



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК,
СОЦИАЛДЫК КАМСЫЗДОО ЖАНА
МИГРАЦИЯ МИНИСТРЛИГИ



ОКУУ МОДУЛУ

КООПСУЗ МИГРАЦИЯ БОЮНЧА ОКУТУУ МОДУЛУ
СОЦИАЛДЫК КЫЗМАТКЕРЛЕР, СОЦИАЛДЫК
ПЕДАГОГДОР, ЖОГОРКУ КЛАССТЫН
ОКУУЧУЛАРЫ ҮЧҮН ЖАЛПЫ БИЛИМ БЕРУУЧУ
МЕКЕМЕЛЕР ЖАНА ЖОГОРКУ ОКУУ
ЖАЙЛАРЫНЫН СТУДЕНТТЕРИ

7 ОКУУ СААТЫ (АР БИРИ 45 МҮНӨТ)

ЭКИНЧИ БАСЫЛЫШЫ

Бишкек
2024



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК,
СОЦИАЛДЫК КАМСЫЗДОО ЖАНА
МИГРАЦИЯ МИНИСТРЛИГИ



***Коопсуз миграция боюнча окутуу модулу
социалдык кызматкерлер, социалдык педагогдор,
жогорку класстын окуучулары үчүн
жалпы билим беруучу мекемелер жана жогорку окуу
жайларынын студенттери
7 окуу сааты (ар бири 45 мүнөт)***

***Методисттер, социалдык кызматкерлер үчүн
колдонмо,
социалдык педагогдор, мектеп окуучулары жана
жергиликтүү активисттер.***

**Иштеп чыккандар:
Дербишева Гульнара и
Тулегабылова Нуржан**

Экинчи басылышы

Бишкек - 2024

ГЛОСАРИЙ

МГК- Коопсуз, иреттүү жана мыйзамдуу миграция боюнча глобалдык келишим (Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration)

ЕАЭБ – Евразия экономикалык биримдиги

КР - Кыргыз Республикасы

ЭАУ- Эл аралык уюмдар

ЭЭУ - Эл аралык эмгек уюму

ИИМ - Ички иштер министрлиги

ТИМ - Тышкы иштер министрлиги

БУУ - Бириккен Улуттар Уюму

КМШ - Көз карандысыз мамлекеттердин шериктештиги

БКБ - Баңги зат жана кылмыштуулук башкармалыгы

РФ- Россия Федерациясы

КР - Казакстан Республикасы

ЭК - Эмгек кодекси

Россиянын ИИМ караштуу ММБ - Россиянын ИИМине караштуу Миграция маселелери боюнча башкармалык

БА - Борбрдук Азия

ИЖА - Иш менен камсыз кылуучу жеке агенттиктери

ЖЧИБ - Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык коргоо жана миграция министрлигинин алдындагы Жарандарды чет өлкөдө ишке орноштуруу борбору

КИРИШҮҮ

Бүгүн Кыргыз Республикасы үчүн коопсуз жана жооптуу миграция маселелери ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдар үчүн да, эл аралык жана өкмөттүк эмес уюмдар үчүн да ишти актуалдуу багыттарынын бири болуп саналат.

Чет өлкөдө иштөө боюнча Сиздин чечимиңиз жашооңуздагы башка чечимдер менен бирдей: максатыңызды жана ага кантип жетүү керектигин текшериниз. Чет өлкөдө иштеп жүрүп чоң айлык алуу мүмкүнчүлүгү ар бири үчүн абдан жагымдуу көрүнөт. Бирок, башка жерге көчүү чечимин кабыл алуу үчүн жаңы өлкөгө көчүп барган учурда Сиздин тынчсызданууларыңыз жана коркууларыңыз чындыкка айланып кетпеши үчүн практикалык даярдык жана жакшы план керек.

Расмий маалыматтар боюнча, Кыргыз Республикасынын (КР) 1 миллиондон ашуун жараны эмгек мигранттары болуп саналышат. Кыргыз Республикасынын жарандары негизинен Россия Федерациясына (РФ) иштөө үчүн барышат.

Ошол эле учурда Казакстанда 30 миңге жакын, Түркияда 30 миң, АКШда 20 миң, Германияда 9 миң, Корея Республикасында 6 миңге жакын мигрант эмгектенет. Ошондой эле кыргызстандыктар Перс булуңундагы өлкөлөрдө, Канадада, Италияда жана башка Европа өлкөлөрүндө да иштешет. Кыргыз Республикасынан келген мигранттар көбүнчө өз алдынча миграцияга кетишет. Салыштырмалуу аз сандагы жарандар жумушка орношууга жардам берүү үчүн мамлекеттик мекемелерге кайрылышат же иш менен камсыз кылуучу жеке агенттиктеринин (ИЖА) кызматтарынан пайдаланышат. Учурда 168 жеке ишкана Кыргыз Республикасынын жарандарын чет өлкөлөрдө ишке орноштурууга уруксаты бар жана бул кызматтарды дүйнөнүн 20дан ашык өлкөсүндө көрсөтөт.

Расмий статистикалык маалыматтар боюнча, 2019-2022-жылдар аралыгында ИЖАлар Түркияда 9 миң, Чыгыш Европа өлкөлөрүндө 1924 адам (Польша, Хорватия, Чехия, Болгария, Латвия, Литва, Словакия), Германияда 1238 адам, Перс булуңундагы өлкөлөрдө (БАЭ, Катар, Кувейт, Оман, Сауд Аравиясы, Бахрейн) 1089 адам жана Японияда 59 адам жумушка орноштурган. Бул өлкөлөрдө мигранттар тейлөө тармагында, курулушта жана жүк ташуу тармагында иштешет. Ошондой эле ИЖАлар аркылуу иштеген мигранттардын баары расмий статистикага кирбегендигинин далилдери бар жана жумуш менен камсыз болгон мигранттардын саны мындан да жогору болушу мүмкүн.

Кыргыз Республикасынын Корея Республикасы менен жарандарды чет өлкөдө ишке орноштуруу боюнча уюшкан түрдө ишке тартуу боюнча келишимдери бар жана Түркия Республикасы, Катар мамлекети, Япония жана Азербайжан менен уюшкан ишке орноштуруу боюнча келишимдерди түзүү боюнча иш алып барууда.

2022-жылдын октябрында Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлиги (ЭСКММ) Перс булуңунун жети өлкөсүндө Кыргыз Республикасынын жарандарын ишке орноштуруу боюнча келишим түзгөн жана мындай келишимдин шарттарына ылайык, чакыруучу тарап Кыргыз Республикасынын жарандарынын учуу жана ишке орношуусу менен байланышкан чыгымдарды төлөйт.

Бириккен Улуттар Уюмунун Баңги зат жана кылмыштуулук башкармалыгынын (БУУ БКБ) жүргүзгөн Human Development Reports, July 2020 изилдөөлөрүнө ылайык, ¹ 2010-2020-

¹ UNDP, Human Development Reports, July 2020, <http://hdr.undp.org/en/indicators/147906>.

жылдарда орто эсеп менен 15 жаштан 24 жашка чейинки курактагы 1 ден 4 кө чейинки киши иштебейт же окубайт. Эксперттер бүгүнкү күнү дагы ушунда тенденция сакталып турат деп эсептешет. Жаштар мектепти аяктагандан кийин, жада калса аны бүтпөй туруп, жумуш издеп ата-энесинин үйүнөн чыгып кетишет, айрым үй-бүлөлөрдө ата-энелер балдарын алыскы жана жакынкы чет өлкөлөргө миграциялап кетүүгө өздөрү аргасыз кылышат. Андан тышкары, жаштарды формалдуу эмес иш менен камсыздоонун секторуна тарткан учурлар кеңири жайылып жатат, ал эми эмгекчи-мигранттарды мажбурланган эмгектин жана адам сатуунун курмандыктары болуп калуу коркунучуна дуушар кылып жатат.

Адамдарды сатуу дүйнөнүн дээрлик бардык мамлекеттерине тийиштүү болуп жатат, алар же баштапкы түйүн катары, же транзиттик түйүн катары, же түпкү багыттагы түйүн катары катышууда, бул учурда кеминде 127 мамлекеттен келген курмандыктардын 137 мамлекетке эксплуатацияланып кеткендиги туурасында маалымат бар. Дүйнөлүк масштабда адам сатуунун ар бир бешинчи курмандыгы - бул балдар, бул көрсөткүч дүйнөнүн жакыр мамлекеттери үчүн мындан да жогору болушу мүмкүн. Балдардын бейкүнөөлүгү мажбурлап кайырчылык кылуу үчүн эксплуатацияланат. Аялдардын үлүшүнө адамдарды дүйнөлүк сатуунун үчтөн экиси туш келет.

