



International
Labour
Organization

► **Tadqiqot qo'llanmasi**

Ish joyida mehnat sohasidagi
asosiy tamoyillar va huquqlarni
joriy etilishini baholash



► **Tadqiqot qo'llanmasi**

Ish joyida mehnat sohasidagi
asosiy tamoyillar va huquqlarni
joriy etilishini baholash

Xalqaro mehnat tashkiloti

Mualliflik huquqi © Xalqaro mehnat tashkiloti, 2025-yil

Birinchi nashr 2023-yil



Mazkur nashr Creative Commons 4.0 International litsenziyasi shartlariga muvofiq tarqatiladi. Qarang: creativecommons.org/licenses/by/4.0. Foydalanuvchiga ushbu nashrni litsenziyada ko'rsatilganidek, qayta ishlatish, tarqatish (nusxa olish va ulashish) hamda moslashtirish (qayta ishlash, o'zgartirish va asl nashr asosida yangi material yaratish) huquqi beriladi. Foydalanuvchi XMT muallifligini aniq ko'rsatishi va asl hujjatga kiritilgan o'zgarishlarni belgilashi shart. XMTning emblemasi, nomi va logotipidan tarjimalar, moslashtirishlar yoki boshqa hosila materiallarda foydalanish taqiqlanadi.

Manbaga havola – Foydalanuvchi asl nashrga kiritilgan barcha o'zgarishlarni ko'rsatishi va quyidagi formatda manbaga havola keltirishi lozim: *Research manual: assessment of the implementation of fundamental principles and rights at work in the workplace*, Jeneva: Xalqaro Mehnat Byurosi, 2025. © XMT.

Tarjimalar – Ushbu nashr boshqa tillarga tarjima qilinganda, manbaga havolaga quyidagi eslatma qo'shilishi kerak: *Ushbu material Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) mualliflik huquqi bilan himoyalangan nashrining tarjimasidir. Mazkur tarjima XMT tomonidan tayyorlanmagan, tekshirilmagan va ma'qullanmagan, shuning uchun u XMTning rasmiy tarjimasi sifatida qaralmasligi lozim. XMT ushbu tarjimaning mazmuni va aniqligi uchun javobgar emas. Tarjima uchun mas'uliyat faqat tarjima muallif(lar)i zimmasidadir.*

Moslashtirishlar – Asl nashrning moslashtirilgan nusxalari uchun manbaga havolaga quyidagi eslatma kiritilishi zarur: *Ushbu material Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) mualliflik huquqi bilan himoyalangan nashrining moslashtirilgan (adaptatsiya qilingan) shaklidir. Mazkur moslashtirish XMT tomonidan tayyorlanmagan, tekshirilmagan va ma'qullanmagan, shuning uchun u XMTning rasmiy moslashtirilgan nashri sifatida qaralmasligi lozim. XMT ushbu moslashtirishning mazmuni va aniqligi uchun javobgar emas. Moslashtirish uchun mas'uliyat faqat muallif(lar) zimmasidadir.*

Uchinchi tomon materiallari – Creative Commons litsenziyasi ushbu nashr tarkibiga kiritilgan, biroq XMTga tegishli bo'lmagan mualliflik huquqi bilan himoyalangan materiallarga tatbiq etilmaydi. Agar material uchinchi shaxsга tegishli bo'lsa, foydalanuvchi bunday materialdan foydalanishdan oldin mualliflik huquqi egasidan zarur ruxsatnomalarni olish uchun to'liq javobgardir hamda mualliflik huquqining buzilishi uchun javobgarlikni to'liq o'z zimmasiga oladi.

Mazkur litsenziya bilan bog'liq, tomonlar o'zaro kelishuv yo'li bilan hal eta olmagan barcha nizolar Birlashgan Millatlar Tashkilotining Xalqaro savdo huquqi bo'yicha komissiyasi (UNCITRAL) arbitraj reglamentiga muvofiq arbitraj tartibida ko'rib chiqiladi. Arbitraj natijasida chiqarilgan qaror nizoning mohiyati bo'yicha yakuniy va tomonlar uchun majburiy hisoblanadi.

Mualliflik huquqi va litsenziya olish bilan bog'liq masalalar bo'yicha quyidagi manzilga murojaat qilinadi: rights@ilo.org. XMT nashrlari va raqamli mahsulotlari haqidagi ma'lumotlar quyidagi veb-saytda joylashtirilgan: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-042417-9 (veb pdf)

Shuningdek quyidagi tillarda nashr etilgan: ingliz tilida – *Research manual: assessment of the implementation of fundamental principles and rights at work in the workplace*, ISBN 978-92-2-036006-4 (bosma nashr) va

ISBN 978-92-2-036007-1 (veb pdf);

turk tilida – *Araştırma kılavuzu: çalışma yaşamında temel ilke ve hakların uygulanmasının değerlendirilmesi*,

ISBN 978-92-2-040656-4 (veb pdf);

rus tilida – *Руководство по проведению исследований: оценка реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда на рабочем месте*, ISBN 978-92-2-042415-5 (veb PDF).

Ushbu nashrda va XMTning ma'lumotlar bazalarida ishlatilgan atamalar, shuningdek Birlashgan Millatlar Tashkilotida qabul qilingan amaliyotga muvofiq berilgan ma'lumotlar, XMT tomonidan biron bir mamlakat, hudud yoki uning hokimiyat organlarining huquqiy maqomi yoki chegaralarining belgilanishi bo'yicha hech qanday fikr bildirishni anglatmaydi. Qarang: www.ilo.org/disclaimer.

Ushbu nashrda ifodalangan fikrlar va qarashlar muallif(lar)ga tegishli bo'lib, ular XMTning rasmiy pozitsiyasi, siyosati yoki qarashlarini aks ettirmasligi mumkin.

Kompaniyalar nomlari, tijorat mahsulotlari va jarayonlari tilga olinishi XMT tomonidan ularni ma'qullashni anglatmaydi, xuddi shuningdek, ma'lum bir kompaniya, mahsulot yoki jarayonning tilga olinmaganligi ham ularni ma'qullamaslik sifatida talqin etilmasligi lozim.

Muqova sahifadagi rasm: © Kamila Sultanova/XMT

Mundarija

Jadvallar ro'yxati	vi
Qutilar ro'yxati	vi
Minnatdorchiliklar	vii
So'zboshi	viii
I-KITOB: FOYDALANUVCHILAR QO'LLANMASI	1
Qisqartmalar ro'yxati	2
► 1. Kirish	3
1.1 Vazifalar	4
1.2 Metodologiya	4
1.3 Ish joyini baholashni amalga oshirish	5
1.4 Tadqiqot qo'llanmasining tarkibi	6
► 2. Tadqiqot ko'lami	7
2.1 Tarix va asosiy masalalar	8
2.2 Tadqiqot mavzusining tavsifi: Intervyu olinadigan korxonalar va shaxslar	11
2.2.1 Korxonalar	11
2.2.2 Intervyu olinadigan shaxslar	11
2.3 Bandlik va mehnat umumiy sharoitlarini baholash mezonlari	13
2.4 Mehnat xavfsizligi va gigiyenasini baholash mezonlari	14
2.5 Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligini baholash mezonlari	17
2.6 Majburiy mehnatni baholash mezonlari	17
2.7 Tenglik va kamsitishni baholash mezonlari	18
2.8 Bolalar mehnatini baholash mezonlari	19
► 3. So'rovnomanini tayyorlash	21
3.1 Tadqiqiy o'rganish	22
3.1.1 Mavjud ma'lumotlarni ro'yxatga olish	22
3.1.2 Intervyular va joylarga tadqiqot tashriflari	25
3.1.3 Bir yoki bir necha kichik sohalar va tadqiqot joylarini tanlash	25
3.1.4 Muassasaviy va individual respondentlarni aniqlash	26
3.1.5 Savolnomalar va yarim tuzilmali intervyu rejalarini qayta ko'rib chiqish va sinash	26
3.1.6 Dastlabki hisobotni tayyorlash	26
3.2 Tadqiqotchi xodimlarni tanlash va ularni o'qitish	26
3.3 Tadqiqot odob-axloqi	27
3.3.1 So'rovnomadan oldin	28
3.3.2 So'rovnoma davomida	29
3.3.3 So'rovnomadan keyin	29

► 4. Joylarda so'rovnoma o'tkazish	31
4.1 Savolnomaga asoslangan baholash	32
4.1.1 Savolnoma uchun respondentlarni tanlash	32
4.1.2 So'raladigan savollar	35
4.1.3 Savolnomalarni o'tkazish bo'yicha qo'llanma	35
4.1.4 Ma'lumotlarni kiritish va qayta ishlash	36
4.2 Yarim tuzilmali intervyular	36
4.2.1 Yarim tuzilmali intervyular uchun respondentlarni tanlash	36
4.2.2 Yakka tartibdagi va guruh yarim tuzilmali intervyular mazmuni	37
4.2.3 Yarim tuzilmali intervyularni o'tkazish bo'yicha qo'llanma	37
4.2.4 Ma'lumotlarni qayd etish va hisobot berish	38
► 5. Ma'lumotni taqdim etish va tahlil	39
5.1 Natijalarni tahlil qilish o'zgaruvchilarini belgilash bo'yicha yo'riqnoma	40
5.1.1 Korxona profillarini aniqlash	40
5.1.2 Ishchilar profillarini aniqlash	42
5.2 Tadqiqot natijalarini taqdim etish va tahlil qilish	42
5.2.1 Ishlanmagan ma'lumotlar va natijalarni taqdim etish	42
5.2.2 Yig'ma ma'lumotlar va natijalarni taqdim etish	43
5.2.3 Qanday va nima uchun kabi savollarni tahlil qilish	43
► 6. Hisobotning tuzilmasi	44
6.1 Qisqacha mazmuni	45
6.2 Kirish	45
6.3 Metodologiya	45
6.4 Soha va manfaatdor tomonlar tavsifi	46
6.5 Mehnat xavfsizligi va boshqa MSTH bo'yicha vaziyatni ko'rsatish va tahlil qilish	46
6.6 Harakatlar bo'yicha takliflar	47
6.7 Xulosalar va tavsiyalar	48
Havolalar	49
1-ilova - Xatarlarni ustuvorlash	51
II-KITOB: SAVOLNOMALARNI O'TKAZISH BO'YICHA QO'LLANMA	53
Qisqartmalar ro'yxati	54
► 1. Taqdimot	55
► 2. Umumiy ko'rsatmalar	55
► 3. Ish beruvchi savolnomasini o'tkazish bo'yicha ko'rsatmalar	58
► 4. Ishchilar savolnomasini o'tkazish bo'yicha ko'rsatmalar	91

III-KITOB: YARIM TUZILMALI VA GURUH INTERVYULARNI O'TKAZISH BO'YICHA QO'LLANMA 121

Qisqartmalar ro'yxati	122
► 1. Individual yarim tuzilmali intervyular	123
1.1 Yarim tuzilmali intervyu o'tkazish bo'yicha umumiy ko'rsatmalar	123
1.1.1 Yarim tuzilmali intervyu olish tartibi	123
1.1.2 Intervyular o'tkazishdagi ba'zi bir tavsiyalar	125
1.1.3 Intervyuni qayd etish varaqasi	125
1.2 Ish beruvchilar uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi	127
1.3 Katta yoshdagi ishchilar uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi	130
1.4 Ishlaydigan bolalar uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi	133
1.5 Ishchilarning vakillari uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi	135
1.6 Mehnat inspektorlari uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi	138
1.7 Mutaxassis-maslahatchilar uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi	140
► 2. Guruh intervyular	145
2.1 Guruh intervyularini o'tkazish bo'yicha umumiy ko'rsatmalar	145
2.2 Ishchilar bilan guruh intervyularni o'tkazish rejasi	146
2.3 Ish beruvchilar bilan guruh intervyularni o'tkazish rejasi	146

IV-KITOB: ISH BERUVCHI VA ISHCHI SAVOLNOMALARI 148

► 1. Ish beruvchi savolnomasi	149
► 2. Ishchi savolnomasi	163

► Jadvallar ro'yxati

1-jadval. XMTning asosiy konvensiyalari	10
2-jadval. Eng kichik yosh konvensiyasi bo'yicha qonuniy mehnat yoshi, 1973 (№ 138)	19
3-jadval. Ko'rsatkichlar ro'yxati (miqdoriy ma'lumotlar)	23
4-jadval. Iqtisodiy faoliyat sohasi uchun ma'lumot yig'ish	32
5-jadval. Ish beruvchi va ishchilar savolnomalari uchun modullar	35
6-jadval. SWOT tahlil yordamida cheklovlar va imkoniyatlarni umumlashtirish	47

Minnatdorchiliklar

Ish joyidagi mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlarni baholash qo'llanmasi Kristof Jironde (Jenevadagi Xalqaro va rivojlanish tadqiqotlari instituti), Klaudi Fioroni (Jenevadagi Xalqaro va rivojlanish tadqiqotlari instituti) hamda Piter Bille Larsen (Jeneva universiteti) tomonidan tayyorlangan.

Qo'llanma XMT Boshqaruv departamentining Mehnat ma'muriyati, Mehnat nazorati va mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'limi (LABADMIN/OSH) katta ma'muri Laetitia Dumasning umumiy rahbarligi ostida ishlab chiqildi. Bunda LABADMIN/OSH boshlig'i Joaquim Pinto Nunes va Frederik Lene-Auer (LABADMIN/OSH) sezilarli hissa qo'shdilar. Tadqiqot qo'llanmasi Greys Halim (LABADMIN/OSH) tomonidan ko'rib chiqilib, uning texnik tavsiyalari inobatga olindi. Qo'llanma, shuningdek, XMT Boshqaruv departamentining Asosiy tamoyillar va mehnat huquqlari bo'limi (FUNDAMENTALS) xodimlari - Federiko Blanco (Katta ilmiy xodim), Mariya Gabriella Bregliya (Siyosat bo'yicha tadqiqotchi), Mikael de Kok (Bo'lim rahbari) va Francheska Frankavilla (Yetakchi iqtisodchi) - tomonidan taqdim etilgan texnik ma'lumotlardan foydalandi. Nashr jarayonini Justin Tille va Ilora Xoseyn (LABADMIN/OSH) qo'llab-quvvatladilar.

Xavfsiz va sog'lom ish muhitiga bo'lgan huquqni o'z ichiga olgan holda, ish joyidagi mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlarni baholash bo'yicha ushbu tadqiqot qo'llanmasi XMTning [“Safety + Health for All”](#) (Barcha ishchilar uchun mehnat xavfsizligi va gigiyenasi) asosiy dasturi doirasida ishlab chiqildi.

So'zboshi

Butun dunyo bo'ylab millionlab ishchilar zaif mehnat sharoitlarida ishlamoqda. Ayniqsa, mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlarining (MSTH) ro'yobga chiqarilishi, shu jumladan xavfsiz va sog'lom ish muhitiga ega bo'lish huquqi, hamon jiddiy tashvish uyg'otmoqda. Sezilarli yutuqlarga qaramay, 160 million bola hali ham bolalar mehnatiga jalb etilgan, 49,6 million kishi zamonaviy qullik girdobiga tushgan va yuz millionlab odamlar mehnat sohasida kamsitishlarga duchor bo'lmoqda. Bundan tashqari, ko'pchilik uchun xavfsiz va sog'lom ish muhiti hali ham voqelikka aylanmagan. Har yili deyarli 2 million kishi atigi 19 ta kasbiy xavf omillari ta'sirida ish bilan bog'liq sabablar tufayli halok bo'ladi, bunda kasb kasalliklari bu o'limlarning 81 foizini tashkil etadi. So'nggi yillarda COVID-19 pandemiyasi shundoq ham huquqlari xavf ostida bo'lgan ishchilarga yanada qiyin ahvolda qoldirdi. 2022-yil iyun oyida Xalqaro mehnat konferensiyasi tomonidan Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning asosiy tamoyillari va ish joyidagi huquqlar doirasiga xavfsiz va sog'lom ish muhitini kirituvchi qaror qabul qilindi.

Shu munosabat bilan, XMT MSTHni amalga oshirish bo'yicha o'z bilimlarini kengaytirmoqda. Shu sababli, ushbu qo'llanma yordamida olib boriladigan tadqiqotlar birinchi marta yagona doirada uyushish erkinligi, jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi, majburiy mehnatga barham berish, bolalar mehnatini tugatish, mehnat va kasb sohasidagi kamsitishlarga chek qo'yish hamda xavfsiz va sog'lom ish muhitiga ega bo'lish huquqini qamrab oladi. Ushbu sohalarida, ayniqsa norasmiy muhitda, takomillashtirilgan tadqiqotlar orqali XMT ko'pincha o'zaro bog'liq bo'lgan bu asosiy standartlarning ish joylarida amalga oshirilishiga imkon beruvchi yoki to'sqinlik qiluvchi omillarni aniqlashga intilmoqda.

Ushbu tadqiqot qo'llanmasi vazirliklar va boshqa davlat idoralari, ishchilar va ish beruvchilarning tashkilotlari, jamoat birlashmalari hamda umuman tadqiqotchilar kabi foydalanuvchilar uchun amaliy qo'llanma sifatida ishlab chiqilgan. U ma'lumotlarni to'plash jarayonini takomillashtirish va yuqori sifatli tahlilni yaratishga hissa qo'shadi. Bu esa o'z navbatida, aniq o'zgarishlarga olib keladigan yangi va samarali aralashuv strategiyalari hamda birgalikda kelishilgan aralashuv modellarini ishlab chiqishni qo'llab-quvvatlaydi. To'plangan ma'lumotlar, shuningdek, aralashuv natijalarini yaxshiroq kuzatish va baholash uchun asos bo'lib xizmat qiladi, bu esa XMTning ushbu sohalaridagi rivojlanish loyihalarining hisobdorligi, samaradorligi va natijadorligini oshiradi.

Bu tadqiqot qo'llanmasining birinchi nashridir. Unga ish beruvchilar uchun so'rovnoma, ishchilar uchun so'rovnoma va so'rovnomalarni o'tkazish hamda yarim tuzilmali intervyular uyushtirish uchun ikkita qo'shimcha qo'llanma ilova qilingan. XMT ko'rsatmalarni takomillashtirish va resurslarni yangilashni davom ettirish maqsadida ushbu vositalarga asoslangan joylardagi tadqiqotlaridan olingan ilg'or tajriba va saboqlarni o'rganishni davom ettiradi.

Vera Paquete-Perdigao

Boshqaruv va uch tomonlama hamkorlik
departamenti direktori



I-kitob: foydalanuvchilar qo'llanmasi

► Qisqartmalar ro'yxati

OITS	Orttirilgan immunitet tanqisligi sindromi
KMSP	Kot-d'Ivuar Milliy savdo palatasi
MSTH	Mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlar
OIV	Odam immunitet tanqisligi virusi
XMT	Xalqaro mehnat tashkiloti
BMTBXD	Bolalar mehnatini tugatish bo'yicha xalqaro dastur
NNT	Nodavlat notijorat tashkilot
MXG	Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi
SHHV	Shaxsiy himoya vositalari
PQXT	Professional qishloq xo'jaligi tashkiloti
SBQ	Savolnomalarni o'tkazish bo'yicha qo'llanma
MKK	Mikro, kichik va o'rta korxonalar
SWOT	Kuchli tomonlar, zaif tomonlar, imkoniyatlar, tahdidlar



1

Kirish

Ushbu qo'llanma ish joyidagi mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlarni (MSTH), shu jumladan xavfsiz va sog'lom ish muhiti huquqini amalga oshirish bilan bog'liq cheklovlarni aniqlash va tahlil qilish uchun zarur bo'lgan metodologiya va tadqiqot vositalarini o'z ichiga oladi. U baholashni o'tkazish vazifasi yuklatilgan milliy maslahatchilar va ularga yordam beruvchilar (ayniqsa, so'rovnomalar o'tkazishda) uchun mo'ljallangan.

Ish joyini baholash natijasida tadqiqot maqsad qilingan muayyan soha(lar)da MSTHni yaxshiroq amalga oshirishni ta'minlash, shuningdek, manfaatdor tomonlarni, jumladan uch tomonlama ishtirokchilar, mehnat inspeksiyalari va boshqa davlat idoralarini MSTHni amalga oshirish bilan bog'liq masalalar bo'yicha xabardor qilish va safarbar etish uchun milliy, tarmoq yoki mahalliy harakat rejalarini ishlab chiqish imkonini berishi lozim.

Qo'llanma dastlab XMTning "Kichik va o'rta korxonalarda mehnat boshqaruvini kuchaytirish va norasmiy iqtisodiyotdan rasmiy iqtisodiyotga o'tishni qo'llab-quvvatlash" BOSHQARUV loyihasini qo'llab-quvvatlash uchun ishlab chiqilgan.¹ U har qanday ish joyida, barcha turdagi iqtisodiy tarmoqlarda va turli milliy sharoitlarda foydalanish uchun qayta ko'rib chiqilgan. Shuningdek, 2022-yil iyun oyida XMTning asosiy tamoyillari va mehnatdagi huquqlari doirasiga xavfsiz va sog'lom ish muhitini kiritish masalasini inobatga olgan holda atroflicha takomillashtirilgan.²

1.1 Vazifalar

Ish joyini baholash ushbu huquqlarni amalga oshirishni yaxshilaydigan aralashuv strategiyalarini ishlab chiqish uchun ma'lum bir iqtisodiy sohadagi MSTH holatini yaxshiroq tushunishni ta'minlashi kerak. Shu maqsadda ish joyini baholash to'rtta asosiy maqsadga ega:

- 1. Korxona va ishchilarning profilariga ko'ra ish joyidagi MSTH holatini baholash;**
- 2. Maqsadli sohada MSTHni amalga oshirishda yuzaga keladigan to'siqlarni aniqlash va tahlil qilish;**
- 3. Soha manfaatdor tomonlarining (ishchilar, ish beruvchilar, kasaba uyushmalari tashkilotlari, ish beruvchilar tashkilotlari, mehnat inspeksiyalari va boshqa tegishli davlat organlari) xavotirlari, ehtiyojlari va ustuvorliklarini aniqlash; va**
- 4. MSTHni takomillashtirish va hayotga tatbiq etish uchun imkoniyatlar va yondashuvlarni belgilash.**

1.2 Metodologiya

Tanlangan metodologiya uch turdagi ma'lumotlarning kombinatsiyalangan tahliliga asoslangan:

- 1. Standartlashtirilgan ma'lumotlar (savolnomalar orqali);**
- 2. Mutlaq sifatli ma'lumotlar (shaxsiy yarim tuzilmali intervyular va guruh muhokamalari orqali); hamda**
- 3. Mavjud ma'lumotlar yoki ikkilamchi ma'lumotlar (statistik to'plamlar, nashrlar, loyiha hujjatlari va hokazo.).**

Savolnoma so'rovlari asosan faktik ma'lumotlarni to'plash uchun qo'llaniladi (masalan: Siz kuniga necha soat ishlaysiz? O'tgan 12 oy davomida ish joyingizda biror baxtsiz hodisa yuz berdimi? Ish beruvchingiz sizni himoya vositalari bilan ta'minlaydimi?) va bu faktlarni miqdoriy jihatdan baholash uchun ishlatiladi (masalan: So'rovda qatnashgan aholi orasida ish joyida baxtsiz hodisaga uchragan shaxslar foizi; Himoya

¹ Loyiha Fransiya hukumati tomonidan moliyalashtirilib, Afrika mintaqasining beshta mamlakatini - Burkina-Faso, Kot-d'Ivuar, Madagaskar, Togo va Tunisni qamrab oldi. Uning maqsadi turli iqtisodiy faoliyat sohasidagi mikro, kichik va o'rta korxonalarda (MKO'K) mehnatni muhofaza qilish sharoitlarini hamda boshqa MSTH holatlarini baholash orqali bu sohalarda Mehnat inspeksiyalarining ishini takomillashtirish edi. Ushbu loyiha haqida batafsil ma'lumot quyidagi manzilda mavjud: https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_537813/lang--en/index.htm.

² Xavfsiz va sog'lom ish muhitini XMTning asosiy tamoyillari va ishdagi huquqlar doirasiga kiritish to'g'risidagi qaror.

vositalarini ta'minlaydigan ish beruvchilar foizi).

Yarim tuzilmali intervyular vaziyat va sabablar - voqealarning qanday va nima uchun sodir bo'lgani haqidagi savollarga ko'proq javob beradi.

Taklif etilayotgan metodologiya shunday qilib ma'lumotning ikkala turini birlashtiradi. Amalda yarim tuzilmali intervyular ko'pincha ikkinchi darajali hisoblanadi va faqat savolnomalardan olingan ma'lumotlarni to'ldirish uchun qo'llaniladi. Bunday yondashuvning sabablaridan biri savolnomalardan (yopiq savollar) foydalanish va raqamlarni qayta ishlash (tavsifiy statistika) yarim tuzilmali intervyular o'tkazish va sifatli ma'lumotlarni tahlil qilishga qaraganda osonroqdir. Biroq, tajriba shuni ko'rsatadiki, faqat savolnoma ma'lumotlari tasvirlangan faktlarning ishonchli tahlilini ta'minlash uchun yetarli emas. Yarim tuzilmali intervyular orqali to'plangan ma'lumot va tushuntirishlar tahlil uchun muhim ahamiyatga ega.

Bundan tashqari, bunday diagnostik tahlil uchun namuna hajmi statistik jihatdan ahamiyatli natijalarni bera olmaydi. Usulni tanlash, shuningdek, MSTHni o'rganishga xos bo'lgan cheklovlar, ayniqsa, ayrim tarmoqlar va ma'lum turdagi korxonalar uchun ham asoslanadi. Birinchi cheklov ayrim manfaatdor tomonlar, ayniqsa, mikro korxonalar va norasmiy sohadagi manfaatdor tomonlar uchun ishonchli statistik ma'lumotlarning yetishmasligi bilan bog'liq bo'lib, bu vakillik tanloviga erishish imkonini bermaydi.

Yana bir cheklov ko'rib chiqilayotgan mavzularning ko'pligi bilan bog'liq. Tadqiqot MSTH bilan bog'liq barcha masalalarni qamrab oladi, ularning har biri alohida o'rganish mavzusi bo'lishi mumkin. XMT muntazam ravishda bolalar mehnati va majburiy mehnat kabi masalalarga alohida e'tibor qaratgan holda chuqur tadqiqotlar o'tkazadi. Shuning uchun ish joyini baholash o'rganilayotgan muammolarning har birini chuqur tahlil qila olmaydi. Aksincha, u ayrim masalalarni, masalan, xavfsizlik qoidalari buzilishining aniq holatlarini, sohaga xos muammolarni, ma'lum bir sohaga, ishchilar toifasiga, geografik hududga va boshqalarga tegishli masalalarni yoritishga qaratilgan. Shu nuqtai nazardan, izlanuvchi sifat tadqiqoti milliy darajadagi muammolarni, shuningdek, sohaning o'ziga xos xususiyatlarini tushunishda hal qiluvchi rol o'ynaydi.

Shu sababli, yarim tuzilmali intervyularga e'tibor qaratish tavsiya etiladi, chunki ushbu intervyulardan to'plangan ma'lumotlar savolnomalardan olingan ma'lumotlarni tahlil qilish va talqin etish uchun juda muhimdir. Xuddi shunday, tahlil bosqichiga ham so'rov bosqichiga sarflanganidek vaqt ajratish muhimdir.

Korxonalar va ishchilardan namuna olishda uslubiyat imkon qadar keng doiradagi holatlarni ko'rib chiqishni tavsiya etadi. Baholash vaziyatlarni o'rganadi va maqsadli sohadagi MSTH masalalari bilan bog'liq bo'lgan korxona va ishchilar profillarini belgilaydi. Biroq, bu usul statistik jihatdan vakillik qiladigan miqdoriy ma'lumotlarni ishlab chiqarishni maqsad qilib qo'ymaydi.

Metodologiya iqtisodiyotning turli tarmoqlari va mamlakatlarning keng doirasiga qo'llash uchun mo'ljallangan. Shu maqsadda u dastlabki bosqichdan so'ng maslahatchilar tomonidan o'rganiladigan soha va sharoitga moslashtirilishi kerak bo'lgan modulli uslubiy vositalarni o'z ichiga oladi.

1.3 Ish joyini baholashni amalga oshirish

Baholash to'rt bosqichda amalga oshiriladi:

- 1. Tadqiqotni o'tkazish uchun mazmun va uslubiyat bo'yicha tayyorgarlik (savolnomalar, yakka tartibdagi va guruh yarim tuzilmali intervyular orqali ma'lumotlarni to'plash, ikkilamchi ma'lumotlarni jamlash, izohlar) hamda tahlil (ma'lumotlarni qayta ishlash, hisobot mazmuni va tuzilishi) o'tkaziladi. O'quv kursi besh kun davom etadi va amaliy so'rov mashg'ulotlarini o'z ichiga oladi.**
- 2. Joylarda o'tkaziladigan tadqiqotlarida batafsil o'rganilishi lozim bo'lgan sohaga oid masalalarni aniqlashga qaratilgan so'rovnoma va izlanish tadqiqotini tayyorlash (kichik**

tarmoq, biznes turi, ishchilar toifasi, so'rov o'tkazish joylari va boshqalar).

3. Joylarda so'rovnoma o'tkazish va to'plangan ma'lumotlarni tahlil qilish, bu ma'lumotlarni jamlash va qayd etishni (savolnomalarni to'ldirish, ma'lumotlarni kiritish, yarim tuzilmali intervyular o'tkazish hamda intervyu xulosalarini yozish va tahlil qilish) (4-bo'limga qarang), shuningdek, to'plangan ma'lumotlarni qayta ishlash va tahlil qilishni (5-bo'limga qarang) o'z ichiga oladi.

4. Hisobot yozish, bunda quyidagilar nazarda tutiladi:

- a.** birinchi tahrirni tuzish;
- b.** XMT va uning a'zolari uchun taqdimot va muhokama; va
- c.** hisobotni to'ldirish.

1.4 Tadqiqot qo'llanmasining tarkibi

Tadqiqot qo'llanmasida keltirilgan:

- ▶ Ish joyini baholashning tuzilishi va mazmuni;
- ▶ Ma'lumot to'plash metodologiyasi, vositalari hamda joy va respondentlarni aniqlash usullari;
- ▶ So'rovnoma o'tkazish paytida tadqiqot maslahatchilari va intervyu o'tkazuvchilar amal qilishi lozim bo'lgan ko'rsatmalar; va
- ▶ Ish joyini baholash hisobotini tayyorlash uchun ma'lumotlarni tahlil qilish tizimi.

Tadqiqot qo'llanmasiga ikkita qo'shimcha ma'lumotnoma va ikkita savolnoma ilova qilingan:

- ▶ Savolnomalarni o'tkazish bo'yicha qo'llanma (SBQ);
- ▶ Yarim tuzilmali intervyular o'tkazish bo'yicha qo'llanma;
- ▶ Ish beruvchilar uchun savolnomalar; va
- ▶ Katta yoshdagi ishchilar uchun savolnoma.



**Tadqiqot
ko'lam**

2.1 Tarix va asosiy muammolar

XMT hukumatlar, ish beruvchilar va ishchilar uchun ish joyida xavfsizlikni ta'minlash va salomatlikni rag'batlantirish maqsadida standartlar to'plamini ishlab chiqdi. Dastlab, ish joyidagi kasbiy kasalliklar va baxtsiz hodisalardan himoyalashga qaratilgan bo'lsa-da, mehnatni muhofaza qilish tushunchasi munosib, xavfsiz va sog'lom mehnat muhitiga bo'lgan huquqni, shuningdek xodimlarning ijtimoiy, jismoniy va ruhiy farovonligini o'z ichiga olgan holda rivojlandi. Asosiy maqsad sog'liqni saqlash va xavfsizlik bo'yicha profilaktika choralarini ko'rish orqali xavflarni, kasbiy baxtsiz hodisalar va kasalliklarni kamaytirib, oxir-oqibat ularni bartaraf etishdan iborat. XMT "xavfsizlik va salomatlik bo'yicha profilaktik madaniyat"ni rivojlantirishga asoslangan yondashuvni, ya'ni xavfsiz va sog'lom mehnat muhitiga bo'lgan huquq hurmat qilinadigan va barcha manfaatdor tomonlar (hukumat, ish beruvchilar va ishchilar) ushbu huquqdan chinakamiga foydalanishni ta'minlash uchun faol ishlaydigan madaniyatni ilgari suradi. Bu shunday madaniyatki, unda xavfsiz va sog'lom mehnat muhitiga bo'lgan huquq hurmat qilinadi hamda barcha manfaatdor tomonlar (hukumat, ish beruvchilar va ishchilar) ushbu huquqdan chinakamiga foydalanishni ta'minlash uchun faol ishlaydi. 2022-yil iyun oyida Xalqaro mehnat konferensiyasi XMTning asosiy tamoyillari va mehnatdagi huquqlar doirasiga xavfsiz va sog'lom atrof-muhitni kiritish to'g'risidagi rezolyutsiyani qabul qildi. Natijada, 1981-yildagi Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi to'g'risidagi konvensiya (155-son) va Mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlikni ta'minlash bo'yicha 2006-yildagi targ'ibot asoslari to'g'risidagi konvensiya) 2022-yilda o'zgartirilgan XMTning Mehnatdagi asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi deklaratsiyasi (1998) doirasidagi asosiy konvensiyalarga aylandi.

- ▶ **1981-yildagi Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi to'g'risidagi konvensiya (155-son)** va uning 2002-yilgi Protokol izchil milliy mehnat xavfsizligi va gigiyenasi siyosatini qabul qilishni, shuningdek, hukumatlar va korxonalar tomonidan mehnat xavfsizligi va gigiyenasini targ'ib qilish hamda mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha chora-tadbirlar ko'rishni nazarda tutadi. Milliy mehnat xavfsizligi va gigiyenasi siyosati milliy sharoitlar va amaliyotni hisobga olgan holda ishlab chiqilishi lozim. Protokolda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini qayd etish hamda xabar berish bo'yicha talablar va tartiblarni o'rnatish, ularni vaqti-vaqti bilan qayta ko'rib chiqish, shuningdek, tegishli yillik statistik ma'lumotlarni e'lon qilish talab etiladi.
- ▶ **Mehnati xavfsizligi va gigiyenasi targ'ibot doirasi to'g'risidagi konvensiya (187-son)** xavfsizlik va salomatlikni saqlashning profilaktik madaniyatini rivojlantirish hamda xavfsiz va sog'lom ish muhitiga bosqichma-bosqich erishishni maqsad qiladi. U ratifikatsiya qiluvchi davlatlardan ish beruvchilar va xodimlar tashkilotlari bilan maslahatlashgan holda, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlikni ta'minlash bo'yicha milliy siyosat, milliy tizim va milliy dasturni ishlab chiqishni talab etadi. Milliy siyosat 155-Konvensiyaning 4-moddasida belgilangan tamoyillarga muvofiq ishlab chiqilishi, milliy tizimlar va dasturlar esa XMTning tegishli hujjatlarida bayon etilgan tamoyillarni inobatga olgan holda tayyorlanishi lozim. Milliy tizimlar mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlikni ta'minlash bo'yicha milliy siyosat va dasturlarni amalga oshirish uchun zarur infratuzilmani, jumladan qonunlar va me'yoriy hujjatlarni, vakolatli organlarni, nazorat mexanizmlarini, shu jumladan tekshiruv tizimlarini va korxona darajasidagi tartiblarni ta'minlashi kerak. Milliy dasturlar esa taraqqiyotni baholash imkonini beradigan, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlikni ta'minlashga qaratilgan muddatli chora-tadbirlarni o'z ichiga olishi lozim.

Ushbu ikkita asosiy Konvensiyalarga qo'shimcha ravishda, 1985-yildagi Mehnatni muhofaza qilish xizmatlari to'g'risidagi Konvensiya (161-son) korxona darajasidagi mehnatni muhofaza qilish xizmatlarini tashkil etishni nazarda tutadi, ularga mohiyatan profilaktika vazifalari yuklatiladi va ular ish beruvchi, ishchilar va ularning korxonadagi vakillariga xavfsiz va sog'lom ish muhitini saqlash bo'yicha maslahat berish uchun javobgardir.

XMT, shuningdek, "Barcha ishchilar uchun mehnat xavfsizligi va gigiyenasi" asosiy dasturi³ doirasida dolzarb bo'lgan iqtisodiy faoliyatning alohida sohalari uchun bir nechta xavfsizlik va salomatlik

3 Batafsil: [Safety + Health for All, ILO Flagship programme](#) ("Barcha ishchilar uchun mehnat xavfsizligi va gigiyenasi" asosiy dastur).

konvensiyalarini, jumladan, **1988-yildagi Qurilishda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi to'g'risidagi konvensiya (167-son) hamda 2001-yildagi Qishloq xo'jaligida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi to'g'risidagi konvensiyani (184-son)** qabul qildi. Bundan tashqari, XMT ishchilarni radiatsiya, saraton kasalligi, havo ifloslanishi, shovqin va tebranish, asbest va kimyoviy moddalar kabi ish bilan bog'liq muayyan xavf-xatarlardan himoya qilishga qaratilgan bir qator konvensiyalarni ham qabul qildi.

Bundan tashqari, XMT, ayniqsa qurilish va qishloq xo'jaligi sohalari uchun mehnat xavfsizligi va sog'liqni saqlash bilan bog'liq **40 dan ortiq Amaliyot kodekslarini** ishlab chiqdi.⁴ Ushbu kodekslar davlat organlari, ish beruvchilar, ishchilar, korxonalar va ixtisoslashtirilgan mehnat xavfsizligi va sog'liqni saqlash organlari (masalan, korxonalarning xavfsizlik qo'mitalari) uchun ishchilarni muayyan xavflardan (masalan, radiatsiya, lazerlar, vizual displey qurilmalari, kimyoviy moddalar, asbest, havodagi moddalar) himoya qilish uchun ish joyidagi xavfsizlik va sog'liqni saqlash bo'yicha ko'rsatmalar beradi (masalan, MXG boshqarish tizimlari; ishchilar salomatligini nazorat qilish bo'yicha axloqiy ko'rsatmalar; ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasalliklarni hisobga olish va xabar berish; ishchilarning shaxsiy ma'lumotlarini himoya qilish; texnologiyani rivojlanayotgan mamlakatlarga o'tkazishdagi xavfsizlik, salomatlik va mehnat sharoitlari).

Xavfsiz va sog'lom ish muhitidan tashqari, 1998-yilda qabul qilingan va 2022-yilda o'zgartirilgan XMTning Mehnat sohasida asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi deklaratsiyasi hukumatlar, ish beruvchilar va ishchilar tashkilotlarining asosiy insoniy qadriyatlarini - ijtimoiy va iqtisodiy hayotimiz uchun muhim bo'lgan qadriyatlarini qo'llab-quvvatlashga sodiqligining ifodasidir. U XMTga a'zolikka xos bo'lgan majburiyatlar va mas'uliyatlarni tasdiqlaydi, xususan:⁵

- **Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligini amalda tan olinishi:** Barcha ishchilarning o'zlari tanlagan tashkilotlarni tuzish va ularga a'zo bo'lish huquqi ochiq va demokratik jamiyatning ajralmas qismidir. Bundan tashqari, jamoaviy muzokaralar ish beruvchilar, ish beruvchi tashkilotlar va kasaba uyushmalariga adolatli ish haqi va mehnat sharoitlarini belgilash imkonini beruvchi asosiy vositadir.
- **Majburiy mehnatning barcha shakllarini yo'q qilish:** Majburiy mehnat, ya'ni shaxsdan jazo tahdidi ostida talab qilinadigan va shaxs o'z ixtiyori bilan o'zi taklif qilmagan har qanday ish yoki xizmat insonning "erkin ish tanlash, adolatli va qulay mehnat sharoitlariga ega bo'lish" asosiy huquqining buzilishi hisoblanadi".⁶ Majburiy mehnat to'g'risidagi konvensiyaga 2014-yilgi Protokol qabul qilingandan so'ng, XMTning to'qqizinchi hujjati "asosiy" deb hisoblana boshlandi.
- **Bolalar mehnatiga amalda barham berish:** XMT Konvensiyalarida ishga qabul qilishning qonuniy eng kichik yoshi 15 yosh etib belgilangan bo'lib, umumiy eng kichik yoshni 14,⁷ yosh etib belgilash imkoniyati mavjud, 18 yoshga to'lmagan hech kim tomonidan bajarilishi mumkin bo'lmagan "xavfli ish" bundan mustasno. A'zo davlatlar, shuningdek, yengil ishlar uchun pastroq yoshni (12 yoki 13) belgilash imkoniyatiga ega. Tegishli hollarda "yengil mehnat" tushunchasi vakolatli milliy organlar tomonidan "Eng kichik yosh to'g'risida"gi Konvensiyaning (1973-yil) 7-moddasiga muvofiq belgilanadi. Shuningdek, xalqaro me'yorlar 18 yoshgacha bo'lgan bolalar uchun tungi ish va ortiqcha ish vaqtini taqiqlaydi.⁸

4 XMT, *Qurilishda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi: XMTning amaliy qo'llanmasi* (1992); va XMT: *Qishloq xo'jaligida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi* (2011).

5 XMT, *XMTning Mehnatdagi asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi deklaratsiyasi*.

6 BMT, *Inson huquqlarining umumjahon deklaratsiyasi* (1948), 23-modda.

7 Iqtisodiyoti va ta'lim tizimi yetarli darajada rivojlanmagan mamlakatlar uchun.

8 Misol uchun, quyidagini ko'ring XMTning *Yosh shaxslarning tungi mehnati (sanoat) to'g'risidagi konvensiya, 1919-yil (6-son)*; va XMTning *Yosh shaxslarning tungi mehnati (nosanoat kasblar) to'g'risidagi konvensiya, 1946-yil (79-son)*.

- **Mehnat va kasbiy faoliyatda kamsitishni bartaraf etish:** XMTning Mehnat va kasbiy faoliyatda kamsitish konvensiyasiga ko'ra⁹ (C111), ish joyidagi kamsitish bu imkoniyat yoki muomala tengligini yo'q qilishga yoki buzishga olib keladigan irqi, millati, irqi, jinsi, dini, siyosiy qarashlari, milliy yoki ijtimoiy kelib chiqishi asosida amalga oshirilgan har qanday ajratish, chetlatish yoki imtiyozni anglatadi. Bundan tashqari, Teng ish haqi to'g'risidagi konvensiya (C100) erkaklar va ayollar o'rtasida ish haqi bo'yicha kamsitishni taqiqlaydi. Kamsitish, insonning asosiy huquqlarini buzish bilan bir qatorda, rivojlanishga to'sqinlik qiladi, chunki u iqtisodiy taraqqiyot uchun zarur bo'lgan insoniy iste'dodni yo'qqa chiqaradi va ijtimoiy keskinlik hamda tengsizlikni kuchaytiradi.

► 1-jadval. XMTning asosiy konvensiyalari¹⁰

Raqami	Sanasi	Konvensiya
29-son	1930	Majburiy mehnat to'g'risidagi konvensiya (va uning 2014-yildagi Protokoli)
87-son	1948	Uyushmalar erkinligi va birlashish huquqini himoya qilish to'g'risidagi konvensiya
98-son	1949	Jamoa muzokaralarini olib borish va birlashish huquqi to'g'risidagi konvensiya
100-son	1951	Teng ish haqi to'g'risidagi konvensiya
105-son	1957	Majburiy mehnatni tugatish to'g'risidagi konvensiya
111-son	1958	Mehnat va kasbiy faoliyatda kamsitish to'g'risidagi konvensiya
138-son	1973	Eng kichik yosh konvensiyasi
155-son	1981	Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi konvensiyasi
182-son	1999	Bolalar mehnatining eng yomon shakllari to'g'risidagi konvensiya
187-son	2006	Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi targ'ibot doirasi to'g'risidagi konvensiya

Ish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar va kasalliklar hali ham dunyoning barcha mintaqalarida keng tarqalgan. Har yili deyarli 2 million kishi faqat 19 ta kasbiy xavf omillari ta'siri tufayli ish bilan bog'liq sabablarga ko'ra hayotdan ko'z yumadi, bu o'limlarning 81 foizini kasb kasalliklari tashkil qiladi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasalliklar ishchilar va ularning oilalariga bevosita va bilvosita salbiy ta'sir ko'rsatadi. Birgina baxtsiz hodisa yoki kasallik ijtimoiy himoyaga ega bo'lmagan ishchilar uchun katta moliyaviy yo'qotishga olib kelishi mumkin. MXGni takomillashtirish ishchilarning unumdorligi va besabab ishga kelmaslik darajasining pasayishi nuqtai nazaridan korxonalar uchun mikroiqtisodiy, shuningdek, uzoq umr ko'rish va salomatlikning yaxshilanishi nuqtai nazaridan jamiyat uchun makroiqtisodiy foyda keltiradi.

Dunyo bo'ylab yuz millionlab odamlar ish joyida kamsitish qurboni bo'lmoqda. XMT ma'lumotlariga ko'ra, bolalar mehnatida dunyodagi 160 million bolalar jalb etilgan bo'lib, bu dunyodagi barcha bolalarning deyarli har o'ntadan bittasini tashkil qiladi.¹¹ Shuningdek, XMT hisob-kitoblariga ko'ra, 2021-yilda 49,6 million kishi zamonaviy qullikda yashagan, ulardan 27,6 millioni majburiy mehnatda, shu jumladan 17,3 millioni xususiy sohada ekspluatatsiya qilingan; 6,3 million kishi majburiy tijoriy

9 XMT, *Mehnat va kasbiy faoliyatda kamsitish konvensiyasi* (C111), (111-son), 1958-yil 25-iyunda qabul qilingan va 1960-yil 15-iyunda kuchga kirgan.

10 Quyidagi manzilda mavjud: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11000:0::NO::>

11 XMT, *Bolalar mehnati: 2020-yilgi global hisob-kitoblar, tendensiyalar va kelajakka yo'l*,

jinsiy ekspluatatsiya va 3,9 million kishi davlat tomonidan majburiy mehnatga jalb qilingan. Ayollar va qizlar majburiy mehnatdan nomutanosib ravishda aziyat chekmoqda.¹² Bundan tashqari, uyushmalar tuzish erkinligini cheklash odatiy holga aylanib qolgan. Masalan, ko'pincha ishchilarning ayrim toifalariga, masalan, mehnat muhojirlari va vaqtinchalik ishchilarga uyushish erkinligi berilmaydi.

2.2 Tadqiqot mavzusining tavsifi: Intervyu olinadigan korxonalar va shaxslar

2.2.1 Korxonalar

Tadqiqotdan oldin u qamrab oladigan korxonalarning turi va yo'nalishini aniqlab olish zarur. Darhaqiqat, ish joyini baholash ma'lum bir iqtisodiy faoliyat sohasidagi barcha manfaatdor tomonlarni (masalan, qurilish sohasidagi) yoki tarmoqdagi ma'lum bir turdagi manfaatdor tomonlarni (masalan, qurilish sohasidagi mikro korxonalar va kichik va o'rta korxonalar) qamrab olishi mumkin. Ish joyini baholash, shuningdek, bir xil qiymat zanjirida ishtirok etuvchi barcha manfaatdor tomonlarni qamrab olishi mumkin (masalan, qurilish materiallari uchun xomashyoni qurilish firmalari va arxitektura firmalariga yetkazib beruvchi konchilik xizmatlari). Shuningdek, tadqiqot faqat rasmiy iqtisodiyotga qaratilganmi yoki u norasmiy faoliyat doirasiga kiradigan faoliyatlarni ham o'z ichiga oladimi, aniqlanishi kerak. Shu sababli, birinchi bosqich o'rganilayotgan iqtisodiy faoliyat sohasining ko'lamini, shuningdek, tadqiqotda hisobga olinadigan korxonalar turini (turlarini) aniqlashni o'z ichiga oladi.

Korxona turi odatda o'lcham mezoni yordamida ajratiladi. Korxona hajmini baholashda odatda ikki jihat hisobga olinadi:

- korxonaning ishchi kuchi (doimiy ishlovchilar soni); va
- korxonaning moliyaviy ahamiyati (yillik aylanma, sof asosiy vositalar yoki investitsiya darajasi).

Mikro korxonalar, kichik va o'rta korxonalar hamda yirik korxonalarning ta'rifi turli mamlakatlarda farqlanadi. Ish joyini baholash mamlakatlararo taqqoslash uchun emas, balki milliy harakat rejalarini ishlab chiqish maqsadida qo'llanilgani bois, milliy toifalardan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Ba'zi mamlakatlarda korxona toifalari milliy so'rov institutlari belgilagan statistik toifalarga mos keladi. Boshqa mamlakatlarda esa bu toifalar qonun yoki nizomlar orqali belgilanadi. Ta'rifi mavjud bo'lmagan mamlakatlarda Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) qo'llaydigan statistik toifalardan foydalanish lozim.

2.2.2 Intervyu olinadigan shaxslar

Ish joyidagi MSTH holatini baholash va ularni amalga oshirishda ishtirok etayotgan barcha manfaatdor tomonlarning muammolarini hal qilish uchun tadqiqot barcha manfaatdor shaxslar va ishtirok etuvchi manfaatdor tomonlarni hisobga olishi kerak:

Ishchi

Ushbu so'rovnoma "ishchi" atamasi uchinchi shaxs tomonidan tadqiqotning maqsadli sohadagi korxonalarda ish haqi olish-olmasligidan qat'i nazar, ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshirish uchun yollangan har qanday shaxsni anglatadi. Ushbu ta'rifda "ishchi" atamasi turli xil maqomlarni qamrab oladi (Maldonado 1998), jumladan:

- **Doimiy ishchi:** Bu shogird bo'lmagan va ish haqi evaziga ish beruvchida uzluksiz 12 oy (hatto yarim stavkada bo'lsa ham) ishlagan odam. Ish haqi qat'i belgilanmaydi, u ishbay, samaradorlik, foiz va

¹² XMT, Zamonaviy qullik, majburiy mehnat va majburiy nikohning global hisob-kitoblari, 2022-yil sentabr.

hokazolarga asoslangan bo'lishi mumkin. Shartnoma og'zaki yoki yozma kelishuv shaklida, ochiq yoki boshqacha tarzda, qonuniy yoki boshqacha tarzda tan olinishi mumkin.

- ▶ **Muddatli, mavsumiy va vaqtinchalik ishchi:** Bu qisqa muddat (12 oydan kam) ishlab, ko'rsatgan xizmatlari evaziga haq oladigan korxona xodimi hisoblanadi. Mavsumiy ishchilar, shu jumladan katta buyurtmalarni bajarish uchun qisqa muddatga yollangan ishchilar ham vaqtinchalik ishchi sifatida qoraladi.
- ▶ **To'lanmaydigan oilaviy va oiladan tashqari parvarishchi:** Haq to'lanmaydigan oilaviy ishchi - bu biznes egasining har qanday qarindoshi (o'g'li, jiyani, amakivachchasi va boshqalar) bo'lib, u o'z korxonasida ishlaydi, lekin nazariy jihatdan hech qanday haq olmaydi. Odatda bir xonadonda yashaydilar, ularni odatda biznes egasining oilasi boqadi. Bu ta'rifga haftasiga 12 soatgacha ish haqi to'lanmagan holda ishlaydigan har qanday oila a'zosi ham kiritilishi mumkin. Ushbu toifadan o'z xizmatlari evaziga muntazam ravishda haq to'lanadigan oilaviy xodimlar chiqarib tashlanadi. Bu holda ular ishchilar toifasiga kiradi.
- ▶ **Shogird:** Ushbu toifa korxona bilan savdoni o'rganayotgan har qanday shaxsni qamrab oladi.
- ▶ **Kasanachilik:** XMTning 1996-yildagi 177-sonli uyda ishlash to'g'risidagi konvensiyasiga ko'ra, kasanachi (i) o'z uyida yoki ish beruvchining ish joyidan tashqari o'zi tanlagan boshqa binolarda mehnat faoliyatini amalga oshiradi; (ii) haq evaziga; (iii) ish beruvchi belgilagan mahsulot yoki xizmatni yaratish uchun. Bunda asbob-uskunalar, materiallar yoki boshqa resurslarni kim ta'minlashidan qat'i nazar, agar ushbu shaxs milliy qonunlar, qoidalar yoki sud qarorlariga muvofiq mustaqil xodim deb hisoblanishi uchun zarur bo'lgan avtonomiya va iqtisodiy mustaqillik darajasiga ega bo'lmasa, u uy ishchisi sifatida tan olinadi.

Bundan tashqari, so'rovda quyidagilar farqlanadi:

- ▶ 18 yosh va undan katta bo'lgan ishchilar, ya'ni "voyaga yetgan ishchilar";
- ▶ 18 yoshdan kichik bo'lgan ishchilar, ya'ni "ishlaydigan bolalar".

So'rovnoma "voyaga yetgan ishchilar" va "ishlaydigan bolalar" uchun ikkita alohida yarim tuzilmali intervyu rejasini o'z ichiga oladi. Ushbu metodologiya bolalar mehnatiga xos bo'lgan MSTHning mavjudligini va shuning uchun bolalarning mehnat sharoitlarini maxsus tahlil qilish zarurligini aks ettirish uchun tanlangan. Bundan tashqari, axloqiy sabablarni inobatga olib, savolning to'g'ri tushunilishini ta'minlash uchun ham savol shaklini bolalarga moslashtirish mantiqan to'g'ri bo'ladi.

Ish beruvchilar

Ushbu so'rovnoma "ish beruvchilar" atamasi o'z xo'jalik korxonasini yuritadigan va o'zi uchun ishlaydigan, ishchilarni yoki boshqa toifadagi ishchilarni yollaydigan ishlab chiqarish vositalari egalarini anglatadi.¹³ Ushbu so'rovnoma "ish beruvchilar" ular rahbarlik qilayotgan korxona profili, jumladan, korxona hajmi mezonlari va norasmiylik darajasiga ko'ra farqlanadi (5.1.1-bo'lim "Korxona profillarini aniqlash"ga qarang).

Ma'lum bir hajmdagi korxonalarda xodimlarni boshqarish masalalari (ishga qabul qilish, shartnoma, ish haqi, ish vaqti, ta'til, ijtimoiy himoya va boshqalar) uchun mas'ul shaxs ko'pincha korxona rahbari bo'lmaydi. Bunda intervyu oluvchi korxona rahbari bilan savolnomani ko'rib chiqishi, so'ngra korxona va uning mehnat sharoitlari to'g'risidagi yetishmayotgan ma'lumotlarni to'ldirish uchun xodimlar boshqaruviga mas'ul shaxs bilan uchrashishi mumkin.

Ishchilar tashkilotlari

O'rganilayotgan sohaga qarab, ishchilarning bu sohaga aloqadorligidan qat'i nazar, unda faoliyat yuritayotgan ishchi tashkilotlarini aniqlash zarur. Bundan tashqari, intervyu o'tkaziladigan shaxslar orasida har bir ishchi tashkilotining ham milliy vakillari (markaziy idora), ham mahalliy vakillari (filiallar yoki mahalliy bo'limlar) bo'lishi muhim ahamiyatga ega.

¹³ Ushbu ta'rif asosiy faoliyati muntazam ravishda korxonadan tashqarida amalga oshiriladigan qarz beruvchilar va faol bo'lmagan hamkorlarni o'z ichiga olmaydi.

Ish beruvchilar tashkilotlari

O'rganilayotgan sohaga qarab, ish beruvchilar ushbu sohaga aloqador yoki aloqador emasligidan qat'i nazar, ushbu sohada faoliyat yuritayotgan ish beruvchilar tashkilotini (tashkilotlarini) aniqlash zarurati mavjud. Ishchilar tashkilotlari bilan bo'lgani kabi, so'rovnoma respondentlari ushbu tashkilotlarning har biri uchun ham milliy, ham mahalliy vakillarni o'z ichiga olishi muhimdir.

Mehnat inspeksiyasi

O'rganilayotgan sohaga qarab, maqsadli sohaga alohida e'tibor qaratuvchi mehnat inspektorlarini aniqlash zarur. Mehnat inspeksiyasi ushbu sohaga tashrif buyurmasa ham, sohaga aralashishi mumkin bo'lgan mehnat inspektorlarini aniqlashga ehtiyoj mavjud.

Mutaxassis-maslahatchilar

Mutaxassis-maslahatchilar keng doiradagi manfaatdor tomonlarni o'z ichiga olishi mumkin. XMTning mas'ul xodimlari milliy maslahatchilarga so'rovnoma uchun kishilarni aniqlash hamda kichik tarmoqlar va geografik hududlarni tanlash uchun zarur ma'lumotlarni taqdim etadilar. Boshqa resurs shaxslariga mehnat sharoitlari va ishchilar salomatligini tartibga soluvchi davlat organlari (Mehnat va Sog'liqni saqlash vazirliklari), muayyan soha bilan shug'ullanuvchi davlat idoralari (Sanoat vazirligi, Savdo vazirligi kabilari), mahalliy hokimiyat organlari, tadqiqotchilar va nodavlat notijorat tashkilotlar (NNT) vakillari hamda boshqalar kiradi.