Буга Эл аралк Эмгек уюмунун (ЭЭУнун) жаңы баяндамасы далил болуп саналат, ал Миграция боюнча Эл аралык уюм жана белгилүү Walk Free Foundation өкмөттүк эмес уюму тарабынан даярдалган, анда акыркы беш жылдык маалыматтар эске алынган, жана азыр 40 эмес, дээрлик 50 миллион адам экени көргөзүлүп турат. Алардын ичинен мажбурланган эмгектин курмандыктары болгону 27,6 миллион, ал эми мажбурлап өз эркине каршы күйөөгө берилгени 22 миллион, бул дагы эмгек эксплуатациясы, сексуалдык зомбулук, адамдын ар-намысын басмырлоо болуп саналат.

Мигранттарга тийиштүү терс тенденциялар бар:

- ✓ Мигранттарды угушпайт жана көрүшпөйт, эреже катары алар өз көйгөйлөрү менен жалгыз калышат, кимге жана кайда кайрылаарын билишпейт.
- ✓ Кабыл алган өлкөлөр мигранттардын эмгегин пайдаланышат, өз экономикасын көтөрүшөт, бирок бардык эле мамлекеттердин мыйзамдары мигранттардын укугун коргобойт.
- ✓ Кабыл алуучу мамлекеттеги калк мигранттарга сактануу менен мамиле кылышат.
- ✓ Кабыл алуучу мамлекеттерде мигранттар кабыл алган өлкөлөрдүн экономикасын көтөрүп жатканына карабай, мигранттарды социалдык коргоо проблемалары чечилген эмес.

Бул жерден да эмгек миграциясына кетүү чечимин кабыл алууда мигранттын өзүнүн жоопкерчилик деңгээлин жакшы түшүнүү керек. анын укуктук маалымдуулук даражасынан жана биринчи кезекте өзүнө болгон жоопкерчилигинен анын укуктук жана социалдык коргоосу көз каранды.

Биз эмгек миграциясынын алдын алуу мүмкүн эмес экенин түшүнүп турабыз, бирок ар кадай себептер менен ар кайсы мамлекеттерге чыгууну каалаган жарандардын укуктук сабаттуулугун билим берүү системасы аркылуу жогорулатуу менен миграцияны коопсуз жана жооптуу кылууга болот

Бул модуль жалпы билим берүү мекмелеринин 9 жана 11 –класстарынын окуучулары, ошондой эле жогорку окуу жайларынын студенттери үчүн иштелип чыккан.

Модуль окугандарга төмөнкү билимдерди алууга жардам берет:

- *Эмгек миграциясы жаатындагы эл аралык милдеттенмелер жана улуттук мыйзамдар жөнүндө;*
- *миграциялык процесстер, жана мыйзамсыз эмес миграциянын кесепеттери туурасында;*
- *мигранттар үчүн болушу мүмкүн болгон коркунучтар туурасында;*
- *Балдардын эмгегин төп тамырынан бери жоюу маселесин кошуп, эмгек чөйрөсүндөгү зомбулук жана кысым туурасында.*
- *КР эмгек мыйзамдары жөнүндө,*
- *мамлекеттен сырткары жүрүүнүн негизги эрежелери жөнүндө,*
- *Реинтеграция жана кайтарым миграция туурасында.*

Модулдун иштеп чыгуучулары алынган билим мындан ары тогузунчу жана он биринчи класстын окуучулары, жана жогорку окуу жайларынын студенттерине КР аймагында болобу, же анын чегинен тышкары болобу, мыйзамдуу иш менен камсыз болуусуна жардам берет деп ишенишет. Укуктук сабаттуулук мажбурланган эмгектин жана адам сатуу курмандыктары болуу коркунучунан качууга мүмкүндүк берет.

Бул модульду класстык сааттарда, ошондой эле «Адам жана коом» сыяктуу жана башка айрым сабактарда пайдаланууга болот.

Модуль 7 окуу саатына (45 минутадан) эсептелген жана 4 блоктон турат, алар өз ара тыгыз байланышкан, буга байланыштуу окутуучуларга темалардын ирээттүүлүгүн кармоо сунушталат.

I Блок 4 сабак өткөрүүнү сунуштайт, анда окуучулар миграция жана миграция процесси туурасында базалык маалыматтарды алышат, ошондой эле мыйзамдуу эмес миграциянын кесепеттерин жана мигранттар үчүн мүмкүн болгон коркунучтар туурасында маалымат алышат.

II Блок окуучулардын эмгек укуктары маселелери боюнча маалымдуулугунун деңгээлин жогорулатат, улуттук мыйзамдардын негизинде типтүү эмгек келишимдерин кароо учурунда алынган билимдерди бекемдейт.

III Блок чыгуу алдындагы даярдыктын жалпы эрежелери туурасында айтып берет.

IV Блок окуучуларга мигранттардын социалдык, психологиялык жана экономикалык ре/интеграциясы туурасында маалымат алууга мүмкүндүк берет.

Модулда ар бир сабакта сунушталуучу жана аудиториянын даярдык деңгээлин эске алуу менен аларды алмаштырууга боло турган окутуунун интерактивдүү ыкмалары бар.

Ыкмалардын болжолдуу варианттарын №1 тиркемеден табууга болот.

І БЛОК

1-сабак. «Миграция. Миграциялык процесстер».

Сабактын максаты: окуучуларга миграция жана миграциялык процесстер туурасында маалымат берүү.

Милдеттер: сабактын жүрүшүндө окуучулар миграциянын себептери ар кандай болушу мүмкүн экендигин, бирок бардык учурда миграция легалдуу болушу керектигин түшүнүүсү зарыл.

Теориялык негиздеме:

Киришүү бөлүгү (5 мүнөт)

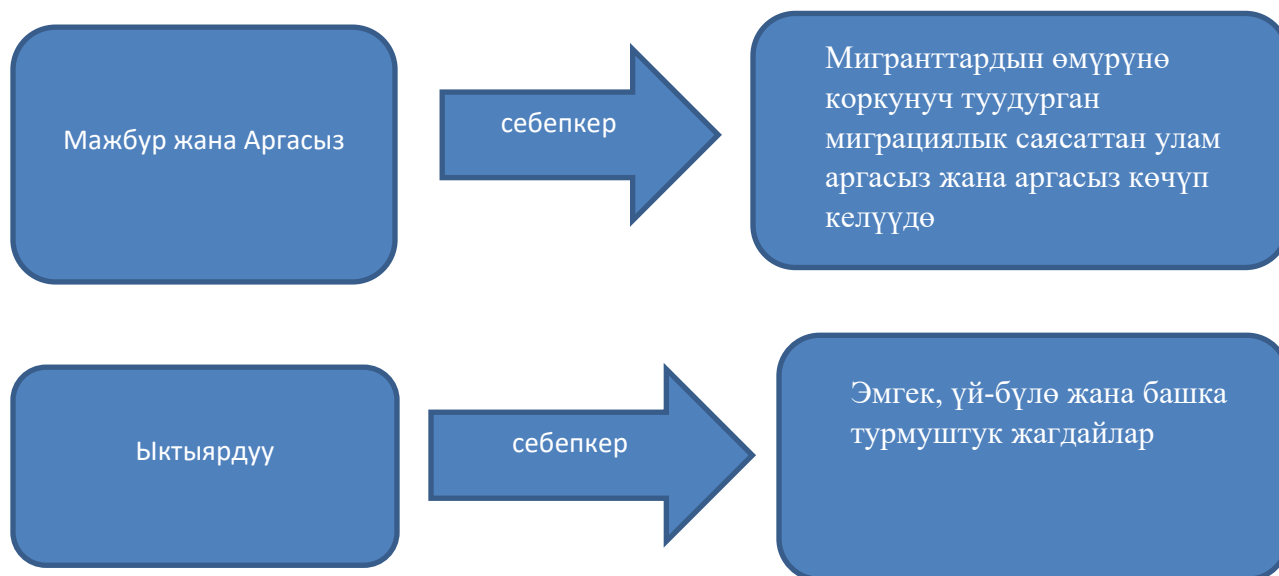
Миграция – бул адамдардын шаарлар менен айылдар, аймактар менен өлкөлөрдө жашаган жерлерин биротоло же узак убакытка алмаштыруу менен көчүүсү, орун которуусу. Өлкөдөн чыгуу **эмиграция**, өлкөгө кирүү **иммиграция** катары аныкталат.

Миграцияны калктын механикалык кыймылы деп да аташат ².

Мигрант-юридикалык макулдашылган аныктамасы жок, бирок Бириккен Улуттар Уюму **мигрантты** «башка мамлекеттин аймагында миграциясын себебинен (ыктыярдуу же ыктыярдуу эмес) жана миграциянын ыкмаларынан (мыйзамдуу же мыйзамсыз) көз карандысыз бир жылдан ашык жашаган адам» катары аныктайт».

Тышкы миграция (континент аралык, мамлекет аралык) жана ички (өлкөнүн ичиндеги - аймактар, шаарлар ортосундагы, айыл жергесиндеги ж.б.) болуп бөлүнөт.

Миграциянын себептери боюнча эгер ал эмгек, үй-бүлөлүк жана башка себептерден улам келип чыкса ыктыярдуу миграция, жана калкты саясий бийлик түздөн түз мажбур кылган же адамдардын жашоосуна жана өмүрүнө коркунуч келтирген кырдаалдан улам көчүп кетүүгө аргасыз болгон мажбурланган миграция деп бөлүшөт. Өзгөчө курч учурларда “качкындар” категориясы пайда болот, ал негизи согуштук аракеттер менен байланышкан.



² <https://geographyofrussia.com/vidy-migracii-naseleniya-rossii/> булагынан

Көнүгүүлөр

(10 мүнөт) Окуучуларга «Силерде «миграция» сөзү кандай ойлорду пайда кылат?» деген суроону берүү. «Сиз кандай деп ойлойсуз, адамдардын туулуп-өскөн жерлеринен кетишинин себептери эмнеде?»

Коюлган суроолордун жообун көрсөтмө катары доскага жазып коюуга болот. Коюлган суроого алынган жооптордун варианттарын логикалык жалпылоо жолу менен бүткүл аудитория үчүн максималдуу кабылдануучу жана жеткиликтүү болгон бирдиктүү аныктаманы чыгаруу зарыл.

(10 мүнөт) «**Миграциянын түрлөрүн аныктайбыз**» Окуучулар коюлган тапшырмаларды аткаруу үчүн кабинетте ары бери эркин жүрө алган башаламан кыймыл – «Броун кыймылы» ыкмасын пайдаланабыз.

Класстын ар кайсы бурчтарына төмөнкүдөй такталарды илип коюу керек: «тышкы миграция», «ички миграция». Бул көнүгүү үчүн окуучулардын саны боюнча карточкаларды даярдап коюу сунушталат. Ар бир карточкада кетүүнүн/көчүп кетүүнүн себептери жазылган. Балдар алардын карточкасына туура келген карточкага барып турушу керек. Андан кийин, окутуучунун түшүндүрмөсүнүн жардамы менен балдар өз позициясын түшүндүрүп берип, эгер зарыл болсо башка бөлмөгө барып турушу керек. Ошондой эле окуучудан, алардын карточкасында жазылган миграциянын себеби “мажбурланган миграцияга” киреби же “ыктыярдуу миграцияга” киреби деп сураш керек.

Көнүгүүлөр аяктагандан кийин балдардан карточкаларды кайтарып берүүнү өтүнүңүз, алар кийинки сабактарда керек болот.

КАРТОЧКАЛАР

<i>Айылдан чоң шаарга көчүү</i>	<i>Сезондуу жана айыл чарба жумуштарын аткаруу үчүн жумушчу күчтөрдүн айыл жерлерине убактылуу орун которушу</i>	<i>Качкындар – өз мекенинде жеке ынанымдары үчүн куугунтукка жана репрессияларга дуушар болушат</i>	<i>Жарандын мекениндеги шаарда жумушка орношуу</i>	<i>Болочок жубайынын жашаган жерине көчүү</i>
<i>Өз өлкөсүнүн борборунда окуу жайга өтүү</i>	<i>Башка өлкөдө айрым кесиптерге суроо-талаптын жогорулуугу</i>	<i>Чет өлкөлүк окуу жайга өтүү</i>	<i>Үй-бүлө менен биригүү</i>	<i>Бир чоң өлкөнүн ичинде башка шаарга көчүү</i>
<i>Ден соолугуна байланыштуу өлкө ичиндеги башка аймакка көчүү</i>	<i>Башка өлкөдө кыйла жогору эмгек акы алуу</i>	<i>Башка өлкөгө көчүү</i>	<i>Өлкө ичиндеги куралдуу кагылышуулар</i>	<i>Диний ишенимдер боюнча өлкө ичинде көчүү</i>

Көнүгүүгө ачыкчтар,

«тышкы миграция»:

Качкындар - өз ынанымдары үчүн өз өлкөсүнөн кубаланууга же репрессияга дуушар болушат. Болочок жолдошунун жашаган жерине көчүп кетүү (эки жооп тең туура).

Башка өлкөдө пайдалуу айлык акы алуу.

Башка өлкөдө кандайдыр бир кесипке болгон суроо талаптын жогору болушу.

Чет элдик жожго өтүүсү.

Үй-бүлөлөрдү бириктирүү (эки жооп тең туура).

Бир өлкөнүн ичинде, башка шаарга көчүү

Башка өлкөгө көчүү

Өлкөнүн ичиндеги куралдуу кагылыш

«ички миграция»:

Айылдан чоң шаарга көчүү

Болочок жолдошунун жашаган жерине көчүп баруу (эки жооп тең туура)

Үй-бүлөлөрдү бириктирүү (эки жооп тең туура).

Сезондук же айыл чарба иштерин аткаруу үчүн айыл жергесине жумушчу күчтү убактылуу алып баруу

Жарандын өлкөсүнүн борборундагы окуу жайга тапшыруу

Жарандын өз Мекениндеги шаардан жумуш алуусу

Ден соолугунун абалы боюнча өлкөнүн ичиндеги башка областка көчүп кетүү

Диний ынанымдар боюнча өлкөнүн ичинде көчүү

Миграциянын себептери

Адамдар ар кандай себептер боюнча мигрант болушат: бирөөлөрдү айылдан шаарга көчүү канааттандырат, башкалары аймагын, үчүнчүлөрү жашаган өлкөсүн алмаштырат.

Ички миграциялардын себептери болуп жумуш издөө, жашоо шартын жакшыртуу, жашоо деңгээлин жогорулатуу жана жашоо образын өзгөртүү ж.б. Ички миграциялар аймагы кең, жаратылыш-климаттык жана экономикалык шарттары ар түрдүү өлкөлөрдө өзгөчө таркалган. Аймагы абдан кенен болгон мамлекеттерде жумушчу күчтү сезондук миграция кылуу олуттуу орунду ээлейт - сезондук же айыл чарба иштерин аткаруу үчүн айыл жергесине жумушчу күчтү убактылуу алып баруу, ал эми айыл жергесинен шаарга убактылуу сезондук алып баруу - отходничество.

Эл аралык миграциянын негизги себеби экономикалык болуп саналат: Дүйнөнүн ар башка өлкөлөрүндө бирдей эле жумуш үчүн төлөнүүчү эмгек акылардын деңгээлиндеги айырмачылык. Кайсыл бир аймакта тигил же башка кесиптеги адистердин тартыштыгы бул кесиптегилер үчүн эмгек акыны жогорулатат жана андыктан мигранттардын агымын стимулдаштырат.

Жогоруда саналган бардык факторлорду **экономикалык себептерге** тиешелүү дегенге болот. Жалпысынан процесске таасир этүүчү факторлорду тартуучу жана түртүүчү деп бөлүүгө болот. Жакшы бир нерсе үчүн же жаман болгондуктан келишет. Түртүүчү факторлорго куралдуу кагылыштар, согуштар, экологиялык кырсыктар кирет. Мындай учурларда адамдарда эч кандай тандоо жок – аргасыз эмигранттар өз өмүрлөрүн жана ден соолуктарын сактап калууга умтулушат.