2.3 Bandlik va mehnat umumiy sharoitlarini baholash mezonlari

So'rov ish joyidagi mehnat sharoitlarining ko'lamini yoki mezonlarini tahlil qilishni nazarda tutadi. Shuni ta'kidlash joizki, mehnat sharoitlari MSTHni samarali amalga oshirishni takomillashtirish uchun ehtimoliy to'siqlardan dalolat berishi mumkin. Bundan tashqari, mehnat sharoitlarining ba'zi jihatlari, ya'ni shartnoma va ijtimoiy himoyaning mavjudligi ham ish bilan bandlikning norasmiylik darajasini ko'rsatadi.¹⁴

1-mezon: mehnat shartnomasi

Yozma shaklda tuzilgan shartnomaning mavjudligi, shuningdek, mehnat shartnomasining turi va muddati (muddatli/muddatsiz) ko'pincha ishchilarga qanday huquqlar berilganligini aniqlashda muhim ahamiyatga ega. Umuman olganda, og'zaki shartnoma asosida va (yoki) qisqa muddatga yollangan ishchilar yozma, muddatsiz shartnoma bilan ishlaydigan ishchilarga qaraganda kamroq huquqlarga ega.

Ushbu so'rovnomaning maqsadlari quyidagilarni aniqlashga qaratilgan: 1) maqsadli sohadagi ishchilarning shartnomalari mavjudmi; 2) agar ular odatda muddatli yoki muddatsiz asosda ishga qabul qilingan bo'lsa; va 3) agar mehnat sharoitlari va mehnat shartnomasining turiga qarab mehnatga haq to'lash shartlari juda farq qilsa. "Ishchi" va "ish beruvchi" so'rovnomalari shu maqsaddagi savollarni o'z ichiga oladi.

2-mezon: ishga olish tartib-taomillari va shartlari

Ishga qabul qilish tartibi va shartlari ko'pincha mehnat va bandlik holatlariga jiddiy ta'sir ko'rsatadi (masalan, ishchi qarz evaziga majburiy mehnatdami?). Bu, shuningdek, jins, yosh, millat, muhojirlik maqomi va etnik kelib chiqishi kabi belgilar asosida kamsitish sodir bo'lishi ehtimoli yuqori bo'lgan bosqichdir. Tarmoq diagnostik tahlilida quyidagilar aniqlanishi lozim: 1) ishga qabul qilish turlari va shartlari ishchilarning profili va faoliyat turiga qarab farqlanadimi; va 2) ishga qabul qilish shartlari qandaydir kamsituvchi yoki zo'ravonlik amaliyotlarini yoki bolalarni yollashni ko'rsatadimi. Savolnomalar aynan shu maqsadda savollarni o'z ichiga oladi.

¹⁴ Shu sababli, savolnomalardagi savollar tahlilning bir nechta mezonlariga taalluqli bo'lishi mumkin.

3-mezon: maosh darajasi

Umuman olganda, bir tarmoq doirasida ishchilarning ish haqi bajariladigan faoliyat turi, malaka darajasi, tajriba darajasi va hokazolarga qarab farqlanadi. Ushbu so'rovnoma o'rganilayotgan sohaga xos bo'lgan ish haqi darajasini batafsil tahlil qilishga qaratilmagan. Qo'yilgan ikkita aniq maqsad quyidagilardir:

- 1. Tadqiqot o'tkazilgan korxonalarda so'rovdan o'tgan ishchilarning ish haqi darajasini o'rtacha ish haqiga va tegishli hollarda eng kam ish haqiga nisbatan baholash. Ushbu maqsad noodatiy kam ish haqi orqali namoyon bo'lishi mumkin bo'lgan majburiy mehnatning mavjudligini aniqlash bilan bog'liq.**
- 2. Ishchi profili bo'yicha teng ish/mas'uliyat uchun ish haqi darajasidagi farqlarni aniqlash. Ushbu farqlar jinsi, yoshi, millati, muhojirlik maqomi, nogironligi va boshqalar asosida kamsitishni aniqlashga yordam berishi mumkin.**

4-mezon: ish vaqti

Har bir mamlakatda ish vaqti qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi. Ushbu so'rovnoma maqsadli sohadagi ishchilarning amaldagi qonunchilik me'yorlaridan (shu jumladan, haq to'lanadigan/haq to'lanmaydigan ish vaqtidan tashqari va ixtiyoriy/majburiy ish vaqtidan tashqari) ortiqcha ish soatlariga duchor bo'lish darajasini aniqlay olishi kerak. Ishchi va ish beruvchi so'rovnomalari shu maqsadda savollarni o'z ichiga oladi. Shuning uchun ishchilarning javoblarini amaldagi qonunchilik qoidalari bilan taqqoslash kerak bo'ladi. Ish vaqti bilan bog'liq savollar bolalar mehnati ko'rsatkichi hisoblanadi va shu sababli MSTH tahlili uchun dolzarb hisoblanadi.

5-mezon: ishchilarning ijtimoiy himoyasi¹⁵

Ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlarda ijtimoiy himoya tizimi (davlat, xorijiy) yirik korxonalardagi ishchilarni himoya qilish va ma'lum guruhlar uchun maxsus yordam dasturlari bilan cheklangan. Ushbu himoya qoplangan xatar yuzaga kelganda sug'urta qilish huquqini ta'minlaydigan muntazam to'lovlarga asoslanadi. Biroq, mazkur tizim vaqtinchalik yoki mavsumiy ishchi kuchidan foydalanadigan kichik va o'rta biznes korxonalariga mos kelmaydi.

Ushbu so'rovnoma sohadagi ishchilarning ijtimoiy himoyalanganlik darajasini baholashga imkon beradi, savolnomalar shu maqsadda savollar beradi. Ushbu savollar ijtimoiy himoya tahlili uchun ham dolzarbdir, chunki ijtimoiy himoya kasbiy xavflar va kasalliklarning oldini olishning muhim omili hisoblanadi, shuningdek, ba'zi profilaktika xizmatlaridan (mehnat gigiyenasi, MXG bo'yicha o'qitish) foydalanish imkoniyati ijtimoiy ta'minot sxemalariga a'zolikka bog'liq yoki ko'plab mamlakatlarda ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan bevosita boshqariladi.

2.4 Mehnat xavfsizligi va gigiyenasini baholash mezonlari

So'rovning maqsadi o'rganilayotgan sohada ish joyidagi MXG xatarlarini baholash orqali aniqlangan kamchiliklar bo'yicha siyosat va dasturlarni ishlab chiqish uchun ustuvor harakat yo'nalishlarini belgilashdir. U quyidagilar haqida yaxshiroq tushuncha berishga qaratilgan: ishchilarning xavf-xatarlarga duch kelishi; ishchilarning sog'lig'i holati; ish jarayonidagi baxtsiz hodisalarning takrorlanishi, og'irligi va oqibatlarini; mehnat sharoitlarini yaxshilash va ishdagi baxtsiz hodisalar hamda kasalliklarning oldini olish bo'yicha ko'rilayotgan choralar; baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklari uchun mavjud ijtimoiy himoya qamrovi; va nihoyat, ish beruvchilar va ishchilarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha kutilmalari. Shu maqsadda, so'rovnoma uchta asosiy mezonlarni qamrab oladi:¹⁶

¹⁵ Bu sog'liqni saqlash, kasallik bo'yicha nafaqalar, ishdagi baxtsiz hodisalar, ishsizlik, homiladorlik va tug'ish nafaqalari va pensiyaga chiqish imkoniyatlarini nazarda tutadi.

¹⁶ Ushbu mezonlar ushbu so'rovnomada ko'rib chiqilmagan ishchilarning ijtimoiy, jismoniy va psixologik farovonligi bilan bog'liq jihatlardan tashqari, MXG bilan bog'liq ko'plab masalalarni qamrab oladi.

1-mezon: xatarlar doirasi va ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning takroriyliigi

Xatarlar doirasi faoliyat turi va ish joyiga qarab jiddiy farqlanadi. Biroq, nosog'lom yoki xavfli mehnat sharoitlari hamma joyda, hatto faoliyat unchalik xavfli bo'lmagan hollarda ham uchrashi mumkin. Xatarlarning yetti turini ajratish mumkin:

- **Xavfsizlikka aloqador xatarlar:** himoyalanmagan mashinalar, ishchi uskunalar, balandlikda ishlash, sirpanchiq va aldamchi pollar va boshqalardan foydalanish;
- **Kimyoviy xatarlar:** xavfli suyuqliklar, qattiq moddalar, gazlar, chang va tutunlarga duch kelish;
- **Qo'l bilan ishlashdagi xatar:** yukni ko'tarish, ushlab turish, tushirish, itarish, tortish, ko'tarish yoki ko'chirish;
- **Jismoniy va atrof-muhit xatarlari:** yong'inlar, elektr energiyasi, radiatsiya, tebranish/shovqin, yaxshi yoritilmaslik yoki havo aylanishining yomonligi hamda o'ta yuqori harorat va boshqalar;
- **Biologik xatarlar:** yuqumli moddalar, viruslar, bakteriyalar, parazitlar, hasharotlar, mog'orlar, infeksiyalangan chiqindilar va zararlanishlar va boshqalar;
- **Ergonomik xatar:** yomon loyihalashtirilgan mashinalar, uskunalar va asboblari, noqulay holatda ishlash yoki yaxshi ishlab chiqilmagan ish usullari; va
- **Ruhiiy-ijtimoiy xatarlar (siqilish).**

So'rov ishchilar duch keladigan xavf-xatarlarni, baxtsiz hodisalar va mehnat jarohatlari takroriyligini aniqlash, ularning og'irligi va oqibatlarini baholashga qaratilgan.¹⁷ U qonuniy mehnatga layoqatli, ammo 18 yoshdan kichik bo'lgan bolalarning mehnat sharoitiga alohida e'tibor qaratishni o'z ichiga oladi, bu ularning bolalar mehnatining eng yomon shakllaridan biri bo'lgan xavfli mehnat bilan shug'ullanishini aniqlash uchun zarur. XMTga a'zo davlatlar bolalar uchun ishni "xavfli" qiladigan xususiyat va holatlarni belgilaydilar. Shuning uchun "xavfli mehnat" tushunchasining ta'rifi har bir mamlakatda qo'llaniladigan qonunga muvofiq farqlanadi. O'rganilayotgan mamlakatda amalda bo'lgan ta'rif qo'llanilishi kerak.

Ushbu ma'lumotlar o'rganilayotgan soha bo'yicha mavjud statistik ma'lumotlarni to'plash va savolnomalar orqali olinadi. Kasbiy xavf va kasalliklar faoliyat turiga qarab juda farq qilishi sababli, ba'zi savollarni maqsadli sohaga moslashtirish kerak bo'ladi.

2-mezon: ishlarning salomatligi

Ish odamlar hayotida markaziy o'rinni egallaydi, chunki ko'pchilik ishchilar kuniga kamida sakkiz soat vaqtini ish joyida o'tkazadi va natijada ish joyi ishchilarning sog'lig'iga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Chang, gaz, shovqin, tebranish va o'ta yuqori haroratning takroriy ta'siri, shuningdek, takroriy jismoniy zo'riqish va noto'g'ri tana holati ishchilar salomatligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Mehnat sharoitlari bilan bog'liq bo'lishi mumkin bo'lgan sog'liq muammolariga allergiya, mushak kasalliklari, yurak kasalliklari, siqilish bilan bog'liq kasalliklar, reproduktiv muammolar, eshitish qobiliyatining pasayishi, nafas olish yo'llari kasalliklari va boshqalar kiradi.

Ba'zi kasb kasalliklari ko'p yillar davomida tan olinib kelingan (XMT 2010b). Biroq, ish bilan bog'liq kasallikning sababini aniqlash qiyin bo'lishi mumkin. Bu ma'lum darajada bevosita mehnat bilan bog'liq omillarni boshqa omillardan, masalan, chekish va spirtli ichimliklarni iste'mol qilishdan ajratish qiyinligi bilan bog'liq.

Binobarin, so'rov maqsadli sohaga xos bo'lgan kasb kasalliklari tipologiyasini o'rnatishga emas, balki ishchilarning o'z salomatlik holati haqidagi tasavvurlarini jamlashga qaratilgan. Aniqroq aytganda, so'rov quyidagilarga qaratilgan: 1) ishchilar o'z sog'lig'i holatini qanday baholashlarini tushunish; va 2) ishchilar sog'lig'idagi muammo (lar) ish bilan bog'liq bo'lishi mumkinligini aniqlash.

Ishchilar va ish beruvchilardan olingan ma'lumotlar maqsadli sohada ishchilar salomatligi holati bo'yicha mavjud adabiyotlarni ko'rib chiqish bilan to'ldirilishi mumkin.

¹⁷ 1-ildovaga qarang: Xatarlarni ustuvorlash.

3-mezon: profilaktika

MXGning profilaktika siyosatida ishchilarning roli: Ishchilar va ularning vakillari ish beruvchining mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha majburiyatlarini bajarishda hamkorlik qiladilar va ularga qo'shimcha ravishda mehnatni muhofaza qilishning oldini olish siyosatini o'rganish imkoniyati beriladi. Ularga ish beruvchi tomonidan ularning mehnati bilan bog'liq mehnatni muhofaza qilishning barcha jihatlarini bo'yicha maslahatlar berilishi kerak.

O'qitish va ma'lumot: Ishchilarni o'qitish va ishdagi xavf-xatarlar, shuningdek, mavjud profilaktika choralari va amaldagi huquqiy-me'yoriy qoidalar to'g'risida ma'lumot berish profilaktika madaniyatining muhim shartidir. Shu nuqtai nazardan, ish beruvchilar ishchilarning ish/ish muhiti bilan bog'liq har qanday xavf-xatarlar, shuningdek, baxtsiz hodisalar va sog'liq uchun xavflarning oldini olish uchun zarur bo'lgan har qanday ehtiyot choralar haqida to'g'ri xabardor qilinishini ta'minlash uchun javobgardirlar. Ish beruvchilar, shuningdek, ishchilarning baxtsiz hodisalar va sog'liq uchun xavflarning oldini olish bo'yicha standartlar, ko'rsatmalar va tavsiyalardan xabardorligini ta'minlashlari kerak. So'rovnomalar ish beruvchilar o'z xodimlarini ularning ishida yuzaga keladigan xavf va xatarlar, zarur bo'lgan profilaktika choralari haqida qanday xabardor qilishlari va o'qitishlarini va kerak bo'lganda bunga qanday erishishlarini aniqlashga intiladi. Bu ma'lumotlar savolnomalar orqali to'planadi.

Mehnat gigiyenasi xizmatlari: Mehnat gigiyenasi xizmatlaridan foydalanish imkoniyati - bu ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasalliklarning oldini olishning yana bir asosiy elementi, shuningdek, ishchilar salomatligini ta'minlash uchun zarur xizmatdir. Tadqiqot ishchilarning mehnat gigiyenasi xizmatidan foydalanish imkoniyati mavjudligini aniqlaydi. Bu ma'lumotlar adabiyotlar tahlili va savolnomalar orqali to'planadi.

Ish joyini jihozlash va tashkil etish: Profilaktik xavfsizlik va gigiyena choralari ko'rish orqali kasbiy xavf va kasalliklarni minimallashtirish yoki hatto yo'q qilish mumkin. Ushbu chora-tadbirlar ish beruvchi tomonidan tegishli ish usullari va ish joylarini loyihalashtirish va boshqarish maqsadida faol profilaktika siyosatini amalga oshirishni o'z ichiga oladi. Oqilona ma'muriy-texnik nazoratni tashkil etish orqali ish beruvchi ish joyidagi barcha xavf-xatarlarni, shu jumladan zaharli bug'lar, chang, shovqin, issiqlik va boshqalar kabi eng xavflilarini aniqlab, bartaraf etadi.

Bundan tashqari, xavf-xatarlar har bir ish joyiga xos bo'lganligi sababli, maqsad ishchilarni xavfli sharoitlarga moslashtirishga emas, balki ushbu xavflarni bartaraf etishga qaratilgan bo'lishi kerak. Shu sabab, barcha ish joylari quyidagilar bilan jihozlanishi kerak:

- ▶ **Gigiyena infratuzilmasi:** suv ta'minoti, ichimlik suvi, toza hojatxonalar, dushlar (iflos yoki ifloslantiruvchi ishlar uchun va hokazo.);
- ▶ **Ish jihozlarning muvofiqligi:** tasdiqlangan va tekshirilgan mashinalar, materiallar va hokazo;
- ▶ **Shaxsiy himoya vositalari (SHHV):** niqoblar, qo'lqoplar, dubulg'a, poyabzal, himoya kiyimlari, himoya ko'zoynaklari, eshitish qobiliyatini himoya qilish va boshqalar;
- ▶ **Favqulodda ta'minot:** yong'in signalizatsiyalari, avariya chiqishlari, o't o'chirgichlar, elektr uzgichlar, dori-darmonlar uchun shkaf/to'plamlar;
- ▶ **Asboblarni saqlash uchun tokcha;** va
- ▶ **Ish joyiga xos maxsus tadbirlar/jihozlar masalan, qurilish sohasida:** havozalar, qurilish maydonini o'rash panjaralari va hokazo.

So'rov, bir tomondan, baxtsiz hodisalar va jarohatlar xavfini kamaytirish uchun ish joyida amalga oshirilayotgan har qanday profilaktika choralari, boshqa tomondan esa ishchilarning sog'lig'i va farovonligini oshirish bo'yicha ko'rilayotgan har qanday chora-tadbirlarni aniqlashga qaratilgan.

Ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklari yuz berganda beriladigan nafaqalar:

Yuqorida ta'kidlanganidek, ijtimoiy himoya kasb jarohatlari va kasalliklarining oldini olishda muhim rol o'ynaydi. Shu nuqtai nazardan, savolnomalar ish joyida baxtsiz hodisaga uchragan yoki ish joyidagi kasallik bilan bog'liq sog'lig'i tufayli ishni to'xtatishga majbur bo'lgan ishchilarning qamrovi va oladigan imtiyozlari bo'yicha aniq savollarni o'z ichiga oladi. Savolnomalar, shuningdek, qamrab olinmagan ishchilar baxtsiz hodisa yoki kasallik tufayli ish haqini yo'qotish bilan qanday kurashishlarini yaxshiroq tushunish uchun mo'ljallangan savollarni ham o'z ichiga oladi.

2.5 Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligini baholash mezonlari

Ishchilarning o'zlari tanlagan tashkilotlarni tuzish va ularga a'zo bo'lish huquqi asosiy huquqdir. Uyushmalar tuzish erkinligi va birlashish huquqini himoya qilish to'g'risidagi 1948-yildagi 87-sonli Konvensiyaga muvofiq, ishchilar va ish beruvchilar hech qanday farq qilmagan holda tashkilot tuzish, boshqarish va unga a'zo bo'lish huquqiga ega. Jamoa muzokaralarini olib borish va birlashish huquqi to'g'risidagi konvensiya (98-son) ishchilarni kamsitish va aralashuv harakatlaridan himoya qilishga, shuningdek, kelishuvlar bo'yicha ixtiyoriy muzokaralarni rag'batlantiradi. So'rovning asosiy maqsadlaridan biri korxonalarda kasaba uyushmalarining roli va mavjudligini yaxshiroq tushunish, jamoaviy muzokaralar mavjudmi va ular qay darajada ekanligini aniqlashdir. Shu maqsadda tadqiqot ikkita asosiy mezonga e'tibor qaratadi:

1-mezon: Uyushmalar tuzish erkinligi

So'rov ishchilarning uyushish erkinligini, shuningdek, korxonaning kasaba uyushmalariga birlashish darajasini aniqlashga qaratilgan. Ushbu ma'lumotlar savolnomalar va ishchilar hamda ish beruvchilar tashkilotlari vakillari bilan yarim tuzilmali intervyular orqali to'planadi.

2-mezon: Jamoaviy muzokaralar olib borish

So'rov mehnat nizolarining ahamiyatini va sohada jamoaviy muzokaralar (rasmiy va norasmiy) mavjudligini aniqlash va tushunishga qaratilgan. Bu nizolarning asosiy manbalarini (ish haqi, ish vaqti, mehnat xavfsizligiga gigiyenasi, ta'til, ishni tashkil etish va boshqalar), shuningdek, muzokaralar olib borilayotgan kelishuvlarning tarqalishi, qamrovi va xususiyatini aniqlashni o'z ichiga oladi.

2.6 Majburiy mehnatni baholash mezonlari

Majburiy mehnat deganda, shaxsdan jazo qo'llash tahdidi ostida talab qilinadigan va shaxs o'z ixtiyori bilan o'zi taklif qilmagan har qanday ish yoki xizmat tushuniladi. Majburiy yoki majburiy mehnatni aniqlash uchun ishlatiladigan ko'rsatkichlar shaxsni ish yoki xizmatni bajarishga majburlash uchun ishlatiladigan har qanday vositalar, shu jumladan zo'ravonlik, jinoiy sanksiyalar va uning roziligisiz bevosita yoki bilvosita majburlashning turli shakllari bo'lishi mumkin. Majburiy mehnat turli shakl va ko'rinishlarda bo'ladi. Quyidagi ko'rsatkichlar majburiy mehnat holatining ehtimoliy mavjudligini ko'rsatuvchi eng keng tarqalgan belgilar yoki "alamatlar"ni ifodalaydi (XMT, 2012-yil).

Majburiy mehnatga aloqador ko'rsatkichlar:

- Zaiflikdan foydalanish
- Ish mazmuni va mehnat sharoitlari haqida yolg'on yoki noto'g'ri ma'lumot berish
- Harakatlanish erkinligini cheklash/ushlab turish
- Yakkalash
- Ish joyida jismoniy va jinsiy zo'ravonlik
- Og'ir mehnat va turmush sharoitlari

- ▶ Qo'rqitish va tahdid qilish
- ▶ Shaxsni tasdiqlovchi hujjatlarni tortib olish yoki ushlab turish
- ▶ Ish haqini to'lamasdan ushlab turish
- ▶ Qarz evaziga majburiy mehnat
- ▶ O'ta uzoq ish vaqtlari

Majburiy mehnat - bu axloqiy va huquqiy jihatlarini tufayli hal qilinishi qiyin bo'lgan masalalardan biridir. Bu yerda so'rov, tegishli hollarda, korxona faoliyatidagi majburiy mehnatning har qanday ko'rsatkichlarini (korxona direktorlari so'rovlari) va majburiy mehnat vaziyatidagi shaxslarning har qanday holatlarini (ishchilar so'rovlari) aniqlashga qaratilgan. So'rovnomalar ba'zi ma'lumotlarni to'plash imkonini bersa-da, ma'lumotlarning asosiy qismi yarim tuzilmali intervyular orqali to'planadi, chunki ular intervyu oluvchilarga bevosita savollarni "aylanib o'tish" va ularni boshqa respondentlarga, jumladan nodavlat tashkilotlar, hukumat va kasaba uyushmalari vakillari hamda ekspertlarga yo'naltirish imkonini beradi. Ushbu mavzuni o'rganishning murakkabligini hisobga olgan holda, bu yerda so'rovning asl maqsadi majburiy mehnat holatlari bo'yicha c mumkin bo'lgan har qanday manfaatdor tomonlarni xabardor qilishdir.

2.7 Tenglik va kamsitishni baholash mezonlari

1951-yildagi Teng ish haqi to'lash to'g'risidagi konvensiya (100-son) ishchining jinsidan qat'i nazar, yuridik shaxs sifatidagi huquqini, teng haq olish huquqini va davlatning milliy darajada teng haq to'lash qonunini qo'llashni ta'minlash majburiyatini ko'rib chiqadi. 1958-yildagi Mehnat va kasbiy faoliyatda kamsitish konvensiyasi (111-son) esa irqi, terisi rangi, jinsi, dini, siyosiy qarashlari, milliy yoki ijtimoiy kelib chiqishi asosida bandlikdagi har qanday kamsitishni taqiqlaydi hamda bandlik va kasbda teng imkoniyatlar va munosabatni rag'batlantirishni majburiy qiladi.

Asosiy konvensiyalar C100 va C111 bilan taqiqlangan kamsitish asoslaridan tashqari, tarmoq diagnostik tahlili, shuningdek, MSTH tomonidan qamrab olinmagan, ammo boshqa xalqaro konvensiyalar bilan taqiqlangan kamsitishning boshqa asoslarini ham o'z ichiga oladi. Bularga nogironlik, muhojirlik maqomi va odam immunitet tanqisligi virusi (OIV) / orttirilgan immunitet tanqisligi sindromi (OITS) kiradi.

Ish joyini baholashning asosiy vazifasi maqsadli sohada muayyan shaxslar yoki guruhlar muomaladagi farqlarga duch kelayotganligi yoki kamsitishning taqiqlangan asoslaridan biri yoki bir nechta bilan bog'liq bo'lgan shaxsiy xususiyatlari (irqi, rangi, jinsi, dini, siyosiy qarashlari, milliy yoki ijtimoiy kelib chiqishi, nogironligi, migratsiya holati va OIV/OITS holati) tufayli istisno qurboni bo'lganligini aniqlashdan iborat. Muomaladagi farqlar barcha mehnat va bandlik sharoitlariga taalluqli bo'lishi mumkin.

Kamsituvchi amaliyotlarni aniqlash uchun so'rov natijalarini ishchilar profili bo'yicha taqsimlash orqali turli xil ishchilar o'rtasidagi vaziyatni taqqoslash mumkin (5.1.2-bo'lim "Ishchi profili"ga qarang). Bundan tashqari, savolnomalarda aynan kamsituvchi amaliyotlarga taalluqli savollar mavjud. Nihoyat, yarim tuzilgan intervyular jarayonni to'ldiradi va kamsituvchi amaliyotlarning ehtimoliy mavjudligini aniqlash hamda tavsiflash uchun tahliliy ma'lumotlarni taqdim etadi.

2.8 Bolalar mehnatini baholash mezonlari

1973-yildagi Eng kichik yosh to'g'risidagi konvensiyaga (138-son) ko'ra, ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh majburiy ta'lim tugaydigan yoshdan past bo'lmashligi, hech qanday holatda 15 yoshdan kam bo'lmashligi lozim (rivojlanayotgan mamlakatlar uchun o'tish davrida bu yosh 14 ga tushirilishi mumkin).

Biroq, Konvensiya 13 (yoki 12) yoshdan 15 (yoki 14) yoshgacha bo'lgan bolalarga "yengil mehnat" turlari bilan shug'ullanishga ruxsat beradi. Konvensiyada "yengil mehnat" bolaning sog'lig'i va rivojlanishiga xavf solmaydigan, uning maktabga borishiga yoki ta'lim olishiga to'sqinlik qilmaydigan ish sifatida ta'riflanadi.

Konvensiya, shuningdek, "xavfli mehnat" turlarida ishtirok etish uchun eng kichik yoshni 18 (ayrim hollarda 16) yosh etib belgilaydi. "Xavfli mehnat" bolaning sog'lig'i, xavfsizligi yoki axloqiga zarar yetkazishi mumkin bo'lgan har qanday faoliyatni anglatadi. Bunga quyidagilar kiradi: bolalarni jismoniy, ruhiy yoki jinsiy zo'ravonlikka duchor qiladigan ishlar; yer osti, suv osti, xavfli balandliklar yoki tor joylarda bajariladigan ishlar; xavfli mashina, uskuna yoki asboblardan foydalanish yoki og'ir yuklarni ko'tarish va tashish; bolalarni sog'lig'iga zarar yetkazuvchi xavfli moddalar, vositalar yoki jarayonlarga, yoki zararli harorat, shovqin yoki tebranish sharoitlariga duchor qiladigan ishlar; o'ta og'ir sharoitlarda, masalan, uzoq vaqt yoki tunda bajariladigan, yoki bola ish beruvchining binosida noqonuniy ushlab turiladigan ishlar (XMT 2005 y., 141-bet).

Shunday bo'lsa-da, 138-sonli Konvensiya a'zo davlatlarga bolalar mehnatini tartibga solishda ma'lum darajada moslashuvchanlik beradi. Masalan, Konvensiyada 18 yoshdan kichik ishchilar uchun taqiqlangan "xavfli ishlar" ro'yxati va "yengil ishlar" tushunchasi ishtirokchi davlatlar tomonidan uch tomonlama maslahatlashuvlar asosida milliy darajada belgilanishi kerakligi aytilgan. Bu e'lon qilinishi shart bo'lgan qonun va/yoki tartib-qoidalar orqali amalga oshirilishi mumkin. Ishtirokchi davlatlar, shuningdek, oilaviy ish, shogirdlik yoki ma'lum faoliyat sohalaridagi ish kabi bolalar mehnatining ayrim turlarini Konvensiya doirasidan chiqarib tashlashni tanlashi mumkin.

►2-jadval. Eng kichik yosh konvensiyasi bo'yicha qonuniy mehnat yoshi, 1973 (№ 138)

	Bolalar ishlashga ruxsat berilgan eng kichik yosh	Rivojlanayotgan davlatlar uchun ehtimoliy istisnolar
Xavfli ish	18 (ayrim holatlarda 16)	18 (ayrim holatlarda 16)
Asosiy eng kichik yosh	15	14
Yengil mehnat	13-15	12-14

Ishlaydigan bolalar kontekstida "barham berilishi kerak bo'lgan bolalar mehnati" alohida toifaga kiradi. Bolaning yoshi, mehnat turi va sharoitlari, shuningdek, mehnatning bolaga ta'siri kabi omillar barham berilishi kerak bo'lgan bolalar mehnati sifatida baholanishi kerakligini belgilaydi (XMT 2005 y., 141-bet). Ba'zi mehnat turlari, masalan bolalar mehnatining eng yomon shakllari, jumladan bolalarni tijorat maqsadida jinsiy ekspluatatsiya qilish, ularni qurolli mojarolarga jalb etish, giyohvand moddalar savdosiga aralashtirilishi, bolalar savdosi va qarz evaziga majburiy mehnat doimo "barham berilishi kerak bo'lgan bolalar mehnati" deb hisoblanadi. Bolalar mehnatining eng yomon shakllariga, shuningdek, uch tomonlama maslahatlashuvdan so'ng milliy darajada shunday deb tasniflangan "xavfli mehnat" ham kiradi. Faoliyatning "xavfli ish" ekanligini aniqlashda nafaqat ishning xususiyatini, balki u bajariladigan sharoitlarni ham hisobga olish lozim (o'sha manba, 137-138-betlar). Xavfli mehnatdan tashqari bolalar mehnatining eng yomon shakllari maxsus yondashuvni va vositalarni talab qiladi, shuning uchun ular ushbu qo'llanma doirasiga kirmaydi.

Bolalar mehnati to'g'risidagi milliy qonunchilikni, xususan, eng kam yosh va "xavfli" deb tasniflangan mehnatni tartibga soluvchi qoidalarni hisobga olish muhim. Bu savolnomalarni moslashtirish va tahlilni kontekstlashtirish uchun zarur.

Ish joyini baholashning maqsadlari quyidagilardan iborat: 1) maqsadli sohada ishlayotgan bolalarning mavjudligini aniqlash; 2) "barham berilishi kerak bo'lgan bolalar mehnati" bilan shug'ullanadigan bolalar bor-yo'qligini aniqlash uchun sohada bolalarning mehnat sharoitlarini baholash; 3) bolalar mehnatining eng yomon shakllari, xususan xavfli mehnat va majburiy mehnat kabi jiddiy huquqbuzarlik holatlarini qayd etish. Savolnomalarda shu maqsadga erishishga qaratilgan savollar mavjud. Savolnomalar orqali to'plangan ma'lumotlar yarim tuzilmali intervyular bilan to'ldiriladi.



3

**So'rovnomani
tayyorlash**

So'rovni tayyorlash quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Tanlangan soha bo'yicha mavjud ma'lumotlarning ro'yxatini tuzish;
2. Tadqiqot yo'nalishlarini, muhim shaxslarni va intervyu o'tkaziladigan manfaatdor tomonlarni aniqlash uchun joylarda dastlabki tadqiqotni o'tkazish;
3. So'rov vositalarini (savolnomalar va yarim tuzilmali intervyular o'tkazish bo'yicha qo'llanma) maqsadga moslash; va
4. Tadqiqotchi xodimlarni tanlash va o'qitish.

Dastlabki uchta bosqich qidiruv tadqiqotining bir qismi hisoblanadi. Ushbu bosqichlar yakunida maslahatchi XMT tomonidan tasdiqlanishi uchun dastlabki hisobotni tayyorlaydi. Hisobot tasdiqlangandan so'ng, maslahatchi tadqiqotchi xodimlarni tanlab, ularni o'qitishga kirishadi.

3.1 Tadqiqiy o'rganish

Tadqiqiy o'rganish to'rtta maqsadni o'z ichiga oladi:

1. MSTHni amalga oshirish eng qiyin bo'lgan bir yoki bir nechta kichik sohalarni aniqlash;
2. Tadqiqot o'tkazish uchun kichik sohalar, ishchilar toifalari va joylarni tanlash;
3. Hamkorlik qilish lozim bo'lgan tashkiliy manfaatdor tomonlar va mutaxassislarni aniqlash; va
4. Tadqiqot vositalarini (savolnomalar va yarim tuzilmali intervyular o'tkazish bo'yicha qo'llanma) sohaga va milliy sharoitga moslash.

Ushbu tadqiqiy bosqich quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- ▶ Mavjud ma'lumotlarni, ayniqsa savolnomalarni tegishli sohaga moslashtirish uchun zarur bo'lgan qonunchilik bazasini ko'rib chiqish;
- ▶ Tadqiqot intervyulari (mutaxassislar va manba shaxslar bilan yarim tuzilmali intervyular) va so'rov uchun tanlangan soha(lar)ga dala tashriflari;
- ▶ Yarim tuzilmali intervyular uchun savolnomalar va qo'llanmalarni qayta ko'rib chiqish va sinab ko'rish;
- ▶ Dastlabki hisobotni tayyorlash.

3.1.1 Mavjud ma'lumotlarni ro'yxatga olish

Mavjud ma'lumotlar ro'yxatga olish to'rt turdagi ma'lumotlarni to'plashni o'z ichiga oladi:

1. Mavjud statistik ma'lumotlar;
2. Maqsadli sohaga tegishli qonunchilik va me'yoriy-huquqiy baza;
3. Maqsadli sohadagi mehnat sharoitlari, MSTH, shu jumladan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha nashrlar, hisobotlar va boshqa hujjatlar; va
4. Tadqiqot uchun ahamiyatli bo'lgan o'tgan, hozirgi yoki kelajakdagi izlanishlar, siyosatlar va dasturlar.

Statistik ma'lumotlari

3-jadvalda maqsadli soha bo'yicha taqdim etilishi lozim bo'lgan ko'rsatkichlar keltirilgan. Ushbu ro'yxat namunali bo'lib, barcha ko'rsatkichlar mavjud bo'lmasligi mumkin. U to'liq emas va mavjud milliy ma'lumotlarni inobatga olgan holda o'zgartirilishi mumkin. Ushbu ma'lumotlarni to'plashda maslahatchilar quyidagi manbalarga murojaat qilishlari mumkin:

- ▶ Milliy statistika idoralari tomonidan o'tkaziladigan aholi ro'yxati va uy xo'jaliklari so'rovnomalari;

► 3-jadval. Ko'rsatkichlar ro'yxati (miqdoriy ma'lumotlar)

Tahlil mezonlari	Ko'rsatkich raqami	Miqdoriy ko'rsatkich
Sohaning xususiyatlari	1	Maqsadli sohada faoliyat yuritayotgan korxonalar soni
	2	Sohaning kichik tarmoqlar bo'yicha tuzilishi
	3	Sohadagi korxonalarning mamlakat bo'ylab joylashuvi
	4	Xalqaro ta'minot zanjirida ishtirok etayotgan korxonalarning foizi (tadqiqot maqsadlari uchun ahamiyatli bo'lsa)
	5	Rasmiy iqtisodiyotga kiruvchi korxonalar foizi (tadqiqot maqsadlari uchun ahamiyatli bo'lsa)
Bandlik shartlar	6	Sohalar bo'yicha ish haqi ko'rsatkichi
	7	(Asosiy) ijtimoiy himoya bilan ta'minlangan ishchilar foizi
	8	Xodimlariga ijtimoiy himoya taqdim etuvchi ish beruvchilar foizi
MXG	9	Ishlab chiqarish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar va o'lim bilan yakunlangan jarohatlanishlar soni hamda turlari
	10	Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va o'lim bilan yakunlanmagan jarohatlanishlar soni hamda turlari
	11	Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va o'lim bilan yakunlangan jarohatlanishlar darajasi
	12	Ish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar yoki jarohatlanishlar tufayli yo'qotilgan vaqt
	13	Kasbiy xavf-xatarlarni sug'urtalash qamrov darajasi
Boshqa MSTH	14	Bolalar mehnati va xavfli ishlardan foydalanilayotgan bolalar soni
	15	Majburiy mehnatdan jabrlangan shaxslar soni
	16	Sohadagi kasaba uyushmalari soni
	17	Sohadagi kasaba uyushmalariga a'zolik darajasi
Mehnat inspeksiyasi	18	So'nggi uch yil ichida kamida bir marta tekshiruv o'tkazilgan korxonalar soni
	19	Qayta tekshiruv o'tkazilgan korxonalar soni

- ▶ Tegishli vazirliklar (sog'liqni saqlash, mehnat va boshqalar) statistikasi;
- ▶ Savdo-sanoat palatalari reyestrlari;
- ▶ Mehnat inspeksiyasi hisobi va statistikasi; va
- ▶ Ijtimoiy ta'minot va Sog'liqni saqlash vazirligining muassasaviy reyestrlari.

Ushbu ko'rsatkichlar uchun bir nechta mumkin bo'lgan manbalar mavjud bo'lsa, turli manbalarni (mehnat inspeksiyasi, ijtimoiy ta'minot va boshqalar) aniqlash va ularni taqqoslash muhimdir, chunki bu tizimlar odatda norasmiy iqtisodiyotni qamrab olmaydi.

Maqsadli soha korxonalariga nisbatan qo'llaniladigan normativ-huquqiy baza

Maslahatchilardan maqsadli soha korxonalariga nisbatan qo'llaniladigan barcha qonunlar va me'yoriy hujjatlarni aniqlash talab etiladi:

- ▶ Rasmiy va norasmiy iqtisodiyot o'rtasidagi farqlar;
- ▶ Mehnat sharoitlari: qonunda belgilangan ish vaqti, ta'til, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori, shartnoma turi, ijtimoiy himoya;
- ▶ Mehnatni muhofaza qilish: mehnatni muhofaza qilish standartlari va talablari faoliyat turi, ish joyi va korxona turiga qarab sezilarli darajada farq qiladi;
- ▶ Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi;
- ▶ Bolalar mehnati;
- ▶ Majburiy mehnat; va
- ▶ Kamsitish.

Qonunlar va me'yoriy hujjatlar to'plamidan foydalanib, milliy maslahatchilar ish beruvchilar va xodimlarning mehnat sharoitlari, mehnatni muhofaza qilish va boshqa MSTH bo'yicha asosiy huquq hamda majburiyatlari ro'yxatini tuzishlari lozim. Buning uchun milliy maslahatchilar ro'yxatni faqat ushbu so'rovda aniq ko'rsatilgan jihatlar bilan cheklashlari kerak.

Mavjud adabiyotlar

Bundan tashqari, milliy maslahatchilar o'z mamlakatlaridagi mavjud adabiyotlarni to'plashlari kerak bo'ladi. Bu adabiyotlarga XMT Ekspertlar qo'mitasining asosiy Konvensiyalarni qo'llash bo'yicha sharhlari,¹⁸ hukumat hisobotlari, nodavlat notijorat tashkilotlari va xalqaro tashkilotlarning fikrlari kiradi. Ushbu ma'lumotlar maqsadli soha, ayniqsa kichik va o'rta korxonalar uchun to'planadi va sohaning xususiyatlarini o'z ichiga oladi.

- ▶ Mehnat sharoitlari;
- ▶ Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi;
- ▶ Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi;
- ▶ Bolalar mehnati;
- ▶ Majburiy mehnat; va
- ▶ Kamsitish.

Tadqiqot bilan bog'liq davlat tadqiqotlari, siyosati va dasturlari

Xuddi shu ravishda, ularning vazifasi tadqiqotga tegishli bo'lgan o'tmishdagi, joriy yoki kelajakdagi tadqiqotlar, siyosat va dasturlar haqida ma'lumot olishdir.

18 Quyidagi manzilda mavjud: NORMLEX: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11000:0::NO>.

3.1.2 Intervyular va joylarga tadqiqot tashriflari

Intervyular va joylardagi tadqiqotlarning ikkita asosiy maqsadi mavjud. Birinchidan, so'rovdan oldin aniqlangan mavzular va savollarning dolzarbligini o'rganish, zarur hollarda ularga o'zgartirish kiritish va to'ldirish. Shu bois, yarim tuzilmali intervyular va erkin norasmiy muloqotlar o'tkazilayotgan mutaxassislar va aloqa shaxslari so'rov protokolini to'ldirish va moslashtirishga ko'maklashishlari kutilmoqda. Ikkinchidan, intervyular ehtimoliy so'rov o'tkazish joylarini aniqlash va ularning qulayligi hamda maqsadga muvofiqligi baholanishiga imkon yaratadi. Bu esa so'rov o'tkaziladigan joylarni yakuniy tanlashga yordam beradi.

3.1.3 Bir yoki bir necha kichik sohalar va tadqiqot joylarini tanlash

Bu yerda ish asosan MXG xavfi ayniqsa yuqori bo'lishi mumkin deb hisoblanadigan va boshqa MSTHni amalga oshirish ko'proq qiyinchilik tug'dirishi mumkin bo'lgan kichik sohani va bir yoki bir nechta geografik hududlarni aniqlashni o'z ichiga oladi. Tadqiqot sohasi butun sohani yoki mamlakatni aks ettirish uchun mo'ljallanmagan.

Muayyan iqtisodiy soha ko'plab kichik tarmoqlarni o'z ichiga olishi va ular MXG va boshqa MSTH bilan bog'liq turli xil vaziyatlar va muammolarni turli darajada namoyon etishi mumkin. Qurilish sanoati bunga misol bo'lib, u tarkibiy qurilish korxonalari, pardoqlash korxonalari, qurilish materiallari ishlab chiqarish korxonalari va maslahat firmalarini o'z ichiga oladi. Bundan tashqari, ba'zi korxonalar ko'proq alohida uylar yoki ko'p qavatli uylar qurishga ixtisoslashgan bo'lsa, boshqalari sanoat loyihalari yoki jamoat ishlari bilan shug'ullanadi. Har bir korxona turi turli xil ish profillariga ega bo'lishi mumkin, shuning uchun bu farqlarni aniqlash muhim. Sohani dastlabki ko'rib chiqish korxonalarning soni va hajmini, o'rtacha ishchi kuchini, sohadagi bandlik turlarini, shuningdek, ularning faoliyati yo'naltirilgan hududlarni aniqlash imkonini berishi kerak.

Farqlar kasb va ishning xususiyati, korxona turi (ayniqsa, maqomi va hajmi) yoki ishchi profili (mahalliy/muhojirlar, erkaklar/ayollar, kattalar/bolalar, malakali/malakasiz ishchilar va muddatli/muddatsiz ishchilar) bilan bog'liq bo'lishi mumkin. Qurilish va turizm kabi sohalarda davriy yoki mavsumiy o'zgarishlar ishga qabul qilish amaliyoti, ish haqi va sohada taqdim etilgan ish o'rinlari soniga bevosita ta'sir ko'rsatishi mumkin. Bu omillar MXG va boshqa MSTH Konvensiyalarini amalga oshirishga ta'sir qilishi mumkin. Muassasalar, davlat hokimiyati organlari va fuqarolik jamiyati tashkilotlaridan uzoq masofada joylashish ham sezilarli farqlarga olib kelishi mumkin.

Shu sababli, yondashuv tarqoqlik (ko'plab kichik sohalar, lekin ularning har biri uchun juda ham kam so'rovlar) va o'ta umumiy natijalarni (chunki baholashning maqsadi ko'tarilgan muammolarni hal qilish uchun qo'shma aralashuv strategiyalarini ishlab chiqishdir) oldini olish uchun ma'lum bir sohaning ichida bir yoki bir nechta kichik sohalarini aniqlab, ularni ish joyini baholashning asosiy e'tibor markazi sifatida belgilashdan iborat.

Maslahatchilar soha tuzilmasi bilan bog'liq mavjud ma'lumotlardan foydalanishlari kerak. Bu ma'lumotlarga firmalar soni va hajmi, ularning geografik joylashuvi, sohada mavjud bo'lgan turli xil ish turlari, rasmiy/norasmiy iqtisodiyotning nisbiy hajmi (agar bu tadqiqotga tegishli bo'lsa), bandlik turlari (muddatsiz, vaqtinchalik, mavsumiy va boshqalar) va ishchilar profillari (jinsi, yoshi, millati va boshqalar) kiradi. Raqamli ma'lumotlar uchun maslahatchilar mavjud statistik ma'lumotlardan foydalanishlari mumkin. Korxonalarning aniq soni ma'lum bo'lmagan hollarda mavjud ma'lumotlardan foydalanib, ularning soni, hajmi va geografik hudud bo'yicha taqsimlanishini taxmin qilish lozim. Faoliyat turlari ro'yxati uchun maslahatchi milliy tarmoq va korxonalarni tasniflash tizimidan foydalanishi mumkin.

Tayyorgarlik bosqichida maslahatchi ish joylariga kirish imkoniyatini va maqsadga muvofiqligini tekshirishi shart. Bu xavfsizlik va logistika (masofa, transport vositalari va boshqalar) masalalarini, shuningdek, ehtimoliy respondentlarning so'rovda ishtirok etishga tayyorligini ko'rib chiqishni o'z ichiga oladi.

Soha aniqlangandan so'ng, maslahatchi so'rovni qayerda o'tkazishni tanlashi kerak. MXG va boshqa MSTH bo'yicha muammolar eng dolzarb bo'lgan va tadqiqot guruhi uchun qulay bo'lgan geografik hududni tanlash maqsadga muvofiqdir.

3.1.4 Muassasaviy va individual respondentlarni aniqlash

Joylarda ishlarni boshlashdan avval milliy maslahatchilar soha bo'yicha xabardor bo'lgan yoki unga aloqador shaxslarni, jumladan XMT xodimlari, tadqiqotchilar, ishchi va ish beruvchilar vakillari hamda boshqa manfaatdor tomonlarni aniqlab, ular bilan uchrashishlari zarur.

Shuningdek, so'rovda ishtirok etadigan har bir toifadagi shaxslar uchun aloqa ma'lumotlari ro'yxati tuzilishi lozim. Ushbu ro'yxat joylarda ishlarni boshlashni osonlashtirish uchun mo'ljallangan, biroq u yakuniy emas. So'rov jarayonida va yangi intervyu imkoniyatlari paydo bo'lgani sayin ro'yxatga qo'shimchalar kiritish va uni o'zgartirish talab etiladi.

3.1.5 Savolnomalar va yarim tuzilmali intervyu rejalarini qayta ko'rib chiqish va sinash

Agar ular dolzarb bo'lishi kerak bo'lsa, savolnomalar va yarim tuzilmali intervyular milliy kontekst va o'rganilayotgan sohaga moslashtirilishi lozim.

Shu maqsadda savolnomalar tarkibida modulli elementlar mavjud. Milliy maslahatchilar dastlabki tadqiqot natijalariga ko'ra zarur o'zgartirishlarni kiritish uchun mas'uldirlar. Bu vazifalar, xavflar va kasb kasalliklari tasniflarini maqsadli biznes sohaiga moslashtirish, shuningdek, umumiy atamalar o'rniga ma'muriyatlari va boshqa milliy tashkilotlarning aniq nomlaridan foydalanishni o'z ichiga oladi.

Savolnomalar moslashtirilgandan so'ng, maslahatchi ularni kamida ikki xil o'lchov birligidan olingan kamida o'n kishi bilan sinovdan o'tkazadi. Bu odamlar imkon qadar so'rovning maqsadli aholisi orasidan tanlanishi lozim.

Sinov bosqichi yakunlangach, maslahatchi ba'zi savollarni o'chirish yoki qayta shakllantirish haqida taklif berishi mumkin. Bunga sabab savollarning noqulayligi (nozik mavzular), yoki sinovlar davomida ularning befoyda yoki no'rin ekanligi aniqlanishi (tadqiqiy o'rganish) bo'lishi mumkin. Xuddi shunday, agar ular tadqiqiy o'rganish bilan asoslangan bo'lsa, qo'shimcha savollar kiritilishi mumkin. Aytaylik, tadqiqiy o'rganishda muhim deb topilgan har qanday savollar.

Savolnomalarga kiritilgan bunday o'zgartirishlar va tuzatishlar ularning tuzilishi va mazmunini (modullarini) o'zgartirib yubormasligi kerak. Misol uchun, yangi modul qo'shilmasligi lozim. Agar biror mavzu savolnomada ko'rsatilmagan, ammo zarur deb topilgan bo'lsa, u yarim tuzilmali intervyularga kiritilishi kerak.

3.1.6 Dastlabki hisobotni tayyorlash

Tadqiqiy o'rganish bosqichining oxirida maslahatchi tanlangan biznes kichik soha(lari)ni; diagnostika tahlili chuqur ko'rib chiqadigan aniq masalalar; so'rov o'tkazish joylari; so'rov ishtirokchilarini tanlash uchun tanlangan usul; qayta ko'rib chiqilgan savolnomalar va intervyu rejalarini taqdim etuvchi dastlabki hisobotni tuzadi. Dastlabki hisobot tasdiqlash uchun XMTga taqdim etiladi.

3.2 Tadqiqotchi xodimlarni tanlash va ularni o'qitish

Ish joyini baholashni o'tkazish uchun milliy jamoalarga ikkita milliy maslahatchi va kamida to'rtta intervyu oluvchi kiritilishi tavsiya etiladi. Bu savolnomalar va yarim tuzilmali intervyular sonini hisobga olgan holda amalga oshiriladi. Milliy maslahatchilar o'z intervyuchilari uchun Texnik vazifani shakllantirish vazifasini zimmlariga oladilar. Tadqiqotning bir maromda o'tishini ta'minlash maqsadida, intervyu oluvchilar kamida quyidagi to'rtta mezon talablariga javob berishlari lozim:

1. Yarim tuzilmali intervyular (individual va guruh) va ma'lumotlarni sifatli tahlil qilish bo'yicha mustahkam amaliy tajriba;
2. Savolnomalarni o'tkazish va ma'lumotlarni qayta ishlash bo'yicha tajriba (tavsifiy statistika

uchun);

3. Asosiy mintaqaviy/mahalliy tillarni bilish; va

4. Ijtimoiy, iqtisodiy va/yoki statistika fanlari bo'yicha ma'lumot.

Qo'llanilgan metodologiya va tadqiqotning sifat jihatining ahamiyati tufayli milliy maslahatchilar individual yarim tuzilmali intervyular va guruh intervyularini shaxsan o'tkazishlari talab etiladi.

Bundan tashqari, savolnomalardan to'plangan ma'lumotlarni kiritish, qayta ishlash va ulardan foydalanishda maxsus ko'nikmalarga ega bo'lgan mutaxassislarini jamoaga kiritish muhim, chunki bu tahlil uchun tegishli vositalarni (sodda jadval, kross-jadval, murakkab jadval va boshqalar) yaratishga yordam beradi. Ushbu tadqiqot doirasida milliy maslahatchilar quyidagi maqsadlarga yo'naltirilgan besh kunlik o'quv kursida ishtirok etadilar:

- Ish joyini baholashda qamrab olinadigan masalalar (MXG hamda boshqa MSTH) bo'yicha asosiy bilimlarni o'zlashtirish;
- Diagnostik tahlil metodologiyasini tushunish;
- Savolnomalarni o'tkazish;
- Yarim tuzilmali intervyular o'tkazish; va
- To'plangan ma'lumotlarni taqdim etish va tahlil qilish.

Maslahatchilar XMTdan tadqiqot uchun zarur bo'lgan tegishli ma'lumotnoma hujjatlarini oladilar. Milliy maslahatchilar keyinchalik quyidagilar uchun mas'uldirlar: 1) savolnomalarni o'tkazish bo'yicha o'z intervyu o'tkazuvchilarini o'qitishni tashkil etish (buning uchun Savolnomalarni o'tkazish bo'yicha qo'llanma (SBQ) taqdim etiladi); 2) ma'lumotlarni kiritish va qayta ishlash (zarur bo'lganda, uchinchi tomon ma'lumotlarni kiritish operatorlaridan foydalanish).

XMT maslahatchilar va intervyu o'tkazuvchilarga tadqiqot maqsadi va uning tarkibi (so'rovlar, ikkilamchi manbalarni to'plash) ko'rsatilgan tanishtiruv xatlarini taqdim etishi maqsadga muvofiq. Tanishtiruv xati respondentlardan intervyu olish va ayniqsa korxonalarga kirishni osonlashtirish uchun muhimdir.

Bundan tashqari, tadqiqot maydoniga kirishni osonlashtirish uchun intervyu o'tkazuvchilarning o'quv kuniga milliy/hududiy ma'muriyatlarning bir yoki bir nechta vakillarini taklif etish tavsiya etiladi.

3.3 Tadqiqot odob-axloqi¹⁹

Ushbu bo'limdagi axloqiy ko'rsatmalar XMTning Bolalar mehnatiga barham berish bo'yicha xalqaro dasturi (IPEC dasturi) (IPEC 2005, 186-198-betlar) va XMTning bolalar mehnati hamda majburiy mehnatni o'rganish bo'yicha kelgusi axloqiy ko'rsatmalaridan moslashtirilgan. Ular muayyan kontekstlarga, ayniqsa gender va ijtimoiy munosabatlarga tegishli axloqiy qoidalarini o'rnini bosishga qaratilmagan. Shu sababli, quyidagi axloqiy mulohazalar maslahatchi va intervyu o'tkazuvchilarga qaror qabul qilishda yo'l-yo'riq ko'rsatadi, xolos.

Bolalar mehnati va majburiy mehnatni o'rganish mavzuning nozikligi va so'rov ishtirokchilarining yoki ularni "boshqaruvchilar"ning (bolalar mehnati holatida ish beruvchilar) ehtimoliy munosabati bilan bog'liq bir qator o'ziga xos uslubiy va axloqiy qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Bunda, jiddiy ishonchsizlik va gaplashishni istamaslik holatlari bo'lishi mumkin. SBQ va Yarim tuzilmali intervyularni

¹⁹ XMT (chiqarilishi kutilmoqda). Bolalar mehnati bo'yicha tadqiqotlar uchun axloqiy yo'riqnomalar; Majburiy mehnatni o'rganish bo'yicha axloqiy yo'riqnomalar.

o'tkazish bo'yicha qo'llanma savolnomalarni to'ldirish va yarim tuzilmali intervyularni o'tkazishda e'tiborga olinishi kerak bo'lgan tavsiyalar va axloqiy mulohazalarni taqdim etadi.

Axloq qoidalarini shuni ko'rsatadiki, agar maslahatchi yoki intervyu o'tkazuvchi so'rovda ishtirok etgan bolaning bolalar mehnatiga jalb qilinganligini aniqlasa yoki gumon qilsa, u bolaga yoki bola uchinchi shaxs tomonidan ekspluatatsiya qilinayotganda bolalarga yordam berish uchun tayinlangan shaxslarga tegishli xizmatlarni taklif qilishi shart (intervyu o'tkazuvchilar tadqiqotga rahbarlik qilayotgan maslahatchiga xabar berishlari kerak). Biroq, hamrohsiz bolalar zarar ko'rish xavfi ostida bo'ladigan vaziyatlardan tashqari, bolalarni hech qachon ularning o'z roziligisiz yo'naltirmaslik kerak. Kattalar uchun yo'llanma variantlari shaxs bevosita xavf ostida bo'lganda yoki shoshilinch yordam so'raganda taklif qilinishi kerak, ammo tadqiqotchilar har doim yo'naltiruvchi muassasalarga murojaat qilishdan oldin ishtirokchilar bilan maslahatlashishlari lozim. Agar ishtirokchi yordam olishdan bosh tortsa, tadqiqotchi shaxs keyinchalik foydalanishi mumkin bo'lgan oson yashiriladigan tarzda yozma yo'llanma ma'lumotlarini taqdim etishi kerak. Tadqiqot ishtirokchilari tadqiqotdan zarar ko'rmasliklari uchun barcha mumkin bo'lgan ehtiyot choralari ko'rilishi shart. Joylarda tadqiqot o'tkazishdan oldin yo'naltirish xizmatlarini ro'yxatga oling va amalga oshirish uchun oddiy bo'lgan yo'naltirish tartiblarini ishlab chiqing hamda intervyu o'tkazuvchilarni ushbu tartiblardan qanday foydalanishga o'rgating. Amalda, bu jarayon, shubhasiz, oson bo'lmaydi: hokimiyat vakillari maslahatchilarga bolalarni fohishalikka jalb etish kabi hodisalarni tilga olmaslik yoki hatto muhokama qilmaslik kerakligini aytishlari mumkin.