Социалдык себептерге өз жашоосунун деңгээлин жана образын өзгөртүүнү каалоо тиешелүү дегенге болот. Мисалы, айылдан чоң шаарга көчүү, чет өлкөлүк жогорку окуу жайына өтүү болушу мүмкүн. Билим алуу аркылуу иммиграция – жашаган өлкөсүн алмаштыруунун абдан кеңири тараган ыкмасы. Буга үй-бүлөлөрдүн биригүүсүн, болочок жубайынын жашаган жерине көчүүнү кошууга болот.

Маданий себептер динге ишенгендерди ар жылы ыйык жайларга зыярат кылууга, ал эми реэмигранттарды алардын бабалары мурда жашаган жерлерге кайтуусуна түрткү болот.

Саясий мигранттар – өз мекенинде көз караштары, ынанымдары үчүн куугунтуктарга жана репрессияларга кабылган качкындар.

Эгерде куралдуу кагылыштар өз үйүндөн кубалап чыгып жатса, демек, сөз согуштук миграция жөнүндө болууда. Бул саясий режим эмес, тескерисинче атышуулар менен бомбалоолор коркунучунан качкан качкындар.

Миграциянын түрлөрү

Транзиттик миграция – бул мигранттардын чыккан өлкөсүнөн келүүчү өлкөгө чейинки жолдогу аралык мамлекеттин аймагы аркылуу орун которуусу. Транзиттин мындай көрүнүшү алда канча бакубаттуу реципиент-мамлекеттер менен чектешкен өлкөлөр үчүн мүнөздүү. Мисалы, Азиядан чет өлкөлүктөрдүн Европага агымы Россия, Беларусь жана Украина аркылуу өтөт. Эгерде сиз башка мамлекеттин аймагына транзиттик максатта кирип жатсаңыз, миграциялык картада дал ушуну жазуу керек. Мисалы: сиз «Чу» («Шу») темир жол станциясына чейин жетип, андан ары жашоо же окуу үчүн поезд менен Россияга баруу максатында Казакстан Республикасынын чек арасын кесип өтүп жатасыз. Казакстан Республикасы менен чек арадан өтүп жатып миграциялык картаны толтурууда «Сапардын максаты?» графасына «транзит» деп жазуу керек.

Узактыгы боюнча – мигранттын чет өлкөдө өткөргөн убактысынын ченеми боюнча миграциянын убактылуу жана туруктуу экендигин аныкташат. Убактылуу миграция – бул мигранттын белгилүү бир мөөнөттөн кийин туруктуу жашаган өлкөсүнө кайтып келүү шартында башка өлкөгө орун которуусу. Убактылуу мигранттардын максаты жашоо үчүн жаңы орун издөө эмес, жакшы эмгек акы төлөнүүчү жумуш табуу. Ар күнү иштеген же окуган жерине туруктуу барып-келип турган **маятниктүү миграция** эң кыска мөөнөттүү миграция деп эсептелет. Мындайлар ири шаарларга жакын жайгашкан айылдарда, ошондой эле чек ара райондорунда болот.

Сезондук миграция – бул чет элдиктин өлкөгө сезондуу жумуштарды аткаруу үчүн келүүсү менен байланышкан көрүнүш жана ал бир нече айга гана созулат.

Адатта мындай жумушчулар айыл чарбасында иштешет жана бир жылдан кийин кайрадан келишим түзүлө тургандыгына карабастан, өнөктүктүн аякташы менен алар өз мекендерине кайтуулары зарыл.

Кыска мөөнөттүү миграция узагыраак болот – жумуш берүүчү менен кол коюлган келишим жарактуу болуп турганда бир жылга чейин созулат. **Узак мөөнөттүү миграция** адис бөтөн жерде бир жылдан бир нече жылга чейин иштөөсүн боолголойт.

Возвращение на родину или **реэмиграция** – обратный процесс, при котором мигранты, прожив некоторое количество времени за границей, возвращаются на родину. Обратная миграция имеет место и при репатриации, когда люди возвращаются на родину своих предков.

Мекенге кайтуу же реэмиграция – белгилүү бир убакыт чет өлкөдө жашап туруп мекенине кайтып жаткан тескери процесс. Тескери миграция адамдар өз бабаларынын мекенине кайткан репатриация учурунда да орун алат.

Убактылуудан айырмаланып, туруктуу миграция мигранттын жаңы жерде биротоло отурукташып калууга каалоосу жана мүмкүнчүлүгү менен аныкталат. Миграциянын ар кандай түрлөрүнүн маанилүүлүгү жөнүндө айтканда убактылуу миграция аймактын экономикалык өнүгүүсүнө, ал эми стационардык (туруктуу) миграция өлкөнүн демографиялык картинасын өзгөртөөрүн белгилөөгө болот.

Эмгек миграциясы жакырчылык көйгөйлөрүнө дуушар болгон үй-бүлөлөр арасында барган сайын кеңири жайылууда. Жумушсуздук жана жакырчылык эмгек миграциясына түрткү болгон факторлор деп эсептелет. Эмгек мигранттарынын көпчүлүгү өзүлөрүнүн орун которууларын убактылуу көрүнүш катары карашат жана үй-бүлөнү багуу үчүн каражаттын тартыштыгынан улам миграцияланууга мажбур болушкандыгын айтышат. Көп учурларда эмгек мигранттары жөнөткөн акча которуулар алардын жашаган мекенинде калган үй-бүлөлөрү үчүн жана багуунун жалгыз ыкмасы болуп саналат.

Эмгек мигранттары аларды кабыл алган өлкөлөрдүн экономикасынын өнүгүүсүнө өбөлгө болушат. Мигранттар экономиканын тармактарында жергиликтүү калктын суроо-талабына ээ болбогон жумушчу күчтүн тартыштыгын толукташат.

Легалдуу миграция – бул өлкөдөн чыгуу, кабыл алуучу өлкөгө кирүү жана жүрүү эрежелери сакталган миграция.

Легалсыз миграция – бул кирүүчү жана чыгуучу өлкөлөрдүн мыйзамдуу миграциялык ченемдерин бузуу менен мүнөздөлгөн мыйзамсыз миграция.

Сабактын аягында «Бала багуучу «бакчы-кыздын» окуясы» роликтин көргөзүүгө болот»³. Бул ролик миграция жөнүндө айтып берет, ошондой эле эгерде бардыгын алдын-ала тактабаса жана легалсыз барса эмне болорун көрсөтөт. Бул кийинки сабакка жакшы өтүү болуп калышы мүмкүн.

Окуучуларды кырдаалды ойлонууну сурангыла, анан кийинки сабакта роликтин каарманы менен эмне үчү ушундай кырдаал болгонун сурагыла. Бул үй тапшырмасы болушу мүмкүн. Үй тапшырмалардын башка темаларын №7 тиркемеден табууга болот.

сабактын аягында, эгер Сиз ролдук оюнду өткөрүүнү пландап жатсаңыз, сценканын катышуучуларын дароо тандап алып аларга текст таратып берип жана башка катышуучулар менен сүйлөшүү керек, аларга бул болгону сценка экенин, анын катышуучуларын чыныгы адамдар катары кабыл албаш керек экенин түшүндүрүү керек.

2-САБАК. Коопсуз, тартипке салынган жана мыйзамдуу миграция жагындагы эл аралык стандарттар жана Кыргыз Республикасынын милдеттенмелери.

Сабактын максаты: Студенттерге коопсуз, тартипке салынган жана мыйзамдуу миграция боюнча эл аралык стандарттар жана Кыргыз Республикасынын милдеттенмелери жөнүндө маалымат берүү.

³ роликке шилтеме: <https://emgek.kg/page13252280.html>

Максаты: Сабактын жүрүшүндө студенттер эмгек миграциясы тармагындагы эл аралык милдеттенмелерди жана улуттук мыйзамдарды түшүнүп, үйрөнүшү керек.

Теориялык негиздеме:

Кириш бөлүгү (5 мин)

Бардык адамдарга, анын ичинде эмгек мигранттарына карата колдонулуучу БУУнун адам укуктары боюнча негизги универсалдуу шаймандары (10 документтин 9у) жана ага байланыштуу протоколдор Кыргыз Республикасы үчүн юридикалык күчкө ээ, анткени аларды мамлекетибиз ратификациялаган. Ошол эле учурда Кыргыз Республикасы эмгек миграциясына байланыштуу бир нече фундаменталдык эл аралык документтердин катышуучусу болуп саналат.

Эл аралык эмгек миграциясы жаатындагы Кыргыз Республикасынын эл аралык милдеттенмелери.

1. Бардык эмгек мигранттарынын жана алардын үй-бүлө мүчөлөрүнүн укуктарын коргоо боюнча БУУнун эл аралык конвенциясы (1990-ж.) – Кыргызстан тарабынан 2003-жылы ратификацияланган.
2. ЭЭУнун Эмгек мигранттарынын конвенциясы №97 (Оңдолгон) (1949-ж.) – Кыргызстан тарабынан 2008-жылы ратификацияланган.
3. ЭЭУнун Мажбурланган же милдеттүү эмгек жөнүндө №29 Конвенциясы (1932) жана ЭЭУнун 2014-жылдагы №29 Конвенциясынын Протоколу – тиешелүүлүгүнө жараша 1992 жана 2020-жылдары ратификацияланган.
4. Адамдарды, өзгөчө аялдарды жана балдарды сатуунун алдын алуу, бөгөт коюу жана ал үчүн жазалоо боюнча Эл аралык эмгек уюмунун протоколу (2000) – 2003-жылы ратификацияланган.

Ошондой эле катышуучулар Кыргыз Республикасы үчүн юридикалык күчкө ээ болбогон эл аралык документтер бар экенин билиши керек.

Эмгек миграциясы боюнча ЭЭУнун көп тараптуу негиздери (2006-ж.) ошондой эле Кыргыз Республикасы үчүн эмгек миграциясын жөнгө салуу, анын ичинде чет өлкөдө ишке орноштуруу маселелери боюнча колдонмо боло алат. Бул документ бардык өлкөлөрдүн өзүнүн миграциялык саясатын аныктоого суверендүү укугун тааныйт, бирок ошол эле учурда ЭЭУнун катышуучу-өлкөлөрүнө миграцияны эмгекчи-мигранттарды коргоо позициясынан башкаруу жана чыккан жана бара турган өлкөлөрдүн ортосундагы эл аралык кызматташтыкты өнүктүрүү жана кеңейтүү маселелери менен миграциялык саясатты өнүктүрүүгө дем берүү сунушталат.

Миграциялык процесстерди жөнгө салуучу дагы бир маанилүү документ болуп – бул бардык жумушчуларды, анын ичинде эмгек мигранттарын түздөн-түз иш берүүчүлөр же ортомчулар аркылуу ишке тартууну камтууга багытталган Адилеттүү жалдоо боюнча жалпы принциптер жана жетектөөчү ыкчам принциптер (2019-ж.) саналат. Принциптер улуттук чек аранын ичинде же андан тышкары жалдоодо, ошондой эле ишке орноштуруу боюнча агенттиктер

аркылуу жалдоодо колдонулат жана экономиканын бардык тармактарын камтыйт. Документте ЭЭУнун мүчө-мамлекеттери мыйзамдарда жана ченемдик укуктук актыларда кызматкерлерди, анын ичинде эмгекчи-мигранттарды жалдоо процессинин бардык этаптарын (жарнама, маалымат таратуу, тандоо, ташуу, ишке орноштуруу боюнча) камтууну камсыз кылышы жана, атап айтканда, мигранттарды келип чыккан өлкөсүнө кайтаруу маселелери жөнгө салынышы керектиги көрсөтүлгөн.

Чакан топтордо иштөө.

Машыктыруучу катышуучуларды эки чакан топко бөлөт жана тапшырма берет.

Биринчи топко тапшырма:

Кыргыз Республикасында милдеттүү юридикалык күчкө ээ болгон эмгек миграциясына тиешелүү бардык эл аралык документтердин тизмеси.

Экинчи топко тапшырма:

Кыргыз Республикасында милдеттүү юридикалык күчкө ээ болбогон бардык эл аралык документтердин тизмеси.

Топтордун презентациялары жана иштеп чыгуулары.

Корутунду: Катышуучулар эмгек миграциясын башкаруу тартиптүү миграция принциптерин камсыз кылуунун, КР жарандарынын коопсуздугун камсыз кылуунун, тийиштүү шарттарды түзүүнүн негизинде жүрүшү үчүн Кыргыз Республикасында бир катар укуктук жана саясий милдеттенмелер бар экендиги жөнүндө материалды бекемдешет. Мигранттар жумушка орношуунун мыйзамдуу каналдары аркылуу алардын укуктары корголгон өлкөлөргө баруу мүмкүнчүлүгүнө ээ болушу керек.

3-сабак. Миграцияга чейинки даярдык.

Максат: окуучуларга миграцияга чейинки даярдыктын маанилүүлүгүн түшүндүрүү информировать

Милдет: чет өлкөдө жумушка орношууну каалаган студенттерди мыйзамдуу жумушка орноштуруунун эрежелерине даярдоо

Үй тапшырмасын текшерүү (5 мүнөт).

Киришүү бөлүгү. (5 мүнөт.)

Тренингдин катышуучуларына суроо.

Эмгекчи- мигранттарын миграцияга чейин даярдоо деген эмне?

Миграцияга чейинки даярдык – эмгекчи-мигранттардын жашаган өлкөсү жөнүндө маалымат берүүгө багытталган, ишке орношкон өлкөгө кетер алдында милдеттүү консультациялардын цикли.

Миграцияга чейинки даярдоо мигранттарга (келечектеги, потенциалдуу, кетип жаткан, иштеген, транзиттик, жолдо жүргөн), алардын үй-бүлөсүнө жана жергиликтүү жамааттарга,

ошондой эле репатрианттарга багытталган. Миграциялык алдын ала окутуу потенциалдуу жана кетип жаткан мигранттарга жалпы жана миграцияга тиешелүү маалыматтардын жеткиликтүүлүгүн жана түшүнүгүн жакшыртуу аркылуу миграциялык чечимдерди негиздүү кабыл алууга мүмкүндүк берет.

Гендердик сезимтал жана адам укуктарына негизделген мамилелерге таянуу менен, миграцияга чейинки бардык тренингдер үзгүлтүксүз миграциянын коопсуз, мыйзамдуу жана тартиптүү жолдору жөнүндө маалымдуулукту жогорулатат, аларды мыйзамсыз миграциянын, адам сатуунун жана мигранттардын контрабандасынын кесепеттери, чыгымдары жана коркунучтары жөнүндө үйрөтөт. Алар ошондой эле мамлекеттик департаменттер жана башка кызмат көрсөтүүчүлөр тарабынан мигранттарга (чыгуу, иштөө жана кайтып келүү) келип чыккан жана бара турган өлкөлөрдө сунушталган учурдагы программалар жана кызматтар жөнүндө маалыматты жайылтышат жана мигранттарга мүмкүнчүлүк беришет, алардын көйгөйлөрүн жана даттанууларын карашат жана алардын укуктарын жана жыргалчылыгын коргойт.

Негизги блок (25 мин)

Эмнеден баштоо керек?

МИГРАЦИЯНЫН АЛДЫНДА КАРАП ЧЫГУУ КЕРЕК БОЛГОН НЕГИЗГИ ҮЧ АСПЕКТ:

Кетер алдында миграциянын үч негизги аспектилери жөнүндө ойлонуп, алар туурасында маалымат алышыңыз керек:

ЮРИДИКАЛЫК

- Каттоо
- Мыйзамдуулук
- Жалдануу боюнча келишим
- Кеңешчинин жана элчиликтин кызматтары
- Укуктук жардам бере турган БӨУ

ЭКОНОМИКАЛЫК

- Миграцияга байланыштуу чыгымдар
- Патентке кеткен чыгымдар
- Жумушка уруксат
- Ай сайын төлөнүүчү патент төлөмү
- Тил билүүнү текшерүүчү тесттеринин баасы
- Жатакана жана тамак-аштын баасы

СОЦИАЛДЫК

- Кабыл алуучу өлкөнүн тилин билүү
- Маданият жана салттар
- Ден соолукту коргоо
- Үй-бүлө мүчөлөрү менен коомдук жайларга баруу
- Балдар бакчалары жана мектептер
- Иш берүүчүлөр, укук коргоо жана өзгөчө кырдаалдар кызматтары менен болгон мамилелер
- Банктык кызматтарды колдонуу

ЧЕТ ӨЛКӨДӨ КООПСУЗ ЖҮРҮҮ

1. Дайыма ар тараптуу болуп, маалымдуу болуу керек.