Qiyinchiliklar va xavf-xatarlar sinchkovlik bilan o'rganilishi lozim bo'lsa-da, bolalar mehnati yoki majburiy mehnat masalasida chekinmaslik muhimdir. Diagnostik tahlil natijalaridan qat'i nazar, bu tahlil jarayoni ushbu sohada keng ko'lamli targ'ibot ishlarini amalga oshirish imkoniyatini ham yaratadi.

3.3.1 So'rovnomadan oldin

Tadqiqotga xos bo'lgan xavf-xatarlardan xabardor bo'lish muhim, ayniqsa ish beruvchilari ularning ishtirok etishiga salbiy munosabatda bo'lishi mumkin bo'lgan ishchi respondentlar uchun.

Shu sababli, intervyular va so'rov bilan bog'liq boshqa tadbirlarni boshlashdan oldin, maslahatchilar so'rovda ishtirok etish respondentlar uchun xavf tug'dirmasligiga ishonch hosil qilishlari lozim. Binobarin, manfaatdor shaxslarning fikri va roziligini olish zarur.

Ochiqlangan rozilik

"Ochiqlangan rozilik" tadqiqotning muhim qismidir. Ba'zida tadqiqotchilar ishchilarning ishtirokiga to'sqinlik qilmasliklarini ta'minlash uchun ish beruvchilardan tadqiqotning ayrim jihatlarini yashirishga majbur bo'lishlari mumkin. Shunga qaramay, so'rovnomada ishtirok etayotgan ishchilar tadqiqotning amaliy oqibatlari va kutilayotgan natijalari haqida ma'lumot olish huquqiga ega.

Bundan tashqari, respondentlarga qo'shimcha savollar berish imkoniyatini yaratish maqsadida ularga tadqiqot instituti, maslahatchi va boshqa asosiy tadqiqot hamkorlarining shaxsiy ma'lumotlari va aloqa vositalari haqida xabar berilishi lozim.

Shuningdek, respondentlar, jumladan bolalar ham, tadqiqotda ishtirok etishdan bosh tortish huquqiga ega ekanliklarini va tadqiqot davomida istalgan paytda undan chiqib ketish huquqidan foydalanishlari mumkinligini tushunishlari muhim. Bolalar masalasiga kelsak, ular rozilik berish uchun juda yosh bo'lishi mumkin, shu bois ularning o'zlaridan rozilik so'raladi, ota-onalaridan esa ruxsat olinadi. Bundan tashqari, bolalar bilan muloqotda yoshga mos til ishlatilishi shart.

3.3.2 So'rovnoma davomida

Til va mantiqiy fikrlash

Tadqiqotchilar shuni yodda tutishlari lozimki, texnik atamalar, qisqartmalar va mavhum tushunchalar ko'pchilik respondentlarga tushunarsiz bo'lishi mumkin. Yondashuv moslashuvchan, til esa tushunarli bo'lishi shart; mahalliy vaziyatni tushunishga intilish bilan birga sabr-toqat ham talab etiladi.

Ishonch masalasi

Natijalarning sifati axborot beruvchilar va tadqiqotchilar o'rtasidagi yaxshi munosabatlarning o'rnatilishiga bog'liq. Nozik masalalar bo'yicha ishonchli ma'lumotlarni to'plash uchun ishonch, sabr-toqat va yetarli vaqt kabi muhim tushunchalarga rioya qilish talab etiladi.

Iloji boricha, chuqurlashtirilgan intervyular respondentlar o'zlarini qulay va xavfsiz his qiladigan xolis muhitda o'tkazilishi kerak. Shuning uchun tadqiqotchilar respondentlardan intervyu uchun eng mos keladigan joyni so'rashlari kerak. Quyida intervyuni olib borish uchun ba'zi asosiy qoidalar va tamoyillar keltirilgan:

- ✓ Intervyu xavfsiz va betaraf muhitda o'tkazilishini ta'minlang, bu yerda respondentlar hech qanday jazoga tortilishdan qo'rqmasdan erkin fikr bildirsa olsunlar.
- ✓ Asosiy g'oyalar va tadqiqot tizimini, jumladan maqsad, usullar va kutilayotgan natijalarni aniq tushuntirish uchun yetarli vaqt ajrating.
- ✓ Agar shaxs ba'zi mavzular haqida yolg'iz gaplashmoqchi bo'lsa, uchinchi shaxslar aralashmasligiga ishonch hosil qiling; intervyu sharoitlari va joyini tanlashni bolaning o'ziga qoldiring.
- ✓ Maslahatchi, tadqiqot muassasalari va loyihaning boshqa manfaatdor tomonlarining ismlari va aloqa ma'lumotlarini aniq ko'rsating, toki odamlar keyinchalik zarur bo'lganda ular bilan bog'lana olsunlar.
- ✓ Texnik atamalar, qisqartmalar va mavhum tushunchalardan qoching - mahalliy tildan foydalaning va mahalliy sharoitga mos keladigan tushunarli fikr yuritish usulini qo'llang.
- ✓ Shaxsning nozik mavzularda jim turish huquqini hurmat qiling.
- ✓ Inson tomonidan ko'tarilgan muammolar va tashvishlarni, hatto ular tadqiqot maqsadlariga mos kelmasa ham, e'tiborga oling.

3.3.3 So'rovnomadan keyin

Maxfiylik huquqi

Maslahatchilar tomonidan to'plangan ma'lumotlar maxfiylik qoidalariga amal qilishi shart. Respondentlarning nomlari va ayrim shaxsiy ma'lumotlarini asosiy ma'lumotlardan alohida saqlash orqali anonimlik ta'minlanishi lozim. Bu jarayon tadqiqotda ishtirok etayotgan respondentlarga tushuntirib berilishi kerak. Agar alohida ko'rsatma berilmagan bo'lsa, tadqiqot guruhidan tashqari shaxslar ma'lumotlardan faqat respondentning roziligi bilan foydalanishlari mumkin. Tadqiqotchilar axborot maxfiyligini faqatgina respondentlar xavfli vaziyatga tushib qolishlari mumkin bo'lgan hollardagina buzishlari mumkin.

Tadqiqot natijalarini ulashish

Tadqiqot natijalarini e'lon qilishda axborot beruvchilarni, ayniqsa bolalarni, har qanday xavf-xatardan

himoya qilishga alohida e'tibor qaratish lozim. Vaziyatli tadqiqotlar va fotosuratlar ma'lum bir o'quvchilar guruhiga xabarni yetkazishning samarali vositalari bo'lsa-da, tadqiqotchilar fosh etilgan shaxslarning jazolanmasligini ta'minlash bo'yicha axloqiy majburiyatga egadirlar. Har bir shaxsning fotosurati yoki individual holatidan foydalanishdan oldin uning roziligini olish shart, shuningdek, tadqiqotchi va respondentlar taxalluslardan foydalanish bo'yicha kelishib olishlari kerak.

Til to'sig'i, savodsizlik va ma'lumotlarga yetishish imkoniyatining cheklanganligi tufayli ko'pincha natijalarni respondentlar bilan baham ko'rish murakkab vazifa hisoblanadi. Biroq, tadqiqot natijalaridan tashqari, ishtirokchilar uchun boshqa foydali jihatlar ham mavjud bo'lib, bu natijalarni umumiy tadqiqot doirasiga kiritishga va ularni tushunarli shaklda, ya'ni yozma ravishda yoki tasvirlar orqali nashr etishga harakat qilish lozim.



4

Joylarda so'rovnoma
o'tkazish

Joylardagi ishlarga quyidagilar kiradi:

- ▶ Ish beruvchilarga va voyaga yetgan xodimlar bilan savolnomalarni o'tkazish;
- ▶ Ish beruvchilar, katta yoshli ishchilar, ishlovchi bolalar, kasaba uyushmalari vakillari, ish beruvchi tashkilotlar vakillari, mehnat inspektorlari va maqsadli sohaga aloqador boshqa shaxslar bilan yakka tartibda yarim tuzilmali intervyular o'tkazish; va
- ▶ Ish beruvchilar va katta yoshdagi ishchilar bilan guruh intervyular o'tkazish.

4-jadvalda har bir savolnoma bo'yicha so'rovlar soni va ushbu soha uchun yarim tuzilgan intervyular soni ko'rsatilgan.

►4-jadval. Iqtisodiy faoliyat sohasi uchun ma'lumot yig'ish

	Savolnomalar	Individual yarim tuzilmali intervyular	Guruh intervyulari
Ish beruvchilar bilan o'tkazilgan so'rovlar soni	Kamida 40 (Har bir korxona uchun bitta ish beruvchi savolnomasi)	Kamida 7 ta	1
Ishchilar bilan o'tkazilgan so'rovlar soni	Kamida 100 (bir korxonadan ko'pi bilan uch nafar xodim)	Kamida 15 ta	1
Ishchilar tashkilotlari		1	1
Ish beruvchilar tashkilotlari		1	
Mehnat inspeksiyasi		Kamida 1 ta	
Boshqa aloqador shaxslar (vazirliklar, NNT va boshqa manfaatdor tomonlar)		Kamida 2 ta	

4.1 Savolnomaga asoslangan baholash

Savolnomalar standartlashtirilgan ma'lumotlarni taqdim etadi. Savolnomalardan olingan standartlashtirilgan ma'lumotlar quyidagi imkoniyatlarni beradi:

- ▶ Turli ma'lumotlar o'rtasidagi aloqadorlikni aniqlab ko'rsatish (masalan, ish joyidagi baxtsiz hodisalarning takroriyligi va korxona hajmi o'rtasidagi bog'liqlik);
- ▶ Korxona turlari yoki kichik guruhlar hamda ishchilar o'rtasida ish joyidagi xavfsizlik/xavflilik holatlari; ish joyidagi sog'liqqa xavf tug'diruvchi vaziyatlar; va boshqa MSTH bilan bog'liq holatlarni farqlash (batafsil ma'lumot uchun 5.1 va keyingi bo'limlarga qarang); va
- ▶ Ularni bartaraf etish uchun birgalikdagi harakat strategiyasini ishlab chiqishda foydalanish mumkin bo'lgan MSTH muammolarining ko'lamini aniqlash (sohalar, korxona turlari, himoyaga muhtoj ishchilar guruhlar, ayniqsa og'ir muammolar, alohida holatlar va boshqalar).

4.1.1 Savolnoma uchun respondentlarni tanlash

Ushbu bo'lim savolnomalar uchun respondentlarni tanlash strategiyalari va mezonlarini taqdim etadi. Miqdoriy tadqiqotdan farqli o'laroq, bu yerda tanlangan respondentlar tegishli aholining

vakillari ekanligiga da'vo qilinmaydi ya'ni ular maqsadli sohadagi barcha ish beruvchilar va korxona ishchilarini to'liq ifodalamaydilar.

Sifatli statistik natijalarning qat'iyligini ta'minlash uchun tanlanma iloji boricha bir xil aholi guruhi ichidagi vaziyatlarning to'liq doirasini hisobga olishi lozim. Sifatli tadqiqot uchun respondentlarni tanlashning bir nechta asosiy usullari mavjud.²⁰ So'rovnomalar o'tkazishda ish beruvchilar va ishchilar profillarining eng keng doirasini qamrab oladigan hamda ishchilarning holati ("ishchi" savolnomalari orqali olingan ma'lumotlar) bilan ushbu ishchilar mehnat qilayotgan korxonalar profili ("ish beruvchi" savolnomalari orqali olingan ma'lumotlar) o'rtasidagi bog'liqlikni ko'rsata oladigan strategiyani qo'llash muhimdir.

Gender jihatini hisobga olish uchun respondentlarni tanlashda ayol ishchilar va ish beruvchilarning ishtirokini ta'minlash zarur.

Ish beruvchilarni tanlash

Yuqorida aytib o'tilganidek, ushbu so'rovnomada "ish beruvchi" profillari ular boshqarayotgan korxonalar profillari bilan moslashtirilgan. Shu sababli, o'rganilayotgan har bir soha uchun ish beruvchilar tanlanmasi tadqiqot qamrab olgan iqtisodiyot sohasidagi korxonalarning barcha profillarini o'z ichiga olishi lozim (5.1.1-bo'limga qarang: "Korxona profillarini aniqlash"). Iqtisodiy soha bo'yicha dastlabki izlanishlar milliy maslahatchilarga sohada mavjud turli biznes profillarini ro'yxatga olish imkonini bergan. Maslahatchi ana shu ma'lumotlarga asoslanib, so'rovnomalar uchun ish beruvchilarni tanlaydi.

Masalan, agar qurilish sohasi kichik rasmiy korxonalar hamda o'rta va yirik rasmiy korxonalardan tashkil topgan bo'lsa, so'rovnomalar uchun ish beruvchilar namunasida mikro norasmiy korxonalar, kichik rasmiy korxonalar hamda o'rta va yirik rasmiy korxonalardan ish beruvchilar bo'lishi zarur.

Quyidagilar namunadan istisno etiladi:

- Faoliyati iqtisodiy soha, geografik hudud yoki o'rganish uchun tanlangan korxona turlariga mos kelmaydigan korxonalardan ish beruvchilar; va
- Ishchilar, hatto ular boshqaruv, nazorat va/yoki xodimlarni boshqarish vazifalarini bajarsalar ham.

O'tmish voqealari (baxtsiz hodisalar, muzokaralar va hokazo) bilan bog'liq savollarga kelsak, kamida bir yil davomida muntazam faoliyat yuritgan korxonalarni tanlash to'g'risida qaror qabul qilindi.

O'tmishda sodir bo'lgan hodisalar (baxtsiz voqealar, muzokaralar va boshqalar) bilan bog'liq savollarga nisbatan, kamida bir yil davomida uzluksiz faoliyat olib borgan korxonalarni tanlash ma'qul topildi.

Ishchilarni tanlash

Maslahatchilar ishchilarni tanlashda, imkon qadar, ish beruvchisi bilan avval "maslahatlashgan" korxonalarning xodimlariga ustuvorlik beradilar. Bundan maqsad korxona profili va mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlarni joriy etilish (MSTH) sharoitlari, shu jumladan mehnat xavfsizligi va gigiyenasi (MXG) o'rtasidagi aloqani aniqlash uchun yetarli ma'lumotlar to'plashdir.

Ish beruvchisi allaqachon intervyudan o'tgan korxonalardagi xodimlarni tanlash orqali maslahatchilar ishchilarga murojaat qilishni osonlashtirishi mumkin, chunki ular ish beruvchidan bevosita bir yoki bir nechta xodimlariga savolnoma o'tkazishga ruxsat so'rashlari mumkin. Shunday bo'lsa-da, bu tanlovning bir qator kamchiliklari mavjud:

- **Noxolis tanlov:** Ish beruvchi intervyu o'tkaziladigan ishchi (lar) ni tanlashi/belgilashi ehtimoli yuqori, bu esa "qiyin" ishchilarni qamrab olmaslik xavfini tug'diradi;

²⁰ Respondentlarni tanlashning asosiy usullari: axborotni ko'paytirish (eng ko'p ma'lumot bera oladigan shaxslarni tanlash); xilma-xillikni oshirish (turli xil holatlarni izlash); qarshi misollar keltirish (gipotezani rad etish uchun unga zid bo'lgan holatlarni topish); oldingi respondent tavsiyasi asosida tanlash (respondent keyingi ishtirokchiga yo'naltiradi); tipik holat; va tasodifiy tanlash (joylarda o'tkaziladigan tadqiqotga kelganda tavsiya etilgan birinchi mavjud shaxsni tanlash).

- ▶ **Ish beruvchining noroziligi:** Ish beruvchi, masalan, ba'zi masalalarni noqulay deb hisoblasa, ushbu xodimlarga so'rovnoma ishtirok etishga ruxsat bermasligi mumkin;
- ▶ **Intervyu olinayotgan ishchining bezovtalanishi:** Agar so'rov ish joyida o'tkazilsa, xodim ish beruvchining mavjudligidan bezovtalanishi va o'z ishini ijobiyroq/kamroq tanqidiy tasvirlash majburiyatini his qilishi mumkin. Ushbu diagnostik tadqiqot uchun tanlangan korxona turlari, xususan, ish beruvchi va ishchilar o'rtasida oilaviy aloqalar, shaxsiy munosabatlar, qaramlik munosabatlari va shaxsiy majburiyatlar (pul bo'naklari, qarz va boshqalar) kabi "kuchli" aloqalar mavjud bo'lgan kichik va o'rta biznes korxonalari uchun bu xavf yanada katta. Shuning uchun ishchilarni so'rovdan o'tkazish uchun so'rov (agar kerak bo'lsa) ishdan keyin va ish joyidan tashqarida ishchiga har qanday "bosimni" kamaytirish umidida o'tkazilishi kerak.

Ish beruvchi tomonidan belgilanmagan xodimlar bilan o'tkaziladigan so'rovlarda bu kabi qiyinchiliklar yuzaga kelmaydi yoki kamroq darajada kuzatiladi. Shuning uchun, intervyu oluvchi yuqorida keltirilgan muammolarga duch kelganda, tekshirilayotgan korxonalardan tashqarida ishlovchi xodimlarni tanlash mumkin va tavsiya etiladi. Masalan, ishchilar uyushmalari, mehnat nazorati organlari yoki boshqa manbalarga murojaat qilish orqali respondentlarni topish mumkin.

Maslahatchilar korxona va/yoki sohada aniqlangan turli xil kasbiy malakaga ega ishchilarni tanlashga harakat qilishlari lozim. Bu holatda, maslahatchi ish beruvchi tomonidan to'ldirilgan savolnomada keltirilgan ma'lumotlardan foydalanishi mumkin. Ushbu savolnomada korxonadagi ishchilar soni va ularning kasbiy malakasi haqidagi savollar mavjud. Maslahatchi ish beruvchi savolnomasidan foydalanib, korxonadagi turli xil kasbiy malakalar ro'yxatini tuzib chiqishi mumkin. Ishchilarni tanlab olishda, imkon qadar va o'rganilayotgan sohaga tegishlilikiga qarab, quyidagi mezonlarga e'tibor qaratish lozim:

- ▶ Gender
- ▶ Yosh guruhi
- ▶ Shartnoma turi (muddatsiz, vaqtincha, shartnomasiz, shogirdlik)
- ▶ Bajariladigan tijorat/ish turi
- ▶ Muhojirlik maqomi
- ▶ Millati
- ▶ Irqi
- ▶ Dini
- ▶ Nogironligi

Maslahatchilar ushbu mezonlarni o'rganilayotgan sohadagi ishchilarning xususiyatlariga moslashtirishlari kerak bo'ladi. Masalan, agar ish beruvchi erkaklar va ayollarni, kattalar va bolalarni, fuqarolar va muhojirlarni, doimiy va vaqtinchalik ishchilarni ish bilan ta'minlasa, maslahatchi iloji boricha so'rovnomaning kamida:

- ▶ 1 ta erkak
- ▶ 1 ta ayol
- ▶ 1 ta korxonada kamida bir yillik stajga ega bo'lgan doimiy xodim
- ▶ 1 ta vaqtinchalik ishchi
- ▶ 1 ta shogird
- ▶ 1 ta mahalliy ishchi

► 1 ta muhojir ishchi

Shubhasiz, yuqoridagi mezonlarning bir nechtasi ayni bir intervyu olinayotgan shaxsda jamlangan bo'lishi mumkin. Maslahatchi korxona xodimlarining tarkibiga eng mos keladigan tanlovni amalga oshirishi lozim. Maslahatchilar xodimlarning turli toifalari namunada to'g'ri aks ettirilganiga ishonch hosil qilish uchun so'rovnoma nazorat panelini yuritishlari kerak. Agar so'rov ishtirokchilarini tanlashni osonlashtirmasa, respondentlar uchun kvotalar belgilashning hojati yo'q.

4.1.2 So'raladigan savollar

So'rovnomalarning tuzilishi soha diagnostik tahlilining turli jihatlarini, ya'ni respondentlar va korxona xususiyatlari, mehnat sharoitlari, mehnat muhofazasi, boshqa mehnat muhofazasi va mehnat inspeksiyasining rolini aks ettiradi. 5-jadvalda tegishli modullar keltirilgan.

►5-jadval. Ish beruvchi va ishchilar savolnomalari uchun modullar

Ish beruvchi savolnomasi modullari	Ishchi savolnomasi modullari
Korxona identifikatsiyasi (KI)	Respondent identifikatsiyasi (RI)
Bandlik shartlari (BSH)	Bandlik shartlari (BSH)
Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi (MXG)	Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi (MXG)
Ishdagi xavfsizlik (XVF)	Ishdagi xavfsizlik (XVF)
Mehnat gigiyenasi (MG)	Mehnat gigiyenasi (MG)
Profilaktika (PRO)	Profilaktika (PRO)
MSHT	MSHT
Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi (UJE)	Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi (UJE)
Majburiy mehnat (MM)	Majburiy mehnat (MM)
Bolalar mehati (BM)	Bolalar mehati (BM)
Tenglik va kamsitish (TKA)	Tenglik va kamsitish (TKA)
Mehnat inspeksiyasi (INS)	Mehnat inspeksiyasi (INS)
Respondent identifikatsiyasi (RI)	

4.1.3 Savolnomalarni o'tkazish bo'yicha qo'llanma (SBQ)

Milliy maslahatchilarga savolnomalarni o'tkazish bo'yicha qo'llanma (SBQ) beriladi. SBQ asosan tushuntirishlar (savolning mazmuni va so'ralayotgan ma'lumot haqida) hamda ko'rsatmalardan (savolni qanday berish va ma'lumotni savolnomada qanday qayd etish to'g'risida) tashkil topgan.

Shu o'rinda uch muhim masalani eslab o'tish lozim:

- 1. Intervyu oluvchilar savolnomani o'zlari to'ldirishlari shart; ular hech qanday sharoitda savolnomani boshqa birovga to'ldirish uchun berib, qaytarib olmasliklari kerak;**
- 2. Uchinchi shaxslarning ishtiroki respondentning savollarga qanday javob berishiga ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu sababli, intervyuni uchinchi shaxslar ishtirokisiz o'tkazish maqsadga muvofiqdir; va**
- 3. Asosan, barcha savollar berilishi lozim; biroq intervyu oluvchi ma'lum sabablarga ko'ra**

savol bermaslikni tanlashi mumkin, masalan, uchinchi shaxs hozir bo'lganda (agar bu shaxs intervyu beruvchiga xavf tug'dirishi mumkin bo'lsa) yoki intervyu beruvchining munosabati tufayli. Bunday holatlarda, intervyu oluvchi o'ng tomondagi ustunga SB (Savol Berilmadi) deb yozadi.

4.1.4 Ma'lumotlarni kiritish va qayta ishlash

So'rov natijalarini ko'rsatish va yakuniy hisobotlardagi tahlilni qo'llab-quvvatlash uchun jadvallar va grafiklar tayyorlashda statistik dasturiy ta'minotdan foydalanib ma'lumotlar kiritiladi. Milliy maslahatchilar o'zlari yoki ma'lumotlarni kirituvchi xodimlari eng yaxshi biladigan dasturiy ta'minotni tanlashlari mumkin, agar ular uchinchi tomon operatorlaridan foydalanishga qaror qilsalar. Uchinchi tomon operatorlaridan foydalanilganda, milliy maslahatchilar ma'lumotlar kiritish sifatini tekshiradilar va zarur bo'lsa, ularni bu vazifani bajarishga o'rgatishlari mumkin.

4.2 Yarim tuzilmali intervyular

Sifatli baholash individual yarim tuzilmali intervyular va guruh intervyulariga asoslanadi. Tajriba shuni ko'rsatadiki, guruh intervyulariga ko'proq vaqt ajratish foydali, chunki bu dastlabki so'rov natijalarini tegishli manfaatdor tomonlarga taqdim etish va muhokama qilish imkonini beradi. Bu manfaatdor tomonlarga ishchilar va ish beruvchilar tashkilotlari, mehnat inspektorlari hamda mehnatni muhofaza qilish va boshqa asosiy mehnat huquqlari va tamoyillari sohasida amaliy bilim va tajribaga ega bo'lgan boshqa respondentlar va tashkilotlar kiradi.

Yuqorida sanab o'tilgan respondent toifalari va boshqa har bir respondent toifasi uchun to'qqizta intervyu rejasini o'z ichiga olgan Yarim tuzilmali intervyular o'tkazish bo'yicha qo'llanma tayyorlangan:

1. **"Ish beruvchilar" uchun yakka tartibdagi yarim tuzilmali intervyular;**
2. **"Katta yoshdagi ishchilar" uchun yakka tartibdagi yarim tuzilmali intervyular;**
3. **"Bolalar mehnatida band bo'lgan ishchilar" uchun yakka tartibdagi yarim tuzilmali intervyular;**
4. **"Ishchilar tashkilotlari" uchun yakka tartibdagi yarim tuzilmali intervyular;**
5. **"Ish beruvchilar tashkilotlari" uchun yakka tartibdagi yarim tuzilmali intervyular;**
6. **"Mehnat inspektorlari" uchun yakka tartibdagi yarim tuzilmali intervyular;**
7. **Boshqa manfaatdor tomonlar uchun yakka tartibdagi yarim tuzilmali intervyular;**
8. **"Ish beruvchilar" uchun guruh intervyulari; va**
9. **"Katta yoshdagi ishchilar" uchun guruh intervyulari.**

4.2.1 Yarim tuzilmali intervyular uchun respondentlarni tanlash

Savolnomalarda bo'lgani kabi, ish beruvchilar va ishchilar bilan yakka tartibdagi yarim tuzilmali intervyular uchun ishtirokchilarni tanlashning bir nechta usullari mavjud. Ushbu tadqiqot doirasida turli xil xususiyatlarga ega ishchilarni tanlash orqali xilma-xillik imkon qadar oshiriladi. Bundan tashqari, asosiy e'tibor muammolar bo'yicha chuqur amaliy bilimga ega bo'lgan mahalliy manfaatdor tomonlar va mutaxassislarni aniqlashga qaratiladi. Maslahatchilar ishtirokchilarni maqsadli sohada mavjud muammolar va eng zaif guruhlar haqidagi tushunchalariga asoslanib tanlab oladilar.

Ba'zi hollarda, savolnoma to'ldirgan ishtirokchilar bilan ham intervyu o'tkazilishi mumkin, ayniqsa ular intervyulashishga alohida xohish bildirgan va maslahatchi ularning "qiziqarli" ma'lumotlarga ega ekanligiga ishonch hosil qilgan bo'lsa. Shuningdek, zaif ahvolda bo'lgan ishchilarni, ayniqsa yoshlar va ishlaydigan bolalarni hamda majburiy mehnatning ehtimoliy qurbonlarini e'tibordan chetda qoldirmaslik kerak, chunki bu toifadagilar bilan aloqa o'rnatish ko'pincha qiyin bo'ladi. Bunday ishtirokchilarni so'rov

o'tkazilgan korxonalardan tashqarida aniqlash uchun maslahatchilar ishchilar tashkilotlari, mahalliy jamoat tashkilotlari va aloqa shaxslarining tavsiyalaridan foydalanishlari mumkin.

Ishtirokchilarni tanlashda jinsiy muvozanatni saqlash ham juda muhim. Biroq, bu masalada qat'i, shu bilan birga moslashuvchan yondashuv talab etiladi, chunki turli sohalarda (masalan, qurilish korxonalarining aksariyatida erkaklar, soch turmaklashda esa ayollar) vaziyat har xil bo'ladi.

4.2.2 Yakka tartibdagi va guruh yarim tuzilmali intervyular mazmuni

Yarim tuzilmali intervyular quyidagilarni aniqlashga qaratilgan:

- **MXG bilan bog'liq hodisalar, muammolar va vaziyatlarning "qanday" va "nima uchun" jihatlarini.** Savolnomalarni takrorlaydigan (faktik ma'lumotlar, nima, kim, qancha?) yarim tuzilmali intervyu o'tkazishdan qochish muhim. Buning o'rniga, qanday va nima uchun degan savollarga e'tibor qaratish lozim.
- **MSTHni amalga oshirish hamda MXG xatarlarining oldini olish uchun mavjud cheklovlar va imkoniyatlar.**
- **Manfaatdor tomonlarning** (ish beruvchilar va ayniqsa ishchilar) "sog'liqning yomonlashuvi," "sog'liq muammolari," "xavf," "xatar," "profilaktika" va "kamsitish" kabi tushunchalar haqidagi fikrlari qayd etilishi kerak. Chunki bu tushunchalar ushbu atamalarni ishlab chiquvchi tashkilotlar va manfaatdor tomonlar tomonidan bir xil tushunilmasligi mumkin.
- **So'rovda ishtirok etuvchilarning MXG,** boshqa MSTH va mehnat inspeksiyalarining roli bilan bog'liq tashvishlari hamda kutilmalari.

Individual yarim tuzilmali intervyular, shuningdek, savolnoma orqali aniqlab bo'lmaydigan ayrim o'ziga xos xususiyatlarni, masalan, shaxs, aholi guruhi yoki vaziyatga oid jihatlarni aniqlash imkonini berishi lozim.

Respondentlar toifasiga qarab maxsus intervyu mavzulari tanlangan: katta yoshdagi ishchilar, ishlovchi bolalar, ish beruvchilar, ishchilar tashkilotlari va mehnat inspektorlari. Ushbu mavzular "*Yarim tuzilmali intervyular o'tkazish bo'yicha qo'llanma*"da batafsil ko'rib chiqilgan. Sifatli ma'lumotlar, shuningdek, emik nuqtai nazarni, ya'ni respondentlarning o'z shaxsiy tajribasini qanday idrok etishi va talqin qilishini yoki "*insayder*" nuqtai nazarini yoritish uchun ham qo'llanilishi mumkin.

4.2.3 Yarim tuzilmali intervyularni o'tkazish bo'yicha qo'llanma

Ushbu Qo'llanma milliy maslahatchilarga respondentlar bilan intervyu o'tkazishda yordam berishni maqsad qilgan. U uch qismdan iborat:

1. **Intervyu o'tkazish bo'yicha umumiy ko'rsatmalar, intervyuni taqdim etish, ketma-ketlik va ma'lumotlarni hisobotga kiritish tartibi.**
2. **To'qqizta intervyu rejasining to'plami.** Savolnomalarda bo'lgani kabi, intervyu mavzulari MXG va boshqa MSTHning asosiy jihatlarini qamrab oladi. Intervyuning har bir turi uchun qamrab olinishi lozim bo'lgan bir qator mavzular keltirilgan. Ushbu mavzularning har biri uchun bir nechta muhim nuqtalar, shuningdek, intervyu oluvchiga mavzuni to'liq yoritishga yordam beradigan savollar ro'yxati berilgan. Maslahatchi, albatta, mahalliy sharoitga mos keladigan o'ziga xos jihatlarni ham qo'shishi kerak bo'ladi.
3. **Intervyuni aniqlash shakllari.** Ushbu shakllar ma'lumotlarni qayta ishlashda aniqlanishi uchun intervyudan oldin to'ldirilishi shart. Ular intervyu yozuvlariga ilova qilinishi lozim.

4.2.4 Ma'lumotlarni qayd etish va hisobot berish

Intervyu ma'lumotlari yozma qaydlar va ba'zan audio yozuv orqali qayd etiladi. Yozib olish va/yoki ovoz yozish intervyu beruvchini bezovta qilishi mumkin (masalan, u yozuvlarning o'qilishidan xavotirlanishi mumkin). Intervyu olib boruvchi yozib olish va/yoki ovoz yozish intervyuga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkinligini aniqlashi lozim. Chunonchi, intervyu olinayotgan shaxs oldindan tayyorlangan yoki noto'g'ri javoblar berishi yoki eng muhim ma'lumotlarni aytmaslik xavfi mavjud. Bunday holda, intervyu olib boruvchi intervyuni yozuv va/yoki ovoz yozishsiz o'tkazadi. Ular to'plangan ma'lumotlarni xotirada saqlashlari kerak bo'lganligi sabab, ushbu jarayon murakkab hisoblanadi.

Agar yozuvlardan foydalanish zarur bo'lsa, intervyuning qisqacha mazmuni/tahlili tayyorlanishi kerak. Qisqacha xulosalar yozish bo'yicha tavsiyalar *"Yarim tuzilmali intervyular o'tkazish bo'yicha qo'llanma"*da batafsil keltirilgan.

Har bir intervyu (individual va guruh) uchun qisqacha mazmun/tahlil yozish tavsiya etiladi. Xulosalar loyihaaning ish tilida yozilishi kerak. Muhim atamalar yoki (fakt, jarayon, manfaatdor tomon yoki muayyan vaziyatni tavsiflovchi) iboralar tarjima qilinganidan so'ng milliy yoki mahalliy tilda qo'shtirnoq ichida keltirilishi lozim. Qisqacha mazmun-tahlil yozish intervyu jarayonining ajralmas qismidir. Har bir xulosaga Intervyu identifikatsiya shakli ilova qilinadi, uni *"Yarim tuzilmali intervyularni o'tkazish bo'yicha qo'llanma"*dan topish mumkin.



5

**Ma'lumotni taqdim
etish va tahlil**

So'rovning yakuniy bosqichi barcha to'plangan ma'lumotlarni tahlil qilish va hisobot tayyorlashdan iborat. Tahlilning maqsadi olingan ma'lumotlardan foydalanib, sohadagi tendensiyalarni aniqlash va kuzatilgan holatlarni tushuntirishdir. Tahlilning muhim qismi so'rov natijalarining "qamrovi" hisoblanadi. Ish joylarini baholash o'rganilgan korxonalar, kichik sohalar va obyektlarda MXG sharoitlari va boshqa MSTHning amalga oshirilishini namoyish etish uchun mo'ljallangan. Tahlil butun sohani yoki milliy darajani statistik jihatdan ifodalay olmaydi, chunki statistik tanlov emas, balki o'rganish joylari, korxonalar va ishchilarning tanlovi mavjud. Hisobotda buni ta'kidlash va ish joyini baholashdan olingan xulosalarni umumlashtirishdan qochish muhimdir. Ayniqsa, savolnoma ma'lumotlarini tahlil qilishda korxona ichidagi baxtsiz hodisalarning o'rtacha soni yoki sohadagi baxtsiz hodisalarda jarohatlangan ishchilar foizi kabi o'rtacha ko'rsatkichlar yoki foizlarni keltirishdan saqlanish lozim. Umuman olganda, hisobot butun soha yoki mamlakatga emas, balki o'rganilgan joylarga tegishli bo'ladi.

5.1 Natijalarni tahlil qilish o'zgaruvchilarini belgilash bo'yicha yo'riqnoma

Savolnoma tahlili maqsadli sohadagi korxona va ishchi profillariga ko'ra MXG hamda boshqa MSTH holatini baholashga qaratilgan. Shu sababli, so'rov natijalari korxona va ishchi profillari bo'yicha alohida tahlil qilinishi lozim. Buning uchun qo'llanma quyida keltirilgan.

5.1.1 Korxona profillarini aniqlash

Korxonalar uchun bir nechta tahlil o'zgaruvchilari ko'zda tutilishi mumkin. Ular sohaga qarab farq qilishi va maslahatchilar o'rganilayotgan soha uchun tegishli tahlil o'zgaruvchilarini aniqlashlari kerak bo'ladi. Masalan, korxonalar turli bozorlarni (ichki yoki eksport bozorlari, davlat yoki xususiy bozorlar va boshqalar) maqsad qilgan tarmoq uchun korxonalar maqsad qilgan bozor turiga tegishli tahlil o'zgaruvchisini kiritish mumkin.

Biroq, tadqiqot ko'lamidan qat'i nazar, **korxona hajmi** bilan bog'liq kamida bitta o'zgaruvchini kiritish tavsiya etiladi. Shu maqsadda mikro korxonalar, kichik va o'rta korxonalar va yirik korxonalarni farqlash uchun milliy ta'riflardan foydalanish kerak. Agar milliy asos ushbu uchta toifa o'rtasida farq qilmasa, milliy maslahatchilar XMT tomonidan qo'llaniladigan statistik toifalar asosida o'z toifalarini belgilashlari kerak bo'ladi.

Bundan tashqari, tadqiqot maqsadi norasmiy iqtisodiy faoliyatni o'z ichiga olganida, **norasmiylik darajasiga** tegishli o'zgaruvchini kiritish kerak. Bunday holda, tahlil rasmiylik/norasmiylikning MXG va boshqa MSTHga ta'sirini yoritib beradi. Bundan tashqari, norasmiylik darajalariga asoslangan tasnif me'yoriy-huquqiy baza va haqiqiy amaliyot o'rtasidagi har qanday potentsial nomuvofiqlikni aniqlashi mumkin. Darhaqiqat, ko'plab korxonalar rasmiyatchilik mezonlariga (me'yoriy-huquqiy bazaga) mos kelishi mumkin, ammo amalda uni chetlab o'tishi yoki me'yoriy-huquqiy bazaga rioya qilmasligi mumkin. Shu sababli, MXG va boshqa MSTH taqchilligi tegishli me'yoriy-huquqiy bazaning yo'qligi va/yoki amaldagi qonunchilikka rioya qilmaslik natijasi ekanligini tahlil qilish talab etiladi. Bu ma'lumotlar tegishli aralashuv strategiyalarini shakllantirish uchun kalit hisoblanadi:

- ▶ Tartibga solish zarurati bormi? (agar tizim mavjud bo'lmasa);
- ▶ Mavjud tizimni mustahkamlash kerakmi yoki moslashtirilgan tartibga solishmi? (agar me'yoriy-huquqiy baza muayyan soha uchun yetarli bo'lmasa yoki mos kelmasa, aytaylik); yoki
- ▶ Mehnat inspeksiyasi mavjud me'yoriy-huquqiy bazani qo'llashi uchun uning vakolatlari va resurslarini kuchaytirish kerakmi?

Nazariy jihatdan, norasmiy iqtisodiyot qonunda yoki amalda rasmiy kelishuvlar bilan qamrab olinmagan yoki yetarli darajada qoplanmagan ishchilar va iqtisodiy birliklarning barcha iqtisodiy faoliyatlarini o'z ichiga oladi.²¹ Umuman olganda, korxona biznes reestrda va/yoki ijtimoiy ta'minot tizimida ro'yxatdan o'tmagan bo'lsa, yoki sotish yoxud ayirboshlash uchun tovarlar yoki xizmatlar ishlab chiqaradigan kichik, mustaqil xususiy korxona bo'lsa, norasmiy deb hisoblanadi (XMT 2013). Ko'plab mamlakatlarda doimiy ishchilari juda oz bo'lgan korxonalarni ro'yxatdan o'tkazish shart emas. Shu bois, garchi bu ikki tushuncha bir-biriga to'liq mos kelmasa-da, ushbu mamlakatlarda mikro korxonalar va norasmiy iqtisodiyot o'rtasida kuchli o'xshashlik mavjud.

Shunday qilib, rasmiy iqtisodiyotni norasmiy iqtisodiyotdan farqlashning yagona mezon mavjud emas. Korxona yoki ish bilan bandlik vaziyatini turli mezonlarga ko'ra rasmiy/norasmiy deb tasniflash mumkin. So'rov o'tkazish sharoitida o'rganilayotgan korxonalarning norasmiylik darajasini aniqlash uchun bir nechta mezonlarni hisobga olish kerak. Shu maqsadda ish beruvchilar va ishchilarning so'rovnomalari firmalarni quyidagi mezonlarga asoslanib, ularning rasmiylik/norasmiylik darajasiga ko'ra retrospektiv tarzda farqlash imkonini beruvchi savollarni o'z ichiga oladi.²² Quyidagilarga asoslanib korxonaga norasmiy deb qarash mumkin:

- tarmoq reyestrda ro'yxatdan o'tmagan;
- ijtimoiy ta'minot tizimiga biriktirilmagan;
- soliq kodeksiga muvofiq soliq to'lamaydi;
- bank hisob raqamiga ega emas;
- rasmiy buxgalteriya hisobini yuritmaydigan; va
- doimiy joylashgan manzili yo'q.

Ushbu mezonlarning har biri alohida tekshiriladi, so'ngra har bir so'rov o'tkazilgan korxonaning norasmiylik darajasini aniqlash uchun umumlashtiriladi. So'ngra so'rov o'tkazilgan korxonalar uch toifaga bo'linishi zarur:

- Norasmiy tadbirkorlik (norasmiylikning to'rtta mezoniga javob beradi);
- Yarim rasmiy tadbirkorlik (ba'zi norasmiylik mezonlariga javob beradi); va
- Rasmiy tadbirkorlik (norasmiylik mezonlariga javob bermaydi).

Bu korxonaning rasmiy, yarim rasmiy yoki norasmiy darajasi o'rtasidagi farqni ko'rsatadi. Shuningdek, rasmiy korxona norasmiy ish bilan shug'ullanishi ham mumkin. Ish yoki bandlik rasmiyatchiligi mezon korxonalarni farqlash uchun ishlatilmadi, chunki bu juda murakkab jarayon bo'lib, rasmiy va norasmiy bandlik mezonlarini qo'shishni talab qilardi. Boshqa tomondan, korxonalarning rasmiy, yarim rasmiy va norasmiy turlarini savolnomalardan olingan bandlik xususiyatlari (shartnoma turlari, xodimlarning ijtimoiy himoya yoki ijtimoiy ta'minot tizimiga mansubligi) bilan solishtirish zarur bo'ladi.

21 XMT 2002-yilgi "Munosib mehnat va norasmiy iqtisodiyot to'g'risida"gi qarorning 3-bandiga qarang. Qaror quyidagi manzilda mavjud: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>. Norasmiy iqtisodiyot noqonuniy faoliyatlarni o'z ichiga olmaydi, xususan, tegishli xalqaro konvensiyalarda belgilanganidek, qonun bilan taqiqlangan xizmatlarni ko'rsatish yoki mahsulotlarni ishlab chiqarish, sotish, egalik qilish yoki iste'mol qilish, jumladan giyohvand moddalarni noqonuniy ishlab chiqarish va tarqatish, o'qotar qurollarni noqonuniy ishlab chiqarish va tarqatish, odam savdosi hamda jinoiy faoliyatdan olingan daromadlarni legallashtirish kabi faoliyatlar bundan mustasno.

22 Ro'yxat Maldonado 1998-yil nashridan moslashtirilib olingan, 20-23-betlar.

5.1.2 Ishchilar profillarini aniqlash

MXG standartlarini amalga oshirishdagi farqlarni va ishchi profiliga ko'ra boshqa MSTHni ro'yobga chiqarishni aniqlash uchun, ishchilar vaziyatlarining xilma-xilligini tahlil qilish va taqqoslash imkonini beradigan tahlil o'zgaruvchilarini belgilash zarur bo'ladi. Korxonalardagi kabi, tegishli tahlil o'zgaruvchilari bir sohadan boshqasiga farqlanishi mumkin. Shunga qaramay, eng kamida quyidagi o'zgaruvchilar kiritilishi lozim:

- ▶ bajariladigan ish/faoliyat turi
- ▶ shartnoma turi (muddatli yoki muddatsiz)
- ▶ bandlik darajasi norasmiylik - ishchi norasmiy iqtisodiyot korxonasida ishlaydi; yozma shartnomaga ega emas; va/yoki ijtimoiy ta'minot tizimi bilan bog'liq emas²³
- ▶ jins
- ▶ yosh
- ▶ millati
- ▶ irqi
- ▶ din
- ▶ nogironlik

Milliy maslahatchilar ushbu ro'yxatni maqsadli sohadagi ishchilarning xususiyatlariga va ba'zi o'zgaruvchilarning dolzarbligi yoki boshqa jihatlariga moslashtirishlari kerak bo'ladi. Masalan, din yoki millat har doim ham dolzarb bo'lmasligi mumkin. So'ngra so'rov natijalarini "ishchilar"ning turli profillariga ajratish mumkin: (erkaklar/ayollar; kattalar/bolalar; fuqarolar/muhojirlar va boshqalar). Bu sohadagi ishchilarning turli guruhlar o'rtasidagi har qanday kamsitishni ajratib ko'rsatish, shuningdek, MSTH buzilishi va mehnatni muhofaza qilish sohasidagi kamchiliklar oldida eng zaif bo'lgan ishchilar toifalarini aniqlash imkonini beradi.

5.2 Tadqiqot natijalarini taqdim etish va tahlil qilish

Ma'lumotlar va natijalarni "ma'lumotlar/natijalar" va "tahlil" qismlariga ajratmasdan, ularni birgalikda taqdim etish va tahlil qilish tavsiya etiladi. Taqdimot va tahlil bosqichma-bosqich mashqning bir qismi bo'lib, u quyidagilarni o'z ichiga oladi: 1) ishlanmagan ma'lumotlar va natijalarni taqdim etish; 2) yig'ma ma'lumotlar va natijalarni taqdim etish; va 3) qanday va nima uchun kabi savollarni tahlil qilish.

5.2.1 Ishlanmagan ma'lumotlar va natijalarni taqdim etish

Ishlanmagan ma'lumotlar va natijalar savolnomalar yoki yarim tuzilmali intervyularda berilgan savollardan kelib chiqadi, masalan:

- ▶ Umumiy ma'lumotlar/natijalar (korxona va ishchi profili bo'yicha taqsimlanmagan);
- ▶ Korxona profili bo'yicha ma'lumotlar/natijalar (korxona hajmi va rasmiylik darajasi);

23 Norasmiy bandlik ishchilarning rasmiy tartiblar bilan to'liq qamrab olinmagan yoki yetarli darajada qamrab olinmagan holatni anglatadi. Bu holatlarda ishchilar ijtimoiy himoya, kasallik nafaqasi yoki mehnat shartnomasi kabi huquqlarga ega bo'lmaydilar. Norasmiy bandlik va norasmiy iqtisodiyot o'zaro chambarchas bog'liqdir. Odatda, korxona norasmiy bo'lsa, unda bandlik ham norasmiy hisoblanadi. Biroq, rasmiy korxonalarda ham norasmiy bandlik uchraydi. Masalan, nomuntazam, vaqtinchalik va mavsumiy ishchilar rasmiy mezonlarga javob beradigan korxonada ham norasmiy asosda ishga jalb qilinishi mumkin. Ushbu tadqiqot doirasida norasmiy bandlik tushunchasi ishchilar rasmiy yoki norasmiy korxonada ishlashidan qat'i nazar, ularning ijtimoiy himoya, kasallik nafaqasi yoki huquqiy maqomga (yozma mehnat shartnomasi) ega bo'lmagan barcha holatlarini o'z ichiga oladi.

- Ishchi profili bo'yicha ajratilgan ma'lumotlar/natijalar.

5.2.2 Yig'ma ma'lumotlar va natijalarni taqdim etish

Yig'ma ma'lumotlar va natijalar ikkilamchi manbalar bilan tasdiqlangan, ishlanmagan ma'lumotlar va natijalarga o'zaro havola qilish orqali olinadi.

5.2.3 Qanday va nima uchun kabi savollarni tahlil qilish

Yig'ma natijalarni (miqdoriy va ikkilamchi ma'lumotlardan olingan) taqdim etish bilangina cheklanmasdan, ularni kontekstga solish hamda "qanday" va "nima uchun" degan savollarga javob berish muhimdir.

Agar zarur bo'lsa, natijalar va tahlillar ikkinchi darajali ma'lumotlarga havolalar bilan tasdiqlanishi kerak. Bu diagnostik tahlil doirasida "biz oldin bilgan narsalarni" tasdiqlash, kuchaytirish, aniqlashtirish, izohlash, kengroq konteksta baholash yoki inkor etish imkonini beradi.

MXG hamda MSTH bilan bog'liq ayrim masalalarni hujjatlashtirish qiyinligi aniq. Olingan ma'lumotlar soha, korxona turlari va o'rganilayotgan hududlarga qarab ham bir xil bo'lmasligi mumkin. Biroq, harakat strategiyasini aniq belgilash uchun turli kichik sohalar va hududlarni taqqoslash imkonini beruvchi tizimlashtirilgan ma'lumotlar zarur. Shu sababli, savolnoma natijalari, yarim tuzilmali intervyular va ikkilamchi adabiyotlar o'rtasidagi ma'lumotlarni uch tomonlama tahlil qilish juda muhimdir.

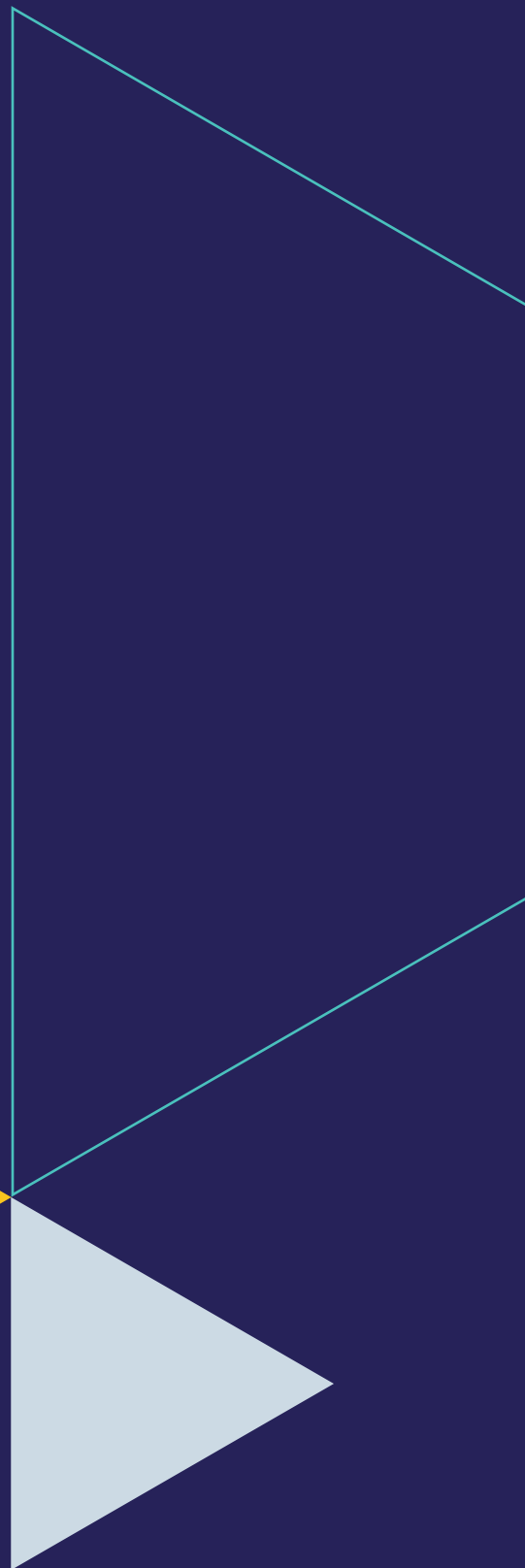
Xulosa qismida sohaga xos quyidagi muammolar ta'kidlanadi:

- Baxtsiz hodisalar va sog'liqqa oid muammolarning yuqori xavfi;
- Korxonalarda ko'chma ish joylari mavjud bo'lsa-da, ro'yxatdan o'tgan ofis yoki binolar yo'qligi sababli mehnat inspeksiyasi uchun amaliy qiyinchiliklar;
- Jamoa shartnomasi mavjudligi va uning amalda qo'llanilishi o'rtasidagi farq; va
- Mehnat bozorining holati hamda ish beruvchilar va ishchilar o'rtasidagi boshqaruv munosabatlari.



6

**Hisobotning
tuzilmasi**



Hisobotlar quyidagi boblarni o'z ichiga olishi kerak:

- 1. Qisqacha mazmuni**
- 2. Kirish**
- 3. Metodologiya bobi**
- 4. Soha va manfaatdor tomonlarning tavsifi**
- 5. MXG hamda boshqa MSTH bo'yicha vaziyatning taqdimoti va tahlili**
- 6. Amaliy takliflar**
- 7. Xulosa va tavsiyalar**

6.1 Qisqacha mazmuni

Xulosa faqat loyihani va ish joyini baholashni taqdim etish bilan cheklanmaydi; u, shuningdek, MXG va MSTH holati bo'yicha asosiy xulosalar va tahlillarni o'z ichiga oladi.

6.2 Kirish

Kirish qismida quyidagilar bo'lishi shart:

- Institutsional tuzilma va so'rovnoma maqsadlari haqida ma'lumot.
- Tadqiqotning maqsadi va asosiy tushunchalarining qisqacha ta'rifi (korxona turlari, rasmiy/norasmiy farqlash (agar tadqiqot uchun ahamiyatli bo'lsa), MXG hamda boshqa MSTH).
- So'rovnoma o'tkazish uchun tanlangan soha va geografik hududlarning taqdimoti hamda ularni tanlash sabablari.
- Amaldagi qonunchilik va me'yoriy-huquqiy bazaning qisqacha taqdimoti, jumladan:
 - MXG va boshqa MSTH bo'yicha eng muhim boblar, moddalar va qoidalarni o'z ichiga olgan matnlar (Konstitutsiya, Mehnat kodeksi, qonunlar, qonunchilikni aniqlashtiruvchi va to'ldiruvchi farmonlar; milliy siyosat asoslari hujjati; mas'ul organlar);
 - Milliy tizimda mavjud bo'lishi mumkin bo'lgan huquqiy bo'shliqlar; masalan, ma'lum bir sohada mehnatni muhofaza qilish shartlarini tartibga soluvchi aniq qonun hujjatining yo'qligi; korxona turi yoki ishchilar toifasi uchun maxsus qonun hujjatining mavjud emasligi; samarali milliy siyosatning yo'qligi;
 - Milliy qonunchilik bazasini amalga oshirishdagi kamchiliklar yoki nuqsonlar;
 - XMTning tegishli konvensiyalarini ratifikatsiya qilish yoki qilmaslik holati; va
 - XMTning tegishli konvensiyalari bilan bog'liq milliy huquqiy va institutsional tizimda mavjud bo'shliqlar va kamchiliklar.
- Asosiy MXG va boshqa MSTH masalalarining qisqacha taqdimoti.

6.3 Metodologiya

Ushbu bob tadqiqot metodologiyasini mamlakat va sohaga mos ravishda taqdim etishga qaratilgan. Bunga quyidagilar kiradi:

- So'rov uchun korxonalar va ishchilar tanlamasini tuzishda qo'llaniladigan usullarning tushuntirilishi;
- Savolnoma so'rovlari uchun namuna (so'rovda ishtirok etgan korxonalar va ishchilarning soni hamda toifasi/profillari);
- O'tkazilgan yarim tuzilmali intervyular soni va ish beruvchilar, ishchilar va boshqa manfaatdor tomonlarning turli toifalarining profillari;

- ▶ So'rovnoma o'tkazish shartlari, duch kelingan qiyinchiliklar va ushbu qiyinchiliklarning natijalar hamda ularning talqiniga ko'rsatgan ta'siri; va
- ▶ Tahlilda foydalanilgan ikkilamchi ma'lumotlar manbalari ham ko'rsatib o'tilishi lozim.

6.4 Soha va manfaatdor tomonlar tavsifi

Ushbu bobda tanlangan har bir kichik tarmoq bo'yicha ishlab chiqarish faoliyati va korxona turlari ishchilar soni, yillik aylanmasi hamda norasmiy/rasmiy maqomi nuqtai nazaridan taqdim etiladi. Shuningdek, ularning soni va mamlakatdagi geografik taqsimoti ham ko'rsatiladi. Bobda har bir soha uchun manfaatdor tomonlar tipologiyasi keltirilgan: korxona turlari, ishchilar va ish beruvchilar tashkilotlari va boshqalar, shuningdek, sohaga jalb qilingan mehnat inspeksiyasini o'z ichiga olgan davlat organlari.

Manfaatdor tomonlar va sohaning tavsifi quyidagilarni ta'minlaydi: 1) diagnostik tahlil natijalarini o'qishdan oldin kontekstga oid ma'lumot; 2) natijalar uchun tushuntirishlar. Bu tushuntirishlardan keyingi bobda, shuningdek, xulosalar va tavsiyalarda foydalanish lozim. Ushbu bob quyidagilarga asoslanadi:

1. Ikkilamchi manbalar (masalan, davlat muassasalari yoki xalqaro tashkilotlarning statistikasi va hujjatlari).

2. Savolnomalardagi "Mehnat sharoitlarining umumiy tavsifi" bo'limidan olingan ma'lumotlar, ya'ni:

- ▶ Shartnoma turlari;
- ▶ Ishga qabul qilish tartibi va mezonlari;
- ▶ Ish haqi darajasi;
- ▶ Ish vaqti; va
- ▶ Xodimlarning ijtimoiy himoyasi (kasallik, ishsizlik, homiladorlik va pensiya ta'minoti).