Миграция туурасында чечим кабыл алуудан мурун, сиз жашай турган жер жөнүндө; сиз аткара турган иш жөнүндө; сиз менен бара турган башка адамдар жөнүндө мүмкүн болушунча көбүрөөк билип алыңыз. Тилектештик борборунун материалдары менен сайттан: www.emgek.kg таанышыңыз. Ошондой эле сиз үчүн жарандарды чет өлкөдө ишке орноштуруу борборунун (ЖЧИБ) маалыматы пайдалуу болот, ал иммиграцияга чейинки даярдыкты берет. ЖЧИБ материалдары менен www.migrant.kg сайтынан тааныша аласыз. Досторунуз жана үй-бүлөнүз, жергиликтүү бийлик жана өкмөттүк эмес уюмдар менен сүйлөшүңүз.

2. Мыйзамдуу түрдө миграция кылыңыз

Сизде бардык керектүү документтер, анын ичинде виза жана иштөөгө уруксат болгондо гана миграцияга кетиңиз. Мыйзамсыз миграция сизди көптөгөн тобокелчиликтерге, анын ичинде эмгек акы төлөнбөй эксплуатациялоого дуушар кылат.

3. Рекрутерди билиңиз (Жеке иш менен камсыз кылуу агенттиги/иш берүүчү)

Баарына эле ишене бербейиз. Чет өлкөдө жумуш издөөңүзгө жардам бере турган иш менен камсыз кылуу агенттиги жөнүндө мүмкүн болушунча көбүрөөк маалымат алыңыз. Алардын кадыр-баркы кандай? Алардын ишмердүүлүк жүргүзүүгө лицензиясы барбы? Алар сизден өзүңүз жөнүндө туура эмес маалыматтарды берүүнү же келишимсиз иштөөнү суранышабы?

4. Келишимге кол коюңуз

Келишимдер абдан маанилүү! Ишке орноштуруу агенттиги менен келишим түзүүнү сураныңыз. Сиз жумуш тапкан учурда иш берүүчүңүз менен келишим түзүүнү сураныңыз. Келишимсиз сиздин ишиңиз мыйзамсыз болуп саналат.

5. Өз документтериңизди сактаңыз

Жеке документтериңизди ар дайым коопсуздукта сактаңыз. Паспортуңуздун, визаңыздын, эмгек келишимиңиздин жана башкалардын көчүрмөсүн жасаңыз. Документтериңиздин түп нускасын коопсуз жерде сактаңыз жана документтердин көчүрмөсүн жаныңызда алып жүрүңүз. Документтериңизди башка адамдарга бербейиз жана аларды эч кимге кармап турууга/сактоого жол бербейиз.

6. Шашылыш учурларда

Даяр болуңуз. Жергиликтүү полициянын, тез жардамдын, өрт өчүрүү кызматынын, досторуңуздун жана үй-бүлөңүздүн, элчилигиңиздин же консулдук бөлүмүңүздүн, бейөкмөт уюмдардын, мигранттардын союздарынын жана мигранттардын ассоциацияларынын номерлерин камтыган маанилүү телефон номерлеринин тизмесин дайыма жаныңызда алып жүрүңүз.

7. Башка адамдар менен ал дайым байланышта болуңуз

Башка өлкөдө эч убакта жалгыз калбаңыз! Өз өлкөңүздөгү досторуңуз жана үй-бүлөңүз менен үзгүлтүксүз байланышта болуңуз. Аларга сиздин жакшы жана коопсуз экениңизди билдириңиз. Башка мигранттар менен достошуңуз жана баарлашыңыз. Ушундай жол менен бири-бириңерге жардам берип, колдоо көрсөтө аласыңар.

8. Өзүңүздү коргоңуз

Эгерде сизде көйгөйлөр болсо, алгач өзүңүздүн жумушуңуздагы жетекчиңиз менен сүйлөшүңүз. Эгер бул жардам бербесе, кеңеш жана коргоо үчүн профсоюздарга жана коомдук уюмдарга кайрылыңыз. Акырында, көйгөйдү ар дайым бийликке билдире аласыз, мисалы, Кыргыз Республикасынын элчилигине кайрылып, алардан коргоону сурансаңыз болот.

ЮРИДИКАЛЫК КЕҢЕШ.

Мыйзамдуу кирүү

Ар дайым сиздин паспортуңуз жарактуу экенине ынаныңыз.

- Анын жарактуу мөөнөтүн Кыргыз Республикасынын чет мамлекеттеги тиешелүү Дипломатиялык өкүлчүлүгүндө анын жарактуулук мөөнөтү аяктаганга чейин эки айдан кем эмес мөөнөткө узартууга.
- Паспортуңузду жоготуп алсаңыз, паспорттун номери, берилген күнү жана жери, сиздин фамилияңыз жана атыңыз, бара турган өлкөгө кирүү күнү сыяктуу толук маалыматты көрсөтүү менен дароо Кыргызстандын Дипломатиялык өкүлчүлүгүнө кабарлаңыз; Ошондуктан паспортуңуздун көчүрмөсүн дайыма сактоо абдан маанилүү. Паспортуңуздун көчүрмөсүн (анын ичинде электрондук) сизге жеткиликтүү жерде сактаңыз.
- Визаңыздын/эмгек келишимиңиздин мөөнөтү аяктаганга чейин узартыңыз. Эгер сиз Кыргызстанга эмгек өргүүсү учурунда кайтууну чечсеңиз, бара турган өлкөнүзгө кайтып келгиче визаңыздын мөөнөтү бүтпөгөнүн текшериңиз.
- Визанын мөөнөтү бүткөндөн кийин бара турган өлкөнүздө калбагыдай болуңуз.

Мыйзамдуу ишке орношуу

- Дайыма жумушка уруксатыңыздын же бара турган өлкөнүз берген окшош документтин жарактуулугун текшериңиз.
- Ар дайым сизде белгилүү бир мөөнөткө жарактуу эмгек келишими бар экенине ынаныңыз.

Катаал же адилетсиз болуп көрүнсө дагы, сиз иштеген өлкөнүн мыйзамдарына баш ийиңиз.

Эмгек укуктарын кантип коргоо керек

Эмгек мигранты катары сиз муну эсиңизден чыгарбаңыз жана негизги эмгек укуктары бузулган учурларда (мисалы, эмгек акыны төлөбөө, кошумча акы төлөбөстөн ашыкча иштөөгө мажбурлоо, өргүү берүүдөн баш тартуу, негизсиз бошотуу, жумуш ордунда айып пул салуу ж.б.), ошондой эле зомбулук жана эксплуатация болгон учурда сергек болушуңуз керек. Эгерде мындай көрүнүштөрдүн белгилери байкалса, дароо жетекчиңиз, иш берүүчүңүз, рекрутинг боюнча агенттик, бара турган өлкөнүн мамлекеттик органдары (мисалы, Эмгек инспекциясы) менен талкуулаңыз. Эгер бар болсо, сиздердин тармактын профсоюздарына дагы кайрыла аласыздар. Эгерде бул маселе тез арада чечилбесе, бул тууралуу КР ЭСКММ алдындагы Чет өлкөдө жарандарды иш менен камсыз кылуу борборуна же башка компетенттүү мекемелерге, Кыргыз Республикасынын элчилигине билдириңиз, алар сизге жардам көрсөтө алышат.

Эгерде бул мекемелердин жообу сизди канааттандырбаса, анда маселени жергиликтүү сот органдарына тапшырса болот.

Эмгек миграциясында сиздин эмгек укугуңуздун бузулушун кантип таанууга болот?

Сиздин эмгек укуктарыңыздын бузулушуна жумушта адилетсиз же калыс мамиленин ар кандай түрү кирет.

Бул жерде эмгек укуктарын бузуунун мисалдары келтирилген:

- Иш берүүчүнүн эмгек келишимине кол коюудан баш тартуусу.
- Эмгек келишимин алмаштыруу.
- Ашыкча жумуш убактысы.
- Төлөмдөрдүн кечиктирилиши, ошондой эле эмгек акынын жана башка төлөмдөрдүн төлөнбөй калышы.
- Эмгек акыдан мыйзамсыз кармап калуулар.
- Эмгекти коргоонун тийиштүү чаралары жок кооптуу эмгек шарттары.
- Физикалык, финансылык жана/же психикалык зомбулук, сексуалдык асылуу.

Чет өлкөдө мыйзамдуу жашоо жана жумушка орношуу коопсуз жашоонун ачкычы экенин ар дайым унутпаңыз!

Эмгек укуктары же эмгекчи- мигранттарынын укуктары - жумушчулар менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы эмгек мамилелерине тиешелүү мыйзамдуу да, адамдык да укуктар. Бул укуктар улуттук жана эл аралык эмгек жана иш менен камсыз кылуу мыйзамдарында кодификацияланган. Жалпысынан алганда, бул укуктар эмгек мамилелеринде эмгек шарттарына таасирин тийгизет.

Эмгек мигранттары адам укуктарынын бузулушуна өзгөчө аялуу болушат, анткени алар кабыл алуучу мамлекеттердин жарандары эмес жана өздөрүнүн статусуна байланыштуу көбүнчө туруксуз шарттарда, анын ичинде эмгек шарттарында жашашат. Ошондуктан ар бир мигрант өзүнүн коопсуздугуна кам көрүп, иш берүүчү менен эмгек мамилесин туура жолго салышы керек.

Эмгекчи-мигранттын иш берүүчү менен эмгек мамилелери эмгек келишими (контракт) менен таризделет, анда төмөнкү маалыматтар камтылууга тийиш:

- анын колдонуу мөөнөтү, анын акы төлөнүүчү ишинин мүнөзү жана орду, эмгек шарттары жана анын акысы, анын ичинде түнкү, дем алыш жана майрам күндөрү иштегендиги жөнүндө;
- сыйлыктардын, үстөк акылардын жана эмгек акыдан кармап калуулардын өлчөмү жөнүндө; - тараптардын укуктары, милдеттери, жоопкерчиликти, эмгек келишимин (контрактты) бузуунун же узартуунун тартиби жана шарттары жөнүндө;
- эмгек мигрантына жана анын үй-бүлө мүчөлөрүнө жол кире, тамак-аш, жатакана, медициналык тейлөөнү уюштуруу боюнча;
- эмгек мигранттарын социалдык камсыздандыруунун тартиби жана шарттары жөнүндө;
- эмгекчи-мигранттын акы төлөнүүчү эмгек ишмердүүлүгүнүн жүрүшүндө анын ден соолугуна келтирилген зыяндын ордун толтуруунун тартиби жана башка социалдык кепилдиктер жөнүндө

Акыркы мезгилде Кыргызстандан барган мигранттар үчүн негизги баруучу өлкөлөрдүн артыкчылыктарында өзгөрүүлөр болуп жатканына байланыштуу, бул мамлекеттердеги мигранттарды коргоонун шарттары жана механизмдери менен кеңири таанышып чыгуу зарыл. Мыйзамдуу жашоону жана ишке орноштурууну камсыз кылуу, ошондой эле популярдуу өлкөлөрдө мигранттарды коргоо механизмдери жөнүндө маалымат алуу үчүн миграция үчүн артыкчылыктуу 7 өлкө (Германия Федеративдик Республикасы, Түркия Республикасы, Казакстан Республикасы, Бириккен Араб Эмираттары, Корея Республикасы, Чехия, Польша), жөнүндө толук маалымат даярдалган, аны менен №13 тиркемеде тааныша аласыздар.

Сабактын жыйынтыктарын чыгаруу
Үй тапшырмаларынын темаларын №17 тиркемеден тапсаңыз болот

4-сабак. Иш менен камсыз кылуучу жеке агенттиктери жана адилеттүү жалдоо.

Максаты: Иш менен камсыз кылуучу жеке агенттиктеринин (ИЖА) иши жана адилеттүү иш менен камсыз кылуу маселелери жөнүндө студенттерге маалымат бериңиз.

Тапшырма: Катышуучуларда этикага туура келбеген жалдоо жана коопсуз ишке орноштуруу тажрыйбасын таануу көндүмдөрүн өнүктүрүү.

Киришүү бөлүгү.

2021 – жылы КР Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлигинин алдында ведомствого караштуу бөлүм-Жарандарды чет өлкөлөрдө ишке орноштуруу Борбору түзүлгөн, ал ошондой эле Кыргызстандын жарандарын чет өлкөлөрдө, Улуу Британия, Түркия, Россия, Корея, Перс булуңундагы өлкөлөр, Германия ж. б. өлкөлөрдө ишке орноштуруу менен алектенет. Борбордук Азия өлкөлөрүнүн ичинен Кыргыз Республикасында жеке ишке орноштуруу агенттиктеринин тармагы кыйла өнүккөн. Расмий маалыматтар боюнча, эгерде 2013-жылы жалпысынан 4 жеке ишкана катталган болсо, ЖЧИБ сайтынын (www.migrant.kg) маалыматы боюнча 2024-жылдын октябрына карата 168 жеке ишкана жарандарды чет өлкөдө ишке орноштурууга уруксат алган, анын ичинен: ИЖАлардын 27% Түркияда жумушка орношуу үчүн лицензия алышкан, ИЖАлардын 32% Европа өлкөлөрүндө жана 24% ИЖА Жакынкы Чыгыш өлкөлөрүндө жумушка орношуу үчүн лицензия алышкан. Кыргыз Республикасында ИЖА аркылуу Европа өлкөлөрүнө мигранттарды ишке орноштуруу өнүкпөгөн практика катары каралса да, ЖЧИБдин маалыматы боюнча ИЖАлар Польша, Болгария, Германия, Литва, Словакия, Венгрия жана Хорватияда мигранттарды ишке орноштуруу менен алектенген.

Иш менен камсыз кылуучу жеке агенттиктер - бул персоналды кайтарымдуу тандоо менен алектенген уюм. ИЖАлар чет өлкөдө жумуш табуу, уруксат алууга жардам берүү (виза маселелерин, турак жай маселелерин жана эмгек шарттарын чечет), ошондой эле иш берүүчү же рекрутингдик компания менен акы төлөнүүчү эмгек келишимин түзүү боюнча кызматтарды көрсөтөт. Адатта бул сумма сунушталган жумуш ордунда айлык маянанын 50% ашпайт.

КӨҢҮЛ БУРГУЛА! Алдамчылардан сак болгула!

Ар бир ак ниеттүү Иш менен камсыз кылуучу жеке агенттиктер ЖЧИБ лицензиясына ээ болушу керек. Мамлекеттик www.migrant.kg сайтынан ИЖАнын лицензиясыны бар экенин сөзсүз түрдө текшериңиз. Визага эч ким кепилдик бере албайт, чечимди Элчиликтин Консулдук бөлүмү гана кабыл алат! Эгер алар сизге 100% визага кепилдик бере турган болсо, анда алар алдамчылар. Эгер сизге визаңыз 2 айга жетпеген убакытта берилет деп убада кылынса, алар алдамчылар. Эгерде алар 5000 евро же андан көп айлык акы убада кылышса, алар аладмчылар. Эгер сизге визасы жок мыйзамсыз учууга болот деп айтышса, алар аладмчылар. Агенттиктин кеңсеси болушу керек, кызматкерлер камерага тартылганда жүзүн жашырбашы керек.

Эгер сиз ИЖА аркылуу жумушка орношсоңуз, ал жерде Сизде көйгөйлөр жаралса, эмне кылуу керек?

- Сизди жумушка алган ИЖАнын өкүлүнө дароо кайрылышыңыз керек, ал маселени чечүүгө жардам берет. Эгер бул мүмкүн болбосо, сиз иш берүүчүнүн өзүнө, келген өлкөнүн мамлекеттик органдарына (мисалы, Эмгек инспекциясына) же сиз турган өлкөдөгү Кыргызстандын элчилигинин консулдук бөлүмүнө кайрылсаңыз болот.

Жумушка кабыл алуу процессине катышкан бардык ортомчулар, анын ичинде ИЖАлар, жалдоо этикалык принциптерин карманышы керек, анткени бул мигранттардын келген өлкөдө андан ары калып калуусуна түздөн-түз таасирин тийгизет.

Адилеттүү жалдоо деген эмне? Муну менен биз жалпысынан Мыйзамдын чегинде, эл аралык эмгек стандарттарына ылайык, адам укуктарын сактоо менен, жынысына, этникалык таандыгына, улутуна жана укуктук статусуна карап басмырлоосуз ишке ашырылган ишке кабыл алууну түшүнөбүз. Бул жумушчуларга кымбатка турбашы керек жана аларды эксплуатациялоонун кырдаалдарынан коргошу керек. Адилет, коопсуз жана мыйзамдуу иштөө шарттары жалдоодон башталат.

Эл аралык миграциянын контекстинде адилеттүү жалдоо өзгөчө маанилүү, анткени мигранттардын көбү ИШ издеп миграцияга чыгышат жана формалдуу же формалдуу эмес жалдоо процессинен өтүшөт.