6.5 MXG va boshqa MSTH bo'yicha vaziyatni ko'rsatish va tahlil qilish

Ushbu bob turli ish joylarida aniqlangan vaziyatlar va muammolarni, shuningdek ishchilar toifalari va korxona profili bo'yicha farqlarni tavsiflab, tahlil qilishi lozim. Bobda MXG va boshqa MSTH bo'yicha asosiy muammolar ko'rsatilishi hamda eng zaif sharoitlardagi ishchilar guruhlari aniqlanishi kerak. O'qishni osonlashtirish maqsadida savolnoma natijalarini jadvallar, diagrammalar va/yoki grafiklar yordamida taqdim etish maqsadga muvofiq. Yarim tuzilmali intervyulardan olingan ma'lumotlar savolnomalardan olingan ma'lumotlar tahlilini to'ldirishi va kuchaytirishi lozim. Shu sababli, savolnoma natijalarini va yarim tuzilmali intervyu ma'lumotlarini alohida taqdim etish o'rniga, ularni birlashtirib tahlil qilish zarur.

Ushbu bobda Ishdagi xavfsizlik (XVF), Salomatlik (SAL) va Profilaktika (PRO) modullari bo'yicha savolnoma ma'lumotlari asosida mehnat xavfsizligi va sog'liqni saqlash bilan bog'liq xavflar aniqlanadi. Shuningdek, bobda quyidagi modullarning savolnoma ma'lumotlaridan foydalanib, boshqa MSTHni amalga oshirish darajasi ko'rsatiladi:

- ▶ Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib boorish erkinligi (UJE);
- ▶ Majburiy mehnat (MM);
- ▶ Bolalar mehnati (BM);
- ▶ Tenglik va kamsitish (TKA).

Tahlil MXG va boshqa MSTHni amalga oshirishga ta'sir qiladigan omillarni farqlab, quyidagilarni ajratib ko'rsatadi:

- Kontekstga oid omillar, ya'ni o'rganilayotgan korxonalarning o'ziga xos xususiyatlari, ishni tashkil etish usuli va ish joyidagi sharoitlar va xavf-xatarlar bilan bog'liq omillar; va
- Tuzilmaviy omillar, masalan:
 - *iqtisodiy omillar*: MXG tegishli korxonalar imkoniyatidan tashqari investitsiyalarni talab qilishi mumkin;
 - *madaniy omillar*: boshqa MSTH hashamatli va bu turdagi korxonalar voqeligidan "juda yiroq" deb qaralishi mumkin; ish beruvchilar va ishchilar uchun mehnatni muhofaza qilish iqtisodiy faoliyat va mehnatga ta'sir ko'rsatadigan boshqa cheklolarga nisbatan kam ahamiyatli masala bo'lishi mumkin; va
- Institutsional omillar: korxonalar, ish beruvchilar yoki ishchilarga e'tibor qaratilmasligi, ularning davlat idoralari yoki ish beruvchilar, ishchilar yoxud kasb-hunar tashkilotlari bilan aloqada bo'lmasligi mumkin. Tashqi MXG yoki boshqa MSTH talablari, rag'batlantirish choralari yoki ma'lumotlar mavjud emas.

Shu munosabat bilan, tahlil ish beruvchilar va xodimlar, shuningdek, so'rovda ishtirok etayotgan boshqa manfaatdor tomonlar va aloqada bo'lgan shaxslar tomonidan bildirilgan fikr-mulohazalarni hisobga olishi muhimdir.

6.6 Harakatlar bo'yicha takliflar

Ushbu bob manfaatdor tomonlarning ehtiyojlari va ustuvorliklarini taqdim etadi hamda MXGni joriy etishni takomillashtirish va boshqa MSTHni amalga oshirish bo'yicha cheklovlar va imkoniyatlarni tahlil qiladi. Barcha manfaatdor tomonlar bildirgan ehtiyojlar va ustuvorliklarning tahlili ularning turli nuqtai nazarlarini aks ettirishi kerak, bu esa umumiy va farqli jihatlarini aniqlab beradi. Tahlil asosan yarim tuzilmali intervyular va guruh intervyulari (fokus-guruhlar) orqali to'plangan sifatli ma'lumotlarga asoslanadi²⁴ va ularning tahliliy xulosasini taqdim etadi. Ushbu bobda turli manfaatdor tomonlar bergan tavsiyalarni yoritish va ularning dolzarbligini baholash muhim. Korxonalardagi mavjud mehnat sharoitlarini hisobga olgan holda, bu tavsiyalar qanchalik hayotiydir?

Manfaatdor tomonlarning ehtiyojlari, ustuvorliklari va tavsiyalarini tahlil qilishning maqsadi aralashuv modellarini ishlab chiqishni qo'llab-quvvatlashdir. Bu turli manfaatdor tomonlarning rolini oshirishdan tashqari, beshta MSTH bilan bog'liq standartlarni amalga oshirishdagi cheklovlar va imkoniyatlarni tahlil qilishni talab etadi.

Ushbu xulosa tarmoq diagnostik tahlili uchun to'plangan barcha ma'lumotlarni o'z ichiga olishi kerak. Bunga so'rovnomadadan olingan ma'lumotlar (miqdoriy va sifatli) hamda huquqiy, siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy kontekst bo'yicha ikkilamchi ma'lumotlar kiradi (kuchli tomonlar, zaif tomonlar, imkoniyatlar va tahdidlar [SWOT] bo'yicha tushuntirishlarni quyidagi 6-jadvalda ko'ring). Shu maqsadda, har bir soha uchun belgilangan maqsadga nisbatan cheklovlar va imkoniyatlarning qisqacha mazmunini SWOT jadval ko'rinishida taqdim etish tavsiya etiladi.

►6-jadval. SWOT tahlil yordamida cheklovlar va imkoniyatlarni umumlashtirish

Ichki va tashqi kontekstlarga SWOT tahlilni qo'llash		
Ichki	Kuchli tomonlari	Zaif tomonlar
	Sohaga xos bo'lgan va ko'zlangan maqsad nuqtai nazaridan ustunlikni ta'minlaydigan xususiyatlar.	Sohaga xos bo'lgan va uni ko'zlangan maqsad nuqtai nazaridan noqulay ahvolga soladigan xususiyatlar.

²⁴ Ushbu ma'lumotlar savolnoma tahlili natijalari bilan ham bog'liq bo'lishi va tasvirlanishi mumkin.

Tashqi	Imkoniyatlar	Tahdidlar
	Sohadan tashqi bo'lgan va u faoliyat ko'rsatayotgan muhitga (mahalliy, milliy, xalqaro) xos bo'lgan va ko'zlangan maqsadga erishish uchun ustunlik berishi mumkin bo'lgan vaziyatlar.	Ko'zlangan maqsadga erishishga putur yetkazuvchi sohadan tashqaridagi vaziyatlar.

Birinchi yo'nalish (ichki) sohaning hozirgi xususiyatlarini, ishchilarning sog'lig'i va xavfsizligi sharoitlarini yaxshilash bo'yicha kuchli va zaif tomonlarini, imkoniyatlari va resurslarini (1-SWOT) hamda boshqa MSTHlarni amalga oshirish (2-SWOT) nuqtai nazaridan aniqlaydi.

Ikkinchi yo'nalish (tashqi) sohada tashqi bo'lgan va sog'liqni saqlash va xavfsizlik sharoitlariga (1-SWOT) va boshqa MSTHni amalga oshirishga (2-SWOT) isbotlangan yoki ehtimoliy ta'sir ko'rsatadigan omillarni o'z ichiga oladi. Bu omillarga mahalliy, milliy va xalqaro darajadagi imkoniyatlar va tahdidlar kiradi.

Biz quyidagi uchta yo'nalishga qaratilgan SWOT jadvallarini tuzishni taklif etamiz: 1) mehnat xavfsizligi va gigiyenasini yaxshilash; 2) boshqa MSTHlarni amalga oshirishni kuchaytirish; 3) MXG hamda boshqa MSTHlarni targ'ib qilish bo'yicha milliy salohiyatni oshirish.

6.7 Xulosalar va tavsiyalar

Xulosa qilib aytganda, maqsadli soha masalalarini umumlashtirish orqali aniqlangan kamomadlarni bartaraf etish bo'yicha siyosat va dasturlarni belgilash uchun kichik sohalar, geografik hududlar va ustuvor yo'nalishlarni aniqlash muhimdir. Bu aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish uchun siyosat va dasturlarni ishlab chiqishda kichik sohalar, geografik hududlar va ustuvor yo'nalishlarni belgilashga yordam beradi. Eng yaxshi natijalarga erishish uchun tavsiyalar aniq manfaatdor tomonlarning ehtiyojlariga moslashtirilishi lozim.

Havolalar

Foydalanilgan havolalar

- XMT. 1919. Yosh shaxslarning tungi mehnati (sanoat) to'g'risidagi konvensiya, 1919-yil (6-son).
- . 1946. Yosh shaxslarning tungi mehnati (nosanoat kasblar) to'g'risidagi konvensiya, 1946-yil (79-son).
- . 1958. Mehnat va kasbiy faoliyatda kamsitish konvensiya 1958-yil (111-son).
- . 1981. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi to'g'risidagi konvensiya, 1981-yil (155-son).
- . 1985. Mehnatni muhofaza qilish xizmatlari to'g'risidagi Konvensiya, 1985-yil (161-son).
- . 1988. Qurilishda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi to'g'risidagi konvensiya, 1988-yil (167-son).
- . 1992. Qurilishda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi: XMTning amaliy qo'llanmasi.
- . 2002. Bolalar mehnatisiz kelajak: XMT Deklaratsiyasini amalga oshirish doirasidagi global hisobot.
- . 2005. Bolalar mehnatini tezkor baholash metodikasi bo'yicha qo'llanma. Xalqaro bolalar mehnatiga barham berish dasturi (IPEC)ning Bolalar mehnati bo'yicha statistik ma'lumot va monitoring dasturi (SIMPOC).
- . 2010a. XMTning Mehnatdagi asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi deklaratsiyasi hamda uning kuzatuv mexanizmi, Xalqaro mehnat konferensiyasining sakson oltinchi sessiyasida qabul qilingan, Jeneva, 1998-yil 18-iyun, Ilova, qayta ko'rib chiqilgan, 2010-yil 15-iyun.
- . 2010b. XMT Kasb kasalliklar ro'yxati, qayta ko'rib chiqilgan 2010-yil
- . 2011. Qishloq xo'jaligida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi.
- . 2012. XMTning majburiy mehnatni aniqlash ko'rsatkichlari: Majburiy mehnatga qarshi kurashish bo'yicha maxsus harakat dasturi.
- . 2013. Norasmiy iqtisodiyot o'lchovlari.
- . 2017. Zamonaviy qullikning global hisob-kitoblari
- Maldonado, C. 1998-yil. Norasmiy iqtisodiy korxonalarni ro'yxatga olish uchun uslubiy qo'llanma. Jeneva: XMT.
- Birlashgan Millatlar Tashkiloti. 1948-yil. Inson huquqlarining umumjahon deklaratsiyasi. Nyu York.
- Keyingi mutolaa uchun tavsiyalar**
- XMT. 2000. Norasmiy sohada bandlik va ijtimoiy himoya (b) Norasmiy sohada bandlik: muammolar va kelajak kun tartibi GB.277/ESP/1/2.
- . 2001. Qishloq xo'jaligida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi konvensiyasi (184-son).
- . 2004. Emploi et Conditions de Travail dans le Secteur Bâtiment et Travaux Publics. Rapport de synthèse de trois études de cas: Burkina Faso, Côte d'Ivoire et Rwanda.
- . 2006. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi targ'ibot doirasi to'g'risidagi konvensiya (187-son).
- . 2007. Afrikada ish joyidagi kamsitish, faktlar varaqasi.
- . 2009. Afrikada munosib mehnat bo'yicha taraqqiyotni kuzatish uchun mehnat bozori ma'lumotlarini mustahkamlash: seminar hisoboti va qo'llanma.
- . 2011. Liste des 20 indicateurs du travail décent prioritaires adoptée par l'atelier et conventions correspondantes en vue d'être intégrés dans le PPTD et la future Stratégie de Croissance et de Développement Accéléré du Niger.
- . 2012. Afrikada munosib mehnat ko'rsatkichlari - milliy manbalarga asoslangan dastlabki baholash.
- . 2015. Guide sur les droits fondamentaux pour les inspecteurs du travail au Maroc [Arab tilida]. XKUK (Xalqaro kasaba uyushmalari konfederatsiyasi). 2008-yil. Kichik harakatlar bo'yicha qo'llanma: majburiy mehnat, Bryussel. Kvemo, S. 2012. L'Ohada va norasmiy soha: Kamerun misoli, Parij: Ed. Larcier)
- Lawrence, S va Ishikawa J. 2005-yil. Ijtimoiy muloqot ko'rsatkichlari: Kasaba uyushmalariga a'zolik va

jamoaviy shartnomalar qamrovi bo'yicha statistik tushunchalar, uslublar va xulosalar. Jeneva: XMT,
Statistikalar byurosi.

1-ilova - Xatarlarni ustuvorlash

Harakatlarni ustuvorlash rejasi

1-ustuvorlik = Tezkor harakat		2-ustuvorlik = Qisqa muddatli harakat		3-ustuvorlik = Rejalashtiriladigan harakat	
		Juda past yoki juda kam ehtimollik	Past yoki ehtimollik	Tez-tez yoki ehtimollik	Juda tez-tez yoki juda yuqori ehtimollik
		Yiliga bir necha kun ta'sirga uchrash	Oyiga bir necha kun ta'sirga uchrash	Haftada bir necha kun yoki yilda bir necha hafta ta'sirga uchrash	Har kunlik yoki doimiy ta'sirga uchrash
		1	2	3	4
Juda ham jiddiy O'limga olib boruvchi baxtsiz hodisa yoki kasallik (elektr toki urishi, cho'kib ketish, saraton kasalligi, ...)	4				
Jiddiy Doimiy qisman nogironlikka olib keluvchi baxtsiz hodisa yoki kasallik Kasb kasalligi (qayta ta'sirlanish natijasida takrorlanadigan ekzema, karlik kabi) asoratlar bilan, ammo o'limga olib kelmaydigan	3				
O'rtacha Kasallik varaqasi berilgan baxtsiz hodisa yoki kasallik Chuqur jarohat, kuyish, miya chayqalishi, cho'zilishi, sinishi... Shifokor aralashuvini talab qiladigan, ammo tashqi shoshilinch yordam zarur bo'lmaydigan jarohat	2				
Past Kasallik varaqasi berilmagan baxtsiz hodisa yoki kasallik Kichik jarohat, ko'karish, ko'zning yengil ta'sirlanishi	1				



II-kitob: savolnomalarni o'tkazish bo'yicha qo'llanma

► Qisqartmalar ro'yxati

BM	Bolalar mehnati
TS	Tijorat sohasi
TKA	Tenglik va kamsitish
BLM	“Bilmayman”
BSH	Bandlik shartlari
KI	Korxona identifikatsiyasi
MM	Majburiy mehnat
UJE	Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi
SAL	Salomatlik
MI	Mehnat inspeksiyasi
JY	“Javob yo'q”
PRO	Profilaktika
SI	Savolnoma identifikatsiyasi
SB	Savol berilmadi
RI	Respondent identifikatsiyasi
ISHX	Ishdagi xavfsizlik

1. Taqdimot

Ushbu qo'llanma ish beruvchi va xodimlar uchun savolnomalarni o'tkazish bo'yicha ko'rsatmalar beradi. U savolnomalardan foydalanuvchi intervyu o'tkazuvchilar hamda ularni joylarda savolnomalarni qo'llashdan oldin o'qitish uchun mas'ul bo'lgan maslahatchilar uchun mo'ljallangan.

Qo'llanmada ikkala savolnomaning barcha savollari mavjud. Har bir savol ostida siz quyidagicha aniq yo'riqnomalarni topasiz:

- Savolnomada qo'llanilgan atamalarning ma'nosini aniqlashtirish (Tushunish);
- Savolni qanday berish to'g'risidagi ko'rsatmalar (Savolni qanday so'rash kerak); va
- Savolga javobni qanday yozib olish bo'yicha ko'rsatmalar (Savolnomani qanday to'ldirish kerak).

Qo'llanma ikki qismga bo'lingan. Unda savolnomalarga ham tegishli bo'lgan bir qator umumiy ko'rsatmalar va har bir so'rovnoma xos bo'lgan ko'rsatmalar mavjud.

Qo'llanmada respondentlarni aniqlash va tanlash bo'yicha ma'lumotlar mavjud emas. Bu ko'rsatmalar I-kitob — Foydalanuvchilar qo'llanmasida berilgan.

2. Umumiy ko'rsatmalar

1. Intervyuni boshlashdan oldin so'rovning maqsadi va ko'lami aniq belgilanishi kerak.

Ba'zi savollar agar ular intervyu oluvchilarni soliq xodimlari yoki boshqa davlat xizmatchilari bilan tenglashtirsa respondentlarni xavotirga solishi mumkin. Intervyu olinayotgan shaxslarning ishonchini qozonish uchun maslahatchi va/yoki intervyu oluvchi intervyuni boshlashdan oldin to'plangan ma'lumlardan qanday foydalanilishini tushuntirib berishi lozim. Quyida maslahatchi yoki intervyu oluvchi ushbu maqsadda foydalanishi mumkin bo'lgan ayrim iboralar keltirilgan:

- “Men bu so'rovnoma butun dunyo bo'ylab mehnat sharoitlarini yaxshilashni maqsad qilgan xalqaro tashkilot bo'lmish - Xalqaro mehnat byurosi uchun o'tkazyapman.
- So'rovning maqsadi mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqish uchun mehnatni muhofaza qilish va ishdagi asosiy tamoyillar hamda huquqlarga rioya etish bo'yicha mavjud vaziyatni aniqlashdan iborat.
- Men mustaqil maslahatchi/intervyu oluvchiman. Men na soliq idorasida, na davlat tashkilotlarida ishlayman.
- To'plangan ma'lumotlar sir saqlanadi.
- Ma'lumotlar faqat ushbu so'rovnoma uchun to'planadi va tahlil qilinadi. Ular hech qanday davlat yoki xususiy tashkilotga yuborilmaydi.”

2. Intervyu oluvchi iloji boricha intervyuni uchinchi shaxs ishtirokisiz o'tkazishi kerak

Bu respondentga savollarga maxfiylik haqida qayg'urmasdan javob berish yoki ba'zi ma'lumotlarni oshkor qilgani uchun muammolarga duch kelmaslik imkonini beradi. Agar intervyu oluvchi intervyuda ishtirok etish istagini bildirayotgan odamlarga duch kelsa, ularga yanada “ishonchliroq” natijalarga erishish uchun respondent bilan yolg'iz qolish yaxshiroq ekanligini tushuntirish kerak. Agar intervyu oluvchi uchinchi shaxsning ishtirok etishiga to'sqinlik qila olmasa, u juda nozik bo'lishi mumkin bo'lgan

ba'zi savollarni, shu jumladan ish joyidagi cheklovlar va majburiy mehnat (MM) va bolalar mehnati (BM) bilan bog'liq ba'zi savollarni bermaslikni ko'rib chiqishi mumkin.

3. Umuman olganda, barcha savollar so'ralishi kerak

Biroq, intervyu o'tkazuvchi ba'zi hollarda savol bermaslikni ma'qul ko'rishi mumkin. Masalan, respondentga muammo tug'dirishi mumkin bo'lgan uchinchi shaxs hozir bo'lganda yoki respondentning ayrim savollarga munosabatini ko'rib. Bunday vaziyatda, intervyu o'tkazuvchi savol raqami ostidagi chap ustunda SB (savol berilmadi) deb yozib qo'yadi. Shuningdek, agar intervyu o'tkazuvchi mavjud sharoitni intervyuni davom ettirish uchun noqulay deb hisoblasa, intervyuni to'xtatishga qaror qilishi mumkin. Bu holda, intervyu o'tkazuvchi oxirgi berilgan savolning o'ng tomoniga "savolnoma uzildi" deb belgilaydi.

4. Har bir savollarga javob berilishi kerak

BLM-JY javobi (BLM "bilmayman" va JY "javob yo'q" ma'nosida) respondent "Bilmayman" deb aytsa yoki savolga javob berishdan bosh tortsa ham, javobni qayd etish imkonini beradi. BLM-JY javobi boshqa javoblardan kam ahamiyatli emas. Agar "Ishchilarning sog'liq muammolari ularning ish samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadimi?" degan savolga BLM-JY javobi berilsa, bu bizga ish beruvchining kasb sog'lig'i haqidagi bilim darajasi to'g'risida ma'lumot beradi. Biroq, BLM-JY javobidan savollarga javob berishdan qochish va intervyuni tezroq yakunlashning oson yo'li sifatida foydalanmaslik kerak. Agar intervyu o'tkazuvchi shunday deb o'ylasa, u respondentni javob berishga undash uchun savolni yana takrorlashi mumkin.

5. Savolnomani o'tkazishdagi asosiy muammolar

So'rovnomalarni o'tkazishdagi asosiy qiyinchiliklardan biri turli xil mumkin bo'lgan javoblarni talqin qilishdir (javoblarning muqobil variantlari shunchaki "Ha," "Yo'q," BLM-JY bo'lmagan vaziyatlar). Intervyu oluvchi o'qiydigan matn qalin harflarda yoziladi.

Mumkin bo'lgan javoblar ro'yxati berilgan savollar uchun umumiy qoida quyidagicha: faqat savolning o'zini o'qib, mumkin bo'lgan javoblarni o'qimasdan, respondent bergan ma'lumotni eng yaxshi aks ettiradigan javobni yozib olish kerak. Agar respondentning javobi savolnomadagi oldindan belgilangan javoblardan biriga mos kelmasa, so'rovchi mumkin bo'lgan javoblarni o'qib berishi va respondentdan eng maqbul ko'ringanini tanlashni so'rashi mumkin. Bundan tashqari, so'rovchi respondent bergan dastlabki javobni o'ng tomondagi hoshiyaga qayd etadi. Ba'zi hollarda savol quyidagi misoldagidek bir yoki bir nechta qo'shimcha savollarni o'z ichiga olishi mumkin:

UJE12	Siz kasaba uyushmalari vakillari yoki ishchilar tashkilotlari bilan aloqalar-ingizni qanday ta'riflagan bo'lardingiz? Ularni quyidagicha deb o'ylaysizmi?	1: korxona faoliyati uchun ancha foydali 2: korxona faoliyati uchun unchalik foydali emas 3: BLM-JY	_ _	
--------------	---	---	-----	--

Bunda turli javoblar savolning ajralmas qismi bo'lib, respondentga quyidagicha o'qib berilishi lozim:

- ▶ Kasaba uyushmalari vakillari yoki ishchilar tashkilotlari bilan aloqalar-ingizni qanday ta'riflaysiz?
- ▶ Sizningcha, bu aloqalar korxona faoliyati uchun foydalimi?
- ▶ Yoki aksincha, bu aloqalar korxona faoliyatiga unchalik ham foyda bermayaptimi?

Boshqalari esa bir nechta savollardan iborat bo'lib, ular uchun quyidagi misoldagidek javob variantlari ro'yxati beriladi:

KI17	Doimiy ishchilaringizning nechtasi ayollar? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: nechtasi ayollar B: nechtasi chet el fuqarolari C: nechtasi nogiron D: nechtasi 18 yoshdan kichik E: nechtasi 15 yoshdan kichik F: nechtasi 13 yoshdan kichik	Har bir variant uchun raqamni ko'rsating yoki BLM-JY belgilang	A: B: C: D: E: F:	
-------------	--	--	--	--

Bu holda savol quyidagi variantlarning har biri uchun takrorlanishi kerak: **“Doimiy ishchilaringizning nechtasi ayollar?”** Javobni kuting va yozing. So'ng **“Doimiy ishchilaringizning nechtasi chet el fuqarolari?”** degan savolni o'qing. Javobni kuting va yozing. **“Doimiy ishchilaringizning nechtasi nogiron?”** savolini o'qing. Javobni kuting va yozing. Barcha variantlar uchun shu tartibda davom ettiring.

6. Agar javob “boshqa” bo'lsa, har doim “aniqlashtiring” so'rovi bilan kelishi kerak. Intervyu oluvchi respondentdan “boshqa” deb javob berganda o'z javobini ko'rsatishni muntazam ravishda so'rashi va berilgan javobni bo'sh o'ringa to'liq yozishi kerak.

7. Savolnomada ba'zi “o'tkazib yuborish” mumkin bo'lgan savollar mavjud bo'lib, ular savoldan keyin o'ng ustunda ko'rsatiladi.

Ba'zi “o'tkazib yuborishlar” respondent tomonidan berilgan javobga bog'liq. Masalan, respondent savolga “Yo'q” deb javob bersa, intervyu oluvchi keyingi savolni bermaydi. Boshqa tomondan, agar ular “Ha” deb javob berishsa, intervyu oluvchi ularga keyingi savolni beradi. Bu quyidagi misolda ko'rsatilgan:

XVF1	So'ngi 12 oyda, korxonangizda biron-bir baxtsiz hodisa sodir bo'ldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	Agar 2 yoki 3 bo'lsa, XVF4 ga o'ting
XVF2	Ushbu baxtsiz hodisalar nechta ishchilar bilan sodir bo'lgan?	Jami sonni kiriting	__ __	

► Agar ish beruvchining “Ishdagi xavfsizlik” (XVF)1 savoliga javobi so'nggi 12 oy ichida korxonasida baxtsiz hodisalar yuz berganligi bo'lsa (1-javob: “Ha”), intervyu oluvchi XVF2 savoliga o'tadi.

► Boshqa tomondan, agar u so'nggi 12 oy ichida korxonasida baxtsiz hodisalar yuz bermaganligi haqida javob bersa (2-javob: “Yo'q”) yoki bilmasligi yoxud javob berishni xohlamasligi haqida aytsa (3-javob: “BLM-JY”), uning korxonasida sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar haqida qo'shimcha savollar berishning hojati qolmaydi. Bunday holda, intervyu oluvchi SAL1 savoliga o'tadi.

► **Boshqa “o'tkazib yuborishlar” berilgan javobga bog'liq emas.**

Javob ba'zi savollarni “o'tkazib yuborish”ni talab qilsa, keyingi beriladigan savolning raqami o'ng tomondagi ustunda, so'ralgan savoldan keyin ko'rsatiladi.

3. Ish beruvchi savolnomasini o'tkazish bo'yicha ko'rsatmalar

Savolnoma identifikatsiyasi (SI)

SI1	Intervyu oluvchining ismi	
-----	---------------------------	--

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Intervyu oluvchi o'z ismini belgilangan bo'sh joyga yozadi.

SI2	Iqtisodiy soha		Kod: ²⁵
-----	----------------	--	--------------------

Tushuncha: Iqtisodiy soha atamasi bu yerda diagnostik tahlil yo'naltirilgan iqtisodiy sohani anglatadi. Milliy maslahatchilar har bir so'rov o'tkazish joyi bo'yicha kodlar ro'yxatini tuzdilar. Unga ko'ra tekshiruvchi mazkur obyektning to'g'ri kodini kiritadi.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Taqdim etilgan bo'sh joyda intervyu oluvchi respondent ishlaydigan soha nomini ko'rsatadi. Bundan tashqari, intervyu oluvchi faoliyat sohasini aniqlash uchun o'ng ustunda milliy maslahatchilar tomonidan belgilangan kodni ko'rsatadi.

SI3	Kichik soha	Kod:
-----	-------------	------

Tushuncha: Bu yerda "kichik soha" atamasi milliy maslahatchilar tomonidan tadqiqiy o'rganish yakunida tadqiqot sohasi sifatida belgilangan kichik sohani anglatadi (Foydalanuvchilar qo'llanmasiga qarang, 3.1-bo'lim) "Tadqiqiy o'rganish").

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Intervyu oluvchi taqdim etilgan joyda respondent faoliyatining kichik sohasi nomini ko'rsatadi.

SI4	So'rovnoma o'tkazilish joyi	Kod: ²⁶
-----	-----------------------------	--------------------

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Intervyu oluvchi taqdim etilgan joyda respondent faoliyatining kichik sohasi nomini ko'rsatadi.

SI5 dan SI8 gacha bo'lgan savollar intervyu o'tkaziladigan joy bilan bog'liq. Ma'muriy birliklar barcha mamlakatlarda bir xil emas. Maslahatchilar so'rovnomalarni shunga moslashtirdilar.

SI5	Mamlakat	
-----	----------	--

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bo'sh joyga intervyu o'tkaziladigan mamlakat nomini yozing.

²⁵ Masalan, QVJ (qurilish va jamoat ishlari), TIJ (tijorat), milliy maslahatchilar bosh harflarni belgilaydilar.

²⁶ Maslahatchilar tomonidan hal qilinadi.

SI6	Viloyat	
-----	---------	--

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bo'sh joyga intervyu o'tkaziladigan viloyat nomini yozing.

SI7	Tuman	
-----	-------	--

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bo'sh joyga intervyu o'tkaziladigan tuman nomini yozing.

SI8	Daha	
-----	------	--

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bo'sh joyga intervyu o'tkaziladigan daha nomini yozing.

SI9	Intervyu o'tkaziladigan sana	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
-----	------------------------------	-----------------------------------

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: KK OO YYYY

15-aprel 2020-yil quyidagicha belgilanadi: | _ 1 _ | _ 5 _ | | _ 0 _ | _ 4 _ | | _ 2 _ | _ 0 _ | _ 2 _ | _ 0 _ |

SI10	Intervyuning davomiyligi	_ _ _ _ s _ _ _ _ daq
------	--------------------------	---------------------------------

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Intervyuning boshlanish vaqtini belgilab qo'ying. Intervyu oxirida intervyuning tugash vaqtini belgilang. Bu sizga intervyuning davomiyligini hisoblash imkonini beradi. Agar intervyu ikki soat-u o'n daqiqa davom etgan bo'lsa, quyidagicha yozing | _ 0 _ | _ 2 _ | s | _ 1 _ | _ 0 _ | daq.

SI11	So'rovnoma holati	
	Savolnoma to'liq yakunlandi	1
	Savolnoma qisman yakunlandi	2

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Savolnoma holatiga mos keladigan kodni ("1" yoki "2") doira bilan belgilang.

Tushuncha:

Savolnoma to'liq yakunlandi: Barcha savollar berildi va ularga javob olindi.

Savolnoma qisman yakunlandi: Ba'zi savollar berilmadi va ularga javob olinmadi.

SI12	Olingan ma'lumotlar va javoblarning ishonchliligini shaxsiy baholash	
	Ishonarli ma'lumot	1
	Shubhali ma'lumot	2
	Fikr mavjud emas	3

Tushuncha:

Ishonarli ma'lumot: Intervyu oluvchining fikricha, intervyu respondentning javoblari ishonchli bo'lishini kafolatlaydigan sharoitlarda o'tkazilgan.

Shubhali ma'lumot: Intervyu oluvchida respondentning barcha javoblari yoki ularning bir qismi to'g'riligiga shubha qilish uchun asoslar mavjud (masalan, intervyu davomida uchinchi shaxs ishtirok etgan yoki respondent ehtiyotkor yoki uyalgandek ko'ringan).

Fikr mavjud emas: Intervyu oluvchida respondent tomonidan berilgan javoblarning ishonchliligi to'g'risida hech qanday fikr mavjud emas.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Olingan ma'lumotlar va javoblarning ishonchliligini shaxsiy baholash uchun mos keladigan kodni ("1," "2" yoki "3") doira bilan belgilang.

SI13	Intervyu oluvchining so'rovnomalar holatlari bo'yicha izohlari	
------	--	--

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bo'sh joyga intervyu oluvchi intervyu jarayoni (**kontekst, vaziyatlar, respondentning munosabati va boshqalar**) bo'yicha o'z sharhlari, mulohazalari va kuzatuvlarini yozadi, xususan, javoblarni tahlil qilish va talqin qilish uchun muhim bo'lgan har qanday omillarni qayd etadi.

SI14	Savolnoma kodi	I _ I _ I _ I	I _ I _ I _ I	I _ I	I _ I _ I _ I
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi yoki Ishchir	Savolnoma raqami

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Har bir savolnoma, shuningdek, har bir yarim tuzilmali intervyu raqamlangan. Ushbu seriya raqami to'rtta elementdan iborat:

1. Iqtisodiy sohaning bosh harflari o'rganilayotgan iqtisodiy sohani aniqlaydi. U milliy maslahatchilar tomonidan belgilangan iqtisodiy soha kodlariga mos keladi. Masalan, qurilish va jamoat ishlari bo'yicha "QVJ," tijorat bo'yicha "TIJ" va boshqalar.
2. Joylashuv bosh harflari, intervyu o'tkazilgan joyni aniqlaydi. Iqtisodiy soha bosh harflariga kelsak, joylashuv bosh harflari milliy maslahatchilar tomonidan belgilangan joylashuv kodiga mos keladi. Masalan, Obidjon uchun "OBI," Tunis uchun "TUN" va boshqalar.
3. Respondentning turini ko'rsatuvchi kod ("Ish beruvchi" yoki "Ishchi"). Intervyu oluvchi "Ish beruvchi" uchun "IB" ni, "Ishchi" uchun "ICH" ni ko'rsatadi.
4. Savolnomaning raqami (01, 02, va hokazo).

Masalan, Obidjon shahridagi qurilish sohasida ish beruvchi tomonidan olingan birinchi savolnomaning seriya raqami quyidagicha bo'ladi:

		Q V J	OBI	IB	S O I
		Qurilish va jamoat ishlarining bosh harflari	Joylashuvning bosh harflari, masalan Obidjon	Ish beruvchi yoki Ishchi	Obidjondagi QVJ ish beruvchisi uchun Savolnoma raqami
QI15	Code for other surveys - Questionnaire or Semi-Structured Interview - connected with this survey	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami

Ushbu bandning maqsadi boshqa savolnomalardan, masalan, respondent uchun ishlaydigan ishchilar bilan o'tkazilgan savolnomalardan korxonaga tegishli ma'lumotlar mavjudligini yoki boshqa intervyulardan, masalan, agar respondent yarim tuzilmali individual yoki guruh intervyuda ham ishtirok etgan bo'lsa, xuddi shu respondentga tegishli ma'lumotlar mavjudligini ko'rsatishdir. Keyinchalik ma'lumotlarni tahlil qilishni osonlashtirish uchun bu yerda tegishli savolnomalar va/yoki yarim tuzilmali intervyularning seriya raqami ko'rsatilishi kerak. Savolnomalar singari, yarim tuzilmali intervyular ham savolnoma seriya raqamlari bilan bir xil modelga asoslangan seriya raqamiga ega (*Yarim tuzilmali intervyularni o'tkazish bo'yicha qo'llanmaga* qarang).

Korxona identifikatsiyasi (KI)

KI1	Korxona qachon tashkil topgan?	Yilni kiriting	_ _ _ _
-----	--------------------------------	----------------	---------------------

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering (qalin matn).

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Belgilangan joyga yilni yozing.

KI2	Sizning korxonadagi lavozim/maqomingiz qanday?	Erkin javob	
-----	--	-------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Belgilangan katakka javobingizni yozing.

KI3	Siz ushbu korxonaning egasimisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_
-----	-----------------------------------	-------------------------------	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

KI4	Korxonaning huquqiy maqomi qanday?	1: 2: 3: 4: Boshqa (aniqlashtiring) 5: BLM-JY	_ Agar 4 bo'lsa, aniqlashtiring:
-----	------------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Eslatma: Ushbu mamlakatda amal qilayotgan turli qonuniy maqomlarni aks ettirish maqsadida javoblarni milliy maslahatchilar tanlab oladi.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan katakchaga javobga mos keluvchi sonni kiriting. Agar javob "4: Boshqa" bo'lsa, berilgan bo'shliqda respondent tomonidan eslatib o'tilgan huquqiy maqomni ko'rsating.

KI5	Korxonangizning asosiy faoliyati nimadan iborat?	Erkin javob	
-----	--	-------------	-------

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Asosiy faoliyat nomini bo'sh joyga yozing.

KI6	Korxonangiz hududingizdagi yirikroq korxonaga subpudratchi vazifasini bajaradimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_
-----	---	-------------------------------	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

K17	Korxonangiz boshqa bir korxonaga subpudratchi vazifasini bajaradimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	
-----	--	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

K18	Korxonangiz Tijorat reestrda ro'yxatdan o'tganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	
-----	---	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

K19	Sizda Noyob moliyaviy identifikatsion raqam bormi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	
-----	--	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

K110	Korxonangiz soliqqa tortiladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, KI12 savoliga o'ting
------	----------------------------------	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, unda to'g'ri KI12 savoliga o'ting. KI11 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

K111	Korxona soliqqa tortishning qaysi tizimiga kiradi?	Erkin javob		
------	--	-------------	-------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javobni yozing.

K112	Korxonangiz Milliy ijtimoiy himoya jamg'armasiga aloqadormi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	
------	--	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

K113	Korxonangiz Milliy ijtimoiy himoya jamg'armasiga badal to'laydimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, KI15 savoliga o'ting
------	--	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, unda to'g'ri KI15 savoliga o'ting. KI14 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

KI14	Korxonangiz barcha ishchilari nomidan Milliy ijtimoiy himoya jamg'armasiga badal to'laydimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	
------	--	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

KI15	Hozirgi vaqtda necha kishi doimiy asosda qo'l ostingizda ishlaydi?	Doimiy ishchilarning sonini kiriting yoki BLM-JY deb yozing	_ _ _ _ _ _	
------	--	---	-------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan kataklarga ishchilar sonini kiriting. Agar respondent bilmayman deb javob bersa yoki javob bermasa, javob uchun berilgan katakchaga BLM-JY deb yozing.

KI16	Doimiy ishchilarning mehnat shartnomasi bormi?	1: Ha, ularning barchasida 2: Ha, ko'pchiligida 3: Ha, ba'zilarida 4: Yo'q, hech qaysisida 5: BLM-JY	_ _	
------	--	--	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

KI17	Doimiy ishchilaringizning nechitasi ayollar? xxx Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: nechitasi ayollar B: nechitasi chet el fuqarolari C: nechitasi nogiron D: nechitasi 18 yoshdan kichik E: nechitasi 15 yoshdan kichik F: nechitasi 13 yoshdan kichik	Har bir variant uchun raqamni yozing yoki BLM-JY deb belgilang	_ _	A: B: C: D: E: F:
------	---	--	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: KI17 bir nechta savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Quyidagi savolni o'qing **"Doimiy ishchilaringizning nechitasi ayollar?"**. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin **"Doimiy ishchilaringizning nechitasi chet el fuqarolari?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

“Doimiy ishchilaringizning nechtasi nogiron?” savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

“Doimiy ishchilaringizning nechtasi 18 yoshdan kichik?” savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Va har bir variant uchun shu tartibda davom ettiring.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos keluvchi harf yoniga doimiy ishchilar sonini yozing (“A:...” ayollar soni uchun, “B:...” chet ellik doimiy ishchilar soni uchun va h.k.). Agar intervyu olinayotgan shaxs savolga bilmayman (BLM) deb javob bersa yoki umuman javob bermasa (JY), javob maydoniga BLM-JY deb yozing.

KI18	Ba'zida xodimlarni vaqtinchalik asosda ishga olasizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, KI22 savoliga o'ting
-------------	--	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob “2: Yo'q” yoki “3: BLM-JY” bo'lsa, unda to'g'ri KI22 savoliga o'ting. KI19 dan KI21 gacha bo'lgan savollarni bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

KI19	Hozirda nechta ishchi vaqtinchalik asosda qo'l ostingizda ishlaydi?	Odamlar sonini yozing yoki BLM-JY deb belgilang	_ _	
-------------	---	---	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Vaqtinchalik ishchilar sonini belgilangan katakka kiriting. Agar intervyu olinayotgan shaxs savolga bilmayman (BLM) deb javob bersa yoki umuman javob bermasa (JY), javob maydoniga BLM-JY deb yozing.

KI20	So'ngi 12 oy davomida qabul qilingan vaqtinchalik/mavsumiy ishchilarning nechtasi ayollar? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: nechtasi ayollar B: nechtasi chet el fuqarolari C: nechtasi nogiron D: nechtasi 18 yoshdan kichik E: nechtasi 15 yoshdan kichik F: nechtasi 13 yoshdan kichik	Har bir variant uchun raqamni yozing yoki BLM-JY deb belgilang BLM-JY	A: B: C: D: E: F:	
-------------	---	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: KI20 bir nechta savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Quyidagi savolni o'qing **“Vaqtinchalik ishchilarning nechtasi ayollar?”**. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin **“Vaqtinchalik ishchilarning nechtasi chet el fuqarolari?”** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

“Vaqtinchalik ishchilarning nechtasi nogiron?” savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos keluvchi harf yoniga vaqtinchalik ishchilar sonini yozing (“A:...” ayollar soni uchun, “B:...” chet ellik doimiy ishchilar soni uchun va h.k.). Agar intervyu

olinayotgan shaxs savolga bilmayman (BLM) deb javob bersa yoki umuman javob bermasa (JY), javob maydoniga BLM-JY deb yozing.

KI21	Vaqtinchalik/mavsumiy ishchilarin-gizning mehnat shartnomasi bormi?	1: Ha, ularning barchasida 2: Ha, ko'pchiligida 3: Ha, ba'zilarida 4: Yo'q, hech qaysisida 5: BLM-JY	_ _	
------	---	--	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

KI22	Hozirda korxonada nechta shogirdlar mavjud?	Odamlar sonini yozing yoki BLM-JY deb belgilang	_ _ _ _ _ _	Agar javob "0" bo'lsa, KI27-savolga o'ting.
------	---	---	-------------------	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob 0 bo'lsa, unda to'g'ri KI27 savoliga o'ting. KI23 dan KI26 gacha bo'lgan savollarni bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Odamlar sonini belgilangan katakka kiriting. Agar intervyu olinayotgan shaxs savolga bilmayman (BLM) deb javob bersa yoki umuman javob bermasa (JY), javob maydoniga BLM-JY deb yozing.

KI23	O'rtacha vaziyatda, shogirdlar qo'l ostingizda qancha muddat shogirdlik qilishadi?	Muddatni kiriting (oylarda) yoki BLM-JY deb yozing	_ _ _ _ oy	
------	--	--	------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Oylar sonini belgilangan katakka kiriting. Agar intervyu olinayotgan shaxs savolga bilmayman (BLM) deb javob bersa yoki umuman javob bermasa (JY), javob maydoniga BLM-JY deb yozing.

KI24	Shogirdlar o'quv markazida ro'yxatdan o'tganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	
------	---	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

KI25	Shogirdlaringizda shogirdlik shartnomasi mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	
------	--	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

KI26	Korxonangiz shogirdlaringizga maosh to'laydimi?	1: Ha, ularning barchasiga 2: Ha, ko'pchiligiga 3: Ha, ba'zilariga 4: Yo'q, hech qaysisiga 5: BLM-JY	Agar javob 1, 2 yoki 3 bo'lsa ularga qay tartibda to'lov amalga oshirilishini ham ko'rsating, masalan: ish bo'yicha, soatbay, kunbay, haftabay, yoki oylik Miqdor va valyutani aniq ko'rsating _	
------	---	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Agar javob "1 bo'lsa. Ha, hammasiga," "2. Ha, ko'pchiligiga," "3. Ha, ba'zilariga" bo'lsa, "Ular qancha maosh oladilar?" deb ham so'rang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "1 bo'lsa. Ha, hammasiga," "2. Ha, ko'pchiligiga," "3. Ha, ba'zilariga" to'lov usuli bilan bog'liq javobga mos keladigan variantni doira bilan belgilang. Shuningdek, maosh miqdori va valyutasini ham kiriting.

KI27	Shogirdlaringizga turar joy kabi imtiyozlarni taqdim etasizmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: turar joy B: oziq-ovqat C: transport	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _	
------	---	-------------------------------	--------------------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: KI20 bir nechta savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Quyidagi savolni o'qing **"Shogirdlaringizga turar joy kabi imtiyozlarni taqdim etasizmi"**. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin **"Shogirdlaringizga oziq-ovqat kabi imtiyozlarni taqdim etasizmi?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

"Shogirdlaringizga transport kabi imtiyozlarni taqdim etasizmi?" savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan katakchaga imtiyozlar bilan bog'liq javobga mos raqamni kiriting ("A: ..." turar joy uchun, "B: ..." oziq-ovqat uchun, va hokazo).

KI28	Oila a'zolaringizdan birortasi sizning ishingizga ixtiyoriy ravishda yordam beradimi?	1: Doimo 2: Tez-tez 3: Ba'zi-ba'zida 4: Hech qachon 5: BLM-JY	_	
------	---	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

KI29	Korxona haftasiga necha soat faoliyat yuritadi?	Har haftalik soatlar sonini kiriting	_ _ soat/haftasiga	
------	---	--------------------------------------	----------------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Har haftalik soatlar sonini belgilangan katakka kiriting.

Bugungi kunda biznesingizni yuritish va rivojlantirishda siz duch kelayotgan asosiy muammolar, qiyinchiliklar va cheklovlar haqida ko'proq bilmoqchi edim.				
KI30	Ishdagi baxtsiz hodisalar ... Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: ishdagi baxtsiz hodisalar ... B: ishchilarning sog'ligi ... C: mehnat nizolari ... D: besabab ishga kelmaslik ...	1: muammo emasmi? 2: ikkinchi darajali muammomi? 3: jiddiy muammomi? 4: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _	

Savolni qanday so'rash kerak:

KI30 savoliga o'tishdan oldin, quyidagi Kirish so'zini o'qing **"Bugungi kunda biznesingizni yuritish va rivojlantirishda siz duch kelayotgan asosiy muammolar, qiyinchiliklar va cheklovlar haqida ko'proq bilmoqchi edim."** KI30 savoli mayda savollardan iborat bir necha savollarni tashkil etadi.

Savol ko'rsatilgan variantlarning har biri uchun quyidagicha o'qilishi kerak:

"Ishdagi baxtsiz hodisalar muammo emasmi? ikkinchi darajali muammomi? jiddiy muammomi?" savolini o'qing. Javobni kuting va uni yozib oling.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo).

Ishdagi xavfsizlik (XVF)

<i>Endi sizdan ish joyidagi xavfsizlik va uni yaxshilash yo'llari haqida bir necha savollar so'ramoqchiman</i>				
XVF1	So'ngi 12 oyda, korxonaningizda baxtsiz hodisalar bo'lganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, XVF4 ga o'ting

Savolni qanday so'rash kerak:

XVF1 savolida o'tishdan oldin, quyidagi Kirish so'zini o'qing **"Endi sizdan ish joyidagi xavfsizlik va uni yaxshilash yo'llari haqida bir necha savollar so'ramoqchiman"**. Keyin bo'lsa, XVF1 savolini qanday yozilgan bo'lsa, shundayligicha o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, unda to'g'ri XVF4 savoliga o'ting. XVF2 va XVF3 savollarini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

XVF2	Ushbu baxtsiz hodisa(lar)da nechta ishchi(lar) jabrlangan?	Jami sonni kiriting	_ _	
-------------	--	---------------------	--------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Baxtsiz hodisa(lar)da jabrlangan ishchilar sonini ko'rsating.

XVF3	Ushbu baxtsiz hodisalarning asosiy sababi haqida ko'proq bilmoqchiman. Kimyoviy moddalarni qo'llash bilan bog'liq baxtsiz hodisalar bo'lganmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: kimyoviy moddalar bilan bog'liq baxtsiz hodisalar B: xavfli mashinalar yoki uskunalardan (kesish asboblari yoki og'ir, issiq, korroziv yoki elektr asboblari)dan foydalanish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar C: balandlikdan yiqilish yoki ko'milib qolish D: korxona ichidagi baxtsiz hodisalari E: ishga borish-kelish vaqtidagi baxtsiz hodisalar F: yong'in va elektr (tok urishi) ta'siridagi baxtsiz hodisalar G: boshqa turdagi baxtsiz hodisalar (aniq ko'rsating)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _	
-------------	--	-------------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: XVF3 bir nechta savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant

uchun takrorlanishi lozim:

“Men bu baxtsiz hodisalarning asosiy sabablari haqida ko'proq ma'lumot olishni xohlayman. Kimyoviy moddalardan foydalanish bilan bog'liq biron-bir baxtsiz hodisa sodir bo'lganmi?” savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin **“Xavfli mashinalar yoki uskunalaridan (kesish asboblari yoki og'ir, issiq, korroziv yoki elektr asboblari) foydalanish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar bo'lganmi?”** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

“Balandlikdan yiqilish yoki ko'milib qolish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar ro'y berganmi?” savolini bering. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting (“A,” “B,” “C” va hokazo). Agar shaxs “G: Boshqa” variantiga “1: Ha” deb javob bersa, javob beruvchi tomonidan aytib o'tilgan baxtsiz hodisalarning boshqa sabablarini yozing.

XVF4	Ishchilaringizdan birortasi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jamoaviy sug'urta bilan qamrab olinganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

XVF5	Ishdagi baxtsiz hodisa qurbonlariga biron-bir kompensatsiya to'lanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, XVF7 ga o'ting
-------------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob “2: Yo'q” yoki “3: BLM-JY” bo'lsa, unda to'g'ri XVF7 savoliga o'ting. XVF6 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

XVF6	Ularga kompensatsiyani kim to'laydi?	1: Korxona to'laydi 2: Sug'urta qoplaydi 3: Boshqa 4: BLM-JY	_ Agar javob 3 bo'lsa, aniqlashtiring:	
-------------	--------------------------------------	---	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob “3: Boshqa” bo'lsa, javobni belgilangan joyga yozing.

XVF7	Agar ishdagi baxtsiz hodisa da'volanish yoki kasalxonaga joylashtirishni talab qilsa, xarajatlar qoplanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Agar javob 3 bo'lsa, aniqlashtiring:	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, SAL1 ga o'ting
-------------	---	-------------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob “2: Yo'q” yoki “3: BLM-JY” bo'lsa, unda to'g'ri SAL1 savoliga o'ting. XVF8 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

XVF8	Ushbu xarajatlarni kim qoplaydi?	1: Korxona qoplaydi 2: Sug'urta qoplaydi 3: Boshqa 4: BLM-JY	__ Agar javob 3 bo'lsa, aniqlashtiring:	
-------------	----------------------------------	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "3: Boshqa" bo'lsa, javobni ajratilgan joyga yozib qo'ying.

Salomatlik (SAL)

Ish xodimlarning sog'lig'iga ta'sir ko'rsatishi mumkin. Hozirda ish, xodimlaringiz sog'lig'iga qanday ta'sir qilayotganligini bilmoqchiman. Ayniqsa, ishga aloqador bo'lgan biron-bir kasallikning maxsus sabablari haqida ma'lumot olsam.				
Xususan, ish bilan bog'liq bo'lishi mumkin bo'lgan har qanday kasalliklarning aniq sabablarini chuqurroq o'rganmoqchiman.				
SAL1	Ish joyida xatarlarni baholashni amalga oshirasizmi?	1: Yo'q, hech qachon 2: Ha, bir marotaba 3: Ha, muntazam ravishda 4: BLM-JY	__ Agar javob 3 bo'lsa, qanchalik muntazamligini ko'rsating:	

Savolni qanday so'rash kerak: SAL1 savoliga o'tishdan oldin, "Ish xodimlarning sog'lig'iga ta'sir ko'rsatishi mumkin. Hozirda ish, xodimlaringiz sog'lig'iga qanday ta'sir qilayotganligini bilmoqchiman. Ayniqsa, ishga aloqador bo'lishi mumkin bo'lgan biron-bir kasallikning maxsus sabablari haqida ma'lumot olsam.", Kirish so'zini o'qing. Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "3: Ha, muntazam ravishda" bo'lsa, berilgan bo'sh joyga necha martaligini yozing.

SAL2	Ishchilaringiz kimyoviy moddalardan ta'sirlanish natijasida ba'zida kasal bo'lib qolishadimi? A: kimyoviy moddalardan ta'sirlanish B: biologik xavflarga duchor bo'lish C: ish joyidagi havo sifatining yomonligi D: ish joyidagi haddan tashqari shovqin E: ish joyidagi yuqori harorat yoki suv yetishmasligi F: gigiyena qoidalariga rioya qilmaslik G: jismoniy zo'riqish va charchoq H: ruhiy zo'riqish I: spirtli ichimliklar yoki boshqa giyohvand moddalarni iste'mol qilish	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __	
-------------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: SAL2 bir nechta savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

"Ishchilaringiz kimyoviy moddalardan ta'sirlanish natijasida ba'zida kasal bo'lib qolishadimi?" savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Keyin, "Ishchilaringiz biologik xavflarga duchor bo'lish natijasida ba'zida kasal bo'lib qolishadimi?" Javobni eshiting va uni yozib oling.

"Ishchilaringiz ish joyidagi havo sifatining yomonligi natijasida ba'zida kasal bo'lib qolishadimi?"

Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A," "B," "C" va hokazo).

SAL3	O'tgan 12 oyda qancha ishchi kasal bo'ldi?	Jami ishchilarning sonini kiriting yoki BLM-JY deb yozing	_ _ _	
-------------	--	---	---------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan katakka ish kunlari sonini raqamlar bilan kiriting. Agar intervyu olinayotgan shaxs savolga bilmayman (BLM) deb javob bersa yoki umuman javob bermasa (JY), javob maydoniga BLM-JY deb yozing.

SAL4	O'tgan 12 oyda ishchilarning kasal bo'lib qolishi natijasida necha ish kuni yo'qotildi?	Jami ish kunlarining sonini kiriting yoki BLM-JY deb yozing	_ _ _	
-------------	---	---	---------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Belgilangan joyga ish kunlarining sonini kiriting. Agar intervyu olinayotgan shaxs savolga bilmayman (BLM) deb javob bersa yoki umuman javob bermasa (JY), javob maydoniga BLM-JY deb yozing.

SAL5	Korxonani boshqarishda salomatlik masalalari muammo hisoblanadimi?	1: Ha, ular muammo 2: Yo'q, ular muammo emas 3: BLM-JY	_	
-------------	--	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

SAL6	Ishchilaringizning sog'lik bilan bog'liq muammolari ularning ish faoliyatiga bog'liq deb o'ylaysizmi?	1: Ha 2: Ha, faqat qisman 3: Yo'q, buni ishga aloqasi yo'q 4: BLM-JY	_	
-------------	---	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

SAL7	Fikringizcha, ba'zi mehnat vazifalari ishchilarning salomatligiga zararli bo'lishi mumkinmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Agar javob 1 bo'lsa, ayni qaysi mehnat vazifalari:	
-------------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Agar javob "1: Ha" bo'lsa, "Aynan qaysi mehnat vazifalari?" savolini bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "1: Ha" bo'lsa, berilgan joyga ishchilarning sog'lig'iga ta'sir qiladigan mehnat vazifalarni yozing.

SAL8	Ishchilaringiz kasallik sabab ishga chiqa olishmay qolsa ularga maosh to'lanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

Profilaktika (PRO)

Ba'zan kasb faoliyatida sog'liqqa xavf tug'diruvchi omillarni aniqlash va xodimlarni himoya qilish uchun qanday choralar ko'rish kerakligini bilish mushkul yoki imkonsiz bo'ladi. Endi, siz bilan mana shu masalalarni muhokama qilsak.				
PRO1	Ish faoliyati xodimlaringiz salomatligiga qanday ta'sir ko'rsatishi haqida yaxshi ma'lumotga egaman deb hisoblaysizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	

Savolni qanday so'rash kerak: PRO1 savoliga o'tishdan oldin "Ba'zan kasb faoliyatida sog'liqqa xavf tug'diruvchi omillarni aniqlash va xodimlarni himoya qilish uchun qanday choralar ko'rish kerakligini bilish mushkul yoki imkonsiz bo'ladi. Endi, siz bilan mana shu masalalarni muhokama qilsak.", Kirish so'zini o'qing. Keyin esa PRO1 savolini qanday yozilgan bo'lsa, shunday o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO2	Ishchilaringiz ish bilan bog'liq salomatlik xavflari va ularning oldini olish yo'llari haqida biror mashg'ulot yoki ma'lumot olishadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, PRO4 savoliga o'ting
-------------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, unda to'g'ri PRO4 savoliga o'ting. PRO3 savolini bermang.

PRO3	Ushbu mashg'ulot yoki ma'lumotni kim taqdim etadi? A. Salomatlik/xavfsizlik mutaxassisi B: Kasaba uyushmasi yoki ishchilar tashkilotining vakili C: Shaxsan o'zim yoki korxona rahbari/boshqaruvchisi D: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ Agar javob D bo'lsa, aniqlashtiring:	
------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Intervyu olinayotgan shaxs aytgan barcha javoblarga mos raqamlarni kiriting. Agar ba'zi javoblar ro'yxatda bo'lmasa, "D: Boshqa" deb belgilab, ajratilgan joyga o'sha javob(lar)ni yozing.

PRO4	Ishga olish paytida, xodimlardan ularning sog'liklari haqida tibbiy ma'lumotnoma so'raysizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
------	---	-------------------------------	----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO5	Ishchilaringiz professional tibbiy tekshiruvdan o'tishadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
------	--	-------------------------------	----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO6	Korxonangizga biror marotaba tibbiy mehnat inspektori tashrif buyurganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
------	---	-------------------------------	----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO7	Ishchilaringizni xavfsizlik poyabzal-lari bilan ta'minlaysizmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang:²⁷ A: xavfsizlik poyabzallari B: mehnat kombinezonlari C: mehnat shimlari D: kurtka yoki ish paltosi E: nafas olish niqobi F: ko'zoynaklar G: dubulg'a H: qo'lqoplar I: eshitishni himoyalash vositasi J: boshqalar (aniqlashtiring): 	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _	
------	---	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: PRO7 bir nechta savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

"Ishchilaringizni xavfsizlik poyabzallari bilan ta'minlaysizmi?" savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Ishchilaringizni mehnat kombinezonlari bilan ta'minlaysizmi?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tarzda davom eting. Agar intervyu olinayotgan shaxs "J: Boshqa" variantiga "Ha" deb javob bersa, unda **"Ishchilaringizni yana qanday himoya vositalari bilan ta'minlaysiz?"** savolini bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A," "B," "C" va hokazo). Agar intervyu olinuvchi "J: Boshqa" variantiga "Ha" deb javob bersa, respondent tomonidan ko'rsatilgan boshqa uskunalarini ajratilgan joyga yozing.

PRO8	Ishchilardan siz taqdim etgan himoya vositalardan foydalanishni talab qilasizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	---	--	--------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO9	Korxona himoya vositalariga texnik xizmat ko'rsatish va ularning yuvilishini amalga oshiradimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	--	--	--------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO10	Ishchilaringiz himoya vositalaridan foydalanish bo'yicha mashg'ulot yoki ma'lumot oladilarmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------	--	--	--------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

²⁷ Ro'yxat iqtisodiyot sohasiga qarab moslashtiriladi. Bunda milliy maslahatchilar amaldagi qonunchilik bazasidan foydalanishlari mumkin.

PRO11	Ishchilaringiz ish joyida ichimlik suvidan foydalanish imkoniyatiga egami? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: ²⁸ A: ichimlik suvi B: ichish uchun yaroqsiz suv C: hojatxona yoki unitaz D: dush yoki yuvingich	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __	
--------------	--	-------------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: PRO11 bir nechta savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

"Ishchilaringiz ish joyida ichimlik suvidan foydalanish imkoniyatiga egami?" savolini bering. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin, **"Ishchilaringiz ish joyida ichish uchun yaroqsiz suvdan foydalanish imkoniyatiga egami?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tarzda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A," "B," "C" va hokazo).

PRO12	Homilador ayollar ish joylarini o'zlariga moslashtirib olishlari mumkinmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
--------------	--	-------------------------------	----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi (UJE)

Ish beruvchi va ishchi o'rtasidagi munosabatlar ba'zan murakkab bo'ladi. Kelishmovchiliklar, keskinlik va nizolar ro'y berishi mumkin. Siz ushbu nizolarni qanday hal qilasiz? Mana shular haqida savol bersam.				
UJE1	Siz ishchilaringiz bilan plakatlar yoki e'lonlar taxtasi orqali muloqot qilasizmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: plakat yoki e'lonlar taxtasi orqali B: uchrashuvlar orqali C: elektron pochta orqali D: telefon orqali E: yuzma-yuz F: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __	

Savolni qanday so'rash kerak: UJE1 savoliga o'tishdan avval, **"Ish beruvchi va ishchi o'rtasidagi munosabatlar ba'zan murakkab bo'ladi. Kelishmovchiliklar, keskinlik va nizolar ro'y berishi**

²⁸ Iqtisodiy soha va mamlakatga qarab moslashtiriladi.

mumkin. Siz ushbu nizolarni qanday hal qilasiz? Mana shular haqida savol bersam" Kirish so'zini o'qing. UJE1 bir nechta savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

"Siz ishchilaringiz bilan plakatlar yoki e'lonlar taxtasi orqali muloqot qilasizmi?" savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Siz ishchilaringiz bilan uchrashuvlar orqali muloqot qilasizmi?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

"Siz ishchilaringiz bilan elektron pochta orqali muloqot qilasizmi?" savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A," "B," "C" va hokazo). Agar "F: Boshqa" savoliga "1: Ha" javobi berilgan bo'lsa, respondent yodga olgan boshqa muloqot vositalarini yozing.

UJE2	Oxirgi uch yil ichida jamoaviy muzokaralar olib bordingizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	Agar javob 2 yoki 3, UJE5 savoliga o'ting
-------------	--	-------------------------------	----	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita UJE5 savoliga o'ting. UJE3 va UJE4 savollarini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bir nechta javob variantli savolga tegishli javob raqamini berilgan joyga kiriting. Savol har bir keltirilgan variant uchun quyidagicha o'qilishi lozim:

Savolni o'qing, **"Ushbu jamoaviy muzokaralar maosh masalasiga qaratilganmide?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Savolni o'qing, **"Ushbu jamoaviy muzokaralar ish vaqti masalasiga qaratilganmide?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Savolni o'qing, **"Ushbu jamoaviy muzokaralar ta'til masalasiga qaratilganmide?"** Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A," "B," "C" va hokazo). Agar "F: Boshqa" savoliga "1: Ha" javobi berilgan bo'lsa, jamoaviy muzokaralarning e'tibor markazi bo'lgan masalalarni yozing.

UJE4	Kimlar bilan maoshga qaratilgan jamoaviy muzokaralarni olib borgansiz? Avvalgi savolda aniqlangan har bir variant uchun savolni takrorlang: A: maoshga qaratilgan B: ish vaqtiga qaratilgan C: ta'tilga qaratilgan D: ijtimoiy himoyaga qaratilgan E: mehnat xavfsizligi va/yoki gigiyenasi holatlariga qaratilgan	1: Kasaba uyushmasi vakillari 2: Kasaba uyushmasiga aloqador bo'lmagan ishchilar vakillari bilan 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __	
-------------	--	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: UJE4 bir nechta savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Savolni o'qing, **"Kimlar bilan maoshga qaratilgan jamoaviy muzokaralarni olib borgansiz?"**. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Savolni o'qing, **"Kimlar bilan ish vaqtiga qaratilgan jamoaviy muzokaralarni olib borgansiz?"**. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Savolni o'qing, **"Kimlar bilan ta'tilga qaratilgan jamoaviy muzokaralarni olib borgansiz?"**. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A," "B," "C" va hokazo). Agar "F: Boshqa" savoliga "1: Ha" javobi berilgan bo'lsa, jamoaviy muzokaralarning e'tibor markazi bo'lgan masalalarni yozing.

UJE5	Korxonangizda amalda bo'lgan jamoa shartnomasi mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	Agar javob 2 yoki 3, UJE8 savoliga o'ting
-------------	--	-------------------------------	----	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita UJE8 savoliga o'ting. UJE6 va UJE7 savollarini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE6	Ushbu jamoa shartnomasi maosh masalalarini qamrab oladimi? Avvalgi savolda aniqlangan har bir variant uchun savolni takrorlang: A: maosh B: ish vaqti C: ishdagi xavfsizlik D: ishchilar salomatligi E: ijtimoiy himoya F: nogironligi bo'lgan shaxslarning integratsiyasi G: ishdan bo'shatish shartlari H: uzluksiz ta'lim I: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __	
-------------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: UJE6 bir nechta savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

"Ushbu jamoa shartnomasi maosh masalalarini qamrab oladimi?" savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Ushbu jamoa shartnomasi ish vaqti masalalarini qamrab oladimi?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A," "B," "C" va hokazo). Agar respondent "I: Boshqa" savoliga "Ha" deb javob bersa, respondent aytgan boshqa masalalarni ajratilgan joyga yozib qo'yning.

UJE7	Ushbu jamoa shartnomasi kimlarga nisbatan qo'llaniladi? Ushbu shartnoma quyidagilarga nisbatan qo'llaniladimi?	1: barcha ishlar, jumladan vaqtinchalik ishchilar? 2: faqatgina doimiy ishchilar? 3: faqatgina mahalliy ishchilar? 4: boshqalar (aniqlashtiring) 5: BLM-JY	_ Agar javob 4 bo'lsa, aniqlashtiring:	
------	--	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: UJE7 savoli mayda savollardan iborat bir necha savollarni tashkil etadi. U quyidagicha berilishi kerak: **"Ushbu jamoa shartnomasi kimlarga nisbatan qo'llaniladi? Bu barcha ishlar, jumladan vaqtinchalik ishchilarga nisbatan ham qo'llaniladimi? Bu faqatgina doimiy ishchilarga nisbatan qo'llaniladimi? Bu faqatgina mahalliy ishchilarga nisbatan qo'llaniladimi? boshqalargachi?"** Agar javob "4: boshqalar" bo'lsa, "Jamoa shartnomasi kimlarga nisbatan qo'llaniladi?" savolini bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "4: boshqa" bo'lsa, shartnoma qo'llaniladigan shaxslar guruh(lar)ini yozing.

UJE8	Ishchilaringiz kasaba uyushmasiga a'zo bo'la oladilarmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, UJE11 savoliga o'ting
------	--	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita UJE11 savoliga o'ting. UJE9 va UJE10 savollarini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE9	Kasaba uyushmasiga a'zo bo'lgan biron-bir ishchining bormi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, UJE11 savoliga o'ting
------	---	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita UJE11 savoliga o'ting. UJE10 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE10	Bilishingizcha, ishchilaringizning nechitasi kasaba uyushmasiga a'zo?	Ishchilar sonini kiriting yoki BLM-JY deb yozing	_	
-------	---	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan joyga kasaba uyushmasi a'zosi bo'lgan ishchilar sonini kiriting. Agar intervyu olinuvchi bilmayman (BLM) deb javob bersa yoki javob bermasa (JY), javob maydoniga BLM-JY deb belgilang.

UJE11	Bir yoki bir necha kasaba uyushmalari yoki ishchilar tashkilotlari bilan aloqa qilib turasizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, UJE13 savoliga o'ting
-------	---	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita UJE13 savoliga o'ting. UJE12 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE12	Kasaba uyushmalari vakillari yoki ishchilar tashkilotlari bilan aloqalaringizni qanday baholaysiz? Ular qanday edi deb aytgan bo'lardingiz?	1: korxona faoliyati uchun ancha foydali 2: korxona faoliyati uchun unchalik foyda bermaydi 3: BLM-JY	_	Agar javob 1 yoki 2 bo'lsa, UJE14 savoliga o'ting
-------	---	---	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Quyidagicha savol bering: **"Kasaba uyushmalari vakillari yoki ishchilar tashkilotlari bilan aloqalaringizni qanday baholaysiz? Ularni korxona faoliyati uchun ancha foydali deb hisoblaysizmi? Yoki korxona faoliyati uchun unchalik foyda bermaydilar deb o'ylaysizmi?"**

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

O'tkazib yuborish: Agar javob "1: ancha foydali" yoki "2: unchalik foyda bermaydi" bo'lsa, bevosita UJE14 savoliga o'ting. UJE13 savolini bermang.

UJE13	Sizningcha, korxonangizni kasaba uyushmasi tashkiloti bilan hamkorlik qilishi manfaatli bo'ladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE14	Ishchilaringiz bilan mehnat nizolari qanchalik tez ro'y beradi?	1: tez-tez 2: kamdan kam 3: umuman bo'lmaydi 4: BLM-JY	_	
-------	---	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savol quyidagicha o'qilishi kerak: **"Ishchilaringiz bilan mehnat nizolari qanchalik tez ro'y beradi? Kamdan kammi? Yoki umuman ro'y bermaydimi?"**

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE15	Nizo yuzaga kelganda, siz bu masalani bevosita har bir tegishli ishchi bilan alohida muhokama qilib olasizmi? Avvalgi savolda aniqlangan har bir variant uchun savolni takrorlang: A: bevosita har bir tegishli ishchi bilan alohida B: bevosita har bir tegishli ishchi bilan jamoaviy tartibda C: kasaba uyushmasi vakilining vositachi sifatida ishtirokida D: ishchilar (kasaba uyushmasidan bo'lmagan) vakilining vositachi sifatida ishtirokida E: Mehnat inspeksiyasi vakilining vositachi sifatida ishtirokida F: boshqa (aniqlashtiring.....)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __	
-------	--	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: UJE15 bir necha savollardan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Quyidagi savolni o'qing, **"Nizo yuzaga kelganda, siz bu masalani bevosita har bir tegishli ishchi bilan alohida muhokama qilib olasizmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Nizo paydo bo'lganda, ishchilar o'z talablarini guruh sifatida taqdim etib, masalani jamoa bo'lib muhokama qilasizmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A," "B," "C" va hokazo).

Ish joyidagi cheklovlar (majburiy mehnat) (MM)

MM1	Korxona qandaydir sabablarga ko'ra ish haqi to'lashni kechiktiradimi yoki ushlab qoladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	Agar javob 2 bo'lsa, MM3 savoliga o'ting
-----	--	--	----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

MM2	Korxona ish haqi to'lashni kechiktirishi yoki ushlab qolishi mumkin bo'lgan sabablarni ayting?	Erkin javob		
-----	--	-------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javobni kiriting.

MM3	Agar qonuniy ogohlantirish muddatiga rioya qilinsa, ishchilar istalgan vaqtda ishdan bo'shashlari mumkinmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
-----	---	--	----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

MM4	Korxonada sizdan qarzi bor ishchilar mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-----	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

MM5	Korxonada ishga qabul qilish bilan bog'liq uchinchi shaxsdan qarzi bo'lgan ishchilar mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-----	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

MM6	Ish joyida yoki ish beruvchi tomonidan taqdim etilgan turar joylarda yashaydigan ishchilar mavjudmi?	1: Ha, yotoqxonada 2: Ha, sanoat zonasida 3: Ha, boshqa (aniqlashtiring) 4: Yo'q 5: BLM-JY	_ Agar javob 3 bo'lsa, aniqlashtiring	
-----	--	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

MM7	Ishchilar o'z yashash joylari yoki yotoqxonalaridan erkin ravishda kirib-chiqishlariga ruxsat beriladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-----	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

MM8	Korxonada ishchilarning shaxsiy hujjatlari (masalan, pasport, tug'ilganlik to'g'risidagi guvohnoma, ishlash uchun ruxsatnoma, yashash uchun ruxsatnoma) saqlanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 bo'lsa, bevosita BM1 savoliga o'ting
-----	--	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2" bo'lsa, bevosita BM01 savoliga o'ting.

MM9	Ishchilar o'z hujjatlarini istagan vaqtda olish imkoniyatiga egami?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-----	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

MM10	Ish vaqtidan tashqari ishlash majburiymi?	1: doim 2: ba'zi-ba'zida 3: hech qachon 4: BLM-JY	_	
------	---	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek, ehtimoliy javoblari bilan birga o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

MM11	Korxona ish vaqtidan tashqari ishlagani uchun xodimlarga haq to'laydimi?	1: Ha, har doim 2: Ha, ba'zi-ba'zida 3: Yo'q 4: BLM-JY	_	Agar javob 2 bo'lsa, MM14 savoliga o'ting
------	--	---	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2" bo'lsa, bevosita MM14 savoliga o'ting.

MM12	Korxona ishchilarga odatdagi ish vaqtidan tashqari bajarilgan ODDIY qo'shimcha ish uchun normal ish haqiga nisbatan qancha ustama?	Aniqlashtiring		
------	--	-------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Zarur bo'lsa, misollarni keltiring (100%, 150%, 195%, va hokazo).

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javobni kiriting.

MM13	Korxona ishchilarga odatdagi ish vaqtidan tashqari bajarilgan TUNGI qo'shimcha ish uchun normal ish haqiga nisbatan qancha ustama?	Aniqlashtiring		
------	--	-------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Zarur bo'lsa, misollarni keltiring (100%, 150%, 195%, va hokazo).

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javobni kiriting.

MM14	Ish beruvchi yoki yengib bo'lmas kuch sabab ish to'xtab qolsa, korxona shu muddat davomida xodimlarga maosh to'laydimi?	1: Ha, har doim 2: Ba'zi-ba'zida 3: Yo'q	_	
------	---	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

Bolalar mehnati (BM)

BM01	Korxona xodimlarni ishga olishdan avval ularning yoshini tekshiradimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

BM02	Korxona xodimlarni ishga olishdan avval ularning yoshini qanday tekshiradi?	1: Tug'ilganlik haqida ma'lumotnoma 2: ID-karta 3: Xodimning gapi bo'yicha 4: Boshqa (aniqlashtiring) 5: BLM-JY	_ Agar javob 4 bo'lsa, aniqlashtiring	
-------------	---	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

BM03	Korxonanda 18 yoshdan kichik bo'lgan ishchilar bajarishi taqiqlangan vazifalar ro'yxati mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

BM04	Milliy qonunchilikda belgilab qo'yilganidek, korxonada 18 yoshdan kichik bo'lgan ishchilar hisoboti yuritiladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javob raqamini kiriting.

Tenglik va kamsitish (TKA)

TKA1	Korxonaningizda milliy kelib chiqish xodimni ishga olish mezoni hisoblanadimi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: milliy kelib chiqishi B: irqiy/mintaqaviy kelib chiqishi C: jinsi D: teri rangi E: dini F: siyosiy fikri G: ijtimoiy kelib chiqishi H: muhojirlik maqomi I: nogironligi J: jinsiy orientatsiyasi K: oilaviy holati	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _	
-------------	---	-------------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: TKA1 bir necha savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

"Korxonaningizda milliy kelib chiqish xodimni ishga olish mezoni hisoblanadimi?" savolini o'qing. Javobni eshitib va uni yozib oling.

Keyin esa **"Korxonaningizda irqiy/mintaqaviy kelib chiqish xodimni ishga olish mezoni hisoblanadimi?"** savolini o'qing. Javobni eshitib va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tartibda davom eting.

TKA2	Korxonangizda qilinadigan bir xil ish uchun ayollar va erkaklar bir xil maosh oladilarmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY 4: Aloqasi yo'q (korxonada umuman ayol yoki erkak bo'lmasa)	_	
------	---	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

TKA3	Jismoniy nogironligi bor xodimni ishga olgan bo'larmidingiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

TKA4	OIV/OITS bilan kasallangan xodimni ishga olgan bo'larmidingiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

TKA5	Korxonangizdagi biron-bir ishchi tazyiqdan shikoyat qilganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Agar javob 1 bo'lsa, qanday tazyiq ekanligini aniqlashtiring (jinsiy, ruhiy, va hk.):	
------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Agar javob "1: Ha" bo'lsa, "Bu qanday turdagi tazyiq edi? Jinsiy tazyiqmi yoki ruhiy?" savolini bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "1: Ha" bo'lsa, ajratilgan joyga tazyiq turini yozing.

Mehnat inspeksiyasi (INS)

INS1	Mehnat inspeksiyasi haqida eshitganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, RI1 savoliga o'ting
------	---	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita RI1 savoliga o'ting. INS2 dan INS10 gacha bo'lgan savollarini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

INS2	Ma'lumot olish yoki ish joyidagi muammoga yechim topish maqsadida mehnat inspeksiyasi bilan uchrashganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, INS6 savoliga o'ting
------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob **"2: Yo'q"** yoki **"3: BLM-JY"** bo'lsa, bevosita INS6 savoliga o'ting. INS3 dan INS5 gacha bo'lgan savollarini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

INS3	Shartnoma turi, ish haqi miqdori va ish vaqti kabi mehnat sharoitlari to'g'risida ma'lumot olishni istaysizmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: shartnoma turi, ish haqi miqdori va ish vaqtlari kabi mehnat sharoitlari B: ish joyidagi xavfsizlik tahdidlari va sharoitlar C: ishchilar salomatligi D: korxonada kasaba uyushmasi E: jamoaviy muzokoralar F: bolalarning mehnat sharoitlari G: kamsitilish masalalari H: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _	
------	---	-------------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: INS3 bir nechat savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Quyidagi savolni o'qing, **"Shartnoma turi, ish haqi miqdori va ish vaqti kabi mehnat sharoitlari to'g'risida ma'lumot olishni istaysizmi?"**. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Ish joyidagi xavfsizlik tahdidlari va sharoitlari to'g'risida ma'lumot olishni istaysizmi?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A," "B," "C" va hokazo).

INS4	Mehnat inspektori maslahatlarini foydali deb hisoblaysizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

INS5	Mehnat inspektorining maslahatlari biron-bir o'zgarishga sabab bo'ldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Agar javob 1 bo'lsa, o'zgarish turlarini aniqlashtiring:	
------	--	-------------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Agar javob **"1: Ha"** bo'lsa, **"Nimalar o'zgardi?"** deb so'rang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "1: Ha" bo'lsa, respondent aytgan o'zgarishlarni ajratilgan joyga yozing.

INS6	Mehnat inspektori biror marotaba ish joyingizga tashrif buyurganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, INS10 savoliga o'ting
------	---	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita RI1 savoliga o'ting. INS7 dan INS10 gacha bo'lgan savollarini bermang.

INS7	Mehnat inspektori shartnoma turi, ish haqi miqdori va ish vaqtlari kabi mehnat sharoitlari haqida savol berganmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: shartnoma turi, ish haqi miqdori va ish vaqtlari kabi mehnat sharoitlari B: ish joyidagi xavfsizlik tahdidlari va sharoitlar C: ishchilar salomatligi D: korxonada kasaba uyushmasi E: jamoaviy muzokoralar F: bolalarning mehnat sharoitlari G: kamsitilish masalalari H: boshqa (aniqlashtiring) 	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _	
------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: INS7 bir necha savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Quyidagi savolni o'qing **"Mehnat inspektori shartnoma turi, ish haqi miqdori va ish vaqtlari kabi mehnat sharoitlari haqida savol berganmi?"**. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Mehnat inspektori ish joyidagi xavfsizlik tahdidlari va sharoitlar haqida savol berganmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo).

INS8	Mehnat inspektorining tashrifi foydali bo'ldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

INS9	Mehnat inspektorining tashrifi biron-bir o'zgarishga olib keldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Agar javob 1 bo'lsa, o'zgarish turlarini aniqlashtiring:	
------	--	-------------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Agar javob "1: Ha" bo'lsa, "Nimalar o'zgardi?" deb so'rang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "1: Ha" bo'lsa, respondent aytgan o'zgarishlarni ajratilgan joyga yozing.

INS10	Sizning sohangizda mehnat inspeksiyasi tashriflari tez-tez bo'lib turadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

Respondent identifikatsiyasi (RI)

RI1	Jinsi	1: Erkak 2: Ayol	_	
-----	-------	---------------------	---	--

Ushbu savolni bermang. Berilgan katakchaga respondent jinsini kiriting, xolos.

RI2	Yoshingiz nechada?	Yoshni raqamlarda kiriting yoki BLM-JY deb yozing	_ yosh	
-----	--------------------	---	----------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan kataklarga yoshni raqamlar bilan yozing. Agar respondent bilmayman desa (BLM) yoki javob berishni xohlamasligini (JY) aytsa, katakchaga "BLM-JY" deb yozing.

RI3	Yosh chegarasi (Agar respondent yosh bo'yicha savolga javob bermagan bo'lsa, intervyu oluvchi yosh chegarasini taxminiy belgilaydi.)	<20 20-30 30-40 40-50 >50	_ _ _ _	
-----	---	---------------------------------------	----------------------	--

Ushbu savolni bermang. Agar respondent RI2 savoliga yoshini aytmagan bo'lsa, taxminiy yosh chegarasini o'zingiz belgilang.

RI4	Sizning ma'lumotingiz qanday?	1: Umuman maktabga bormaganman 2: Boshlang'ich maktab 3: O'rta ta'lim 4: Oliy ma'lumotli 5: BLM-JY	_ Agar javob 4 bo'lsa, ilmiy darajasini ko'rsating:	
-----	-------------------------------	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, turli javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "4: Oliy ma'lumotli" bo'lsa, respondent olgan ilmiy darajasini ko'rsating.

R15	Millatingiz qaysi?	Millatini kiriting yoki BLM-JY deb yozing		
------------	--------------------	--	-------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga millatini kiriting. Agar respondent bilmayman desa (BLM) yoki javob berishni xohlamasligini (JY) aytsa, katakchaga "BLM-JY" deb yozing.

Ish beruvchi intervyuni yakunlash

So'rovnoma oxirida, intervyu oluvchi quyidagi amallarni bajaradi:

- intervyu olingan shaxsga minnatdorchilik bildiradi;
- ulardan biron-bir ma'lumotni aniqlashtirish zarur bo'lsa, bog'lanish uchun telefon raqamlarini so'raydi. Rozilik olingan taqdirda, ajratilgan joyga telefon raqami yozib qo'yiladi.....; va
- ish beruvchidan bir yoki ikkita xodimi so'rovnoma qatnashishi mumkinmi, deb so'raydi.

Intervyu oluvchi tomonidan to'ldiriladigan kuzatuv jadvali

Ish joyida 18 yosh yoki undan yoshroq ishchilarga duch keldingizmi? Ular nechta edi? Necha yosh edi? Qanday ish yoki vazifa bajarisha-yotgandi? Bu xavfli ishmidi? Yana nimalarga guvoh bo'ldingiz?	
Havo sifati	
Shovqin	
Ish joyi gigiyenasi	

Shaxsiy himoya vositalari	
Ish joyining umumiy muhiti	

4. Ishchi savolnomasini o'tkazish bo'yicha ko'rsatmalar

Savolnoma identifikatsiyasi (SI)

Dastlabki savollar savolnomaning kontekstini aniqlashga qaratilgan.

SI1	Intervyu oluvchining ismi	
-----	---------------------------	--

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Intervyu oluvchi o'z ismini belgilangan bo'sh joyga yozadi.

SI2	Iqtisodiy soha	Kod: ²⁹
-----	----------------	--------------------

Tushuncha: "Iqtisodiyot soha" atamasi bu yerda diagnostika tahlili yo'naltirilgan sohani anglatadi.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Intervyu oluvchi chap ustunda respondent ishlayotgan iqtisodiy soha nomini yozadi. Bundan tashqari, o'ng ustunda har bir so'rov hududiga mos ravishda kodlar ro'yxatini tuzgan milliy ekspertlar tomonidan oldindan belgilangan kodni kiritadi.

SI3	Kichik soha	
-----	-------------	-------

Tushuncha: Bu yerda "kichik soha" atamasi milliy maslahatchilar tomonidan tadqiqiy o'rganish yakunida tadqiqot sohasi sifatida belgilangan kichik sohani anglatadi (Foydalanuvchilar qo'llanmasiga qarang, 3.1-bo'lim) "Tadqiqiy o'rganish").

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Intervyu oluvchi taqdim etilgan joyda respondent faoliyatining kichik sohasi nomini ko'rsatadi.

SI4	So'rovnoma o'tkazilish joyi:	Kod: ³⁰
-----	------------------------------	--------------------

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Milliy maslahatchilar har bir so'rovnoma o'tkaziladigan joy uchun tegishli kodlar ro'yxatini tuzishgan. Intervyu oluvchi taqdim etilgan bo'sh joyga tekshirilayotgan joyga mos keladigan kodni kiritadi.

SI5 dan SI8 gacha bo'lgan savollar intervyu o'tkaziladigan joy bilan bog'liq. Ma'muriy birliklar barcha mamlakatlarda bir xil emas. Maslahatchilar so'rovnomalarni shunga moslashtirdilar.

SI5	Mamlakat	
-----	----------	-------

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bo'sh joyga intervyu o'tkaziladigan mamlakat nomini yozing.

²⁹ Masalan, QVJ (qurilish va jamoat ishlari), TIJ (tijorat), milliy maslahatchilar bosh harflarni belgilaydilar.

³⁰ Maslahatchilar tomonidan hal qilinadi.

S16	Viloyat	
-----	---------	-------

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bo'sh joyga intervyu o'tkaziladigan viloyat nomini yozing.

S17	Tuman	
-----	-------	-------

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bo'sh joyga intervyu o'tkaziladigan tuman nomini yozing.

S18	Daha	
-----	------	-------

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bo'sh joyga intervyu o'tkaziladigan daha nomini yozing.

S19	Intervyu o'tkaziladigan sana	_ _ _ _ _ _ _
-----	------------------------------	-----------------------------

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: KK/OO/YYYY

S110	Intervyuning davomiyligi	_ _ h _ _ min
------	--------------------------	-------------------------

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Intervyuning boshlanish vaqtini belgilab qo'ying. Intervyu oxirida intervyuning tugash vaqtini belgilang. Bu sizga intervyuning davomiyligini hisoblash imkonini beradi. Agar intervyu ikki soat-u o'n daqiqa davom etgan bo'lsa, quyidagicha yozing: | _ 0 _ _ 2 _ | s. | _ 1 _ | _ 0 _ | daq.

SI11	So'rovnomalar holati	
	Savolnoma to'liq yakunlandi	1
	Savolnoma qisman yakunlandi	2

Tushuncha:

Savolnoma to'liq yakunlandi: Savolnoma to'liq yakunlandi: Barcha savollar berildi va ularga javob olindi.
Savolnoma to'liq yakunlandi: Savolnoma qisman yakunlandi: Ba'zi savollar berilmadi va ularga javob olinmadi.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Savolnoma holatiga mos keladigan kodni ("1" yoki "2") doira bilan belgilang.

SI12	Olingan ma'lumotlar va javoblarning ishonchliligini shaxsiy baholash	
	Ishonarli ma'lumot	1
	Shubhali ma'lumot	2
	Fikr mavjud emas	3

Tushuncha:

Ishonarli ma'lumot: Intervyu oluvchining fikricha, intervyu respondentning javoblari ishonchli

bo'lishini kafolatlaydigan sharoitlarda o'tkazilgan.

Shubhali ma'lumot: Intervyu oluvchida respondentning barcha javoblari yoki ularning bir qismi to'g'riligiga shubha qilish uchun asoslar mavjud (masalan, intervyu davomida uchinchi shaxs ishtirok etgan yoki respondent ehtiyotkor yoki uyalgandek ko'ringan).

Fikr mavjud emas: Intervyu oluvchida respondent tomonidan berilgan javoblarning ishonchliligi to'g'risida hech qanday fikr mavjud emas.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Olingan ma'lumotlar va javoblarning ishonchliligini shaxsiy baholash uchun mos keladigan kodni ("1," "2" yoki "3") doira bilan belgilang.

SI13	Intervyu oluvchining so'rovnomalar holatlari bo'yicha izohlari	
------	--	--

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Bo'sh joyga intervyu oluvchi intervyu jarayoni (**kontekst, vaziyatlar, respondentning munosabati va boshqalar**) bo'yicha o'z sharhlari, mulohazalari va kuzatuvlarini yozadi, xususan, javoblarni tahlil qilish va talqin qilish uchun muhim bo'lgan har qanday omillarni qayd etadi.

SI14	Savolnoma kodi	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi yoki Ishchi	Savolnoma raqami

Savolnomani qanday to'ldirish kerak:

Har bir savolnoma, shuningdek, har bir yarim tuzilmali intervyu raqamlangan. Ushbu seriya raqami to'rtta elementdan iborat:

1. Iqtisodiy sohaning bosh harflari o'rganilayotgan iqtisodiy sohani aniqlaydi. U milliy maslahatchilar tomonidan belgilangan iqtisodiy soha kodlariga mos keladi. Masalan, qurilish va jamoat ishlari bo'yicha "QVJ," tijorat bo'yicha "TIJ" va boshqalar.
2. Joylashuv bosh harflari, intervyu o'tkazilgan joyni aniqlaydi. Iqtisodiy soha bosh harflariga kelsak, joylashuv bosh harflari milliy maslahatchilar tomonidan belgilangan joylashuv kodiga mos keladi. Masalan, Obidjon uchun "OBI," Tunis uchun "TUN" va boshqalar.
3. Respondentning turini ko'rsatuvchi kod ("Ish beruvchi" yoki "Ishchi"). Intervyu oluvchi "Ish beruvchi" uchun "IB" ni, "Ishchi" uchun "ICH" ni ko'rsatadi.
4. Savolnomaning raqami (01, 02, va hokazo).

Masalan, Obidjon shahridagi qurilish sohasida ish beruvchi tomonidan olingan birinchi savolnomaning seriya raqami quyidagicha bo'ladi:

Q V J	OBI	IB	S 0 1
Qurilish va jamoat ishlari bosh harflari	Joylashuvning bosh harflari, masalan Obidjon	Ish beruvchi yoki Ishchi	Obidjondagi QVJ ish beruvchisi uchun Savolnoma raqami

Q15	Boshqa so'rovnomalarga tegishli kod - bu so'rovnoma bilan bog'liq bo'lgan Savolnoma yoki yarim tuzilmali intervyu	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ushbu bandning maqsadi boshqa savolnomalardan, masalan, respondent uchun ishlaydigan ishchilar bilan o'tkazilgan savolnomalardan korxonaga tegishli ma'lumotlar mavjudligini yoki boshqa intervyulardan, masalan, agar respondent yarim tuzilmali individual yoki guruh intervyuda ham ishtirok etgan bo'lsa, xuddi shu respondentga tegishli ma'lumotlar mavjudligini ko'rsatishdir. Keyinchalik ma'lumotlarni tahlil qilishni osonlashtirish uchun bu yerda tegishli savolnomalar va/yoki yarim tuzilmali intervyularning seriya raqami ko'rsatilishi kerak. Savolnomalar singari, yarim tuzilmali intervyular ham savolnoma seriya raqamlari bilan bir xil modelga asoslangan seriya raqamiga ega (Yarim tuzilmali intervyularni o'tkazish bo'yicha qo'llanmaga qarang).

Respondent identifikatsiyasi (RI)

RI1	Yoshingiz nechada?	Yoshni raqamlarda kiriting	_ _ _ yosh	
-----	--------------------	----------------------------	----------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan kataklarga yoshni raqamlar bilan yozing.

RI2	Ishchi sifatidagi maqomingiz qanday?	1: Doimiy ishchi 2: Vaqtinchalik ishchi 3: Shogird 4: BLM-JY	_	
-----	--------------------------------------	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

RI3	Jinsi	1: Erkak 2: Ayol	_	
------------	-------	---------------------	---	--

Ushbu savolni bermang. Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

RI4	Millatingiz qaysi?	Millatni kiriting		
------------	--------------------	-------------------	-------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga millatini kiriting.

RI5	Tug'ilgan joyingiz qayer?	Tug'ilgan mamlakat va viloyatni kiriting	Mamlakat: Viloyat:	
------------	---------------------------	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Respondent tug'ilgan mamlakat va mintaqani kiriting

RI6	Asosiy yashash joyingiz qayerda?	Agar ishchi chet ellik bo'lsa, mamlakat va mintaqani kiriting. Agar ishchi mahalliy bo'lsa, shahar va tumanni kiriting.	Mamlakat (muhojir ishchi): Viloyat (muhojir ishchi): Shahar (milliy ishchi): Tuman (milliy ishchi):	
------------	----------------------------------	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Agar respondent chet ellik bo'lsa, respondentning asosiy yashash joyi joylashgan mamlakat va viloyatni yozing. Agar respondent milliy ishchi bo'lsa, respondentning asosiy yashash joyi joylashgan shahar va tumanni kiriting.

RI7	Hozirda qayerda yashayapsiz?	1: O'z uyingizda 2: Ijaraga olingan xonadonda 3: Ish beruvchi-fermer tomonidan taqdim etilgan turar joyda: 4: Do'st/qarindoshnikida 5: Ish joyingizda 6: BLM-JY	_	
------------	------------------------------	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

RI8	Kasbingiz nima?	Kasbni kiriting		
-----	-----------------	-----------------	-------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javobni kiriting.

RI9	Shogirdmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, RI13 savoliga o'ting
-----	---------------	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita RI13 savoliga o'ting. RI10 dan RI12 gacha bo'lgan savollarni bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

RI10	Qancha muddatdan beri shogirdsiz?	Muddatni kiriting	_ yil _ oy	
------	-----------------------------------	-------------------	---------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Muddatni ajratilgan katakka kiriting.

RI11	Shogirdlik markazida ro'yxatdan o'tganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobni ajratilgan katakka kiriting.

RI12	Shogirdlik shartnomangiz bormi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob "1: Ha" bo'lsa, RI16 savoliga o'ting.
------	---------------------------------	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" bo'lsa, bevosita RI16 savoliga o'ting. RI13 dan RI15 gacha bo'lgan savollarni bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobni ajratilgan katakka kiriting.

RI13	Qanchadan beri ushbu kasb bilan shug'ullanasiz?	Muddatni kiriting	_ yil _ oy	
------	---	-------------------	---------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Muddatni ajratilgan katakka kiriting.

RI14	Kasbingiz uchun biron-bir mashg'ulotdan o'tganmisiz?	1: Ha, men mashg'ulotdan o'tganman 2: Ha, men shogirdlik qilganman 3: Yo'q, ishni bajarish orqali o'rganganman 4: Boshqa (aniqlashtiring) 5: BLM-JY	_ Agar javob 4 bo'lsa, mashg'ulotni aniqlashtiring:	
------	--	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2. Ha, men shogirdlik qilganman" bo'lsa, RI15 savolini bering. Boshqa hollarda RI15 savolini so'ramang. Bevosita RI16 savoliga o'ting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobni berilgan katakchaga kiriting. Agar javob "4. Boshqa" bo'lsa, respondent tomonidan berilgan aniq javobni yozing.

RI15	Qancha muddatdan beri shogirdlik qilasiz?	Muddatni kiriting	__ yil __ oy	
------	---	-------------------	-----------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga muddatni kiriting.

RI16	Sizning ma'lumotingiz qanday?	1: Umuman maktabga bormaganman 2: Boshlang'ich maktab 3: O'rta ta'lim 4: Oliy ma'lumotli (aniqlashtiring) 5: BLM-JY	__ Agar javobingiz 4 bo'lsa, aniqlashtiring:	
------	-------------------------------	---	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "4: Oliy ma'lumotli" bo'lsa, respondent olgan ilmiy darajasini ko'rsating.

RI17	Ish beruvchingiz bilan qarindoshlik aloqangiz bormi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
------	--	-------------------------------	----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javobni kiriting.

Bandlik shartlari (BSH)

BSH1	Ishlaysizmi...?	1: ishbay asosida 2: kunbay asosida 3: oylik asosda 4: yillik asosda 5: doimiy asosda 6: boshqa 7: BLM-JY	__ Agar javob 6 bo'lsa, aniqlashtiring:	
------	-----------------	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: BSH1 savoli bir necha mayda savollardan tashkil topgan. Savol quyidagicha berilishi kerak: "Ishbay asosida ishlaysizmi? Kunbay? Oylik? Yillik asosdami yoki doimiy asosda? boshqa?"

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "6: boshqa" bo'lsa, respondent bergan javobni yozib qo'ying.

BSH2	Mehnat shartnomangiz bormi?	1: Ha, yozma shartnoma 2: Ha, og'zaki shartnoma 3: Yo'q 4: BLM-JY	_	
-------------	-----------------------------	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

BSH3	Sizga hisob-kitob varaqasi beriladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

BSH4	Sizga qanday maosh to'lanadi? Sizga qay tartibda maosh to'lanadi?	1: ishbay asosida 2: kunbay asosida 3: oylik asosda 4: yillik asosda 5: doimiy asosda 6: boshqa 7: BLM-JY	_ Agar javob 6 bo'lsa, aniqlashtiring:	
-------------	---	---	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: BSH4 savoli bir necha mayda savollardan tashkil topgan. Savol quyidagicha berilishi kerak: **"Sizga qanday asosda maosh to'lanadi? Kunbay? Oylik? Yillik asosdami yoki doimiy asosda? boshqa?"**

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga javobni kiriting. Agar javob "5: boshqa" bo'lsa, respondent bergan javobni yozib qo'ying.

BSH5	O'rtacha, qancha maosh olasiz?	Miqdor va valyutani kiriting Tegishli to'lov turini doira bilan belgilangt	Miqdor: Valyuta: Ishbay asosida/ kunbay/haftabay / oylik asosida	
-------------	--------------------------------	---	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Miqdor va valyutani ajratilgan joyga kiriting. Respondentning javobiga asoslangan holda tegishli to'lov turini doira bilan belgilang.

BSH6	Yiliga necha oy ishlaysiz?	Oylar sonini kiriting	_ oylar/yil	
-------------	----------------------------	-----------------------	------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga oylar sonini kiriting.

BSH7	Haftasiga necha kun ishlaysiz?	Kunlar sonini kiriting	_ kunlar/hafta	
-------------	--------------------------------	------------------------	---------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan kunlar sonini kiriting.

BSH8	Kuniga o'rtacha necha soat ishlaysiz?	Soatlar sonini kiriting	_ soatlar/kun	
-------------	---------------------------------------	-------------------------	--------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga o'rtacha kunlik ish soatlar sonini kiriting.

BSH9	Tunda ishlaysizmi?	1: Ha, har doim 2: Ha, ba'zida 3: Yo'q, aslo 4: BLM-JY	_	
-------------	--------------------	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

BSH10	Haftada necha kun dam olasiz?	Kunlar sonini kiriting	_ kun	
--------------	-------------------------------	------------------------	------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga kunlar sonini kiriting.

BSH11	Siz yillik ta'tilga chiqish huquqiga egamisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, BSH14 savoliga o'ting
--------------	--	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, **BSH14 savoliga o'ting**. BSH12 va BSH13 savollarini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

BSH12	Bu haq to'lanadigan ta'tilmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
--------------	-------------------------------	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

BSH13	Oxirgi 12 oyda yillik ta'tilga chiqdingizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
--------------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

BSH14	Oxirgi 12 oyda, qancha muddat ishsiz qoldingiz?	Muddatni kiriting	_ oy _ kun	
--------------	---	-------------------	---------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga muddatni raqam bilan kiriting.

Ishdagi xavfsizlik (XVF)

XVF1	Siz o'z ishingizni qanday deb hisoblaysiz?	1: o'ta xavfli 2: xavfli 3: biroz xavfli 4: xavfli emas 5: BLM-JY	_	
-------------	--	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: XVF1 savoli bir necha mayda savollardan tashkil topgan. Savol quyidagicha berilishi kerak: **"Siz o'z ishingizni o'ta xavfli deb hisoblaysizmi? Xavfli? Biroz xavfli? Xavfli emas?"**

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

XVF2	Ishingizda kimyoviy vositalar bilan ishlash yoki ular bilan aloqada bo'lish jiddiy, kichik yoki mavjud bo'lmagan xavfmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang:³¹ A: kimyoviy vositalar bilan ishlash yoki ular bilan aloqada bo'lish xavfi B: xavfli mashinalar yoki uskunalaridan (kesish asboblari yoki og'ir, issiq, korroziv yoki elektr asboblariidan) foydalanish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar C: balandlikdan yiqilish xavfi va ko'milib qolish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar xavfi D: korxona ichidagi baxtsiz hodisalar xavfi E: ishga borish-kelish vaqtidagi baxtsiz hodisalar xavfi (agar korxona tashqarisida harakatlangiz) F: gazdan zaharlanish G: yong'in va elektr (tok urishi) ta'siridagi baxtsiz hodisalar xavfi H: boshqa turdagi baxtsiz hodisalar xavfi (aniq ko'rsating) 	1: jiddiy 2: Kichik 3: Mavjud bo'lmagan 4: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _	
-------------	---	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: XVF2 bir necha savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Savolni o'qing, **"Ishingizda kimyoviy vositalar bilan ishlash yoki ular bilan aloqada bo'lish jiddiy, kichik yoki mavjud bo'lmagan xavfmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa quyidagi savolni o'qing **"Ishingizda xavfli mashinalar yoki uskunalaridan (kesish asboblari yoki og'ir, issiq, korroziv yoki elektr asboblariidan) foydalanish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar jiddiy, kichik yoki mavjud bo'lmagan xavfmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

"Ishingizda balandlikdan yiqilish xavfi va ko'milib qolish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar xavfi jiddiy, kichik yoki mavjud bo'lmagan xavfmi?" savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir

31 Ro'yxat iqtisodiy sohaga qarab moslashtiriladi

keltirilgan variant uchun shu tarzda davom eting.

Agar intervyu beruvchi shaxs "1: Jiddiy" yoki "2: Kichik" deb javob bersa yoxud "H: boshqa turdagi baxtsiz hodisalar xavfi"ni tanlansa, **"Qaysi boshqa turdagi baxtsiz hodisalar?"** savolini bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo). Agar respondent "1: Jiddiy" yoki "2: Kichik" deb javob bersa yoxud "H: boshqa turdagi baxtsiz hodisalar xavfi"ni tanlansa, ajratilgan joyga respondent aytib o'tgan baxtsiz hodisalar turini yozib qo'ying.

Agar respondent "1: jiddiy" yoki "2: kichik" deb javob bersa yoki "H: boshqa turdagi baxtsiz hodisalar xavfi" savoliga javob bersa, respondent tomonidan aytilgan boshqa turdagi baxtsiz hodisalarni belgilangan joyga yozib qo'ying.

XVF3	Xavfli ish vaziyatini tark eta olasizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

XVF4	Oxirgi 12 oyda, ish joyingizda nechta baxtsiz hodisalar sodir bo'lgan?	Baxtsiz hodisalar sonini kiriting	_ _	Agar javob "nol" bo'lsa, SAL1 savoliga o'ting
------	--	-----------------------------------	---------	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "nol" bo'lsa, SAL1 savoliga o'ting. XVF5 va XVF6 savollarini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga baxtsiz hodisalar sonini kiriting.

XVF5	Ushbu baxtsiz hodisa(lar) kimyoviy vositalar bilan ishlash yoki ular bilan aloqada bo'lishga oidmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: kimyoviy vositalar bilan ishlash yoki ular bilan aloqada bo'lish xavfi B: xavfli mashinalar yoki uskunalardan (kesish asboblari yoki og'ir, issiq, korroziv yoki elektr asboblariidan) foydalanish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar C: balandlikdan yiqilish xavfi va ko'milib qolish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar xavfi D: korxona ichidagi baxtsiz hodisalar xavfi E: ishga borish-kelish vaqtidagi baxtsiz hodisalar xavfi (agar korxona tashqarisida harakatlansangiz) F: gazdan zaharlanish G: yong'in va elektr (tok urishi) ta'siridagi baxtsiz hodisalar xavfi H: boshqa turdagi baxtsiz hodisalar xavfi (aniq ko'rsating) 	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
------	---	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: XVF5 bir necha savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Savolni o'qing **"Ushbu baxtsiz hodisa(lar) kimyoviy vositalar bilan ishlash yoki ular bilan aloqada bo'lishga oidmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Ushbu baxtsiz hodisa(lar) xavfli mashinalar yoki uskunalardan (kesish asboblari yoki og'ir, issiq, korroziv yoki elektr asboblariidan) foydalanishga oidmi?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling.

"Ushbu baxtsiz hodisa(lar) balandlikdan yiqilish xavfi va ko'milib qolish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar xavfiga oidmi?" savolini bering. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir variant uchun shu tartibda davom eting.

Agar respondent "H: Boshqa" savoliga "Ha" deb javob bersa, **"Ushbu baxtsiz hodisa(lar)ning sababi nima edi?"** deb so'rang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo). Agar shaxs "H: Boshqa" savoliga "Ha" deb javob bersa, so'rovnoma berilgan bo'sh joyga respondent tomonidan aytilgan baxtsiz hodisalarning boshqa sabablarini yozib qo'ying.

XVF6	Oxirgi 12 oyda, baxtsiz hodisa sabab ishingizni to'xtatishga majbur bo'lganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY Agar javob 1 bo'lsa, oxirgi 12 oyda umumiy ish to'xtab qolish davomiyligini (oylar, kunlari)	__ Agar javob 1 bo'lsa, ishlanmagan oylari/kunlarining umumiy sonini ko'rsating __ oy __ kun	
------	--	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Agar javob 1 bo'lsa, "Qancha muddatga ishingizni to'xtatishga majbur bo'lgansiz?" deb so'rang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "1: Ha" bo'lsa, oylar va kunlar sonini ajratilga joyga yozing.

Salomatlik (SAL)

SAL1	Umumiy sog'ligingizni qanday baholagan bo'lardingiz?	1: Juda yaxshi 2: Yaxshi 3: O'rtacha 4: Yomon 5: Juda ham yomon 6: BLM-JY	_	
-------------	--	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

HEA2	Do you feel that your work ... ?	1: harms your health a lot? 2: harms your health a little? 3: does not harm your health? 4: DK-NA	_	
-------------	----------------------------------	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: SAL2 savoli bir necha mayda savollardan iborat. Savol quyidagicha berilishi kerak: "Sizning ishingiz salomatligingiz uchun zararlami? Biroz zarar keltiradimi? Jiddiy zarar keltiradimi?"

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

SAL3 va SAL4	Siz nafas olish muammolari, astmadan aziyat chekasizmi? SAL3 va SAL4 savollari quyidagi har bir variant uchun takrorlang: ³²	SAL3 Siz nafas olish muammolari, astmadan ... 1: ... surunkali aziyat chekasizmi? 2: ... ba'zan aziyat chekasizmi? 3: ... hech ham aziyat chekmaganmisiz? 4: BLM-JY <i>Agar javob 1 yoki 2 bo'lsa, SAL4 savolini bering</i> A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __	SAL4 Ushbu kasalliklar ishingiz sabab yuzaga kelganmi? 1: Ha, asosan ishim sabab 2: Ha, ishimga ham bog'liq lekin boshqa sabablar ham bor 3: Yo'q, ishimga aloqasi yo'q 4: BLM-JY A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __	
	Siz nafas olish muammolari, astmadan aziyat chekasizmi? SAL3 va SAL4 savollari quyidagi har bir variant uchun takrorlang: ³² A: ... nafas olish muammolari, astma... B: ... mushak va suyakdagi og'riq... C: ... ko'rish qobiliyatining buzilishi... D: ... teri kasalliklari... E: ... qon kasalliklari/kamqonlik ... F: ... allergiyalar... G: ... ovqat hazm qilish muammolari... H: ... isitma... I: ... bosh og'rig'i/bosh aylanishi... J: ... eshitish muammolari/karlik ... K: ... uyqu buzilishi... L: ... charchoq... M: ... boshqa (aniqlashtiring)			

SAL3 va SAL4 savollari qanday so'rash kerak: SAL3 va SAL4 savollari ketma-ket o'qiladigan bir necha savollardir. Har bir ko'rsatilgan variant uchun savol takrorlanishi lozim. Bundan tashqari, SAL3 savoli bir nechta mayda savollardans iborat. SAL4 savoliga kelsak, uning javoblarini o'qishning hojati yo'q.

SAL3 va SAL4 savollari quyidagicha so'ralishi kerak: **"Siz nafas olish muammolari, astmadan surunkali? ba'zan? aziyat chekasizmi? hech ham aziyat chekmaganmisiz?"** Javobni eshiting va uni yozib oling. Agar javob "1:surunkali" yoki "2:ba'zan" bo'lsa, SAL4 savolini bering **"Ushbu kasalliklar ishingiz sabab yuzaga kelganmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Mushak va suyakdagi og'riqlardan surunkali? ba'zan? aziyat chekasizmi? hech ham aziyat chekmaganmisiz?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Agar javob "1:surunkali" yoki "2:ba'zan" bo'lsa, SAL4 savolini bering **"Ushbu kasalliklar ishingiz sabab yuzaga kelganmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

"Siz ko'rish qobiliyatining buzilishidan surunkali? ba'zan? aziyat chekasizmi? hech ham aziyat chekmaganmisiz?" Javobni eshiting va uni yozib oling. Agar javob "1:surunkali" yoki "2:ba'zan" bo'lsa, SAL4 savolini bering **"Ushbu kasalliklar ishingiz sabab yuzaga kelganmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo). Agar intervyu olinuvchi "M: Boshqa" savoliga "Ha" deb javob bersa, respondent tomonidan tilga olingan boshqa sog'liq muammolarini ajratilgan joyga yozing.

32 Ro'yxat mamlakat va sohaga qarab moslashtiriladi.

SAL5	O'tgan 12 oy ichida necha kun kasallik tufayli ishga chiqmadingiz?	Kunlar sonini kiriting	_ _ _	
-------------	--	------------------------	-----------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Ajratilgan joyga kunlar sonini kiriting.

SAL6	Ish beruvchingiz sizni favqulodda holatlarda tibbiy yordam ko'rsatish uchun dori-darmon to'plami bilan ta'minlaydimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

Profilaktika (PRO)

PRO1	Ishingiz bilan bog'liq xatarlarni yaxshi tushunaman deb hisoblaysizmi? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang: A: ishingiz bilan bog'liq xatarlarni B: xatarlarni oldini olish choralari va vositalarini C: ish joyidagi xavfsizlik qoidalarini	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _	
-------------	---	-------------------------------	--------------------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: PRO1 savoli bir necha savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Savolni o'qing **"Ishingiz bilan bog'liq xatarlarni yaxshi tushunaman deb hisoblaysizmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Xatarlarni oldini olish choralari va vositalarini yaxshi tushunaman deb hisoblaysizmi?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos keluvchi harf yoniga javobga mos keluvchi raqamni kiriting ("A," "B" va "C").

PRO2	Sog'liqni saqlash yoki xavfsizlik bo'yicha mutaxassis tomonidan olib boriladigan ichki o'qitish yoki axborot mashg'ulotlarini o'tkazganmisiz? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang: A: sog'liqni saqlash yoki xavfsizlik bo'yicha mutaxassis tomonidan olib boriladigan ichki o'qitish yoki axborot mashg'ulotlarini B: ish beruvchingiz tomonidan olib boriladigan ichki o'qitish yoki axborot mashg'ulotlarini C: kasaba uyushmalari tomonidan olib boriladigan o'qitish yoki axborot mashg'ulotlarini D: mehnat gigiyenasi va xavfsizligi bo'yicha har qanday adabiyotlarini E: boshqa (aniqlashtiring) 	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __	
------	--	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: PRO2 bir necha savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Savolni o'qing **"Sog'liqni saqlash yoki xavfsizlik bo'yicha mutaxassis tomonidan olib boriladigan ichki o'qitish yoki axborot mashg'ulotlarini o'tkazganmisiz?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Ish beruvchingiz tomonidan olib boriladigan ichki o'qitish yoki axborot mashg'ulotlarini o'tkazganmisiz?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tarzda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo). Agar respondent axborot/o'qitishning boshqa turlarini eslatib o'tsa, ularni ajratilgan joyga yozing.

PRO3	Ishga qabul qilinayotganingizda ish beruvchingiz sizdan tibbiy ma'lumotnoma so'raganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
------	--	--	---------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO4	Oxirgi 12 oy ichida tibbiy ko'rikdan o'tganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
------	--	--	---------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO5	Ishlayotganingizda xavfsizlik poyabzallarini kiyasizmi? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang:³³ A: xavfsizlik poyabzallari B: mehnat kombinezonlari C: mehnat shimlari D: kurtka yoki ish paltosi E: nafas olish niqobi F: himoya ko'zoynaklari G: eshitishni himoyalash dubulg'alari H: qo'lqoplar I: eshitishni himoyalash vositasi J: boshqa (aniqlashtiring): 	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ Agar javob J bo'lsa, aniqlashtiring 	
-------------	---	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: PRO5 savoli bir necha savollardan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Savolni o'qing **"Ishlayotganingizda xavfsizlik poyabzallarini kiyasizmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling. Keyin esa **"Ishlayotganingizda mehnat kombinezonlarini kiyasizmi?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir variant uchun shu tartibda davom eting. Agar shaxs "J: Boshqa" savoliga "Ha" deb javob bersa, **"Boshqa yana qanday himoya vositalarini kiyasiz?"** savolini bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo). Agar shaxs "H: Boshqa" savoliga "Ha" deb javob bersa, berilgan joyga respondent aytgan vositalarni yozib qo'ying.

PRO6	Bu vositalarning birortasini ish beruvchingiz taqdim etganmi?	1: Ha, barcha himoya vositalarini 2: Ha, ba'zi bir vositalarni 3: Yo'q 4: BLM-JY	_	
-------------	--	--	--------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO7	Ish beruvchingiz ushbu vositadan foydalanishingizni talab qiladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------------	--	--	--------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO8	Ish beruvchingiz sizga ushbu vositadan to'g'ri foydalanish bo'yicha mashg'ulot yoki axborot berganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
-------------	--	--	--------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

33 Maslahatchilar ro'yxatni iqtisodiy sohaga moslashtiradilar.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO9	Ish joyingizda ichimlik suvidan erkin foydalanish imkoniyati bormi? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang: ³⁴ A: ichimlik suvi B: ichishga yaroqsiz suv C: hojatxonalar yoki unitazlar D: dush yoki yuvingich	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __	
-------------	--	-------------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: PRO9 bir necha savollardan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Savolni o'qing **"Ish joyingizda ichimlik suvidan erkin foydalanish imkoniyati bormi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Ish joyingizda ichishga yaroqsiz suvdan erkin foydalanish imkoniyati bormi?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir variant uchun shu tartibda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo).

PRO10	Siz ijtimoiy ta'minot tizimi bilan qamrab olinganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, PRO12 savoliga o'ting
--------------	---	-------------------------------	----	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita PRO12 savoliga o'ting. PRO11 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO11	Siz qanday ijtimoiy himoya tizimi bilan qamrab olingansiz? Milliy ijtimoiy ta'minot jamg'armasi orqali himoyalanganmisiz? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang: A: milliy ijtimoiy himoya jamg'armasi B: xususiy ijtimoiy sug'urta C: Ijtimoiy himoya yoki ijtimoiy yordam ko'rsatishning boshqa tizimi (NNT, uyushmalar, va hokazo) D: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __	If not covered, to question PRE13
--------------	---	-------------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: PRO11 savoli bir necha savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Savolni o'qing **"Siz qanday ijtimoiy himoya tizimi bilan qamrab olingansiz? Milliy ijtimoiy ta'minot**

34 Iqtisodiy soha va mamlakatga qarab moslashtiriladi.

jamg'armasi orqali himoyalanganmisiz?" Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Xususiy ijtimoiy sug'urta tomonidan qamrab olinganmisiz?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir variant uchun shu tartibda davom eting.

O'tkazib yuborish: Agar PRO11 da keltirilgan variantlardan birining javobi "1: Ha" bo'lsa, PRO12 savolini bermang. Bevosita PRO13 savoliga o'ting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo).

PRO12	Ijtimoiy himoya tizimiga qo'shilishni istaysizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _ Agar javob 2 bo'lsa, nega yo'qligini aniqlashtiring:	
--------------	---	-------------------------------	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Agar javob "2: Yo'q" bo'lsa, respondent nima uchun ijtimoiy ta'minot tizimiga qo'shilishni xohlamasligini so'rang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "2. Yo'q" bo'lsa, respondent tomonidan keltirilgan sabablarni kiriting.

PRO13	Ish joyidagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli ishingiz to'xtatilgani uchun sizga ish haqi yoki kompensatsiya to'lanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, PRO15 savoliga o'ting
--------------	---	-------------------------------	-----	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, PRO15 savoliga o'ting. PRO14 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO14	Agar ha bo'lsa, kim sizga ish haqi yoki kompensatsiya to'laydi?	1: sizning sug'urtangiz 2: ish beruvchingiz 3: boshqa 4: BLM-JY	_ _ Agar javob 3 bo'lsa, aniqlashtiring:	
--------------	---	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob ro'yxatda bo'lmasa, "3" raqamini yozing va javobni berilgan bo'sh joyga yozing.

PRO15	Kasbga aloqador bo'lmagan kasallik ta'tili uchun sizga maosh yoki kompensatsiya to'lanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ _	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, UJE1 savoliga o'ting
--------------	--	-------------------------------	-----	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, UJE1 savoliga o'ting. PRO16 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

PRO16	Agar ha bo'lsa, kim sizga ish haqi yoki kompensatsiya to'laydi?	1: sizning sug'urtangiz 2: ish beruvchingiz 3: boshqa 4: BLM-JY	_ Agar javob 3 bo'lsa, aniqlashtiring:	
-------	---	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "3:boshqa" bo'lsa, ajratilgan joyga javobni yozing.

Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi (UJE)

UJE1	Ish joyingizda faol kasaba uyushmasi mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	--	-------------------------------	---	--

Tushuncha: "Faol" atamasi ba'zi ishchilar kasaba uyushmasining a'zosi ekanini anglatadi.

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE2	Siz kasaba uyushmasining a'zosisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 1 bo'lsa, UJE4 savoliga o'ting
------	-------------------------------------	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "1:Ha" bo'lsa, bevosita UJE4 savoliga o'ting. UJE3 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE3	Biror marotaba kasaba uyushmasi sizga qo'shilishni taklif qilganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE4	Ish beruvchingiz biror marotaba ishchi kasaba uyushmasining a'zosi bo'lganligi yoki kasaba uyushmasining faoliyatida qatnashgani uchun uni ishdan bo'shatgan yoki mehnat shartnomasini yangilashni rad etganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE5	Kasaba uyushmasi vakillari korxonangizdagi ishchilar bilan ko'rishish imkoniyatiga egami?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE6	Ish joyingizda mehnat nizolari qanchalik ko'p ro'y beradi?	1: tez-tez? 2: kamdan-kam? 3: umuman ro'y bermaydi? 4: BLM-JY	_	
------	--	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: UJE6 savoli bir necha mayda savollardan iborat. U quyidagicha so'ralishi lozim: **"Ish joyingizda mehnat nizolari qanchalik ko'p ro'y beradi? tez-tez? kamdan-kam? umuman ro'y bermaydi?"**

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

UJE7	Nizo yuzaga kelganda u odatda qanday hal qilinadi? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang: A: bevosita har bir tegishli ishchi bilan alohida B: bevosita har bir tegishli ishchi bilan jamoaviy tartibda C: ishchilar (kasaba uyushmasidan bo'lmagan) vakilining vositachi sifatida ishtirokida D: kasaba uyushmasi vakilining vositachi sifatida ishtirokida E: Mehnat inspeksiyasi vakilining vositachi sifatida ishtirokida F: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ Eng keng tarqalgan ikkita usulni aytsangiz:	
------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: UJE7 savoli bir necha savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Savolni o'qing **"Nizo yuzaga kelganda u bevosita har bir tegishli ishchi bilan alohida tartibda hal qilinadimi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Nizo yuzaga kelganda u bevosita har bir tegishli ishchi bilan jamoaviy tartibda hal qilinadimi?"** savolini o'qing. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir variant uchun shu tartibda davom eting. Agar respondent "F: boshqa" savoliga "Ha" deb javob bersa, **"Ish joyida nizolar ro'y berganda muhokamalar qanday o'tkaziladi?"** savolini bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo). Agar respondent "F: Boshqa" savoliga "Ha" deb javob bersa, ish joyida nizolar yuzaga kelganda muhokama o'tkazilishining boshqa usullarini yozing.

UJE8	Oxirgi 12 oy ichida ish beruvchi bilan ish haqi bo'yicha muzokaralar olib bordingizmi? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang: A: ish haqi B: ish vaqti C: ta'til D: ijtimoiy himoya E: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha, alohida 2: Ha, jamoaviy tarzda 3: Yo'q 4: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __	
-------------	--	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: UJE8 savoli bir necha savoldan iborat. Savol quyida keltirilgan har bir variant uchun takrorlanishi lozim:

Savolni o'qing **"Oxirgi 12 oy ichida ish beruvchi bilan ish haqi bo'yicha muzokaralar olib bordingizmi?"** Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang. Javobni eshiting va uni yozib oling.

Keyin esa **"Oxirgi 12 oy ichida ish beruvchi bilan ish vaqti bo'yicha muzokaralar olib bordingizmi?"** savolini o'qing. Intervyu olinayotgan shaxsning javob berishi uchun chindan yordam berish ehtiyoji mavjud bo'lmasa, ehtimoliy javob variantlarini o'qib bermang. Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir variant uchun shu tartibda davom eting.

Agar respondent "E: Boshqa" savoliga "1: Ha" deb javob bersa, **"Ish beruvchingiz bilan muzokaralarda yana qanday masalalar muhokama qilingan?"** savolini bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo). Agar respondent "E: Boshqa" savoliga "Ha" deb javob bersa, berilgan joyga u aytib o'tgan boshqa muzokara masalalarini yozib qo'ying.

Ish joyidagi cheklovlar (majburiy mehnat) (MM)

MM1	Oxirgi 12 oy ichida, hozirgi ishingizda siz rozi bo'lmagan biror vaziyatga duch keldingizmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A. majburiy ravishda ish vaqtidan tashqari (kuniga 12 soatdan ortiq) yoki navbatchilik uchun haq to'lanadigan ish B. majburiy ravishda ish vaqtidan tashqari (kuniga 12 soatdan ortiq) yoki navbatchilik uchun haq to'lanmaydigan ish C. xavfli sharoitlarda majburiy ishlash D. rozilik olmay noqonuniy faoliyatlarda ishlash yoki noqonuniy moddalardan foydalanish E. juda kam ish haqi evaziga yoki umuman haqsiz ishlash F. ish beruvchi, ishga yollovchi yoki boshqa uchinchi tomon tomonidan majburlangan yashash uchun nomunosib sharoitlarda yashash G. kelishilmagan boshqa ish beruvchilar uchun ishlash H. kelishilgan muddatdan uzoqroq vaqt davomida ishlash	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
------------	--	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: MM1 savoli bir necha savoldan iborat. Savol keltirilgan har bir variant uchun o'qilishi kerak.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo).

MM2	Yuqorida keltirilgan ishlarning birortasini bajarishdan bosh torta olasizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	->I4
------------	---	--	--	------

Savolni qanday so'rash kerak: MM2 savoli MM1 savolining davomi hisoblanadi. Savol MM1 da ko'rsatilgan variantlarning har biri uchun o'qilishi kerak.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo).

MM3	Nega ularni bajarishdan bosh torta olmaysiz? <u>BESHTAGACHA javobni tanlash mumkin</u> (O'qib beriladigan variantlar) A. Menga nisbatan tahdidlar yoki jismoniy zo'ravonlik bo'lganligi sababli B. Oilam, qarindoshlarim yoki yaqinlarimga nisbatan tahdidlar yoki jismoniy zo'ravonlik bo'lganligi sababli C. Menga nisbatan tahdidlar yoki jinsiy zo'ravonlik bo'lganligi sababli D. Oilamga nisbatan tahdidlar yoki jinsiy zo'ravonlik bo'lganligi sababli E. Moliyaviy jarimalar yoki jarima to'lash tahdidi sababli F. Doimiy nazorat ostida bo'lganligim sababli G. Tashqi dunyo bilan aloqasi bo'lmagan yakkalangan joyda bo'lganligim sababli H. Ish beruvchi yoki ishga yollovchiga bo'lgan qarzim to'lanmaganligi sababli I. Ish ruxsatnomasini yangilash ish beruvchilarim tomonidan amalga oshirilganligi sababli J. Shaxsni tasdiqlovchi hujjatlar, yashash yoki ishlash uchun ruxsatnomalar, pasport kabi muhim hujjatlarga ega bo'lmaganligim sababli K. Tegishli ish haqi yoki va'da qilingan boshqa imtiyozlardan mahrum bo'lishim mumkinligi sababli L. Maoshga muhtoj bo'lganligim sababli M. Ish beruvchim hududdagi boshqa ish beruvchilarni meni yoki oilamni ishga olmaslikka undashi mumkinligi sababli N. Ish beruvchidan sudga da'vo qilish tahdidi bo'lganligi sababli O. Deportatsiya qilinishim mumkinligi sababli P. Ishdan bo'shatilish tahdidi bo'lganligi sababli Q. Boshqa, iltimos, aniqlashtiring	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: ☐ B: ☐ C: ☐ D: ☐ E: ☐ F: ☐ G: ☐ H: ☐ I: ☐ J: ☐ K: ☐ L: ☐ M: ☐ N: ☐ O: ☐ P: ☐ Q: ☐ R: ☐	
-----	--	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: MM3 savoli bir nechta savoldan iborat. Dastlab barcha variantlarni o'qish kerak. Hamma savollar sanab o'tilgandan so'ng, siz beshtagacha javob berishga ruxsat berishingiz kerak 1: (Ha).

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo)..

MM4	Ogohlantirish muddatiga rioya qilsangiz, bu ishdan ketib, boshqa ish qidirishingiz mumkinmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐	
-----	---	--	---------------------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

MM5	Nega mumkin emas? <u>BESHTAgacha javobni tanlash mumkin</u> (O'qib beriladigan variantlar) A. Menga nisbatan tahdidlar yoki jismoniy zo'ravonlik bo'lganligi sababli B. Oilam, qarindoshlarim yoki yaqinlarimga nisbatan tahdidlar yoki jismoniy zo'ravonlik bo'lganligi sababli C. Menga nisbatan tahdidlar yoki jinsiy zo'ravonlik bo'lganligi sababli D. Oilamga nisbatan tahdidlar yoki jinsiy zo'ravonlik bo'lganligi sababli E. Moliyaviy jarimalar yoki jarima to'lash tahdidi sababli F. Doimiy nazorat ostida bo'lganligim sababli G. Tashqi dunyo bilan aloqasi bo'lmagan yakkalangan joyda bo'lganligim sababli H. Ish beruvchi yoki ishga yollovchiga bo'lgan qarzim to'lanmaganligi sababli I. Ish ruxsatnomasini yangilash ish beruvchilarim tomonidan amalga oshirilganligi sababli J. Shaxsni tasdiqlovchi hujjatlar, yashash yoki ishlash uchun ruxsatnomalar, pasport kabi muhim hujjatlarga ega bo'lmaganligim sababli K. Tegishli ish haqi yoki va'da qilingan boshqa imtiyozlardan mahrum bo'lishim mumkinligi sababli L. Maoshga muhtoj bo'lganligim sababli M. Ish beruvchim hududdagi boshqa ish beruvchilarni meni yoki oilamni ishga olmaslikka undashi mumkinligi sababli N. Ish beruvchidan sudga da'vo qilish tahdidi bo'lganligi sababli O. Deportatsiya qilinishim mumkinligi sababli P. Ishdan bo'shatilish tahdidi bo'lganligi sababli Q. Boshqa, iltimos, aniqlashtiring	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __ N: __ O: __ P: __ Q: __	
-----	---	--	--	--

Savolni qanday so'rash kerak: MM5 savoli bir nechta savoldan iborat. Dastlab barcha variantlarni o'qish kerak. Hamma savollar sanab o'tilgandan so'ng, siz beshtagacha javob berishga ruxsat berishingiz kerak 1: (Ha).

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita MM7 savoliga o'ting. MM6 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo).

Bolalar mehnati (BM)

BM1	Ish joyingizda 18 yoshga to'lmagan ishchilar bormi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, MM8 savoliga o'ting
------------	---	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, bevosita BM8 savoliga o'ting. MM2 dan MM7 gacha bo'lgan savollarni bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

BM2	Sizning ish joyingizda * yoshgacha bo'lgan (milliy qonunchilikka ko'ra ishga qabul qilishning eng kichik yoshi) nechta ishchi bor?	Raqamni ko'rsating	_	
------------	--	--------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

BM3	Ish joyingizda * dan (milliy qonunchilikka ko'ra ishga qabul qilishning eng kichik yoshi) 17 yoshgacha bo'lgan nechta ishchi bor?	Raqamni ko'rsating	_	
------------	---	--------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

BM4	18 yoshga to'lmagan ishchilarning ayrimlari quyidagilardan birini bajaradimi? A. Tun vaqtida yoki juda erta tongda, qorong'i paytda ishlash? Shu jumladan, qorong'i paytda ishga borish yoki ishdan qaytish B. Uzoq muddat ishlash (uzoq muddat milliy qonunchilikka muvofiq aniqlanadi) C. Qo'shimcha variantlarni kiritish ³⁵	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _	
------------	---	-------------------------------	--------------------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: BM4 savoli bir necha savoldan iborat. Savol ko'rsatilgan variantlarning har biri uchun o'qilishi kerak.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan savolga mos harf yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C").

³⁵ Maslahatchi tegishli soha va mamlakat uchun "xavfli ish" tushunchasining huquqiy ta'rifini kiritib, ma'lumotni to'liq holatga keltirdi. Bundan tashqari, xavfli ishlar bo'limidagi variantlar [Ushbu savol doirasida XMtning alohida model savolnomasini kiritish](#) mumkinligi ko'rib chiqilishi mumkin (Bolalar mehnatiga oid alohida so'rovnomalar: [Model savolnoma \(ilo.org\)](#) (HAZ_01 to HAZ_20).

BM5	15 yoshdan kichik ishchilar maktabga boradilarmi?	1: Ha, barchasi 2: Ha, ba'zilar 3: Yo'q 4: BLM-JY	_	
-----	---	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

BM6	... oydan ortiq ishlayotgan shogirdlar bormi?	1: Ha, barchasi 2: Ha, ba'zilar 3: Yo'q 4: BLM-JY	_	
-----	---	--	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Maslahatchilar ushbu mamlakat va soha uchun qonunchilikka muvofiq muddat to'g'risidagi ma'lumotlarni to'ldirishlari kerak bo'ladi.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

Tenglik va kamsitish (TKA)

TKA1 TKA2 VA TKA3	Quyidagi variantlarning har biri uchun TKA1, TKA2 va TKA3 savollarini takrorlang:	TKA1	TKA2	TKA3
	A: milliy kelib chiqish?	Sizningcha, ish beruvchingiz nomzodni ishga olayotganida uning <i>milliy kelib chiqishini</i> hisobga oladimi?	Sizningcha, ba'zi ishchilarga ularning <i>milliy kelib chiqishi</i> tufayli boshqalarga qaraganda yomonroq munosabatda bo'lishadimi?	Sizningcha, ba'zi ishchilarga ularning <i>milliy kelib chiqishi</i> tufayli boshqalarga qaraganda yomonroq munosabatda bo'lishadimi?
	B: irqiy/mintaqaviy kelib chiqish?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY 4: Taalluqli emas
	C: jins?	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _

TKA1, TKA2 va TKA3 savollarini qanday so'rash kerak: TKA1, TKA2 va TKA3 savollari bir nechta savollardan iborat bo'lib, ular ketma-ket quyidagicha berilishi kerak:

Savolni o'qing **"Sizningcha, ish beruvchingiz nomzodni ishga olayotganida uning milliy kelib chiqishini hisobga oladimi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Savolni o'qing **"Sizningcha, ba'zi ishchilarga ularning milliy kelib chiqishi tufayli boshqalarga qaraganda yomonroq munosabatda bo'lishadimi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling.

Savolni o'qing **"O'zingizni milliy kelib chiqishingiz sabab kamsitilgandek his qilaszmi?"** Javobni eshiting va uni yozib oling. Har bir keltirilgan variant uchun shu tarzda davom eting.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: TKA1, TKA2 va TKA3 savollarining har birida berilgan savolning mos harfi yoniga javob raqamini kiriting ("A", "B", "C", va hokazo).

TKA4	Ish joyingizda ayollar ishlaydimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, TKA6 savoliga o'ting
------	------------------------------------	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, TKA6 savoliga o'ting. TKA5 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

TKA5	Sizningcha ish joyingizda ayollar erkaklar bilan qilgan bir xil ishi uchun kam ish haqi olishyaptimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY 4: Taalluqli emas (korxonada umuman ayollar yoki erkaklar bo'lmasa)	_	
------	---	---	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

TKA6	Ish joyingizda tazyiq holatlari bo'lganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Agar javob 1 bo'lsa, tazyiq turini aniqlashtiring (jinsiy, ruhiy, va hokazo):	
------	--	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Agar javob "1: Ha" bo'lsa, "Bu qanday tazyiq edi? Bu jinsiy tazyiqmidi yoki ruhiy?" savollarini bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "1:Ha" bo'lsa, tazyiq turini ajratilgan joyga yozib qo'ying.

TKA7	Sohangizda OIVga chalinganligi uchun ishdan bo'shatilgan xodimlar haqida eshitganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

Mehnat inspeksiyasi (INS)

INS1	Mehnat inspeksiyasi haqida eshitganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa intervyuni yakunlang
------	---	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, intervyuni yakunlang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

INS2	Mehnat inspektori biror marotaba ish joyingizga tashrif buyurganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa intervyuni yakunlang
------	---	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, intervyuni yakunlang. INS3 dan INS5 gacha bo'lgan savollarni bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

INS3	Inspektorning tashrifi ish joyingizda yaxshilanishlarga olib keldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
------	---	-------------------------------	---	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

INS4	Ma'lumot olish yoki ish joyidagi muammoga yechim topish maqsadida mehnat inspeksiyasi bilan uchrashganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa intervyuni yakunlang
------	--	-------------------------------	---	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

O'tkazib yuborish: Agar javob "2: Yo'q" yoki "3: BLM-JY" bo'lsa, intervyuni yakunlang. INS5 savolini bermang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting.

INS5	Mehnat inspektorining maslahatlari biron-bir o'zgarishga sabab bo'ldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Agar javob 1 bo'lsa, o'zgarish turlarini aniqlashtiring:	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa intervyuni yakunlang
------	--	-------------------------------	--	---

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering. Agar javob "1:Ha" bo'lsa, "Nimalar o'zgardi?" deb so'rang.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Javobga mos keladigan raqamni belgilangan katakka kiriting. Agar javob "1: Ha" bo'lsa, respondent aytgan o'zgarishlarni ajratilgan joyga yozing.

So'rovnoma oxirida intervyu oluvchi quyidagi amallarni bajaradi:

- ▶ intervyu olingan shaxsga minnatdorchilik bildiradi; va
- ▶ ulardan biron-bir ma'lumotni aniqlashtirish zarur bo'lsa, bog'lanish uchun telefon raqamlarini so'raydi. Rozilik olingan taqdirda, ajratilgan joyga telefon raqami yozib qo'yiladi:

Intervyu oluvchi tomonidan to'ldiriladigan kuzatuv rejasi

Ish joyida 18 yosh yoki undan yoshroq ishchilarga duch keldingizmi? Ular nechta edi? Necha yosh edi? Qanday ish yoki vazifa bajarishayotgandi? Bu xavfli ishmidi? Yana nimalarga guvoh bo'ldingiz?	
Havo sifati	
Shovqin	
Ish joyi gigiyenasi	
Shaxsiy himoya vositalari	
Ish joyining umumiy muhiti	

The background image shows a large industrial facility, likely a steel mill. In the foreground, a worker in a white hard hat and light-colored shirt is seen from the side, looking down at a task. In the background, another worker is visible, and bright orange sparks are being emitted from a piece of machinery, suggesting a welding or grinding process. The structure is composed of green-painted steel beams and various cables and pipes.

III-kitob: yarim tuzilmali va guruh intervyularni o'tkazish bo'yicha qo'llanma

Qisqartmalar roʻyxati

FGM	Fokus-guruh muhokamasi
MSTH	Mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlar
GI	Guruh intervyusi
XMT	Xalqaro mehnat tashkiloti
BMTBXD	Bolalar mehnatini tugatish boʻyicha xalqaro dastur
NNT	Nodavlat notijorat tashkilot
MXG	Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi
SBQ	Savolnomalarni oʻtkazish boʻyicha qoʻllanma
KK	Kichik va oʻrta korxona
SWOT	Kuchli tomonlar, zaif tomonlar, imkoniyatlar, tahdidlar

1. Individual yarim tuzilmali intervyular

Yarim tuzilmali intervyu **sifatli** so'rov vositasi bo'lib, bunda savollarni faqat intervyu uchun oldindan tayyorlangan mavzular doirasida cheklab qolmay, uning yordamida tadqiqotchi diagnostik tahlilning turli mavzularini o'rganadi.

"Yarim tuzilmali" atamasi intervyular ma'lum miqdordagi mavzular, yo'nalishlar va nuqtalardan iborat tuzilmaga ega ekanligini anglatadi. Bu tuzilma intervyu qo'llanmasida keltirilgan bo'ladi. Savolnomadan farqli o'laroq, bu tuzilma qat'iy majburiy emas. Suhbat faqat shu mavzular, yo'nalishlar va bandlar bilan chegaralanishi shart emas. Agar intervyu davomida o'rganilayotgan hodisa bilan bog'liq boshqa masalalar yuzaga kelsa, ularni chuqurroq o'rganish kerak. Lekin bunda intervyu rejalarida ko'rsatilgan barcha mavzular, yo'nalishlar va bandlarga murojaat qilish shart emas. Aynan shu xususiyat bilan yarim tuzilmali intervyu savolnomadan farq qiladi.

Alaloqibat, yarim tuzilmali intervyuni o'tkazayotgan shaxs, ma'lum bir bilimlarni talab qiluvchi qarorlarni qabul qila olishi kerak:

- munozara davomida yuzaga kelgan va qiziqarli tuyulgan (g'ayrioddiy, ahamiyatli yoki ilgari hech eshitilmagan fakt kabi) mavzuni qachon davom ettirish kerakligini bilish;
- qaysi holatlarda (masalan, taqdim etilgan ma'lumot hech qanday yangilik qo'shmasa yoki intervyu olinuvchi mavzu haqida gaplashishni istamaganda) mavzuga qisman to'xtalish lozimligini bilish; va
- agar intervyu uzoq davom etayotgan bo'lsa, intervyu rejasidagi mavzuni yoki ba'zi mavzularni qachon tushirib qoldirish kerakligini bilish.

Intervyu qo'llanmasi, aslida, mavzular va savollar ro'yxatidir. Yarim tuzilmali intervyular o'zgarib boruvchi jarayondir, chunki muhokama mavzulari, yo'nalishlari va bandlari bir intervyudan ikkinchisiga o'tganda, intervyu oluvchining bilimlari rivojlanib boradi. Masalan, intervyu oluvchi oldingi intervyuda ko'tarilgan mavzuga qaytishi mumkin, chunki u bu haqda yetarli ma'lumot olmaganini yoki masalani to'liq anglab yetmaganini his qiladi. Aksincha, agar u biror mavzu bo'yicha yetarli ma'lumotga ega bo'lsa va uni yaxshi tushunsa, bu mavzuni muhokama qilmasdan, oldingi intervyularda kamroq yoritilgan boshqa mavzuga ko'proq vaqt ajratishga qaror qilishi mumkin. Shuningdek, dastlabki ro'yxatda bo'lmagan, ammo intervyular davomida paydo bo'lib, muhim ahamiyat kasb etgan yangi mavzular, yo'nalishlar yoki bandlarni ham e'tiborga olinishi mumkin. Shu sababli, intervyuni milliy kontekstga moslashtirish juda muhimdir.

1.1 Yarim tuzilmali intervyu o'tkazish bo'yicha umumiy ko'rsatmalar

1.1.1 Yarim tuzilmali intervyu olish tartibi

Umuman olganda, intervyuning ketma-ketligi quyidagicha ko'rinishga ega bo'ladi:

Intervyudan oldin:

- So'raladigan asosiy savollarni aniqlang (vaqt cheklovlarini hisobga olgan holda, turli savollarni tanlash va ustuvorlarini belgilash ehtiyoji mavjud).
- Vaziyat va intervyu olinuvchiga moslashtirilgan maxsus savollarni aniqlang.
- Intervyu o'tkazish uchun qulay joyni tanlang.

Intervyuning boshida:

- ▶ Intervyu mazmuni maqsadini taqdim eting (loyiha va savolnoma).
- ▶ Yarim tuzilmali intervyyuning (savolnomaga nisbatan) maqsadini tushuntiring.
- ▶ Intervyuning taxminiy davomiyligini, uning maxfiylik darajasini va undan nima maqsadda foydalanilishini tushuntiring.
- ▶ Intervyuni yozib olish va/yoki qayd etish uchun ruxsat so'rang.

Intervyu davomida:

- ▶ Qaydlarni yozib oling (agar intervyu olinuvchi ruxsat bergan bo'lsa):
 - javobdagi ma'lumotlarni yozib oling;
 - nima noaniq, nima yetishmayotganligi va nima tushunilmaganligiga ham e'tibor qarating. Ushbu savollar ushbu intervyu davomida yoki kelajakdagi intervyu davomida yana so'ralishi mumkin.
- ▶ Turli mavzu va bandlar bilan tanishtiring, muhokamani qayta boshlang va agar u ko'rib chiqilishi kerak bo'lgan mavzulardan chetlashsa, e'tiborni mavzuga qayta yo'naltiring.
- ▶ Agar intervyu oluvchidan biror narsa qilish so'ralganligi sababli intervyu uzilib qolsa, intervyu oluvchi biroz moslashuvchanlik ko'rsatishi lozim. "Uzilib" hatto boshqa birov gapirsa va javob bersa yoki o'z fikrini bildirsa ham samarali bo'lishi mumkin. Shunday qilib uchun nazariy jihatdan uzilib foydali bo'lishi mumkin.

Intervyudan keyin:

- ▶ Qaydlaringizni tekshiring, ularni to'ldiring (imkoni boricha tezroq), eng muhim va noodatiy ko'ringan jihatlarni qog'ozga muhrlang – bular faktlar, vaziyatlar, tushuntirishlar va intervyu olinuvchining fikrlar zanjiri va hokazolar bo'lishi mumkin.
- ▶ Intervyuning qisqacha mazmunini yozing, bu shunchaki qaydlarning qog'ozga ko'chirilgan "toza versiyasi" emas, balki intervyu oluvchining tahlilini o'z ichiga olishi, vaziyatni tasvirlashdan uni anglashga o'tish jarayonini aks etishi lozim:
 - umumiy kontekstni tasvirlang;
 - intervyu davomida aniqlangan faktlarga nisbatan "qanday" va "nega" savollarini qo'ying; va
 - intervyu olinuvchining individual holatidan kengroq kontekstga ekstrapolyatsiya qiling. Masalan: aynan shu ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa/voqea ushbu turdagi korxonada mavjud bo'lishi mumkin bo'lgan xatarlar to'g'risida qanday umumiy tushuncha beradi?
- ▶ Qisqacha xulosani tayyorlayotganda, tadqiqotchilar o'zlaridan quyidagi savollarni so'rashlari mumkin:
 - Ushbu intervyudan nimadir o'rgandimmi?
 - Ushbu intervyu men avval eshitgan biror ma'lumotni tasdiqlaydimi?
 - Ushbu intervyu men avval eshitgan yoki tushundim deb o'ylagan biror ma'lumotning ahamiyatini kamaytiradimi yoki unga zid keladimi?
- ▶ Nihoyat, tadqiqotchi ma'lumotlarning to'g'riligini ham shubha ostiga oladi: nima ajablanarli,

ajablanarli emas, haqiqatga yaqin va hokazo. Xulosada ma'lumotlarning ishonchliligini ham ko'rsatish kerak.

- Xulosa, shuningdek, keyingi intervyuga tayyorgarlik ko'rishda yordam beradi. Negaki, oldingi intervyuning jihatlari bo'lmish hali ma'lum bo'lmagan faktlar, vaziyatlar, tushuntirishlar, dalillar keyingi intervyu uchun yangi savollar tayyorlashda asos bo'lib xizmat qilishi mumkin.

1.1.2 Intervyular o'tkazishdagi ba'zi bir tavsiyalar

- ❓ Intervyudan oldin, avvalgi bir yoki bir necha intervyularni qayta o'qib chiqing.
- ❓ So'rovnoma o'ldirish uchun savollarni berishdan oldin, "vaziyatni yumshatish" va tanishib olish uchun intervyuni oddiy savollar bilan boshlang.
- ❓ Intervyu olinuvchini cheklab qo'yishi mumkin bo'lgan yo'naltiruvchi savollar, taxminlar va yopiq (ha/yo'q) savollardan foydalanmang. Odamlarga o'z "hikoyalari" aytishlariga qo'yib bering.
- ❓ Agar o'rinli bo'lsa, avvalgi intervyularni eslatib o'ting. Masalan, boshqa korxonalardagi xodimlarning aytishicha "odamlar unday qiladi, bunday qiladi" yoki "bunday va bunday ishlar tufayli baxtsiz hodisalar ko'p bo'lgan" va hokazo. Bu intervyu olinuvchidan bevosita savol so'ramasdan turib javob reaksiyasini olish imkonini berishi mumkin.
- ❓ Juda ham texnik bo'lgan so'zlardan foydalanmay, intervyu olinuvchi tushunishi oson bo'lgan, suhbatga mos tushadigan so'zlarni ishlatib.
- ❓ Bir vaqtning o'zida bir necha savol bermang.
- ❓ Intervyu olinayotgan shaxsning o'ylashiga va fikrlarini jamlab olishiga vaqt bering.
- ❓ Xuddi shu tartibda, intervyu olinuvchidan javoblarni yozib olish uchun bir necha soniya berishni iltimos qilishingiz mumkin. Aks holda, ular sizning yodingizdan ko'tarilishi mumkinligini tushuntiring.
- ❓ Ko'proq fikr va javob olish uchun savollarni qayta shakllantirish/moslashtirish/takrorlashingiz mumkin.
- ❓ Intervyu olinuvchidan uning o'zi aytgan gapga amaliy misol bo'la oladigan vaziyat haqida so'rang. Masalan, agar ular xatar haqida gapirayotgan bo'lishsa, aynan mana shu xatar bilan bog'liq baxtsiz hodisaga uchragan biror kishini bilishi haqida so'rang.
- ❓ Ko'proq tafsilot olish mumkin bo'lgan javoblarga qaytib keling. Misol uchun: "Siz korxonangizdagi xodimlar ish vaqtidan tashqari ishlashini aytdingiz. Bu barcha xodimlarga taalluqlimi? Sizga-chi? Bu majburiymi yoki ixtiyoriymi? Bu haftasiga qancha soat bo'lishi mumkinligini bilasizmi? Ushbu qo'shimcha ish uchun haq to'lanadimi?"
- ❓ Intervyu olinuvchilar keltirgan misollarni chuqurroq o'rganing: kim, qanday, qachon, qayerda sodir bo'lganini aniqlashtiring.
- ❓ Mazkur yoki boshqa intervyuda avvalroq ishlatilgan tushuntirishlardan foydalangan holda ma'lum bir fikrni rivojlantiring yoki to'ldiring.
- ❓ Vaziyatga oid bevosita fikrlar bildirishdan saqlaning.
- ❓ Ko'p hollarda qo'llab-quvvatlovchi (tabassum bilan aytiladigan "Tushunaman", "Juda yaxshi" kabi) jumlar foydali bo'lishi mumkin.

1.1.3 Intervyuni qayd etish varaqasi

Intervyular qayd qilish varaqasiga yoziladi. Bu ularni toifalarga ajratish (joy va soha bo'yicha) va keyinchalik boshqa ma'lumotlar bilan solishtirish imkonini beradi. Jumladan, ish beruvchi yoki xodim haqidagi boshqa so'rovnoma bilan qiyoslash, bir xil joy yoki turli joylar bo'yicha, shuningdek, bir xil

soha yoki turli sohalar bo'yicha taqqoslash osonlashadi. Bundan tashqari, yakuniy tahlil paytida ham bu ma'lumotlarni tezda topish mumkin bo'ladi.

Savolnoma identifikatsiyasi (SI)					
SI1	Intervyu oluvchining ismi				
SI2	Iqtisodiy soha		Kod ³⁶		
SI3	Kichik soha				
SI4	So'rovnoma o'tkazilish joyi		Kod ³⁷		
SI5	Mamlakat				
SI6	Viloyat				
SI7	Tuman				
SI8	Daha ³⁸				
SI9	Intervyu olinish sanasi	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			
SI10	Intervyuning davomiyligi	_ _ _ _ s _ _ _ _ daq			
SI11	Olingan ma'lumotlar va javoblarning ishonchliligini shaxsiy baholash	Tegishli raqamni doira bilan belgilang:			
	Ishonchli ma'lumot	1			
	Shubhali ma'lumot	2			
	Fikr mavjud emas	3			
SI12	Intervyu oluvchining so'rovnoma holatlari bo'yicha izohlari				
SI13	Savolnoma kodi ³⁹	_ _ _ _ Iqtisodiy soha bosh harflari ⁴⁰	_ _ _ _ Joylashuv bosh harflari	_ _ _ _ Ish beruvchi yoki Ishchi	_ _ _ _ Savolnoma raqami
SI14	Boshqa so'rovnoma alarga tegishli kod - bu so'rovnoma bilan bog'liq bo'lgan Savolnoma yoki yarim tuzilmali intervyu	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami
		_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami
		_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
	Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami	

36 Masalan, qurilish va jamoat ishlari bo'yicha "QVJ," tijorat bo'yicha "TIJ"); milliy maslahatchilar bosh harflarni belgilaydilar.

37 Maslahatchilar tomonidan belgilanadi.

38 Ma'muriy birliklar davlatga qarab moslashtiriladi.

39 Masalan, | **Q** | **V** | **J** | qurilish va jamoat ishlari iqtisodiy sohasi uchun bosh harflar hisoblanadi ; | **OBI** | bo'lsa **Obidjan** joylashuvining bosh harfidir; | **IB** | ish beruvchi; va | **0** | **0** | **1** | Obidjondagi, QVJ sohasidagi Ish beruvchining savolnoma raqami hisoblanadi.

40 Tegishli mamlakatdagi har bir jamoa har bir soha uchun bosh harflarni kelishib oladilar.

Yarim tuzilmali intervyu uchun qanday qilib seriya raqamni to'ldirish lozim:

Har bir savolnomada bo'lgani kabi har bir intervyu raqamlangan. Ushbu seriya raqami to'rt elementdan iborat:

1. Sohaning kodi. Intervyuchi sohaga mos keladigan qisqartmani ko'rsatib o'tadi, masalan

- QVJ: Qurilish va jamoat ishlari
- TIJ: Tijorat

2. Intervyu o'tkaziladigan joyning bosh harflari ko'rsatilgan kod. Bu bosh harflar milliy maslahatchilar tomonidan o'z mamlakatlarida turli so'rov joylari tanlab olingandan so'ng belgilanadi.**3. Intervyu olingan shaxs turini ko'rsatuvchi kod: ish beruvchi, ishchi, va hokazo.****4. Intervyu raqami (001, 002, va hokazo).**

1.2 Ish beruvchilar uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi

Intervyu oluvchilarni tanlash: Maslahatchilar tadqiqot uchun ish beruvchilarni tanlashga mas'uldirlar. *Ayrim hollarda, savolnomalarni to'ldirgan ish beruvchilar bilan yarim tuzilmali intervyular o'tkazilishi mumkin.* Maslahatchi ulardan eng ko'proq gapirishga/javob berishga moyil bo'lgan ("aytadigan gapi bor") ish beruvchilarni tanlashi mumkin. Yanada muhim jihati shundaki, korxona hajmi, norasmiylik darajasi va savolnomalarda aniqlangan Mehnat sohasidagi tamoyillar va huquqlar (MSTH) hamda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi masalalarini o'z ichiga olgan tarmoq xilma-xilligini aks ettiruvchi boshqa ish beruvchilarni aniqlash imkoniyati mavjud. Yarim tuzilmali intervyu, ayniqsa, "noqulay" masalalar aniqlangan ish joylaridagi ish beruvchilar bilan muloqot qilish uchun juda qulaydir.

Mavzular va savollar: Intervyuning asosiy maqsadi ish beruvchining mehnat xavfsizligi va gigiyenasi va boshqa MSTH masalalari bo'yicha yondashuvi, amaliyoti va nuqtai nazarini tushunishdir. U har bir MSTHni amalga oshirishdagi to'siqlarni tahlil qilishni osonlashtirishi kerak. Shuningdek, intervyu mehnat inspektorlari va boshqa asosiy manfaatdor tomonlar uchun amalga oshirilishi lozim bo'lgan tegishli choralarni aniqlashga qaratilgan.

Yo'naltiruvchi savollar:

1. Korxonadagi umumiy vaziyatni baholash

- Korxonangizda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bilan bog'liq muammolar bormi?
- Bu sizning ish faoliyatingizni yuritishingizda muammo yuzaga keltiradimi?
- Bir yoki bir nechta kompaniyada subpudratchi bo'lib ishlaysizmi? Vaziyatni tasvirlab bersangiz.
- Korxonangiz ba'zi ishlar/vazifalarni boshqa pudratchiga (outsorsing) topshiradimi? Vaziyatni tasvirlab bersangiz.

2. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi – muammolar va ehtimoliy harakatlar

- Korxonangizdagi ish baxtsiz hodisa xavfini yuzaga keltiradimi? Sizda bu bo'yicha misollar bormi?
- Korxonangizdagi ish sog'liq uchun xavf tug'diradimi? Sizda bu bo'yicha misollar bormi?
- Sanab o'tilgan muammolarning asosiy sababini ayta olasizmi?
- Baxtsiz hodisalar xavfini kamaytirish uchun nimalar qildingiz?

- Bu qanchaga tushadi? Fikringizcha, buning uchun kim to'lashi kerak?
- Bu biznesingizni yuritish, ishni tashkil etish, samaradorlik va unumdorlik nuqtai nazaridan nimani o'zgartiradi? (Bu yerda maqsad ish beruvchilarning "bu shunga arziydimi" degan fikrini o'rganishdir.)
- ▶ Agar qonuniy mehnatga layoqatli yoshdagi bolalar bo'lsa, 15 (16) yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan ishchilar uchun biron-bir maxsus choralar mavjudmi?
- ▶ Ishchilaringiz himoyasini yaxshilash uchun nimalar qila olasiz?
 - Bu qanchaga tushadi? Fikringizcha, buning uchun kim to'lashi kerak?
 - Bu biznesingizni yuritish, ishni tashkil etish, samaradorlik va unumdorlik nuqtai nazaridan nimani o'zgartiradi? (Bu yerda maqsad ish beruvchilarning "bu shunga arziydimi" degan fikrini o'rganishdir.)
- ▶ Qaysi omillar baxtsiz hodisa va kasalliklar sonini kamaytiradi yoki ko'paytiradi?

3. Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi

- ▶ Ish haqi darajalarini, ish soatlarini va ta'tillarni qanday belgilaysiz?
 - Ish haqi qanday asosda belgilanadi? Kunbay, haftabay, oylik, ishbay yoki boshqa?
- ▶ Ish haqi har bir ishchi uchun alohida belgilanganmi yoki jamoaviy ravishda ishchilar guruhi/toifasiga qarab belgilanganmi?
 - Ishchilaringiz bilan muzokaralar olib borilgan/tuzilgan shartnomalar turini tavsiflab bera olasizmi?
 - Shartnomaning bu turi biznes uchun yaxshimi? Afzalliklari? Kamchiliklari?
- ▶ Ba'zi ishchilaringiz kasaba uyushmasi a'zosimi? *(Bu savolni so'rashdan maqsad ishchilarning imkoniyati bor yoki yo'qligini hamda ish beruvchi bunga qarshi/taqiqlaganini bilib olishdir.)*
 - Ishchilaringiz kasaba uyushmasi a'zosi bo'lishi korxonangiz uchun yaxshimi? Kasaba uyushmalari ishchilaringiz bilan munosabatlarni yaxshilash uchun yechim topishga yordam beradimi (yo'qmi)?
 - Agar korxona yoki sohada kasaba uyushmalari vakillari bo'lsa: Siz kasaba uyushmalari bilan munosabatlaringizni tasvirlab bera olasizmi? (Nizoli yoki hamkorlik munosabatlari, muntazam belgilangan yoki maxsus uchrashuvlar, kasaba uyushmalari bilan muhokama qilinadigan mavzular va boshqalar.)
 - Agar kasaba uyushmasi vakillari bo'lmasa: Sizningcha, korxonangizda kasaba uyushmasi vakilining bo'lishi ishchilaringiz bilan munosabatlaringizni yaxshiroq bo'lishiga xizmat qiladimi yoki o'zaro munosabatlarga putur yetkazishi mumkinmi?

4. Mehnat nizolari

- ▶ Korxonangizda mehnat nizolari mavjudmi?
 - Korxonangizda yuz bergan so'nggi mehnat nizosi haqida gapirib bera olasizmi? (Nizoning sabablari, ishchilarning harakatlari, kasaba uyushmasining o'rni, muzokaralar jarayoni va natijasi haqida qo'shimcha ma'lumot so'rang.)
 - Ushbu nizo(lar) qanday ko'rinishda namoyon bo'ladi?
 - Bu yerda tushunchaviy muammo mavjudmi: Nizoning mohiyati qanday? Nizolarning ochiq shakllari mavjud bo'lib ular, ishlamaslik/ish tashlash tarzida namoyon bo'ladi va yana "sekin

ishlash", ishni yomon bajarish, kech kelish kabi nizo/qarshilik turlari ham mavjud.

- Nizolar qay tartibda hal etiladi?
- Ushbu nizolar asosan qanday mavzudaa? Ish haqi/to'lov, ish vaqti, ta'til, mehnat sharoitlari va hokazo.
- Ular qay darajada takroriy? (Maqsad nizolarni miqdoriy baholash emas, balki ular vaqti-vaqti bilan, kamdan-kam yoki surunkali ravishda yuz beradigan nizolar ekanligini tushunishdir.)

Eslatma: Respondent uchun MSTHga kirish – Ba'zi xalqaro tashkilotlar "Mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlar"ni belgilagan. Bular quyidagilarni o'z ichiga oladi: uyushmalar tuzish erkinligi, kasaba uyushmalarini tuzish va ularga a'zo bo'lish huquqi, irqi, teri rangi, jinsi, dini, siyosiy qarashlari va boshqa belgilar asosida majburiy mehnat va kamsitishlarga barham berish, bolalar mehnatini tugatish hamda xavfsiz va sog'lom mehnat muhitiga ega bo'lish huquqi.

5. Majburiy mehnat

- Biror marotaba ishchini o'z vazifasini bajarishga majburlashingizga to'g'ri kelganmi? Ana o'sha vaziyatni tasvirlab bera olasizmi?
- Majburiy mehnat - bu ishchilar harakatlanish erkinligidan mahrum etilgan va ish beruvchi tomonidan tahdid qilinadigan vaziyatdir. Masalan, qarz evaziga majburiy mehnat yoki ishchi ma'lum bir ishni bajarishga va/yoki korxonada qolishga majbur bo'lgan boshqa holatlar.
- Siz faoliyat yuritayotgan soha yoki unga aloqador sohalardagi korxonalarda majburiy mehnat mavjudligi haqida biron ma'lumot yoki shubhangiz bormi?
 - Odamlarning o'z xohishiga qarshi majburan ishlatish holatlari? Jazo tahdidi ostidami?
 - Zo'ravonlik yoki zo'ravonlik tahdidi ostida ishlashga majbur qilinayotgan shaxslar?
 - Qarz tufayli bosim ostida qolgan kishilar?
 - Shaxsini tasdiqlovchi hujjatlari olib qo'yilgan ishchilar?
 - Migratsiya idoralariga xabar berish tahdidi ostidagilar?
- Sizningcha, nima sababdan ba'zi ish beruvchilar bunday usullardan foydalanadilar?
- Bunday vaziyatni boshdan kechirgan biror kishiga yo'naltira olasizmi?

6. Ustoz-shogirdlik/Shogirdlar/Majburiy mehnat

- Shogirdlaringiz bormi? Ular necha yoshda? (Keyin esa shogirdlik vaziyatlari qonunga muvofiqmi yoki yo'qligi haqida savol bering.)
- Mehnat sharoitlari nuqtai nazaridan shogird va ishchi bola maqomi o'rtasidagi farq nimada?
- Ularning kattalar bajaradigan ishlardan farqli maxsus vazifa yoki ishlari bormi? Agar bo'lsa, ular qanday?
- Turli yosh va jinsdagi bolalar uchun alohida vazifalar mavjudmi? Xususan:
 - 13 yoshdan kichik?
 - 3 yoshdan 15 yoshgacha?
 - 5 yoshdan 17 yoshgacha?
- Nega korxonangizda ishlaydigan bolalar mavjud? Qaysi ishlarni bolalar kattalarga qaraganda "yaxshiroq" bajaradilar?

- ▶ Bolalarning mehnat sharoitlarini yaxshilashning qanday yo'nalishlarini ko'rasiz?

7. Tenglik va kamsitish

- ▶ Bir xil ish/lavozim/mas'uliyat darajasi uchun, ishni erkak yoki ayol bajarishiga qarab, qobiliyat va sifat jihatidan farq bor deb o'ylaysizmi?
- ▶ Ushbu farqlar erkaklar va ayollar o'rtasidagi ish haqi, shartnoma yoki boshqa mehnat sharoitlaridagi tafovutlarni oqlashi mumkinmi?
- ▶ Sizningcha, ishchilarga chet ellik yoki mahalliy fuqaro ekanligiga qarab turlicha ish haqi to'lash to'g'rimi?
- ▶ Yoki ishchining kelib chiqqan mintaqasi yoki millati bo'yicha farqlab ish haqi to'lashchi?
- ▶ Dini bo'yichasi?
- ▶ Yoki teri rangiga qarab turlicha ish haqi belgilash to'g'rimi?
- ▶ Ularning siyosiy qarashlari sabab?
- ▶ Yoki ularning ijtimoiy kelib chiqishiga qarab?

8. Tegishli soha/yo'nalishlarga taalluqli MSHT va MXG bilan bog'liq masalalar

- ▶ Mahalliy hokimiyat organlari yoki mehnat inspeksiyalari yoki kasaba uyushmalari kabi boshqa muassasalar tomonidan korxonangizdagi mehnat sharoitlari bo'yicha sizga hech murojaat qilishganmi?
- ▶ Aynan nima bo'lganini bizga aytib bera olasizmi?
- ▶ MXG va MSTH bilan bog'liq masalalarni hal qilishdagi asosiy to'siqlar nimalardan iborat?
- ▶ MXG va MSTH bilan bog'liq masalalarni hal qilish imkoniyatlari?

9. Aloqa

- ▶ Ishchilaringiz bilan qanday muloqot qilasiz? (e'lonlar taxtasi, umumiy yig'ilishlar, yuzma-yuz uchrashuvlar va hokazo.)
- ▶ Eng samarali muloqot usuli qaysi?
- ▶ Mehnat sharoitidagi muammolar to'g'risida qanday xabardor bo'lasiz?

1.3 Katta yoshdagi ishchilar uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi

Intervyu olinuvchilarini tanlash: Maslahatchi sohada aniqlangan ishchi profillarining xilma-xilligini (kasbi, yoshi, jinsi, millati, yashash joyi va boshqalar bo'yicha) aks ettiruvchi ishchilarni tanlashi tavsiya etiladi. Bu turli xil nuqtai nazarlarni to'plash va masalalarni chuqurroq tushunish imkonini beradi. Masalan, ikkilamchi manbalarda majburiy mehnat, bolalar mehnati va kamsitish holatlari haqida ma'lumotlar keltirilgan bo'lsa-yu, lekin savolnomalar bu muammolarni aniqlamagan bo'lsa, savolnomalar o'tkazilgan korxonalardan tashqarida boshqa turdagi respondentlar va ma'lumot manbalarini izlash kerak. Ish beruvchilar bilan bo'lgani kabi, yarim tuzilmali intervyular alohida hollarda savolnomani allaqachon to'ldirgan bir yoki ikki katta yoshli ishchi bilan o'tkazilishi mumkin (masalan, savolnomani to'ldirish paytida ochiq-oydin va gapirish istagini bildirgan ishchi bilan).

Mavzular va savollar: Ish beruvchilar bilan bo'lgani kabi, intervyuning asosiy maqsadi xodimning maqsadli sektordagi MSTH va mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bilan bog'liq masalalar bo'yicha nuqtai nazarini o'rganishdir. Tayyorgarlik ishlari va savolnomalar orqali bu ma'lumotlarning ma'lum qismini to'plagan maslahatchi endi quyida keltirilgan mavzular va bandlar ro'yxatidan alohida e'tiborga loyiq bo'lgan masalalarni tanlay olishi kerak. Bu yerda ham savollar muayyan vaziyatga moslashtirilishi lozim.

Yo'naltiruvchi savollar:

1. MSTH haqida umumiy tushuncha

- Respondent uchun mavzuga kirish: Ba'zi xalqaro tashkilotlar "Mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlar"ni belgilab qo'ygan. Bularga uyushma tuzish erkinligi, kasaba uyushmalarini tashkil etish va ularga a'zo bo'lish huquqi, majburiy mehnatni yo'q qilish, irqi, terisining rangi, jinsi, dini, siyosiy qarashlari va boshqa belgilarga ko'ra kamsitishlarga chek qo'yish, bolalar mehnatini tugatish, hamda xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlariga ega bo'lish huquqi kabilar kiradi.
 - Ushbu huquqlarning birortasi bilan tanishmisiz?
 - Korxonangizda shu bilan bog'liq masalalar mavjudmi? Iltimos, misol keltiring.

2. Baxtsiz hodisalar

- Ish joyingizda biron-bir baxtsiz hodisa haqida eshitgan yoki boshdan kechirganmisiz?
 - Yaqin orada ish joyingizda, siz yoki hamkasblaringizning biri bilan sodir bo'lgan biror baxtsiz hodisani eslaysizmi yoki misol keltira olasizmi?
 - Ish joyidagi baxtsiz hodisalar xavfini kamaytirish uchun nimalar qilish mumkin?
 - Siz ishni boshlaganingizdan buyon biron-bir profilaktik choralar ko'rildimi?
 - Agar qonuniy mehnat yoshidagi bolalar bo'lsa, 15, 16 va 18 yoshli ishchilar uchun maxsus choralar mavjudmi?
 - Ishchilar rahbariyatga ish joyidagi baxtsiz hodisalar xavfi to'g'risida biron-bir iltimos yoki talab bilan murojaat qilgan?

3. Salomatlik

- Ishingiz bilan bog'liq kasalliklar mavjudmi?
 - Bizga biron-bir misol keltira olasizmi?
 - Ushbu kasalliklarning ta'sirini kamaytirish uchun nima qilish kerak?
 - 18 yoshgacha bo'lgan ishchilar uchun maxsus choralar mavjudmi?
 - Ishchilar rahbariyatga qandaydir iltimos yoki talablar qo'yishganmi?

4. Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi

- Korxonangiz sizga va hamkasblaringizga kasaba uyushmasiga a'zo bo'lish va uning faoliyatida ishtirok etishga ruxsat beradimi?
- Siz kasaba uyushmasining a'zosimisiz?
- Sizningcha, kasaba uyushmasiga a'zo bo'lishning qanday afzalliklari bor? Kamchiliklari-chi?
- Ish haqingiz, ish vaqtingiz va ta'tilingiz qanday belgilangan?
- Sizga haq to'lanadigan ta'til berilganmi? Necha kun? Oxirgi marta qachon dam olgansiz? Agar hech qanday ta'til olmagan bo'lsangiz, buning sababi nimada?
- Haq to'lanadigan ta'til masalasi yakka tartibda muhokama qilinadimi yoki jamoaviy tarzda?
- Ish beruvchingiz bilan jamoaviy muzokaralar olib borgan paytingiz bo'lganmi? Agar shunday bo'lsa, qaysi masalalar bo'yicha?
- Ish beruvchingiz bilan tuzilgan kelishuvlar turini tasvirlab bera olasizmi?
- Sizning lavozimingiz va mas'uliyatingizga ega bo'lgan boshqa xodimlar ham xuddi shunday mehnat sharoitlaridan foydalanadilarmi? *Bu yerda maqsad kamsitishning ehtimoliy holatlarini aniqlashdir.*

5. Mehnat nizolari

- ▶ Ish joyingizda mehnat nizolari bormi?
- ▶ Sizga ta'sir qilgan mehnat nizosiga misol keltira olasizmi?
- ▶ Bu nizolar nima haqida? Ish haqi, ish vaqti, ta'til, mehnat sharoitlari va boshqalar.
- ▶ Ushbu nizolar qanday shakl (lar) da bo'ladi?
 - Bu yerda tushunchaviy muammo mavjudmi: Nizoning mohiyati qanday? Nizolarning ochiq shakllari mavjud bo'lib ular, ishlamaslik/ish tashlash tarzida namoyon bo'ladi va yana "sekin ishlash", ishni yomon bajarish, kech kelish kabi nizo/qarshilik turlari ham mavjud.
 - Yaqin orada yuz bergan nizo haqida aytib bera olasizmi?
 - Nizolar qanday hal qilinadi?

6. Majburiy mehnat

- ▶ Siz hech qachon o'z xohishingizga qarshi ishlashga majbur qilinganmisiz? Masalan, ish beruvchi bilan kelishilgan yoki rejalashtirilgan vaqtdan ortiqcha ishlashga majbur bo'lganmisiz? Ish beruvchi bilan kelishilgan yoki rejalashtirilgan vaqtdan ortiqcha ishlashga majbur bo'lganmisiz?
- ▶ O'z xohishiga qarshi ravishda ishlashga majbur qilingan biror kishini bilasizmi?
 - Agar shunday bo'lgan bo'lsa, nima sababdan bu holat yuz berdi?
 - Bu holat ish beruvchingizga bo'lgan qarzingiz bilan bog'liqmi?
 - Ish beruvchingiz sizga yoki oila a'zolaringizga tahdid qilganmi? Agar shunday bo'lsa, ular sizga va/yoki oilangizga qanday tarzda tahdid qilishgan?
 - Shaxsingizni tasdiqlovchi hujjatlaringiz hech qachon olib qo'yilganmi?
 - Sizni migratsiya idoralariga xabar berish bilan hech qo'rqitishganmi?
 - Ish joyingizda erkin harakatlanish huquqingizdan mahrum qilinganmisiz?
- ▶ Hozirgi ish joyingizda o'zingiz xohlab ishlashni boshlaganmisiz?
- ▶ O'z xohishlariga qarshi ishlashga majburlangan ishchilar haqida biror misol keltira olasizmi?
- ▶ Ishga olinayotganingizda ish beruvchingiz tomonidan berilgan lekin keyinchalik amalga oshirilmagan va'dalar bo'lganmi (ish haqi miqdori, ish vaqti, ortiqcha ish uchun to'lov, ish haqida ushlab qolishlar va hokazo.)? Bu bo'yicha qanday fikr bildira olasiz?

Eslatma: xodimdan sohadagi boshqa ish beruvchilar bilan shunga o'xshash holatlar haqida bilasizmi, deb so'rash mumkin.

7. Bolalar mehnati

- ▶ Siz ishlaydigan joyda bolalar bormi? Bu bolalar kattalar bajaradigan ishni bajaradimi?
- ▶ Ularda kattalar bajaradigan ishlardan farqli maxsus vazifalar yoki ishlar bormi? Ular qanday?
- ▶ Turli yosh va jinsdagi bolalar uchun turlicha vazifalar mavjudmi:
 - 13 yosh va undan kichiklar uchun? (Savolni milliy qonunchilikka moslashtiring)
 - 13-15 yoshdagilar uchun? (Savolni milliy qonunchilikka moslashtiring)
 - 15-17 yoshdagilar uchun? (Savolni milliy qonunchilikka moslashtiring)

- 18 yoshga to'lmagan ishchilar xavfli ishlar bilan shug'ullanishadilarmi? (Savolni milliy kontekstda aniqlangan xavfli mehnat turlariga qarab moslashtiring.)
- Nima sababdan ushbu korxonada bolalar ishlayapti?
- Bolalarning mehnat sharoitlarini yaxshilashning qanday yo'nalishlarini ko'rasiz?

8. Tenglik va kamsitish

- Ish joyingizda bir xil ish, lavozim yoki mas'uliyat uchun erkaklar va ayollar o'rtasida ish haqi farqlari mavjudmi?
- Agar bunday farqlar mavjud bo'lsa, ular asoslimi? Asosli bo'lsa, bu farqlar mavjudligini qaysi omil oqlaydi?
- Bir xil ish, ish o'rni yoki mas'uliyat darajasi uchun erkaklar va ayollarga taklif qilinadigan mehnat shartnomasi yoki mehnat sharoitlarida boshqa turdagi farqlar ham bormi?
- Xorijiy fuqaroligi asosida mahalliy ishchilar bilan bir xil ish/lavozim/mas'uliyatga ega bo'lgan ishchilarning ish haqida farqlar mavjudmi?
 - Yoki diniy e'tiqodi asosida?
 - Yoki teri rangiga ko'ra?
 - Yoki siyosiy qarashlari tufayli?
 - Yoxud ijtimoiy kelib chiqishiga qarab?

9. Aloqa

- Mehnat sharoitlari haqida savolingiz bo'lsa kimga murojaat qilasiz Ish beruvchingizga, hamkasbingizga, do'stingizga yoki boshqa kimdirga?
- Ma'lumot manbalarining qaysilari? (Mobil telefon? Internet? Televizor? Radio?)
- Mobil telefoningiz bormi? Internetga ulanganmi?

1.4 Ishlaydigan bolalar uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi

Bolalar bilan o'tkaziladigan yarim tuzilmali intervyular ularning ishdagi maxsus vaziyatini tushunishga qaratilgan.

Intervyu olinadigan bolalarni tanlash: Tadqiqot uchun bolalarni topish va tanlash maslahatchilarga yuklatilgan vazifadir. Ikkilamchi manbalar va asosiy axborot beruvchilar bilan intervyu o'tkazish, tadqiqot uchun kerakli bolalarni aniqlasga yordam berishi mumkin. Bolalar allaqachon intervyudan o'tgan ishchilar orasidan tanlanishi mumkin, biroq boshqa joylardan ham izlash maqsadga muvofiq.

Yo'naltiruvchi savollar:

1. Yoshingiz nechada?

Eslatma: Agar bolaning 15 yoshga to'lmaganligiga ishonchingiz komil bo'lsa, ushbu savolni intervyu yakunida ham so'rashingiz mumkin. Bu bilan siz bolani noqulay ahvolga solib qo'ymaysiz.

2. Vaziyat, holat

- Siz shogirdmisiz yoki qolganlar kabi ishchimisiz? Shartnomangiz bormi?

a. Agar ishchi shogird bo'lsa

- Qachondan beri shogirdlik qilasiz?

- ▶ Mehnatingiz evaziga ish haqi yoki oziq-ovqat, turar joy, kiyim-kechak, maktabga borish imkoniyati va hokazolar olasizmi?
- ▶ Shogirdlikdan so'ng ushbu korxonada ishchi bo'lib qolishingiz haqida ma'lumotga egamiz?
- ▶ Agar ha bo'lsa, qachon ishchi sifatida ish boshlashingizni bilasizmi?
- ▶ Shogirdlik shartnomasiga egamiz?

b. Agar bola "ishchi" bo'lsa

- ▶ Mehnatingiz evaziga oylik maosh yoki turli narsalar, aytaylik oziq-ovqat, turar joy, kiyim-kechak, maktabga borish imkoniyati va hokazolar olasizmi?
- ▶ Oylik maosh sizga shaxsan beriladimi? Yoki boshqa kimdirga beriladimi? Nega unday? *(Bu savollarni berishdan ko'zlangan maqsad, qarz evaziga majburiy mehnat va shunga o'xshash holatlarni o'z ichiga olgan ehtimoliy vaziyatlarni aniqlashdir.)*
- ▶ Sizga qanday tartibda ish haqi to'lanadi? Oyiga, haftasiga, kuniga? Nima ish qilishingizga yoki nima ishlab chiqarishingizga qarabmi?
- ▶ Qancha ishlab topasiz?
- ▶ Ushbu korxonada qachondan beri ishlayapsiz?
- ▶ Ushbu ishni qayerdan topgansiz?
- ▶ Ushbu korxonada ishlashga o'zingiz qaror qilganmisiz? *(Bu yerda ko'zlangan maqsad qarz, majburiy mehnat va boshqa vaziyatlar bilan bog'liq ehtimoliy vaziyatlarni aniqlashdir.)*

3. Vazifalar va ish vaqti

- ▶ Qiladigan ishingiz nimalardan iborat?
- ▶ Qanday turli vazifalarni bajarishingiz shart?
- ▶ Har kuni ishlaysizmi?
- ▶ Odatiy kunda, soat nechada ishingizni boshlaysiz?
- ▶ Ishippingiz soat nechada tugaydi?
- ▶ Kun davomida ishingizni to'xtatasizmi? Tushlikda? Tongi tanaffuslarda? Tushlikdan keyin? Qancha vaqtga?
- ▶ Ba'zida ishni erta boshlashga yoki kechroq tugatishga majbur bo'lgan paytlaringiz bo'lganmi?
- ▶ Ko'proq ishlasangiz ko'proq ish haqi olasizmi?
- ▶ Ishlamaydigan kunlaringiz ham bormi?
- ▶ Agar shogird bo'lsangiz, siz va boshqalar qiladigan ish o'rtasidagi farq nima?

4. Salomatlik va xavfsizlik

- ▶ Ishippingizda biror marotaba baxtsiz hodisa ro'y berganmi? Baxtsiz hodisa va undan keyin nima bo'lgani haqida bizga aytib bera olasizmi?
- ▶ Ishippingiz xavfli?
- ▶ Ishippingiz sabab kasal bo'lib qolganmisiz?
- ▶ Ish beruvchingiz xodimlar ish joyida duch kelishi mumkin bo'lgan xavf-xatarlar, kasbiy jarohatlanish yoki kasallik xavfi yoki boshqa muhim masalalar haqida ma'lumot beradimi? Sizningcha, ular sizni

bunday xavf-xatarlarga duchor bo'lmasligingizni ta'minlashga yetarlicha harakat qilishyaptimi?

5. Ish va boshqa faoliyatlar

- Maktabga borasizmi?
- Maktabga borganmisiz? Qachondan maktabga borishni to'xtatgansiz? Nega?
- Agar ha bo'lsa, qaysi maktabga borganingiz haqida bizga ayta olasizmi? (*Maqsad - ular shunchaki bir necha soat shogirdlik qilayotganini yoki bu to'liq, muntazam dasturmi va hokazo ekanligini aniqlash.*)
- Siz biror nimani o'rganyapsizmi? Savdoni o'rganyapsizmi?

6. Aloqa

- Agar ishingizda muammo yuzaga kelsa bu haqida kim bilan gaplashasiz?
- Mobil telefoningiz bormi?
- Internetdan foydalanish imkoningiz bormi?

1.5 Ishchilarning vakillari uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi

Intervyuning maqsadi ish beruvchilar tashkilotlarining MSTH va MXG masalalari bo'yicha qarashlarini o'rganishdir. Intervyu davomida yuqorida keltirilgan barcha mavzularni qamrab olish maqsadga muvofiq. Biroq, so'rovnoma jarayonida to'plangan ma'lumotlarga asosanib, maslahatchi ayrim masalalarni chuqurroq o'rganishlari ham mumkin.

Intervyu olinuvchilarni tanlash: Maslahatchilar intervyu uchun ish beruvchi tashkilotlarning vakillarini tanlash uchun mas'uldirlar. Kasaba uyushmalarida bo'lgani kabi, maslahatchilar tadqiqot uchun sohada faol bo'lgan biri milliy darajada, ikkinchisi esa mahalliy darajada bo'lgan kamida ikki vakil bilan uchrashishlari tavsiya etiladi.

Yo'naltiruvchi savollar:

1. Tegishli soha bo'yicha mikro korxona/kichik va o'rta korxonalarda ishchilar tashkilotlarining mavjudligi

- Sohadagi faoliyatlaringiz nimalardan iborat?
- Sohadagi nechta ishchi tashkilotga a'zo hisoblanadi?
- Sohada ish beruvchilarning ro'yxatdan o'tish darajasi qanday?
- A'zolar orasida soha bo'yicha mikro korxona/kichik va o'rta korxonalarning ulushi qanday?
- A'zolar orasida norasmiy korxonalarning ulushi qanday?

2. Sohadagi umumiy vaziyatni baholash

- Sohada mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha vaziyat qanday?
- Soha yoki kichik sohalardagi korxonalarda MSTH va MXG masalalari qay ahvolda?

3. Sohadagi ishda salomatlik va xavfsizlik masalalari

- Sohada odatda yuz beradigan baxtsiz hodisalar qaysilar?
- Sohadagi baxtsiz hodisalarning takroriyligi va og'irlik darajasi qanday?
- Baxtsiz hodisalarning asosiy sabablari nimalar?
- Sohadagi asosiy kasalliklar qaysilar?

- ▶ Kasb kasalliklarning takroriyliigi va og'irlik darajasi qanday?
- ▶ Kasb kasalliklarning asosiy sabablari qaysilar?
- ▶ MXG muammolarni bartaraf etishga qaratilgan tashkiliy tashabbuslar mavjudmi?

4. Tegishli soha va yo'nalishda Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi masalalari

- ▶ A'zolingiz orasida mehnat nizolari ko'p uchraydimi?
- ▶ Nizolarning takroriyliigi va asosiy sababi nimalar? (maosh, ish vaqti, xavfsizlik, ta'til, ishni tashkillash va hokazo.)?
- ▶ Jamoaviy muzokaralar olib borish:
 - Iltimos, uchrashuvlar tez-tezligi, qatnashuvchilar tarkibi va jamoaviy muzokaralarning maqsadi haqida ma'lumot bering?
 - Sohada ishchilar va kasaba uyushmalari bilan ixtiyoriy shartnoma tuzish keng tarqalgan amaliyotmi?
- ▶ Sohada ish tashlash holatlari bo'lganmi? Misol keltira olasizmi (batafsil ma'lumot: kim, necha marotaba va hokazo.)?
- ▶ Sohadagi kasaba uyushmalari bilan munosabatlarni qanday tasvirlagan bo'lardingiz?
- ▶ Jamoaviy muzokara yuritish nuqtai nazaridan rasmiy va norasmiy soha o'rtasidagi farqlar nimalardan iborat?

5. Tegishli soha va yo'nalishda majburiy mehnat

- ▶ Sohada majburiy mehnatning mavjudligi va darajasi:
 - Siz o'z xohishiga qarshi yoki tahdid ostida ishlashga majbur etilgan; jismoniy zo'ravonlik qurboni bo'lgan; ish beruvchiga qarzini to'lash uchun ishlashga majbur qilingan (qarz evaziga majburiy mehnat) yoki shaxsini tasdiqlovchi hujjatlari va yashash ruxsatnomalari olib qo'yilgan muhojir ishchilar kabi majburiy mehnatning gumonli yoki isbotlangan holatlari haqida ma'lumotga egamisiz?
 - Agar ha bo'lsa, ba'zi ish beruvchilar nega bunday usullardan foydalanadi deb o'ylaysiz?
- ▶ Rasmiy va norasmiy soha o'rtasidagi farqlar nimalardan iborat?
- ▶ Korxona tomonidan qanday tashabbuslar (tadbirlar, tadqiqotlar va nashrlar, statistik ma'lumotlarni to'plash, majburiy mehnat to'g'risidagi ma'lumotlarni tarqatish) amalga oshirilmoqda?

6. Tegishli soha va yo'nalishda bolalar mehnati

- ▶ 18 yoshdan 13 yoshgacha bo'lgan ishlayotgan bolalarning mavjudligini tushuntiring. (Savolni milliy qonunchilikka moslashtiring)
- ▶ Nega ushbu soha/korxonada bolalar mehnat qilyapti?
- ▶ Xavfli ishlarni bajarayotgan bolalar bormi? ("Xavfli ish" tushunchasini va milliy darajada aniqlangan toifalarni yodga oling.)
- ▶ Bolalar mehnatini, ayniqsa og'ir ish muhitidagi bolalar mehnatini, bartaraf etishga to'sqinlik qilayotgan asosiy omillar qaysilar?
- ▶ Rasmiy va norasmiy soha o'rtasidagi farqlar nimalardan iborat?
- ▶ Bolalar mehnati va, xususan, soha doirasida korxona tomonidan amalga oshirilayotgan

tashabbuslar qaysilar?

7. Tegishli soha va jabhada Tenglik va kamsitish

- Ishdagi kamsitish:
 - Erkaklar va ayollar, fuqarolar va chet elliklar o'rtasida yoxud irqi, dini, teri rangi, siyosiy qarashlari yoki ijtimoiy kelib chiqishi asosida isbotlangan tafovutlar mavjudmi?
- Ishdagi kamsitishni oldini olishga nimalar to'sqinlik qilmoqda?
- Shu masala doirasida, korxona qanday tashabbuslarni amalga oshirdi?

8. Tegishli soha va yo'nalishda MSTH va MXG masalalari

- Kasaba uyushmalari bilan hamkorligingizni qanday tasvirlaysiz? Ish beruvchilar? Mehnat nazorati organlari? Boshqa davlat boshqaruv organlari bilan-chi?
- Korxonaning MSTH va MXG masalalarini hal qilishda kompaniyalar bilan hamkorligini tasvirlab bering.
 - Juda kichik, kichik va o'rta korxonalar o'rtasida tafovutlar bormi?
 - Korxonalar rasmiy va norasmiy iqtisodiyotda faoliyat yuritishiga ko'ra farqlanish mavjudmi?
 - Sohada juda kichik va kichik/o'rta korxonalar bilan MSTH va MXG masalalari bo'yicha hamkorlik qilishiga to'sqinlik qilayotgan asosiy omillar nimalardan iborat?
 - Sohada juda kichik va kichik/o'rta korxonalar bilan MSTH va MXG masalalari bo'yicha hamkorlik qilishning asosiy imkoniyatlari nimalardan iborat?

9. Mehnat inspeksiyasi

- Mehnat inspeksiyasi bilan hamkorlikka kelsak, siz avval mehnat inspektorlari bilan hamkorlik qilganmisiz? Bu tajribani quyidagi jihatlardan qanday baholagan bo'lardingiz:
 - Hamkorlik sohalari?
 - Hamkorlikning takroriyligi va turi?
 - MXG va MSTH talablariga rioya etishni yaxshilash bo'yicha mehnat inspeksiyalari bilan samarali hamkorlik qilishda asosiy to'siqlar nimalardan iborat?
 - Sohada MXG va MSTH talablariga rioya etishni yaxshilash uchun mehnat inspeksiyalari bilan samarali hamkorlik qilishning asosiy imkoniyatlari nimalardan iborat?

10. Aloqa

- Korxonaning mehnat sharoitlari bo'yicha kompaniyalar bilan (aloqa/samaradorlik vositalari) muloqot tajribasi qanday?
- Rasmiy va norasmiy sohalarning o'zaro farqlari nimada?

11. Harakatlar bo'yicha takliflar

- Sektordagi kichik va o'rta biznes korxonalarida MSTHga rioya etilishini yaxshilash uchun nimalar qilinishi kerak yoki mumkin? Iltimos, quyidagilar bo'yicha aniq tavsiyalar yoki amaliy takliflar bering:
 - bolalar mehnatini tugatish;
 - ish joyida majburiy mehnat va ekspluatatsiyani yo'q qilish;

- kamsitishni yo'q qilish; va
- uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borishni kuchaytirish.
- ▶ Kichik va o'rta biznes korxonalarida MXG xatarlarini profilaktika qilish bo'yicha nimalar qilinishi kerak/lozim?
- ▶ Mehnat inspeksiyalariga Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi (MXG) xatarlarini oldini olishni yaxshilashga yordam berish uchun aniq va amaliy tavsiyalar yoki harakat takliflari.
- ▶ Mahalliy va milliy hokimiyat organlari kabi boshqa manfaatdor tomonlar uchun aniq va amaliy tavsiyalar va/yoki harakat takliflari.

Intervyu yakunida, intervyu olib boruvchi tashkilot vakilidan ularning tashkiloti baxtsiz hodisalar, ishchilar tomonidan bildirilgan shikoyatlar, majburiy mehnat, bolalar mehnati, ish joyidagi kamsitish yoki kasaba uyushmalariga a'zo bo'lish erkinligiga to'sqinlik qilish holatlari bo'yicha statistik ma'lumotlar yoki hujjatli dalillarni saqlash-saqlamasligini so'raydi. Agar shunday ma'lumotlar mavjud bo'lsa, ularni ko'rib chiqish imkoniyatini berishlarini iltimos qiladi.

1.6 Mehnat inspektorlari uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi

Intervyu olinuvchilarni tanlash: Maslahatchilar intervyu uchun mehnat inspektorlarini tanlash uchun javobgardirlar.

Mavzular va savollar: Intervyu mehnat inspektorlarining MSTH va MXG bilan bog'liq masalalarga nisbatan qarashlarini hamda ularning bu sohadagi vazifasini tushunishga qaratilgan. Shu sababli, quyida keltirilgan barcha mavzularni ko'rib chiqish zarur. Boshqa intervyularda bo'lgani kabi, maslahatchi ayrim masalalarni chuqurroq o'rganishni ma'qul ko'rishi mumkin.

Yo'naltiruvchi savollar:

1. Mehnat inspeksiyasining roli va vazifasi

- ▶ Mehnat inspeksiyasining asosiy faoliyati haqida aytib bera olasizmi?
- ▶ Mehnat inspeksiyasi qanday tashkil etilganligi haqida aytib bera olasizmi (xodimlar soni, vazifalar taqsimoti, moddiy va moliyaviy resurslar, mashg'ulotlar, ijro vakolati va hokazo.)
- ▶ Sohada mehnat inspeksiyasi duch kelgan asosiy qiyinchiliklar qaysilar?
- ▶ Sohadagi korxonalarni tekshirish:
 - oxirgi 12 oyda tekshirilgan korxonalar soni; va
 - tekshirilgan korxonalarning turi.

2. MSTH va MXG muammolarini aniqlash

- ▶ O'rtacha har oyda qancha kishi sizga MSTH va MXG bo'yicha savollar/shikoyatlar/so'rovlar bilan murojaat qiladi?
- ▶ Siz mehnat qonunchiligining/MSTHning qanday turdagi buzilishlari haqida xabar bergansiz?
- ▶ So'nggi uch yil davomida bo'limingiz MSTH va MXG bilan bog'liq qancha mehnat qonunchiligi buzilishini hujjatlashtirgan?
- ▶ Taxminingizcha, bu aslida ro'y berayotgan holatlar sonining necha foizini aks ettiradi?
- ▶ Fikringizcha, mehnat inspeksiyalari MSTH va MXG masalalarining qaysilarini eng yaxshi aniqlagan va hujjatlashtirgan? Qaysilarini esa eng yomon?

3. Sohadagi Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi?

- Ushbu sohada qaysi turdagi baxtsiz hodisalar ko'p uchraydi?
- Bu baxtsiz hodisalarning sodir bo'lish takroriyligi va og'irlik darajasi qanday?
- Baxtsiz hodisalarning asosiy sabablari nimalardan iborat?
- Sohada qanday kasb kasalliklari keng tarqalgan?
- Kasb kasalliklarining yuzaga kelish takroriyligi va og'irlik darajasi qanday?
- Kasb kasalliklarining asosiy kelib chiqish sabablari nimalardan iborat?
- O'z tajribangizdan kelib chiqib misollar keltira olasizmi?

4. Tegishli soha va jabhada uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi

- Sohada ko'plab mehnat nizolarni qayd etganmisiz?
- Agar ha bo'lsa, iltimos, nizolarning takroriyligi va ularning asosiy sababini aytib o'tsangiz (ish haqi, ish soatlari, xavfsizlik, ta'tillar, ishni tashkil etish va hokazo.)?
- Sohada kasaba uyushmalari mavjud va ular faol deb hisoblaysizmi?
- Kuzatishlaringiz bo'yicha, ishchilar erkin tarzda uyushishlari mumkinmi?
- Tajribangizdan kelib chiqib, misollar keltira olasizmi?

5. Tegishli soha va yo'nalishda majburiy mehnat

- Sohada majburiy mehnatni tarqalishi va jiddiylik darajasi:
 - Siz o'z xohishiga qarshi yoki tahdid ostida ishlashga majbur etilgan; jismoniy zo'ravonlik qurboni bo'lgan; ish beruvchiga qarzini to'lash uchun ishlashga majbur qilingan (qarz evaziga majburiy mehnat) yoki shaxsini tasdiqlovchi hujjatlari va yashash ruxsatnomalari olib qo'yilgan muhojir ishchilar kabi majburiy mehnatning gumonli yoki isbotlangan holatlari haqida ma'lumotga egamisiz?
 - Agar ha bo'lsa, ba'zi ish beruvchilar nega bunday usullardan foydalanadi deb o'ylaysiz?
- Tajribangizdan kelib chiqib, misollar keltira olasizmi?
- Fikringizcha, sohada majburiy mehnatni bartaraf etishga asosan nimalar to'sqinlik qilmoqda?
- Tumaningizdagi mehnat bo'limi tomonidan sohada majburiy mehnat muammosini bartaraf etish uchun amalga oshirilayotgan ayrim tashabbuslar haqida ma'lumot bera olasizmi?

6. Tegishli soha va yo'nalishda bolalar mehnati

- Ishlayotgan bolalarning mavjudligi: Sohada 18 yoshga to'lmagan ishchilar bormi? Sohada 13 yoshga to'lmagan ishchilar bormi?
- Nega sohada bolalar mehnatidan foydalaniladi?
- Xavfli ishlarni qilayotgan bolalar bormi? ("Xavfli ish" tushunchasini va milliy darajada aniqlangan toifalarni yodga oling.)
- Bolalar mehnatini, ayniqsa og'ir ish muhitidagi bolalar mehnatini, bartaraf etishga to'sqinlik qilayotgan asosiy omillar qaysilar?
- Sohada bolalar mehnati bo'yicha qanday tendensiyalar mavjud? (barqaror, o'suvchi yoki kamayuvchi sonlar)

- ▶ Mehnat insepsiyalari tomonidan bolalar mehnatini bartaraf etish bo'yicha amalga oshirilgan tashabbuslar?

7. Tegishli soha va jabhada kamsitish masalalari

- ▶ Ish joyida kamsitishni mavjudligi:
 - Erkaklar va ayollar, fuqarolar va chet elliklar o'rtasida yoxud irqi, dini, teri rangi, siyosiy qarashlari yoki ijtimoiy kelib chiqishi asosida isbotlangan tafovutlar mavjudmi?
- ▶ Ishdagi kamsitishni oldini olishga asosan nimalar to'sqinlik qilmoqda?
- ▶ Shu masala doirasida, korxona qanday tashabbuslarni amalga oshirdi?

8. Tegishli soha va yo'nalishda MSTH va MXG masalalari

- ▶ Ish beruvchilar, kasaba uyushmalari va ish beruvchilar tashkilotlari bilan hamkorligingizni qanday ta'riflaysiz?
- ▶ Mehnat bo'limining kompaniyalar bilan MSTH va MXG masalalarini hal etish bo'yicha o'tmishdagi tajribasini tavsiflang:
 - Kichik va o'rta korxonalar o'rtasida qandaydir farqlar mavjudmi?
 - Kompaniyalarning norasmiy yoki rasmiy sohaga mansubligiga qarab ular o'rtasida farq bormi?
 - MSTH, shu jumladan MXG bilan bog'liq masalalar bo'yicha juda kichik va kichik korxonalar bilan hamkorlik qilishning asosiy to'siqlari nimalardan iborat?
 - MSTH, shu jumladan MXG bilan bog'liq masalalar bo'yicha juda kichik va kichik korxonalar bilan hamkorlik qilishning asosiy imkoniyatlari qanday?
- ▶ Mehnat bo'limining sohadagi muayyan suiiste'mol holatlarini (majburiy mehnat, bolalar mehnati, kamsitish, kasaba uyushmalari erkinligiga to'sqinlik qilish, ish joyidagi xavf-xatarlar) aniqlash va ular haqida xabar berish uchun kasaba uyushmalari hamda hokimiyat organlari bilan hamkorlik tajribasini tavsiflab bersangiz.

Intervyu yakunida intervyu oluvchi mehnat inspektoridan ularning bo'limi mehnat bo'limlarining faoliyati (o'tkazilgan tekshiruvlar soni, tekshirilgan korxonalar, tekshiruvlarning maqsadi va natijalari), baxtsiz hodisalar, ishchilar tomonidan bildirilgan shikoyatlar, majburiy mehnat, bolalar mehnati, ish joyidagi kamsitish yoki kasaba uyushmalari erkinligiga to'sqinlik qilish holatlari bo'yicha statistik ma'lumotlar yoki hujjatli dalillarni saqlash-saqlamasligini so'raydi. Agar shunday ma'lumotlar mavjud bo'lsa, ularni ko'rib chiqish imkoniyati bor-yo'qligini ham so'rab ko'radi.

1.7 Mutaxassis-maslahatchilar uchun yarim tuzilmali intervyu rejasi

Agar baholash jarayonining boshida amalga oshirilsa, mutaxassis-maslahatchilar bilan yarim tuzilmali intervyu o'tkazish maslahatchiga unga notanish bo'lgan sohalar yoki yo'nalishlarni o'rganish imkonini berishi mumkin. Ushbu intervyular natijasi o'laroq:

- ▶ Soha va u qanday tuzilganligi to'g'risida yaxshiroq tushuncha paydo bo'ladi;
- ▶ Ma'lum kichik sohalarda MSTH, shuningdek MXG muammolarining mavjudligi aniqlanadi; va
- ▶ Intervyu o'tkazish uchun respondentlarni aniqlash mumkin bo'ladi.

Intervyu olinuvchilarni tanlash: Tayyorgarlik bosqichida maslahatchilarning XMT koordinatorlari bilan uchrashishi juda muhimdir. Maslahatchi boshqa aloqa qilinadigan shaxslarni ham aniqlashi lozim. Buning

uchun u koordinatorga murojaat qilishi mumkin. Ayniqsa, ish joyidan tashqaridagi aloqa shaxslarini jalb etish muhim. Masalan, bolalar mehnati masalasida, bolalar huquqlari bo'yicha faoliyat yurituvchi nodavlat notijorat tashkilotlar (NNT) kasaba uyushmalari faoliyati sust bo'lgan soha yoki hududlardagi muammolarni aniqlashda katta yordam ko'rsatishi mumkin.

Mutaxassis-maslahatchilarga misollar

TEGISHLI MASALA	MUROJAAT UCHUN SHAXSLAR
Majburiy mehnat	► Adliya vazirligi
	► Politsiya
	► Majburiy/qarz evaziga mehnat masalalari bilan shug'ullanuvchi NNTlar
	► Ushbu mavzu bo'yicha ishlayotgan ekspert va tadqiqotchilar
Bolalar mehnati	► Mehnat munosabatlari vazirligi
	► Bolalar mehnati bilan shug'ullanuvchi NNTlar
	► Ta'lim va bolalar mehnati bo'yicha ishlayotgan ekspert va tadqiqotchilar
	► Bolani himoya qilish xizmati
Kamsitish	► UNICEF
	► Mehnat munosabatlari vazirligi
	► Muhojirlar, ayollar huquqlari va ko'pmadaniyatlilik masalalari bilan shug'ullanuvchi NNTlar
Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi	► Ta'lim va bolalar mehnati bo'yicha ishlayotgan ekspert va tadqiqotchilar
	► Mehnat munosabatlari vazirligi
	► Norasmiy iqtisodiy faoliyat masalalari bilan shug'ullanuvchi tashkilotlar
Ishdagi salomatlik va xavfsizlik	► Norasmiy ishchi/koooperativ uyushmalar
	► Mehnat munosabatlari vazirligi
	► Kasbiy salomatlik xizmatlari
	► Xavfsizlik va salomatlik bo'yicha mutaxassislar
	► Sog'likni saqlash vazirligi
	► Kasbiy birlashmalar
	► Mehnat munosabatlari vazirligi

Mavzular va savollar: Intervyuning maqsadi o'rganilayotgan sektorlardagi MXG hamda MSTH holati haqida dastlabki ma'lumotlar va umumiy tasavvur olishdan iborat. *Har bir mutaxassis-maslahatchi o'z sohasida muayyan tajriba yoki o'ziga xos nuqtai nazarga ega bo'ladi. Shu sababli, quyida keltirilgan barcha savollarni berish o'rniga, suhbatdoshingizning tajribasi va bilimiga mos keluvchi savollarni tanlab olganingiz maqsadga muvofiq bo'ladi.*

Yo'naltiruvchi savollar:

1. Mutaxassis-maslahatchi va ularning sohadagi ish faoliyati bilan tanishish:

- What are your main activities related to the sector or the people concerned (project, assistance, research, advocacy etc.)?
- How has your work evolved over the years since you started?

2. Sohadagi umumiy vaziyatga baho berish (tegishli iqtisodiy soha bo'yicha muayyan malakaga ega bo'lgan mutaxassis-maslahatchilar uchun)

- Fikringizcha, ushbu sohadagi xavfsizlik, ishchilarning salomatligi va boshqa MSTH (uyushmalar

tuzish erkinligi, kamsitishni tugatish, majburiy mehnatni yo'q qilish, bolalar mehnatini tugatish talablariga muvofiqlik masalalarida boshqa sohalarga qaraganda asosiy qiyinchiliklar qaysilar?

- ▶ Sizningcha, qaysi geografik hududlarda mana shu muammolar juda ham dolzarb holatda?

3. Sohadagi Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi *(ishdagi salomatlik va xavfsizlik bo'yicha muayyan malakaga ega bo'lgan mutaxassis-maslahatchilar)*

- ▶ Ushbu sohada qaysi turdagi baxtsiz hodisalar ko'p uchraydi?
- ▶ Bu baxtsiz hodisalarning sodir bo'lish takroriyligi va og'irlik darajasi qanday?
- ▶ Baxtsiz hodisalarning asosiy sabablari nimalardan iborat?
- ▶ Ish joyidagi xavfsizlikni oshirish/xatarlarni bartaraf qilish uchun nimalar qilinishi kerak/lozim?
- ▶ Ish joyidagi mehnat xavfsizligini oshirish uchun siz/tashkilotingiz tomoningizdan biron-bir harakatlar amalga oshirilganmi?
- ▶ Sohada qanday kasb kasalliklari keng tarqalgan?
- ▶ Kasb kasalliklarining takroriyligi va og'irlik darajasi qanday?
- ▶ Kasb kasalliklarining yuzaga kelish takroriyligi va og'irlik darajasi qanday?
- ▶ Ish joyidagi salomatlikni oshirish/xatarlarni bartaraf qilish uchun nimalar qilinishi kerak/lozim?
- ▶ Ish joyidagi salomatlikni oshirish uchun siz/tashkilotingiz tomoningizdan biron-bir harakatlar amalga oshirilganmi?

4. Tegishli soha va yo'nalishda uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi *(mehnat nizolari, uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi masalalari bo'yicha maxsus malakaga ega bo'lgan mutaxassis-maslahatchilar uchun)*

- ▶ Boshqa sohalarga qaraganda ushbu sohadagi mehnat nizolarini qanday tavsiflagan bo'lardingiz (takroriyligi, nizolarning sabablari, muzokara variantlari va hokazo.)?
- ▶ Sohadagi jamoaviy muzokaralarni qanday tavsiflagan bo'lardingiz (takroriyligi, muzokaralardan ko'zlangan maqsad, ijtimoiy hamkorlar o'rtasidagi kuchlar muvozanati va hokazo.)?
- ▶ Sohadagi ijtimoiy hamkorlar o'rtasidagi kuchlar muvozanatini qanday tavsiflagan bo'lardingiz?
- ▶ Fikringizcha, sohadagi ishchilar tashkilotining kuchli va zaif tomonlari qaysilari?
- ▶ Fikringizcha, ishchilar tashkilotlari duch kelayotgan asosiy muammolar qaysilar?
- ▶ Sizningcha, sohadagi ishchilar erkin ravishda uyushmalarga birlashish va o'z uyushmalarini tanlash imkoniyatiga egalarmi?
- ▶ Sohadagi kichik va o'rta korxonalar ishchilarining kasaba uyushmalariga qo'shilishida asosiy muammolar qaysilar?

5. Tegishli soha va geografik hududda majburiy mehnat *(majburiy mehnat masalalari bo'yicha malakaga ega bo'lgan mutaxassis-maslahatchilar uchun)*

- ▶ Sohada majburiy mehnatning tarqalishi:
 - Majburiy mehnatning gumon qilingan yoki isbotlangan holatlari haqida xabardormisiz? Masalan: o'z xohishiga qarshi va tahdid ostida ishlashga majburlangan shaxslar; jismoniy zo'ravonlikka uchragan ishchilar; ish beruvchilarga o'z qarzlarini (yoki ota-onalarining qarzlarini) to'lash uchun ishlashga majbur bo'lgan ishchilar (qarz evaziga majburiy mehnat); yoki shaxsini tasdiqlovchi hujjatlari va yashash ruxsatnomalari tortib olingan muhojir ishchilar mavjudmi?

- Agar ha bo'lsa, ba'zi ish beruvchilar nega bunday usullardan foydalanadi deb o'ylaysiz?
- Ushbu holatlarni tavsiflab, biror misol keltira olasizmi?
- Sohadagi qaysi faoliyat turlarida majburiy mehnatning jiddiy xatarlari mavjud?
- Ishchilarning qaysi qatlami majburiy mehnatga jalb qilinishga moyilroq hisoblanadi (bolalar, ayollar, muhojirlar, noqonuniy ishchilar, irqi va hokazo.)?
- Fikringizcha, sohadagi majburiy mehnatni tugatishga to'sqinlik qilayotgan asosiy omillar qaysilar?
- Majburiy mehnatni tugatish bo'yicha siz/tashkilotingiz tomonidan qanday tashabbuslar amalga oshirildi?

6. Tegishli soha va geografik hududda bolalar mehnati (*majburiy mehnat masalalari bo'yicha muayyan malakaga ega bo'lgan mutaxassis-maslahatchilar uchun*)

- Ishlayotgan bolalarning mavjudligi: Sohada 18 yoshga to'lmagan ishchilar bormi? Sohada 13 yoshga to'lmagan ishchilar bormi?
- Xavfli ishlarni qilayotgan bolalar bormi? ("Xavfli ish" tushunchasini va milliy darajada aniqlangan toifalarni yodga oling.)?
- Ushbu holatlarni tavsiflab, misollar keltira olasizmi? Yosh, jins va milliy/irqi kelib chiqishi bilan bog'liq maxsus vaziyatlar qanday?
- Bolalar mehnatini tugatishga to'sqinlik qilayotgan omillar qaysilar?
- Bolalar mehnatini tugatish bo'yicha siz/tashkilotingiz tomonidan qanday tashabbuslar amalga oshirildi?

7. Tegishli soha va geografik hududda kamsitish masalalari (*kamsitish masalalari bo'yicha muayyan malakaga ega bo'lgan mutaxassis-maslahatchilar uchun*)

- Ish joyida kamsitishning mavjudligi: Erkaklar va ayollar (hamda boshqa jinslar), fuqarolar va chet elliklar, yoki etnik kelib chiqishi, dini, teri rangi, siyosiy qarashlari yoxud ijtimoiy kelib chiqishiga qarab munosabatda aniq farqlar bo'yicha misollar keltira olasizmi?
- Ish joyida kamsitishning oldini olishdagi asosiy to'siqlar nimalardan iborat?
- Sohada kamsitishni tugatish bo'yicha siz yoki tashkilotingiz tomonidan qanday tashabbuslar (tadbirlar, tadqiqotlar va nashrlar, statistik ma'lumotlarni to'plash, ish joyidagi kamsitish haqida ma'lumotlar tarqatish, ish beruvchilar bilan ish joyidagi kamsitish bo'yicha muloqot va hokazolar) amalga oshirildi?

8. Tegishli soha va geografik hududdagi MSTH va MXG masalalari

- Sohadagi boshqa manfaatdor tomonlar bilan hamkorligingizni qanday tasvirlagan bo'lardingiz (masalan, ishchilar tashkilotlari, ish beruvchilar, hukumat organlari)?
 - Mikro, kichik va o'rta korxonalar o'rtasida farq mavjudmi?
 - Korxonaning rasmiy yoki norasmiylik darajasiga qarab farqlar mavjudmi?
 - Sohada mikro, kichik va o'rta korxonalar bilan MXG va boshqa MSTH masalalarida hamkorlik qilishning asosiy to'siqlari nimalardan iborat?
 - Sohada mikro, kichik va o'rta korxonalar bilan MXG va boshqa MSTH masalalarida hamkorlik qilishning asosiy imkoniyatlari nimalardan iborat?

9. Mehnat inspeksiyasi

- Sohadagi mehnat sharoitlari bilan bog'liq muammolar yuzasidan xabar berganmisiz? Qaysilari

bo'yicha?

- ▶ Mehnat inspektorlari bilan avval ishlaganmisiz? Ular bilan ishlash tajribangizni qanday ta'riflagan bo'lardingiz?
 - Hamkorlik sohalari?
 - Hamkorlikning takroriyligi va turi?
 - Sohada MXG va MSTH talablariga rioya etishni yaxshilash bo'yicha mehnat inspeksiyalari bilan samarali hamkorlik qilishda asosiy to'siqlar nimalardan iborat?
 - Sohada MXG va MSTH talablariga rioya etishni yaxshilash uchun mehnat inspeksiyalari bilan samarali hamkorlik qilishning asosiy imkoniyatlari nimalardan iborat?

10. Harakatlar bo'yicha takliflar

- ▶ Umuman olganda, sohada bolalar mehnati, majburiy mehnat, kamsitish va/yoki uyushmalar tuzish erkinligi nuqtai nazaridan MSTHni amalga oshirishni yaxshilash uchun qanday choralar ko'rish kerak yoki mumkin? Iltimos, bu borada aniq va amaliy tavsiyalar yoki harakat rejalarini taklif etsangiz.
- ▶ Xususan, ushbu soha bo'yicha quyidagi vakillarga aniq tavsiya yoki harakatlar bo'yicha takliflaringiz bormi:
 - Mehnat inspektorlariga?
 - Boshqa davlat agentliklar/muassasalariga?
 - Boshqa asosiy manfaatdor tomonlarga? Aynan qaysilariga?
- ▶ Umuman soha bo'yicha MXG xatarlarini profilaktika qilish bo'yicha qanday ishlar qilinishi mumkin/lozim?

Intervyu yakunida, intervyu oluvchi mutaxassis-maslahatchidan intervyu davomida muhokama qilingan mavzularga oid statistik ma'lumotlar yoki hujjatlarni saqlash-saqlamasligini so'raydi.

2 Guruh intervyulari

Guruh intervyusi (ko'pincha "fokus-guruh" intervyusi deb ham ataladi) maqsadli muhokama orqali sifatli ma'lumotlarni to'plash imkonini beradi. Korxonalar bilan olib boriladigan muzokaralar doirasida guruh intervyulari MSTH va MXG masalalarining ahamiyati haqidagi ma'lumotlarni yanada izchil tekshirish va boyitishga ko'maklashadi. Bundan tashqari, ular muhokamani chuqurlashtirib, taklif etilgan harakatlarni o'rinnililigi tasdiqlashga yordam berishi mumkin. Guruh intervyusining maqsadi bahs-munozara yaratish bo'lib, bu turli xil fikrlarni, o'z navbatida, turli xil harakat yo'nalishlarini shakllantirishga imkon berishdir. Har bir madaniy va sohaviy muhitda o'ziga xos imkoniyatlar va cheklovlar mavjud. Shu sababli, maslahatchilar ushbu usulni aniq bir vaziyatga moslashtirishlari zarur.

Guruh intervyusi - bu yarim tuzilmali intervyu shakli bo'lib, unda muhokama qisman tadqiqot mazmuni asosida tashkil etiladi, ammo ishtirokchilarga yangi fikrlarni kengaytirish, tushuntirish, muhokama qilish va rivojlantirish imkoniyati ham taqdim etiladi. Shu sababli, guruh intervyusining jarayoni va mazmuni moslashuvchan hisoblanadi, chunki unda ishtirokchilar so'roq qilinmaydi. Odamlar turi va vaziyatga qarab, guruh intervyulari oson yoki murakkab bo'lishi mumkin.

Guruh intervyusi davomida ishtirokchilar bir-birlarining keltirgan ma'lumotlariga munosabat bildiradilar va ularni sharhlaydilar, shuningdek, o'z fikrlarini boshqa ishtirokchilar bilan baham ko'rib, muhokama qiladilar. Bunda maqsad ishtirokchilarga o'zlarining tushunchalari, fikrlari va dalillarini so'rash, javob berish, taqqoslash va/yoki qarshi chiqish imkoniyatini berishdir. Kelishmovchilikni aniq ifodalash kelishuvni ifodalash kabi (balki undan-da ko'proq) muhimdir. Yarim tuzilmali individual intervyudan farqli o'laroq, fokus-guruh ishtirokchilari intervyu oluvchi bilan bevosita suhbatlashmay, boshqa ishtirokchilar bilan fikr almashishadi.

Shunday qilib, maslahatchi/tadqiqotchining vazifasi muhokamaga rahbarlik qilish (muhokama mavzusini boshlash, nutq nuqtalarini belgilash, nutq vaqtini ajratish va h.k.) Buning uchun intervyu oluvchi intervyu rejasiga ega bo'ladi. Yarim tuzilmali intervyu rejalariga o'xshab, guruh intervyu rejasi bir qator mavzular va yoritilishi kerak bo'lgan nuqtalardan iborat. Maslahatchi/tadqiqotchi yakka tartibdagi intervyular orqali olingan ma'lumotlarni to'plashi kutilmaydi. Aksincha, maqsad jamoaviy muhokamani rag'batlantirish va turli nuqtai nazarlarni aniqlashdir. Intervyu rejasi guruh intervyusining tuzilishini belgilaydi. Bu maslahatchiga muhokama mavzudan chetga chiqqan taqdirda munozarani qayta shakllantirishga yordam berishi mumkin. Intervyu rejasi, shuningdek, munozara unchalik ma'lumotli bo'lmagan taqdirda, munozarani jonlantirish uchun ishlatilishi mumkin.

Fokus-guruh muhokamalari (FGM) o'tkazish va tashkil etishda moslashuvchan bo'ladi: odatda guruhda olti-sakkiz kishi qatnashadi, ammo muhokamani kamroq ishtirokchilar bilan ham boshlash mumkin. Shuningdek, odamlar muhokama boshlanganidan so'ng ham unga qo'shilishlari mumkin. Muhokama davomida bir xil moslashuvchanlikni saqlab qolish muhim - intervyu tashkilotchisi muhokamani qachon yakunlash (ishtirokchilarning charchashi, guruhdagi keskinlik va boshqa sabablar tufayli) va bildirilgan fikr-mulohazalarning tadqiqot uchun qanchalik ahamiyatli ekanligini o'zi hal qiladi.

2.1 Guruh intervyularini o'tkazish bo'yicha umumiy ko'rsatmalar

- **Tayyorlanish:** Fokus-guruh muhokamasi (FGM) ishtirokchilarning qatnashishini ta'minlash uchun yuqori darajada tashkillashtirish talab etiladi. Ayniqsa, belgilangan ish vaqtiga ega bo'lmagan ishchilar va ish beruvchilarni bir joyga to'plash murakkab bo'lishi mumkin.

- FGM uchun vaqt va joyni tanlang.
- Ishtirokchilarni aniqlang, ularni FGM uchun vaqti borligiga ishonch hosil qiling va taklif qiling.

- **FGMni tanishtirish**

- FGMning konteksti va maqsadini (loyiha va so'rovnomaga) tushuntiring. Intervyu boshida maqsadni aniq belgilash juda muhim (masalan, ma'lumotlarni tekshirish, harakat yo'nalishlarini aniqlash va hokazo). Bu muhokamani to'g'ri yo'naltirishga yordam beradi.
- FGMning to'liq tartibini va gapirish qoidalarini batafsil tushuntiring.
- Maxfiylik darajasini belgilang va to'plangan ma'lumotlardan qay tarzda foydalanilishini aniq ko'rsating.
- Intervyuni yozib olish ruxsat oling.
- Intervyuni boshlang.

► **FGM davomida**

- Qaydlarni yozib oling.
- Muhokamani tashkillashtiring: yangi mavzularni taqdim eting, munozarani qayta yo'lga qo'ying, ishtirokchilarga gapirish imkoniyatini teng taqdim eting.

2.2 Ishchilar bilan guruh intervyularni o'tkazish rejasi

- **Tegishli sohadagi asosiy MSTH, shu jumladan mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha ehtiyojlar va muammolar.** Maslahatchi allaqachon to'plangan ma'lumotlarni tasdiqlash (yoki aksincha, inkor etish) va tahlilni chuqurlashtirish maqsadida taqdim etishi mumkin.
- **Ish joyidagi xavfsizlik va sog'liqni saqlash sharoitlarining yomonligi hamda boshqa MSTH talablariga rioya qilmaslikning asosiy omillari va sabablari.** Maslahatchi har bir masala bo'yicha (xavfsizlik va sog'liqni saqlash, kasaba uyushmalari tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi, kamsitishni bartaraf etish, majburiy mehnat va bolalar mehnati) omillar va sabablarni muhokama qilishni osonlashtiradi.
- **Mehnat xavfsizligi va gigiyenasini yaxshilash hamda boshqa MSTH talablariga rioya qilishni kuchaytirish bo'yicha asosiy imkoniyatlar.** Maslahatchi har bir masala bo'yicha sohadagi turli manfaatdor tomonlar (ishchilarning o'zlari, ish beruvchilar, ishchilar tashkilotlari, mehnat inspeksiyalari va boshqalar) tomonidan amalga oshirilishi kerak bo'lgan loyihalar, harakatlar va tashabbuslar bo'yicha g'oyalarni so'raydi.)
- **Ishtirokchilar ba'zi MSTH muammolarini, shu jumladan mehnat xavfsizligi va gigiyenasi muammolarini hal qilish uchun birgalikda ishlaydigan ssenariyni tayyorlang.** Ushbu muammolar bilan kurashayotgan tarmoqdagi korxona uchun odatiy ssenariyni tavsiflang (intervyular asosida). Ishtirokchilarni vaziyatga turli xil yechimlarni ularning amalga oshirilishi, samaradorligi va maqbulligi nuqtai nazaridan muhokama qilishga taklif eting.

2.3 Ish beruvchilar bilan guruh intervyularni o'tkazish rejasi

- **Tegishli sohadagi asosiy MSTH, shu jumladan mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha ehtiyojlar va muammolar.** Maslahatchi allaqachon to'plangan ma'lumotlarni tasdiqlash (yoki aksincha, inkor etish) va tahlilni chuqurlashtirish maqsadida taqdim etishi mumkin.
- **Ish joyidagi xavfsizlik va sog'liqni saqlash sharoitlarining yomonligi hamda boshqa MSTH talablariga rioya qilmaslikning asosiy omillari va sabablari.** Maslahatchi har bir masala bo'yicha (xavfsizlik va sog'liqni saqlash, kasaba uyushmalari tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi, kamsitishni bartaraf etish, majburiy mehnat va bolalar mehnati) omillar va sabablarni muhokama qilishni osonlashtiradi.
- **Mehnat xavfsizligi va gigiyenasini yaxshilash hamda boshqa MSTH talablariga rioya qilishni kuchaytirish bo'yicha asosiy imkoniyatlar.** Maslahatchi har bir masala bo'yicha sohadagi

turli manfaatdor tomonlar (ishchilarning o'zlari, ish beruvchilar, ishchilar tashkilotlari, mehnat inspeksiyalari va boshqalar) tomonidan amalga oshirilishi kerak bo'lgan loyihalar, harakatlar va tashabbuslar bo'yicha g'oyalarni so'raydi.)

- **Ishtirokchilar ba'zi MSTH muammolarini, shu jumladan mehnat xavfsizligi va gigiyenasi muammolarini hal qilish uchun birgalikda ishlaydigan ssenariyni tayyorlang.** Ushbu muammolar bilan kurashayotgan tarmoqdagi korxona uchun odatiy ssenariyni tavsiflang (intervyular asosida). Ishtirokchilarni vaziyatga turli xil yechimlarni ularning amalga oshirilishi, samaradorligi va maqbulligi nuqtai nazaridan muhokama qilishga taklif eting.



IV-kitob: ish beruvchi va ishchi savolnomalari

Eslatma: Ushbu savolnomalar intervyu oluvchi tomonidan o'tkazilishi shart.

Har qanday vaziyatda ham respondent savolnomani yolg'iz to'ldirmasligi lozim

1 Ish beruvchi savolnomasi

Savolnoma identifikatsiyasi (SI)					
SI1	Intervyu oluvchining ismi				
SI2	Iqtisodiy soha		Kod: ⁴¹		
SI3	Kichik soha				
SI4	So'rovnoma o'tkazilish joyi		Kod: ⁴²		
SI5	Mamlakat				
SI6	Viloyat				
SI7	Tuman				
SI8	Daha ⁴³				
SI9	Intervyu olinish sanasi	_ _ _ _ _ _ _ _ _			
SI10	Intervyuning davomiyligi	_ _ _ s _ _ _ daq			
SI11	So'rovnoma holati:	So'rovnoma holatiga mos keluvchi kodni doira bilan belgilang:			
	Savolnoma to'liq yakunlandi	1			
	Savolnoma qisman yakunlandi	2			
SI12	Olingan ma'lumotlar va javoblarning ishonchliligini shaxsiy baholash:	Tegishli kodni doira bilan belgilang:			
	Ishonchli ma'lumot	1			
	Shubhali ma'lumot	2			
	Fikr mavjud emas	3			
SI13	Intervyu oluvchining so'rovnoma holatlari bo'yicha izohlari				
SI14	Savolnoma kodi ⁴⁴	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari ⁴⁵	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi yoki Ishchi	Savolnoma raqami
SI15	Boshqa so'rovnomalarga tegishli kod - bu so'rovnoma bilan bog'liq bo'lgan Savolnoma yoki yarim tuzilmali intervyu	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami
		Iqtisodiy soha bosh harflari	Joylashuv bosh harflari	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami

41 Masalan, qurilish va jamoat ishlari bo'yicha "QVJ," tijorat bo'yicha "TIJ"); milliy maslahatchilar bosh harflarni belgilaydilar.

42 Maslahatchilar tomonidan belgilanadi.

43 Ma'muriy birliklar davlatga qarab moslashtiriladi.

44 Masalan, | Q | V | J | qurilish va jamoat ishlari iqtisodiy sohasi uchun bosh harflar hisoblanadi ; | OBI | bo'lsa Obidjan joylashuvining bosh harfidir; | IB | ish beruvchi; va | 0 | 0 | 1 | Obidjondagi, QVJ sohasidagi Ish beruvchining savolnoma raqami hisoblanadi.

45 Tegishli mamlakatdagi har bir jamoa har bir soha uchun bosh harflarni kelishib oladilar.

Korxona identifikatsiyasi (KI)				
KI1	Korxona qachon tashkil topgan?	Yilni kiriting	_ _ _ _ _ _ _	
KI2	Sizning korxonadagi lavozim/maqomingiz qanday?	Erkin javob		
KI3	Siz ushbu korxonaning egasimisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
KI4	Korxonaning huquqiy maqomi qanday? ⁴⁶	1: 2: 3: 4: Boshqa (aniqlashtiring) 5: BLM-JY	_ Agar 4 bo'lsa, aniqlashtiring:	
KI5	Korxonangizning asosiy faoliyati nimadan iborat?	Erkin javob		
KI6	Korxonangiz hududingizdagi yirikroq korxonaga subpudratchi vazifasini bajaradimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
KI7	Korxonangiz boshqa bir korxonaga subpudratchi vazifasini bajaradimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
KI8	Korxonangiz Tijorat reestrda ro'yxatdan o'tganmi? ⁴⁷	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
KI9	Sizda Noyob moliyaviy identifikatsion raqam bormi? ⁴⁸	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
KI10	Korxonangiz soliqqa tortiladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, KI12 savoliga o'ting
KI11	Korxona soliqqa tortishning qaysi tizimiga kiradi?	Erkin javob		
KI12	Korxonangiz Milliy ijtimoiy himoya jamg'armasiga aloqadormi? ⁴⁹	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, KI15 savoliga o'ting
KI13	Korxonangiz Milliy ijtimoiy himoya jamg'armasiga badal to'laydimi? ⁵⁰	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, KI15 savoliga o'ting
KI14	Korxonangiz barcha ishchilari nomidan Milliy ijtimoiy himoya jamg'armasiga ⁵¹ badal to'laydimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
KI15	Hozirgi vaqtda necha kishi doimiy asosda qo'l ostingizda ishlaydi?	Doimiy ishchilarning sonini kiriting yoki BLM-JY deb yozing	_ _ _ _ _	

⁴⁶ Mamlakatga tegishli bo'lgan nomlanishdan foydalanib, javobni to'ldiring.

⁴⁷ Mamlakatda foydalaniladigan atamalarga muvofiq.

⁴⁸ Mamlakatda foydalaniladigan atamalarga qarab moslashtiring.

⁴⁹ Mamlakatda foydalaniladigan atamalarga qarab moslashtiring.

⁵⁰ Mamlakatda foydalaniladigan atamalarga qarab moslashtiring.

⁵¹ Mamlakatda foydalaniladigan atamalarga qarab moslashtiring.

KI16	Doimiy ishchilarning mehnat shartnomasi bormi?	1: Ha, ularning barchasida 2: Ha, ko'pchiligida 3: Ha, ba'zilarida 4: Yo'q, hech qaysisida 5: BLM-JY	___	
KI17	Doimiy ishchilaringizning nechtasi ayollar? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: nechtasi ayollar B: nechtasi chet el fuqarolari C: nechtasi nogiron D: nechtasi 18 yoshdan kichik E: nechtasi 15 ⁵² yoshdan kichik F: nechtasi 13 ⁵³ yoshdan kichik	Har bir variant uchun raqamni yozing yoki BLM-JY deb belgilang	A: B: C: D: E: F:	
KI18	Ba'zida xodimlarni vaqtinchalik asosda ishga olasizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	___	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, KI22 savoliga o'ting
KI19	Hozirda nechta ishchi vaqtinchalik asosda qo'l ostingizda ishlaydi?	Har bir variant uchun odamlar sonini yozing yoki BLM-JY deb belgilang	___ ___ __	
KI20	So'ngi 12 oy davomida qabul qilingan vaqtinchalik/mavsumiy ⁵⁴ ishchilarning nechtasi ayollar? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: nechtasi ayollar B: nechtasi 18 yoshdan kichik C: nechtasi 15 yoshdan kichik ⁵⁵ D: nechtasi 13 yoshdan kichik ⁵⁶ E: nechtasi chet el fuqarolari F: nechtasi nogiron	Har bir variant uchun odamlar sonini yozing yoki BLM-JY deb belgilang	A: B: C: D: E: F:	
KI21	Vaqtinchalik/mavsumiy ishchilaringizning mehnat shartnomasi bormi?	1: Ha, ularning barchasida 2: Ha, ko'pchiligida 3: Ha, ba'zilarida 4: Yo'q,hech qaysisida 5: BLM-JY	___	
KI22	Hozirda korxonada nechta shogirdlar mavjud?	Odamlar sonini yozing yoki BLM-JY deb belgilang	___ ___ __	Agar javob "0" bo'lsa, KI27-savolga o'ting

52 Mamlakatingizdagi majburiy ta'lim yoshi bo'yicha amaldagi qonunchilikka muvofiq yoshni moslashtiring.

53 Mamlakatingizdagi minimal ish yoshi bo'yicha amaldagi qonunchilikka muvofiq yoshni moslashtiring.

54 Atamalarni mamlakatga qarab moslashtiring.

55 Mamlakatingizdagi majburiy ta'lim yoshi bo'yicha amaldagi qonunchilikka muvofiq yoshni moslashtiring.

56 Mamlakatingizdagi minimal ish yoshi bo'yicha amaldagi qonunchilikka muvofiq yoshni moslashtiring.

KI23	O'rtacha vaziyatda, shogirdlar qo'l ostingizda qancha muddat shogirdlik qilishadi?	Muddatni kiriting (oylarda) yoki BLM-JY deb yozing	_ _ _ oy	
KI24	Shogirdlar o'quv markazida ro'yxatdan o'tganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
KI25	Shogirdlaringizda shogirdlik shartnomasi mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
KI26	Shogirdlaringizga maosh to'laysizmi?	1: Ha, ularning barchasiga 2: Ha, ko'pchiligiga 3: Ha, ba'zilariga 4: Yo'q, hech qaysisiga 5: BLM-JY	_ Agar javob 1, 2 yoki 3 bo'lsa ularga qay tartibda to'lov amalga oshirilishini ham ko'rsating, masalan: ish bo'yicha, soatbay, kunbay, haftabay, yoki oylik Miqdor va valyutani aniq ko'rsating	
KI27	Shogirdlaringizga turar joy kabi imtiyozlarni taqdim etasizmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: turar joy B: oziq-ovqat C: transport	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _	
KI28	Oila a'zolaringizdan birortasi sizning ishingizga ixtiyoriy ravishda yordam beradimi?	1: Doimo 2: Tez-tez 3: Ba'zi-ba'zida 4: Hech qachon 5: BLM-JY	_	
KI29	Korxona haftasiga necha soat faoliyat yuritadi?	Har haftalik soatlar sonini kiriting	_ _ _ soat/ haftasiga	
Bugungi kunda biznesingizni yuritish va rivojlantirishda siz duch kelayotgan asosiy muammolar, qiyinchiliklar va cheklovlar haqida ko'proq bilmoqchi edim.				
KI30	Ishdagi baxtsiz hodisalar ... Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: ishdagi baxtsiz hodisalar ... B: ishchilarning sog'ligi ... C: mehnat nizolari ... D: besabab ishga kelmaslik ...	1: muammo emasmi? 2: ikkinchi darajali muammomi? 3: jiddiy muammomi? 4: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _	
Endi sizdan ish joyidagi xavfsizlik va uni yaxshilash yo'llari haqida bir necha savollar so'ramoqchiman.				

Ishdagi xavfsizlik (XVF)				
XVF1	So'ngi 12 oyda, korxonangizda baxtsiz hodisalar bo'lganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, XVF4 ga o'ting
XVF2	Ushbu baxtsiz hodisa(lar)da nechta ishchi(lar) jabrlangan?	Jami sonni kiriting	_ _	
XVF3	Ushbu baxtsiz hodisalarning asosiy sababi haqida ko'proq bilmoqchiman. Kimyoviy moddalarni qo'llash bilan bog'liq baxtsiz hodisalar bo'lganmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang ⁵⁷ : A: kimyoviy moddalar bilan bog'liq baxtsiz hodisalar B: xavfli mashinalar yoki uskunalaridan (kesish asboblari yoki og'ir, issiq, korroziv yoki elektr asboblariidan) foydalanish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar C: balandlikdan yiqilish yoki ko'milib qolish D: korxona ichidagi baxtsiz hodisalari E: ishga borish-kelish vaqtidagi baxtsiz hodisalar F: yong'in va elektr (tok urishi) ta'siridagi baxtsiz hodisalar G: boshqa turdagi baxtsiz hodisalar (aniq ko'rsating)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _	
XVF4	Ishchilaringizdan birortasi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jamoaviy sug'urta bilan qamrab olinganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
XVF5	Ishdagi baxtsiz hodisa qurbonlariga biron-bir kompensatsiya to'lanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, XVF7 ga o'ting
XVF6	Ularga kompensatsiyani kim to'laydi?	1: Korxona to'laydi 2: Sug'urta qoplaydi 3: Boshqa 4: BLM-JY	_ If 3, specify	
XVF7	Agar ishdagi baxtsiz hodisa da'volanish yoki kasalxonaga joylashtirishni talab qilsa, xarajatlar qoplanadimi?	1 : Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, SAL1 ga o'ting
XVF8	Ushbu xarajatlarni kim qoplaydi?	1: Korxona to'laydi 2: Sug'urta qoplaydi 3: Boshqa 4: BLM-JY	_ If 3, specify :	

57 Atamalar mamlakatga qarab moslashtiriladi.

Salomatlik (SAL)				
<i>Work can affect workers' health. I'd like to know more about how work affects the health of your workers.</i>				
<i>Xususan, ish bilan bog'liq bo'lishi mumkin bo'lgan har qanday kasalliklarning aniq sabablarini chuqurroq o'rganmoqchiman.</i>				
SAL1	Ish joyida xatarlarni baholashni amalga oshirasizmi?	1: Yo'q, hech qachon 2: Ha, bir marotaba 3: Ha, muntazam ravishda 4: BLM-JY	☐ Agar javob 3 bo'lsa, qanchalik muntazam-ligini ko'rsating:	
SAL2	Ishchilaringiz kimyoviy moddalardan ta'sirlanish natijasida ba'zida kasal bo'lib qolishadimi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: ⁵⁸ A: kimyoviy moddalardan ta'sirlanish B: biologik xavflarga duchor bo'lish C: ish joyidagi havo sifatining yomonligi D: ish joyidagi haddan tashqari shovqin E: ish joyidagi yuqori harorat yoki suv yetishmasligi F: gigiyena qoidalariga rioya qilmaslik G: jismoniy zo'riqish va charchoq H: ruhiy zo'riqish I: spirtli ichimliklar yoki boshqa giyohvand moddalarni iste'mol qilish	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: ☐ B: ☐ C: ☐ D: ☐ E: ☐ F: ☐ G: ☐ H: ☐ I: ☐	
SAL3	O'tgan 12 oyda qancha ishchi kasal bo'ldi?	Jami ishchilarning sonini kiriting yoki BLM-JY deb yozing		
SAL4	O'tgan 12 oyda ishchilarning kasal bo'lib qolishi natijasida necha ish kuni yo'qotildi?	Jami ish kunlarining sonini kiriting yoki BLM-JY deb yozing		
SAL5	Korxonani boshqarishda salomatlik masalalari muammo hisoblanadimi?	1: Ha, ular muammo 2: Yo'q, ular muammo emas 3: BLM-JY	☐	
SAL6	Ishchilaringizning sog'lik bilan bog'liq muammolari ularning ish faoliyatiga bog'liq deb o'ylaysizmi?	1: Ha 2: Ha, faqat qisman 3: Yo'q, buni ishga aloqasi yo'q 4: BLM-JY	☐	
SAL7	Fikringizcha, ba'zi mehnat vazifalari ishchilarning salomatligiga zararli bo'lishi mumkinmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐ If 1, specify which tasks:	
SAL8	Ishchilaringiz kasallik sabab ishga chiqa olishmay qolsa ularga maosh to'lanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐	

58 Atamalar mamlakatga qarab moslashtiriladi.

Profilaktika (PRO)				
<i>Ba'zan kasb faoliyatida sog'liqqa xavf tug'diruvchi omillarni aniqlash va xodimlarni himoya qilish uchun qanday choralar ko'rish kerakligini bilish mushkul yoki imkonsiz bo'ladi. Endi, siz bilan mana shu masalalarni muhokama qilsak.</i>				
PRO1	Ish faoliyati xodimlaringiz salomatligiga qanday ta'sir ko'rsatishi haqida yaxshi ma'lumotga egaman deb hisoblaysizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
PRO2	Ishchilaringiz ish bilan bog'liq salomatlik xavflari va ularning oldini olish yo'llari haqida biror mashg'ulot yoki ma'lumot olishadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, PRO4 savoliga o'ting
PRO3	Ushbu mashg'ulot yoki ma'lumotni kim taqdim etadi? A. Salomatlik/xavfsizlik mutaxassisi B. Kasaba uyushmasi yoki ishchilar tashkilotining vakili C. Shaxsan o'zim yoki korxona rahbari/boshqaruvchisi D: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A : _ B : _ C : _ D : _ Agar javob D bo'lsa, aniqlashtiring:	
PRO4	Ishga olish paytida, xodimlardan ularning sog'liklari haqida tibbiy ma'lumotnoma so'raysizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
PRO5	Ishchilaringiz professional tibbiy tekshiruvdan o'tishadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
PRO6	Korxonangizga biror marotaba tibbiy mehnat inspektori tashrif buyurganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
PRO7	Ishchilaringizni xavfsizlik poyabzallari bilan ta'minlaysizmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: ⁵⁹ A: xavfsizlik poyabzallari B: mehnat kombinezonlari C: mehnat shimlari D: kurtka yoki ish paltosi E: nafas olish niqobi F: ko'zoynaklar G: dubulg'a H: qo'lqoplar I: eshitishni himoyalash vositasi J: boshqalar (aniqlashtiring):	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A : _ B : _ C : _ D : _ E : _ F : _ G : _ H : _ I : _ J : _	
PRO8	Ishchilardan siz taqdim etgan himoya vositalardan foydalanishni talab qilasizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
PRO9	Korxona himoya vositalariga texnik xizmat ko'rsatish va ularning yuvilishini amalga oshiradimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
PRO10	Ishchilaringiz himoya vositalaridan foydalanish bo'yicha mashg'ulot yoki ma'lumot oladilarmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	

59 Ro'yxat sohaga qarab moslashtiriladi. Bunda milliy maslahatchilar amaldagi qonunchilik bazasidan foydalanishlari mumkin.

PRO11	Ishchilaringiz ish joyida ichimlik suvidan foydalanish imkoniyatiga egami? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: ⁶⁰ A: A: ichimlik suvi B: ichish uchun yaroqsiz suv C: hojatxona yoki unitaz D: dush yoki yuvingich	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A : ☐ ☐ B : ☐ ☐ C : ☐ ☐ D : ☐ ☐	
PRO12	Homilador ayollar ish joylarini o'zlariga moslashtirib olishlari mumkinmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐ ☐	

Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi (UJE)

Ish beruvchi va ishchi o'rtasidagi munosabatlar ba'zan murakkab bo'ladi. Kelishmovchiliklar, keskinlik va nizolar ro'y berishi mumkin. Siz ushbu nizolarni qanday hal qilasiz? Mana shular haqida savol bersam.

UJE1	Siz ishchilaringiz bilan plakatlar yoki e'lonlar taxtasi orqali muloqot qilasizmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: plakat yoki e'lonlar taxtasi orqali B: uchrashuvlar orqali C: elektron pochta orqali D: telefon orqali E: yuzma-yuz F: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A : ☐ ☐ B : ☐ ☐ C : ☐ ☐ D : ☐ ☐ E : ☐ ☐ F : ☐ ☐	
UJE2	Oxirgi uch yil ichida jamoaviy muzokaralar olib bordingizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐ ☐	If 2 or 3, go to question FRE5
UJE3	Did these collective bargaining negotiations focus on <i>wages</i> ? Repeat the question for each of the following options: A: wages B: working time C: leave D: social protection E: occupational safety and/or health conditions F: other (specify)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A : ☐ ☐ B : ☐ ☐ C : ☐ ☐ D : ☐ ☐ E : ☐ ☐ F : ☐ ☐	
UJE4	Kimlar bilan maoshga qaratilgan jamoaviy muzokaralarni olib borgansiz? Avvalgi savolda aniqlangan har bir variant uchun savolni takrorlang: A: maoshga qaratilgan B: ish vaqtiga qaratilgan C: ta'tilga qaratilgan D: ijtimoiy himoyaga qaratilgan E: mehnat xavfsizligi va/yoki gigiyenasi holatlariga qaratilgan F: boshqa (aniqlashtiring)	1: Kasaba uyushmasi vakillari 2: Kasaba uyushmasiga aloqador bo'lmagan ishchilar vakillari bilan 3: BLM-JY	A : ☐ ☐ B : ☐ ☐ C : ☐ ☐ D : ☐ ☐ E : ☐ ☐ F : ☐ ☐	
UJE5	Korxonangizda amalda bo'lgan jamoa shartnomasi mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐ ☐	Agar javob 2 yoki 3, UJE8 savoliga o'ting

60 Iqtisodiy soha va mamlakatga qarab moslashtiriladi.

UJE6	Ushbu jamoa shartnomasi maosh masalalarini qamrab oladimi? Avvalgi savolda aniqlangan har bir variant uchun savolni takrorlang: A: maosh B: ish vaqti C: ishdagi xavfsizlik D: ishchilar salomatligi E: ijtimoiy himoya F: nogironligi bo'lgan shaxslarning integratsiyasi G: ishdan bo'shatish shartlari H: uzluksiz ta'lim I: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: ☐ B: ☐ C: ☐ D: ☐ E: ☐ F: ☐ G: ☐ H: ☐ I: ☐	
UJE7	Ushbu jamoa shartnomasi kimlarga nisbatan qo'llaniladi? Ushbu shartnoma quyidagilarga nisbatan qo'llaniladimi?	1: barcha ishlar, jumladan vaqtinchalik ishchilar? 2: faqatgina doimiy ishchilar? 3: faqatgina mahalliy ishchilar? 4: boshqalar (aniqlashtiring) 5: BLM-JY	☐ Agar javob 4 bo'lsa, aniqlashtiring:	
UJE8	Ishchilaringiz kasaba uyushmasiga a'zo bo'la oladilarmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, UJE11 savoliga o'ting
UJE9	Kasaba uyushmasiga a'zo bo'lgan biron-bir ishchiningiz bormi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, UJE11 savoliga o'ting
UJE10	Bilishingizcha, ishchilaringizning nechitasi kasaba uyushmasiga a'zo?	Ishchilar sonini kiriting yoki BLM-JY deb yozing		
UJE11	Bir yoki bir necha kasaba uyushmalari yoki ishchilar tashkilotlari bilan aloqa qilib turasizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, UJE13 savoliga o'ting
UJE12	Kasaba uyushmalari vakillari yoki ishchilar tashkilotlari bilan aloqalaringizni qanday baholaysiz? Ular qanday edi deb aytgan bo'laringiz?	1: korxona faoliyati uchun ancha foydali 2: korxona faoliyati uchun unchalik foyda bermaydi 3: BLM-JY	☐	Agar javob 1 yoki 2 bo'lsa, UJE14 savoliga o'ting.
UJE13	Sizningcha, korxonangizni kasaba uyushmasi tashkiloti bilan hamkorlik qilishi manfaatli bo'ladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐	
UJE14	Ishchilaringiz bilan mehnat nizolari qanchalik tez ro'y beradi?	1: tez-tez 2: kamdan kam 3: umuman bo'lmaydi 4: BLM-JY	☐	
UJE15	Nizo yuzaga kelganda, siz bu masalani bevosita har bir tegishli ishchi bilan alohida muhokama qilib olasizmi? Avvalgi savolda aniqlangan har bir variant uchun savolni takrorlang: A: bevosita har bir tegishli ishchi bilan alohida B: bevosita har bir tegishli ishchi bilan jamoaviy tartibda C: kasaba uyushmasi vakilining vositachi sifatida ishtirokida D: ishchilar (kasaba uyushmasidan bo'lmagan) vakilining vositachi sifatida ishtirokida E: Mehnat inspeksiyasi vakilining vositachi sifatida ishtirokida F: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: ☐ B: ☐ C: ☐ D: ☐ E: ☐ F: ☐	

Majburiy mehnat (MM)				
MM1	Korxona qandaydir sabablarga ko'ra ish haqi to'lashni kechiktiradimi yoki ushlab qoladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 bo'lsa, MM3 savoliga o'ting
MM2	Korxona ish haqi to'lashni kechiktirishi yoki ushlab qolishi mumkin bo'lgan sabablarni ayting?	Erkin javob		
MM3	Agar qonuniy ogohlantirish muddatiga rioya qilinsa, ishchilar istalgan vaqtda ishdan bo'shashlari mumkinmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
MM4	Korxonada sizdan qarzi bor ishchilar mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
MM5	Korxonada ishga qabul qilish bilan bog'liq uchinchi shaxsdan qarzi bo'lgan ishchilar mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
MM6	Ish joyida yoki ish beruvchi tomonidan taqdim etilgan turar joylarda yashaydigan ishchilar mavjudmi?	1: Ha, yotoqxonada 2: Ha, sanoat zonasida 3: Ha, boshqa (aniqlashtiring) 4: Yo'q 5: BLM-JY	_	
MM7	Ishchilar o'z yashash joylari yoki yotoqxonalaridan erkin ravishda kirib-chiqishlariga ruxsat beriladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
MM8	Korxonada ishchilarning shaxsiy hujjatlari (masalan, pasport, tug'ilganlik to'g'risidagi guvohnoma, ishlash uchun ruxsatnoma, yashash uchun ruxsatnoma) saqlanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 bo'lsa, bevosita BM01 savoliga o'ting
MM9	Ishchilar o'z hujjatlarini istagan vaqtda olish imkoniyatiga egami?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
<i>Biz ish vaqti va to'lov bo'limida qo'shimcha ish vaqti haqida so'raymiz, ammo agar bu ma'lumot boshqa bo'limda bo'lmasa, bu savollarni shu yerga qo'shishingiz mumkin. Agar savolnomani qisqartirmoqchi bo'lsangiz, b12-b14 qismlarini olib tashlashingiz mumkin.</i>				
MM10	Ish vaqtidan tashqari ishlash majburiyimi?	1: Ha, doim 2: Ha, ba'zida 3: Yo'q, hech qachon 4: BLM-JY	_	
MM11	Korxona ish vaqtidan tashqari ishlagani uchun xodimlarga haq to'laydimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Men, quyidagilarni taklif qilaman 1. Ha, har doim 2. Ha, ba'zan 3. Yo'q, hech qachon 4. BLM-JY	Agar javob 2 bo'lsa, MM15 savoliga o'ting
MM12	Korxona ishchilarga odatdagi ish vaqtidan tashqari bajarilgan ODDIY qo'shimcha ish uchun normal ish haqiga nisbatan qancha ustama? <i>Eslatma: zarur bo'lsa misollar keltiring 100%, 150%, 195% va hokazo kabi.</i>	Aniqlashtiring, ...		

MM13	Korxona ishchilarga odatdagi ish vaqtidan tashqari bajarilgan TUNGI qo'shimcha ish uchun normal ish haqiga nisbatan qancha ustama? Eslatma: zarur bo'lsa misollar keltiring 100%, 150%, 195% va hokazo kabi.	Aniqlashtiring, ...		
MM14	Ish beruvchi yoki yengib bo'lmay kuch sabab ish to'xtab qolsa, korxona shu muddat davomida xodimlarga maosh to'laydimi?	1: Ha, doim 2: Ha, ba'zida 3: Yo'q, hech qachon 4: BLM-JY	_	

Bolalar mehnati (BM)

BM01	Korxona xodimlarni ishga olishdan avval ularning yoshini tekshiradimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
BM02	Korxona xodimlarni ishga olishdan avval ularning yoshini qanday tekshiradi?	1: Tug'ilganlik haqida ma'lumotnoma 2: ID-karta 3: Xodimning gapi bo'yicha 4: Boshqa (aniqlashtiring) 5: BLM-JY	_	
BM03	Korxonanda 18 yoshdan kichik bo'lgan ishchilar bajarishi taqiqlangan vazifalar ro'yxati mavjudmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
BM04	Milliy qonunchilikda belgilab qo'yilganidek, korxonada 18 yoshdan kichik bo'lgan ishchilar hisoboti yuritiladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	

Tenglik va kamsitish (TKA)

TKA1	Korxonangizda milliy kelib chiqish xodimni ishga olish mezonini hisoblanadimi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: milliy kelib chiqishi B: irqiy/mintaqaviy kelib chiqishi C: jinsi D: teri rangi E: dini F: siyosiy fikri G: ijtimoiy kelib chiqishi H: muhojirlik maqomi I: nogironligi J: jinsiy orientatsiyasi K: oilaviy holati	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _	
TKA2	Korxonangizda qilinadigan bir xil ish uchun ayollar va erkaklar bir xil maosh oladilarmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY 4: Aloqasi yo'q (korxonada umuman ayol yoki erkak bo'lmasa)	_	
TKA3	Jismoniy nogironligi bor xodimni ishga olgan bo'larmidingiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	

TKA4	OIV/OITS bilan kasallangan xodimni ishga olgan bo'larmidingiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
TKA5	Korxonaningizdagi biron-bir ishchi tazyiqdan shikoyat qilganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Agar javob 1 bo'lsa, qanday tazyiq ekanligini aniqlashtiring (jinsiy, ruhiy, va hk.):	

Mehnat inspeksiyasi (INS)

INS1	Mehnat inspeksiyasi haqida eshitgan-misiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, RI1 savoliga o'ting
INS2	Ma'lumot olish yoki ish joyidagi muammoga yechim topish maqsadida mehnat inspeksiyasi bilan uchrashgan-misiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, INS6 savoliga o'ting
INS3	Shartnoma turi, ish haqi miqdori va ish vaqti kabi mehnat sharoitlari to'g'risida ma'lumot olishni istaysizmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: shartnoma turi, ish haqi miqdori va ish vaqtlari kabi mehnat sharoitlari B: ish joyidagi xavfsizlik tahdidlari va sharoitlar C: ishchilar salomatligi D: korxonada kasaba uyushmasi E: jamoaviy muzokoralar F: bolalarning mehnat sharoitlari G: kamsitilish masalalari H: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _	
INS4	Mehnat inspektori maslahatlarini foydali deb hisoblaysizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
INS5	Mehnat inspektorining maslahatlari biron-bir o'zgarishga sabab bo'ldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY		
INS6	Mehnat inspektori biror marotaba ish joyingizga tashrif buyurganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, INS10 savoliga o'ting

INS7	Mehnat inspektori shartnoma turi, ish haqi miqdori va ish vaqtlari kabi mehnat sharoitlari haqida savol berganmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: shartnoma turi, ish haqi miqdori va ish vaqtlari kabi mehnat sharoitlari B: ish joyidagi xavfsizlik tahdidlari va sharoitlar C: ishchilar salomatligi D: korxonada kasaba uyushmasi E: jamoaviy muzokoralar F: bolalarning mehnat sharoitlari G: kamsitilish masalalari H: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _	
INS8	Mehnat inspektorining tashrifi foydali bo'ldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
INS9	Mehnat inspektorining tashrifi biron-bir o'zgarishga olib keldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Agar javob 1 bo'lsa, o'zgarish turlarini aniqlashtiring:	
INS10	Sizning sohangizda mehnat inspeksiyasi tashriflari tez-tez bo'lib turadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	

Respondent identifikatsiyasi (RI)

RI1	Jinsi	1: Erkak 2: Ayol	_	
RI2	Yoshingiz nechada?	Yoshni raqamlarda kiriting yoki BLM-JY deb yozing	_ _ yosh	
RI3	Yosh chegarasi Agar respondent yosh bo'yicha savolga javob bermagan bo'lsa, intervyu oluvchi yosh chegarasini taxminiy belgilaydi	<20 20-30 30-40 40-50 > 50	_ _ _ _	
RI4	Sizning ma'lumotingiz qanday?	1: Umuman maktabga bormaganman 2: Boshlang'ich maktab 3: O'rta ta'lim 4: Oliy ma'lumotli 5: BLM-JY	_ Agar javob 4 bo'lsa, ilmiy darajasini ko'rsating:	
RI5	Millatingiz qaysi?	Millatini kiriting yoki BLM-JY deb yozing		

So'rovnoma oxirida, intervyu oluvchi quyidagi amallarni bajaradi:

- intervyu olingan shaxsga minnatdorchilik bildiradi;
- ulardan biron-bir ma'lumotni aniqlashtirish zarur bo'lsa, bog'lanish uchun telefon raqamlarini so'raydi. Rozilik olingan taqdirda, ajratilgan joyga telefon raqami yozib qo'yiladi ; va
- ish beruvchidan bir yoki ikkita xodimi so'rovnoma qatnashishi mumkinmi, deb so'raydi.

Intervyu oluvchi tomonidan to'ldiriladigan kuzatuv jadvali:

Ish joyida 18 yosh yoki undan yoshroq ishchilarga duch keldingizmi? Ular nechta edi? Necha yosh edi? Qanday ish yoki vazifa bajarishayotgandi? Bu xavfli ishmidi? Yana nimalarga guvoh bo'ldingiz?	
Havo sifati	
Shovqin	
Ish joyi gigiyenasi	
Shaxsiy himoya vositalari	
Ish joyining umumiy muhiti	

2. Ishchi savolnomasi

Savolnoma identifikatsiyasi (SI)					
SI1	Intervyu oluvchining ismi				
SI2	Soha		Kod: ⁶¹		
SI3	Kichik soha				
SI4	So'rovnomaga o'tkazilish joyi ⁶²		Kod: ⁶³		
SI5	Mamlakat				
SI6	Viloyat				
SI7	Tuman				
SI8	Daha				
SI9	Intervyu olinish sanasi	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			
SI10	Intervyuning davomiyligi	_ _ _ s _ _ _ daq			
SI11	So'rovnoma holati:	So'rovnoma holatiga mos keladigan kodni doira bilan belgilang:			
	So'rovnoma to'liq yakunlandi	1			
	So'rovnoma qisman yakunlandi	2			
SI12	Olingan ma'lumotlar va javoblarning ishonchligini shaxsiy baholash	Tegishli kodni doira bilan belgilang:			
	Ishonarli ma'lumot	1			
	Shubhali ma'lumot	2			
	Fikr mavjud emas	3			
SI13	Intervyu oluvchining so'rovnoma holatlari bo'yicha izohlari				
SI14	Savolnoma kodi	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Soha ⁶⁴	So'rovnoma o'tkazilish joyi, masalan Obidjon	Ish beruvchi yoki Ishchi	QVJ uchun Ishchi so'rovnoma raqami
SI15	Boshqa so'rovnomalarga tegishli kod - bu so'rovnoma bilan bog'liq bo'lgan Savolnoma yoki yarim tuzilmali intervyu	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Soha	So'rovnoma o'tkazilish joyi	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami
		Soha	So'rovnoma o'tkazilish joyi	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami
			So'rovnoma o'tkazilish joyi	Ish beruvchi, Ishchi yoki boshqa manfaatdor tomon	Savolnoma raqami yoki yarim tuzilmali intervyu raqami

61 Masalan, QVJ (qurilish va jamoat ishlari), TIJ (tijorat), milliy maslahatchilar bosh harflarni belgilaydilar.

62 Savolnomadagi barcha ma'muriy birliklar davlatga qarab moslashtiriladi.

63 Masalan, QVJ (qurilish va jamoat ishlari), TIJ (tijorat), milliy maslahatchilar bosh harflarni belgilaydilar.

64 Milliy maslahatchilar bosh harflarni belgilaydilar.

Respondent identifikatsiyasi (RI)				
RI1	Yoshingiz nechada?	Yoshni raqamlarda kiriting yoki BLM-JY deb yozing	_ yosh _ BLM-JY	
RI2	Ishchi sifatidagi maqomingiz qanday?	1: Doimiy ishchi 2: Vaqtinchalik ishchi 3: Shogird 4: BLM-JY	_	
RI3	Jinsi	1: Erkak 2: Ayol	_	
RI4	Millatingiz qaysi?	Millatni kiriting		
RI5	Tug'ilgan joyingiz qayer?	Tug'ilgan mamlakat va viloyatni kiriting	Mamlakat: Viloyat:	
RI6	Asosiy yashash joyingiz qayerda?	Agar ishchi chet ellik bo'lsa, mamlakat va mintaqani kiriting. Agar ishchi mahalliy bo'lsa, shahar va tumanni kiriting.	Mamlakat (muhojir ishchi): Viloyat (muhojir ishchi): Shahar: Tuman (milliy ishchi):	
RI7	Hozirda qayerda yashayapsiz?	1: O'z uyingizda 2: Ijaraga olingan xonadonda 3: Ish beruvchi-fermer tomonidan taqdim etilgan turar joyda: 4: Do'st/qarindoshnikida 5: Ish joyingizda 6: BLM-JY	_	
RI8	Kasbingiz nima?	Kasbni kiriting		
RI9	Shogirdmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
RI10	Qancha muddatdan beri shogirdsiz?	Muddatni kiriting	_ kun _ oy _ yil	
RI11	Shogirdlik markazida ro'yxatdan o'tganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
RI12	Shogirdlik shartnomangiz bormi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
RI13	Qanchadan beri ushbu kasb bilan shug'ullanasiz?	Muddatni kiriting	_ kun _ oy _ yil	
RI14	Kasbingiz uchun biron-bir mashg'ulotdan o'tganmisiz?	1. Ha, men mashg'ulotdan o'tganman 2. Ha, men shogirdlik qilganman 3. Yo'q, ishni bajarish orqali o'rganganman 4. Boshqa (aniqlashtiring) 5. BLM-JY	_ Agar javob 4 bo'lsa, mashg'ulotni aniqlashtiring	
RI15	Qancha muddatdan beri shogirdlik qilasiz?	Muddatni kiriting	_ kun _ oy _ yil	

RI16	Sizning ma'lumotingiz qanday?	1. Umuman maktabga bormaganman 2. Boshlang'ich maktab 3. O'rta ta'lim 4. Oliy ma'lumotli (aniqlashtiring) 5. BLM-JY	_ Agar javob 4 bo'lsa, ilmiy darajasini ko'rsating	
RI17	Ish beruvchingiz bilan qarindoshlik aloqangiz bormi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	

Bandlik shartlari (BSH)

BSH1	Ishlaysizmi...?	1: ishbay asosida 2: kunbay asosida 3: oylik asosda 4: yillik asosda 5: doimiy asosda 6: boshqa 7: BLM-JY	_ Agar javob 6 bo'lsa, aniqlashtiring:	
BSH2	Mehnat shartnomangiz bormi?	1: Ha, yozma shartnoma 2: Ha, og'zaki shartnoma 3: Yo'q 4: BLM-JY	_	
BSH3	Sizga hisob-kitob varaqasi beriladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
BSH4	Sizga qanday maosh to'lanadi? Sizga qay tartibda maosh to'lanadi?	1: ishbay asosida 2: kunbay asosida 3: oylik asosda 4: yillik asosda 5: doimiy asosda 6: boshqa 7: BLM-JY	_ Agar javob 5 bo'lsa, aniqlashtiring:	
BSH5	O'rtacha, qancha maosh olasiz?	Miqdor va valyutani kirting Tegishli to'lov turini doira bilan belgilang	Miqdor Valyuta _ ishbay _ kunbay _ haftabay _ oylik asosida	
BSH6	Yiliga necha oy ishlaysiz?	Oylar sonini kirting	_ yiliga oylarr	
BSH7	Haftasiga necha kun ishlaysiz?	Kunlar sonini kirting	_ haftasiga kunlar	
BSH8	Kuniga o'rtacha necha soat ishlaysiz?	Soatlar sonini kirting	_ _ kunlik soatlar	
BSH9	Tunda ishlaysizmi? ⁶⁵	1: Ha, har doim 2: Ha, ba'zida 3: Yo'q, aslo 4: BLM-JY	_	
BSH10	Haftada necha kun dam olasiz?	Kunlar sonini kirting	_ kun	

⁶⁵ Tungi ish tushunchasiga oid amaldagi qonunchilikka muvofiq moslashtiring (masalan, kechki soat 21:00 dan keyin bajari-ladigan ishlar).

BSH11	Siz yillik ta'tilga chiqish huquqiga egamisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, BSH14 savoliga o'ting
BSH12	Bu haq to'lanadigan ta'tilmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
BSH13	Oxirgi 12 oyda yillik ta'tilga chiqdingizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
BSH14	Oxirgi 12 oyda, qancha muddat ishsiz qoldingiz?	Muddatni kiriting	_ kun _ oy	

Ishdagi xavfsizlik (XVF)

XVF1	Siz o'z ishingizni qanday deb hisoblaysiz	1: o'ta xavfli 2: xavfli 3: biroz xavfli 4: xavfli emas 5: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3, XVF4 savoliga o'ting
XVF2	Does the handling or exposure to chemicals in your work involve any of the following risks? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang⁶⁶: A: kimyoviy vositalar bilan ishlash yoki ular bilan aloqada bo'lish xavfi B: xavfli mashinalar yoki uskunalaridan (kesish asboblari yoki og'ir, issiq, korroziv yoki elektr asboblari) foydalanish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar C: yong'in va elektr (tok urishi) ta'siridagi baxtsiz hodisalar xavfi D: balandlikdan yiqilish xavfi va ko'milib qolish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar xavfi E: korxona ichidagi baxtsiz hodisalar xavfi F: ishga borish-kelish vaqtidagi baxtsiz hodisalar xavfi (agar korxona tashqarisida harakatlangiz) G: gazdan zaharlanish H: boshqa turdagi baxtsiz hodisalar xavfi (aniq ko'rsating) 	1: Jiddiy 2: Kichik 3: Mavjud bo'lmagan 4: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _	
XVF3	Xavfli ish vaziyatini tark eta olasizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
XVF4	Oxirgi 12 oyda, ish joyingizda nechta baxtsiz hodisalar sodir bo'lgan?	Baxtsiz hodisalar sonini kiriting	_	Agar javob "nol" bo'lsa, SAL1 savoliga o'ting

66 Ro'yxat iqtisodiy sohaga qarab moslashtiriladi.

XVF5	Ushbu baxtsiz hodisa(lar) kimyoviy vositalar bilan ishlash yoki ular bilan aloqada bo'lishga oidmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: kimyoviy vositalar bilan ishlash yoki ular bilan aloqada bo'lish xavfi B: xavfli mashinalar yoki uskunalardan (kesish asboblari yoki og'ir, issiq, korroziv yoki elektr asboblari) foydalanish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar C: balandlikdan yiqilish xavfi va ko'milib qolish bilan bog'liq baxtsiz hodisalar xavfi D: korxona ichidagi baxtsiz hodisalar xavfi E: ishga borish-kelish vaqtidagi baxtsiz hodisalar xavfi (agar korxona tashqarisda harakatlansangiz) F: gazdan zaharlanish G: yong'in va elektr (tok urishi) ta'siridagi baxtsiz hodisalar xavfi H: boshqa turdagi baxtsiz hodisalar xavfi (aniq ko'rsating) 	1 : Ha 2 :Yo'q 3 : BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
XVF6	Oxirgi 12 oyda, baxtsiz hodisa sabab ishingizni to'xtatishga majbur bo'lganmisiz?	1: Ha 2 :Yo'q 3 : BLM-JY Agar javob 1 bo'lsa, oxirgi 12 oyda umumiy ish to'xtab qolish davomiyligini (oylar, kunlari)	__ Agar javob 1 bo'lsa, ishlanmagan oylari/kunlarining umumiy sonini ko'rsating __ oy __ kun	

Salomatlik (SAL)

SAL1	Umumiy sog'ligingizni qanday baholagan bo'lardingiz?	1: Juda yaxshi 2: Yaxshi 3: O'rtacha 4: Yomon 5: Juda ham yomon 6: BLM-JY	__
SAL2	Sizning ishingiz salomatligingizga... ?	1: jiddiy zarar keltiradimi? 2: biroz zarar keltiradimi? 3: umuman zarar keltirmaydimi? 4: BLM-JY	__

SAL3 va SAL4	Siz nafas olish muammolari, astmadan aziyat chekasizmi? SAL3 va SAL4 savollarini quyidagi har bir variant uchun takrorlang:⁶⁷ A: ... nafas olish muammolari, astma... B: ... mushak va suyakdagi og'riq... C: ... ko'rish qobiliyatining buzilishi ... D: ... teri kasalliklari... E: ... qon kasalliklari/kamqonlik ... F: ... allergiyalar... G: ... ovqat hazm qilish muammolari... H: ... isitma... I: ... bosh og'rig'i/bosh aylanishi... J: ... eshitish muammolari/karlik ... K: ... uyqu buzilishi... L: ... charchoq... M: ... boshqa (aniqlashtiring) 	SAL3 Siz nafas olish muammolari, astmadan 1: ... surunkali aziyat chekasizmi? 2: ... ba'zan aziyat chekasizmi? 3: ... hech ham aziyat chekmaganmisiz? 4: BLM-JY Agar javob 1 yoki 2 bo'lsa, SAL4 savolini bering A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _ L: _ M: _	SAL4 Ushbu kasalliklar ishingiz sabab yuzaga kelganmi? 1: Ha, asosan ishim sabab 2: Ha, ishimga ham bog'liq lekin boshqa sabablar ham bor 3: Yo'q, ishimga aloqasi yo'q 4: BLM-JY A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _ L: _ M: _
SAL5	O'tgan 12 oy ichida necha kun kasallik tufayli ishga chiqmadingiz?	Kunlar sonini kiriting	_ _ _
SAL6	Ish beruvchingiz sizni favqulodda holatlarda tibbiy yordam ko'rsatish uchun dori-darmon to'plami bilan ta'minlaydimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_

Profilaktika (PRO)

PRO1	Ishingiz bilan bog'liq xatarlarni yaxshi tushunaman deb hisoblaysizmi? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang: A: ishingiz bilan bog'liq xatarlarni B: xatarlarni oldini olish choralari va vositalarini C: ish joyidagi xavfsizlik qoidalarini	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _	
------	--	--	---	--

PRO2	Sog'liqni saqlash yoki xavfsizlik bo'yicha mutaxassis tomonidan <i>olib boriladigan ichki o'qitish yoki axborot mashg'ulotlarini o'tkazganmisiz?</i> Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A. sog'liqni saqlash yoki xavfsizlik bo'yicha mutaxassis tomonidan olib boriladigan ichki o'qitish yoki axborot mashg'ulotlarini B. ish beruvchingiz tomonidan olib boriladigan ichki o'qitish yoki axborot mashg'ulotlarini C. kasaba uyushmalari tomonidan olib boriladigan o'qitish yoki axborot mashg'ulotlarini D. mehnat gigiyenasi va xavfsizligi bo'yicha har qanday adabiyotlarini E. boshqa (aniqlashtiring) 	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __	
PRO3	Ishga qabul qilinayotganingizda ish beruvchingiz sizdan tibbiy ma'lumot-noma so'raganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
PRO4	Oxirgi 12 oy ichida tibbiy ko'rikdan o'tganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
PRO5	Ishlayotganingizda xavfsizlik poyabzallarini kiyasizmi? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang:⁶⁸ A: xavfsizlik poyabzallari B: mehnat kombinezonlari C: mehnat shimlari D: kurtka yoki ish paltosi E: nafas olish niqobi F: himoya ko'zoynaklari G: eshitishni himoyalash dubulg'alari H: qo'lqoplar I: eshitishni himoyalash vositasi J: boshqa (aniqlashtiring): 	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __	
PRO6	Bu vositalarning birortasini ish beruvchingiz taqdim etganmi?	1: Ha, barcha himoya vositalarini 2: Ha, ba'zi bir vositalarni 3: Yo'q 4: BLM-JY	__	
PRO7	Ish beruvchingiz ushbu vositadan foydalanishingizni talab qiladimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	
PRO8	Ish beruvchingiz sizga ushbu vositadan to'g'ri foydalanish bo'yicha mashg'ulot yoki axborot berganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	

68 Maslahatchilar ro'yxatni iqtisodiy sohaga moslashtiradilar.

PRO9	Ish joyingizda <i>ichimlik suvidan</i> erkin foydalanish imkoniyati bormi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: ichimlik suvi B: ichishga yaroqsiz suv C: hojatxonalar yoki unitazlar D: dush yoki yuvingich	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __	
PRO10	Siz ijtimoiy ta'minot tizimi bilan qamrab olinganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, PRO12 savoliga o'ting.
PRO11	Siz qanday ijtimoiy himoya tizimi bilan qamrab olingansiz? <i>Milliy ijtimoiy ta'minot jamg'armasi</i> orqali himoyalanganmisiz? ⁶⁹ Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A: milliy ijtimoiy himoya jamg'armasi B: xususiy ijtimoiy sug'urta C: Ijtimoiy himoya yoki ijtimoiy yordam ko'rsatishning boshqa tizimi (NNT, uyushmalar, va hokazo) D: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __	Agar umuman qamrab olinmagan bo'lsa PRO13 savoliga o'ting
PRO12	Ijtimoiy himoya tizimiga qo'shilishni istaysizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__ Agar javob 2 bo'lsa, nega yo'qligini aniqlashtiring:	
PRO13	Ish joyidagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli ishingiz to'xtatilgani uchun sizga ish haqi yoki kompensatsiya to'lanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, PRO15 savoliga o'ting
PRO14	Agar ha bo'lsa, kim sizga ish haqi yoki kompensatsiya to'laydi?	1: sizning sug'urtangiz 2: ish beruvchingiz 3: boshqa 4: BLM-JY	__ Agar javob 3 bo'lsa, aniqlashtiring:	
PRO15	Kasbga aloqador bo'lmagan kasallik ta'tili uchun sizga maosh yoki kompensatsiya to'lanadimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	__	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, UJE1 savoliga o'ting
PRO16	Agar ha bo'lsa, kim sizga ish haqi yoki kompensatsiya to'laydi?	1: sizning sug'urtangiz 2: ish beruvchingiz 3: boshqa 4: BLM-JY	__ Agar javob 3 bo'lsa, aniqlashtiring:	

69 Atamalar milliy kontekstga qarab moslashtiriladi.

Uyushmalar tuzish va jamoaviy muzokaralar olib borish erkinligi (UJE)				
UJE1	Ish joyingizda faol kasaba uyushmasi mavjudmi? <i>Aniqlashtiring: "faol" degani korxonan-gizning ba'zi bir ishchilari kasaba uyushmasiga a'zo ekanligini anglatadi</i>	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
UJE2	Siz kasaba uyushmasining a'zosimisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 1 bo'lsa, UJE4 savoliga o'ting
UJE3	Biror marotaba kasaba uyushmasi sizga qo'shilishni taklif qilganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
UJE4	Ish beruvchingiz biror marotaba ishchi kasaba uyushmasining a'zosi bo'lganligi yoki kasaba uyushmasining faoliyatida qatnashgani uchun uni ishdan bo'shatgan yoki mehnat shartnomasini yangilashni rad etganmi? (boshqa salbiy choralarga xodimlarni boshqa ishga o'tkazish, lavozimini pasaytirish yoki ularga zarar yetkazuvchi har qanday boshqa xatti-harakatlar kirishi mumkin.)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
UJE5	Kasaba uyushmasi vakillari korxonan-gizdagi ishchilar bilan ko'rishish imkoniyatiga egami?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
UJE6	Ish joyingizda mehnat nizolari qanchalik ko'p ro'y beradi?	1: tez-tez? 2: kamdan-kam? 3: umuman ro'y bermaydi? 4: BLM-JY	_	
UJE7	Nizo yuzaga kelganda u odatda qanday hal qilinadi? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang: A: bevosita har bir tegishli ishchi bilan alohida B: bevosita har bir tegishli ishchi bilan jamoaviy tartibda C: ishchilar (kasaba uyushmasidan bo'lmagan) vakilining vositachi sifatida ishtirokida D: kasaba uyushmasi vakilining vositachi sifatida ishtirokida E: Mehnat inspeksiyasi vakilining vositachi sifatida ishtirokida F: boshqa (aniqlashtiring)	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ Eng keng tarqalgan ikkita usulni aytsangiz:	

UJE8	Oxirgi 12 oy ichida ish beruvchi bilan ish haqi bo'yicha muzokaralar olib bordingizmi? Quyidagi har bir variant uchun savollarni takrorlang: A: ish haqi B: ish vaqti C: ta'til D: ijtimoiy himoya E: boshqa (aniqlashtiring) 	1: Ha, alohida 2: Ha, jamoaviy tarzda 3: Yo'q 4: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __	
------	---	---	--	--

Ish joyidagi cheklovlar (majburiy mehnat) (MM)

MM1	Oxirgi 12 oy ichida, hozirgi ishingizda ishda rozi bo'lmagan biror vaziyatga duch keldingizmi? Quyidagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: A. majburiy ravishda ish vaqtidan tashqari (kuniga 12 soatdan ortiq) yoki navbatchilik uchun haq to'lanadigan ish B. majburiy ravishda ish vaqtidan tashqari (kuniga 12 soatdan ortiq) yoki navbatchilik uchun haq to'lanmaydigan ish C. xavfli sharoitlarda majburiy ishlash D. rozilik olmay noqonuniy faoliyatlarda ishlash yoki noqonuniy moddalardan foydalanish E. juda kam ish haqi evaziga yoki umuman haqsiz ishlash F. ish beruvchi, ishga yollovchi yoki boshqa uchinchi tomon tomonidan majburlangan yashash uchun nomunosib sharoitlarda yashash G. kelishilmagan boshqa ish beruvchilar uchun ishlash H. kelishilgan muddatdan uzoqroq vaqt davomida ishlash	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
MM2	Yuqorida keltirilgan ishlarning birortasini bajarishdan bosh torta olasizmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	->I4

MM3	Nega ularni bajarishdan bosh torta olmaydiz? <u>BESHTAgacha javobni tanlash mumkin</u> (O'qib beriladigan variantlar) A. Menga nisbatan tahdidlar yoki jismoniy zo'ravonlik bo'lganligi sababli B. Oilam, qarindoshlarim yoki yaqinlarimga nisbatan tahdidlar yoki jismoniy zo'ravonlik bo'lganligi sababli C. Menga nisbatan tahdidlar yoki jinsiy zo'ravonlik bo'lganligi sababli D. Oilamga nisbatan tahdidlar yoki jinsiy zo'ravonlik bo'lganligi sababli E. Moliyaviy jarimalar yoki jarima to'lash tahdidi sababli F. Doimiy nazorat ostida bo'lganligim sababli G. Tashqi dunyo bilan aloqasi bo'lmagan yakkalangan joyda bo'lganligim sababli H. Ish beruvchi yoki ishga yollovchiga bo'lgan qarzim to'lanmaganligi sababli I. Ish ruxsatnomasini yangilash ish beruvchilarim tomonidan amalga oshirilganligi sababli J. Shaxsni tasdiqlovchi hujjatlar, yashash yoki ishlash uchun ruxsatnomalar, pasport kabi muhim hujjatlarga ega bo'lmaganligim sababli K. Tegishli ish haqi yoki va'da qilingan boshqa imtiyozlardan mahrum bo'lishim mumkinligi sababli L. Maoshga muhtoj bo'lganligim sababli M. Ish beruvchim hududdagi boshqa ish beruvchilarni meni yoki oilamni ishga olmaslikka undashi mumkinligi sababli N. Ish beruvchidan sudga da'vo qilish tahdidi bo'lganligi sababli O. Deportatsiya qilinishim mumkinligi sababli P. Ishdan bo'shatilish tahdidi bo'lganligi sababli Q. Boshqa, iltimos, aniqlashtiring 	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: ☐ B: ☐ C: ☐ D: ☐ E: ☐ F: ☐ G: ☐ H: ☐ I: ☐ J: ☐ K: ☐ L: ☐ M: ☐ N: ☐ O: ☐ P: ☐ Q: ☐ R: ☐	
MM4	Ogohlantirish muddatiga rioya qilsangiz, bu ishdan ketib, boshqa ish qidirishingiz mumkinmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐	

MM5	Nega mumkin emas? <u>BESHTAgacha javobni tanlash mumkin</u> <i>(O'qib beriladigan variantlar)</i> A. Menga nisbatan tahdidlar yoki jismoniy zo'ravonlik bo'lganligi sababli B. Oilam, qarindoshlarim yoki yaqinlarimga nisbatan tahdidlar yoki jismoniy zo'ravonlik bo'lganligi sababli C. Menga nisbatan tahdidlar yoki jinsiy zo'ravonlik bo'lganligi sababli D. Oilamga nisbatan tahdidlar yoki jinsiy zo'ravonlik bo'lganligi sababli E. Moliyaviy jarimalar yoki jarima to'lash tahdidi sababli F. Doimiy nazorat ostida bo'lganligim sababli G. Tashqi dunyo bilan aloqasi bo'lmagan yakkalangan joyda bo'lganligim sababli H. Ish beruvchi yoki ishga yollovchiga bo'lgan qarzim to'lanmaganligi sababli I. Ish ruxsatnomasini yangilash ish beruvchilarim tomonidan amalga oshirilganligi sababli J. Shaxsni tasdiqlovchi hujjatlar, yashash yoki ishlash uchun ruxsatnomalar, pasport kabi muhim hujjatlarga ega bo'lmaganligim sababli K. Tegishli ish haqi yoki va'da qilingan boshqa imtiyozlardan mahrum bo'lishim mumkinligi sababli L. Maoshga muhtoj bo'lganligim sababli M. Ish beruvchim hududdagi boshqa ish beruvchilarni meni yoki oilamni ishga olmaslikka undashi mumkinligi sababli N. Ish beruvchidan sudga da'vo qilish tahdidi bo'lganligi sababli O. Deportatsiya qilinishim mumkinligi sababli P. Boshqa, iltimos, aniqlashtiring	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: ☐ B: ☐ C: ☐ D: ☐ E: ☐ F: ☐ G: ☐ H: ☐ I: ☐ J: ☐ K: ☐ L: ☐ M: ☐ N: ☐ O: ☐ P: ☐ Q: ☐	
-----	--	--	--	--

Bolalar mehnati (BM)				
BM1	Ish joyingizda 18 yoshga to'lmagan ishchilar bormi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY		
BM2	Sizning ish joyingizda * yoshgacha bo'lgan (milliy qonunchilikka ko'ra ishga qabul qilishning eng kichik yoshi) nechta ishchi bor?	Raqamni ko'rsating	_	
BM3	Ish joyingizda * dan (milliy qonunchilikka ko'ra ishga qabul qilishning eng kichik yoshi) 17 yoshgacha bo'lgan nechta ishchi bor?	Raqamni ko'rsating	_	
BM4	18 yoshga to'lmagan ishchilarning ayrimlari quyidagilardan birini bajaradimi? A. Tun vaqtida yoki juda erta tongda, qorong'i paytda ishlash? Shu jumladan, qorong'i paytda ishga borish yoki ishdan qaytish B. Uzoq muddat ishlash (uzoq muddat milliy qonunchilikka muvofiq aniqlanadi) C. Qo'shimcha variantlarni kiritish ⁷⁰	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _	
BM5	* yoshgacha bo'lgan (milliy qonunchilikka ko'ra ishga qabul qilishning eng kichik yoshi) ishchilar maktabga borishadimi?	1: Ha, barchasi 2: Ha, ba'zilari 3: Yo'q 4: BLM-JY	_	
BM6	... oydan ortiq ishlayotgan shogirdlar bormi?	1: Ha, barchasi 2: Ha, ba'zilari 3: Yo'q 4: BLM-JY	_	

⁷⁰ Maslahatchi tegishli soha va mamlakat uchun "xavfli ish" tushunchasining huquqiy ta'rifini kiritib, ma'lumotni to'liq holatga keltirdi. Bundan tashqari, xavfli ishlar bo'limidagi variantlar Ushbu savol doirasida XMTning alohida model savol-nomasini kiritish mumkinligi ko'rib chiqilishi mumkin (Bolalar mehnatiga oid alohida so'rovnomalar: Model savolnoma (ilo.org) (HAZ_01 to HAZ_20).

Tenglik va kamsitish (TKA)				
TKA1 TKA2 va TKA3	Quyidagi variantlarning har biri uchun TKA1, TKA2 va TKA3 savollarini takrorlang: A: milliy kelib chiqish? B: irqiy/mintaqaviy kelib chiqish? C: jins? D: teri rangi? E: din? F: siyosiy pozitsiya? G: ijtimoiy kelib chiqish? H: muhojirlik maqomi? I: nogironligi? J: jinsiy orientatsiyasi? K: oilaviy holati	TKA1 Sizningcha, ish beruvchingiz nomzodni ishga olayotganida uning <i>milliy kelib chiqishini</i> hisobga oladimi? 1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY A: ☐ B: ☐ C: ☐ D: ☐ E: ☐ F: ☐ G: ☐ H: ☐ I: ☐ J: ☐ K: ☐	TKA2 Sizningcha, ba'zi ishchilarga ularning <i>milliy kelib chiqishi</i> tufayli boshqalarga qaraganda yomonroq munosabatda bo'lishadimi? 1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY A: ☐ B: ☐ C: ☐ D: ☐ E: ☐ F: ☐ G: ☐ H: ☐ I: ☐ J: ☐ K: ☐	TKA3 Sizningcha, ba'zi ishchilarga ularning <i>milliy kelib chiqishi</i> tufayli boshqalarga qaraganda yomonroq munosabatda bo'lishadimi? 1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY 4: Taalluqli emas A: ☐ B: ☐ C: ☐ D: ☐ E: ☐ F: ☐ G: ☐ H: ☐ I: ☐ J: ☐ K: ☐
TKA4	Ish joyingizda ayollar ishlaydimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa, TKA6 savoliga o'ting
TKA5	Sizningcha ish joyingizda ayollar erkaklar bilan qilgan bir xil ishi uchun kam ish haqi olishyaptimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY 4: Taalluqli emas (korxonada umuman ayollar yoki erkaklar bo'lmasa)	☐	
TKA6	Ish joyingizda tazyiq holatlari bo'lganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐ Agar javob 1 bo'lsa, tazyiq turini aniqlashtiring (jinsiy, ruhiy, va hokazo)	
TKA7	Sohangizda OIVga chalinganligi uchun ishdan bo'shatilgan xodimlar haqida eshitganmisiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	☐	

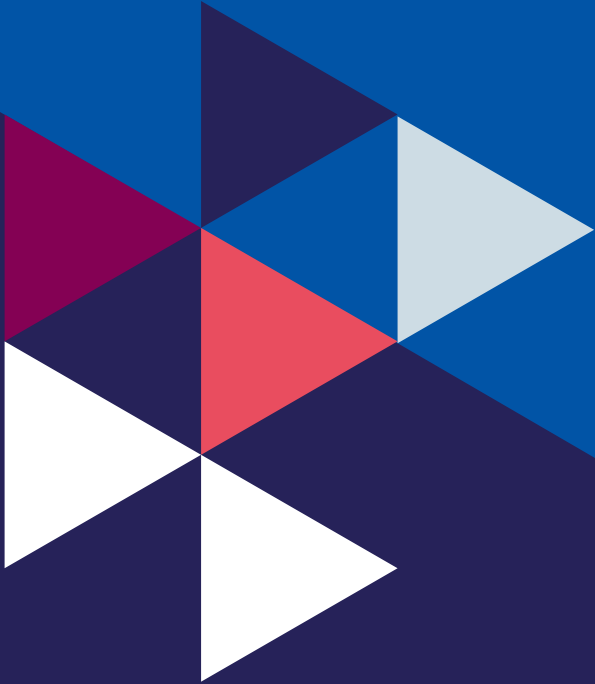
Mehnat inspeksiyasi (INS)				
INS1	Mehnat inspeksiyasi haqida eshitgan-misiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa intervyuni yakunlang
INS2	Mehnat inspektori biror marotaba ish joyingizga tashrif buyurganmi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa intervyuni yakunlang
INS3	Inspektorning tashrifi ish joyingizda yaxshilanishlarga olib keldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	
INS4	Ma'lumot olish yoki ish joyidagi muammoga yechim topish maqsadida mehnat inspeksiyasi bilan uchrashgan-misiz?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_	Agar javob 2 yoki 3 bo'lsa intervyuni yakunlang
INS5	Mehnat inspektorining maslahatlari biron-bir o'zgarishga sabab bo'ldimi?	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	_ Agar javob 1 bo'lsa, o'zgarish turlarini aniqlashtiring	

So'rovnomada intervyu oluvchi quyidagi amallarni bajaradi:

- intervyu olingan shaxsga minnatdorchilik bildiradi; va
- ulardan biron-bir ma'lumotni aniqlashtirish zarur bo'lsa, bog'lanish uchun telefon raqamlarini so'raydi. Rozilik olingan taqdirda, ajratilgan joyga telefon raqami yozib qo'yiladi:

Intervyu oluvchi tomonidan to'ldiriladigan kuzatuv rejasi:

Ish joyida 18 yosh yoki undan yoshroq ishchilarga duch keldingizmi? Ular nechta edi? Necha yosh edi? Qanday ish yoki vazifa bajarishayotgandi? Bu xavfli ishmi? Yana nimalarga guvoh bo'ldingiz?	
Havo sifati	
Shovqin	
Ish joyi gigiyenasi	
Shaxsiy himoya vositalari	
Ish joyining umumiy muhiti	



**Mehnat boshqaruvi, Mehnat inspeksiyasi
va Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'limi**

**Boshqaruv va uch tomonlama hamkorlik
departamenti**

Xalqaro mehnat byurosi

Route des Morillons, 4
CH-1211 Jeneva 22
Shveysariya

T: +41 (0) 22 799 6715

F: +41 (0) 22 799 6878

E: labadmin-osh@ilo.org
ilo.org/safety-health-for-all

ISBN: 978-92-2-042417-9



9

789220

424179