ЧЕТ ӨЛКӨГӨ ЖУМУШ БЕРҮҮҮҮЧҮН АДАМДАРДЫ/АГЕНТТЕРДИ ТАНДООДО САК БОЛУҢУЗ.

Мыйзамсыз жалдоочулар сизди алдап, сиздин алсыздыгыңыздан пайдаланып калуу аракетинде барган сайын татаалдаштырууда.

Сак болуңуз жана алданып калбоо үчүн жана өзүнүздү коргоо үчүн биздин кеңештерибизди аткарыңыз.

Сактандыруучу белгилер:

 Чет өлкөдө сизге кепилденген кирешени же жумушту сунуштаган адам/агенттик процедураларды аяктоо үчүн кыскараак мыйзамдуу жолду биле тургандай жана өздөрүнүн жакшы байланыштары бар дегендей түр көрсөтүшөт. Сизтараптан эч кандай өтүнүч жок болсо деле, алар сизге өз демилгеси менен берген жумушка орношуу сунуштарына же жумуш мүмкүнчүлүктөрүнө ишенбеңиз.

Адам/агенттик сизден жумуш тууралуу кененирээк маалымат берүү үчүн сизден акча төлөп берүүнү суранат. Алгач чет өлкөдөгү иш берүүчүлөр камтылган кызматтар жана чыгашалар жөнүндө билип туруп, эч нерсе төлөбөңүз. Керектүү төлөмдөр жөнүндө кошумча маалыматты ЖЧИБ веб-сайтынан тапса болот: www.migrant.kg

 Адам/агенттик сизге көчө же үйдүн номери сыяктуу байланыш маалыматын бербейт, почта ящиги же электрондук почта дарегин гана көрсөтөт. Көчө жана үйдүн номерин көрсөтпөгөн иш берүүчүгө же компанияга кайрылбаңыз; кийин, качан керек болгон учурда, аларды табуу же байланышуу кыйын болот.

 Сизден башка адамдын атынан акча которууну суранышат, бул акчаны адалдоого байланыштуу болушу мүмкүн. Акча которуу, банктык которуу же электрондук валюта аркылуу төлөөнү талап кылгандар менен кандайдыр бир макулдашууга баруудан качыңыз.

 Мыйзамсыз рекрутерлер документтерди оңой эле бурмалай алышат. Кээ бирлери так чыныгы иш берүүчүлөргө окшош, бирок кээ биринде сактандыра турган белгилери болушу мүмкүн, мисалы, жеке эмес, жалпы кайрылуу, жок уюмдардын аттары же орфографиялык жана грамматикалык каталар.

 Мындай жол менен жөнөтүлгөн акчаны кайтаруу дээрлик мүмкүн эмес.

5-сабак. Мыйзамсыз миграциянын кесепеттери жана мигранттар үчүн башка кесепеттер.

Максат: легалсыз миграциянын кесепеттери жөнүндө айтып берүү.

Милдет: окуучулардын мыйзамсыз миграция туурасында маалымдуулук деңгээлин жогорулатуу.

Үй тапшырмасын текшерүү (10 мүнөт)

Теориялык негиздеме:

Киришүү бөлүгү. (5 мүнөт)

Азыр дүйнөдө легалсыз миграция көйгөйү өзгөчө курч мүнөзгө ээ болууда. Кыргызстан үчүн бул көйгөйдүн курчтугу экономикалык өнүгүү, географиялык жактан мигранттар багыт алган өлкөлөр ортосунда жайгашуу, мамлекеттердин мыйзамдары менен визалык режимдеринин шайкешсиздиги, КМШнын бир катар өлкөлөрү, айрыкча Россия менен визасыз режимге байланыштуу мамлекеттик чек аралардын начар кайтарылгандыгы менен шартталат. Маалыматтык камсыздоонун чабалдыгы да олуттуу көйгөй болуп саналат.

Көптөгөн өлкөлөрдүн миграциялык саясатында катаал кесиптик тандоо жана квоталоо, мигранттардын легалдуу кирүүсүнө тоскоолдук жараткан бир катар бюрократиялык амалдар бар.

(5 мүнөт) Талкуу. Окуучулардан өткөн сабактан мыйзамдуу жана мыйзамсыз миграция эмне экендигин эстеп калууну сураныңыз. Жоопторду жазыңыз же аныктама тактасына илиңиз.

Легалдуу миграция – бул өлкөдөн чыгуу, кабыл алуучу өлкөгө кирүү жана жүрүү эрежелери сакталган миграция.

Легалсыз миграция – бул кирүүчү жана чыгуучу өлкөлөрдүн мыйзамдуу миграциялык ченемдерин бузуу менен мүнөздөлгөн мыйзамсыз миграция.

Учурда эмгек мигранттары дуушар болуп жаткан коркунучтар менен катар, экстремизмге кабылуу коркунучу бар.

Таржымалды (кейсти) талкуулоо. Кейсти талкуулоо үчүн «Ролдуу оюн» ыкмасы (№1 тиркемени кара) колдонулат же ал «Театр-форум» түрүндө өтөт. Бул – сунушталган

спектаклдин алкагында катышуучулар менен бирге турмуштук татаал кырдаалдан чыгуунун же көйгөйдү чечүүнүн жолдорун издөө.

Ошондой эле 9-класстарда ролдуу оюнду, 11-класстарда театр- форумун өткөрүү сунушталат. Театр-форум ыкмасы бул материалды окуган топторго, мисалы бул модульду 9-класста өткөн 11-класстарга ылайыктуу.

«Форум-театр». «СТОП-КАДР» ыкмасын колдонуу менен бул кырдаалды тааныштыруунун жүрүшүндө болуп жаткан аракетти суроолорду коюу жолу менен катарлаш талкуулоо өткөрүлөт. Төмөндө сунушталган жооптордун болжолдуу варианттары акыркы эмес жана алар мугалим үчүн жардамчы материал катары кызмат кылат. Катышуучулар жооптордун кошумча варианттарын сунуш кыла алышат.

Кырдаал

Жазгүлдүн жашоосу оор эле, атасы ичкиликке берилип кетти, энеси үч баланы багуу үчүн керээли кечке жумуш жана акча издөө менен алек. Жазгүл орто мектептин 11-классында окуйт, бирок кайсыл жогорку окуу жайына тапшырууну, ата-энелерине канча акча төлөө керек болоорун талкуулашкан курбуларынан айырмаланып, ылайыгы келсе чет өлкөдөн жумуш табууну көп ойлонот. Анткени, бир жагынан үй-бүлөдө акча жетишпейт, башка жагынан үйдө энеси менен дайыма жаңжалдаша бергендиктен, мектептен үйүнө кайткысы келбейт. Бир жолу чет өлкөгө кыздарды жумушка чакырган жарыяны окуган Жазгүл дарегин дароо эстеп калды жана жумушка орношуунун жол-жобосун кененирээк билүүнү чечти.

Ролдуу оюн.

1-бөлүм. Жалдоо.

Кеңседе бир аял отурат, Жазгүл кирет.

Жазгүл – Саламатсызбы, мен жумушка орноштуруу жөнүндө сиздердин жарыяны окудум эле. Аял – (жагымдуу үн, жүзүндөгү бажырайган жылмаюу менен) Жогору өтүңүз, Сиз абдан жолдуу экенсиз. Биз бир топ жылдан бери иштеген олуттуу фирмабыз. Менин атым Айнура. Жазгүл – Мен жумушка кабыл алуунун талаптары, эмгек акысы, жол киресин ким төлөйт, ошолорду кененирээк билейин дедим эле.

Айнура – Канча жаштасыз?

Жазгүл – 17демин.

Айнура – Паспортуңуз барбы, кайсыл райондо жашайсыз?

Жазгүл – Ооба, ата-энем менен шаарда турам.

Айнура – Кетип калсаңыз, ата-энеңиз капа болушпайбы?

Жазгүл – (бушаймандана) Жок, чынын айтсам мен аларга чет өлкөгө эмес, Казакстандагы туугандардыкына кеттим дейм.

Айнура – Эң жакшы! Биздин шарттарыбыз мындай: фирма керектүү документтерди даярдоого жана авиабилет сатып алууга керектүү чыгымдардын баарысын өзүнө алат. Келээр менен Сизди жумушка орноштуруучу ортомчу менен тааныштырабыз. Жумуштун түрүнө жараша Сиз жарым жылдын ичинде 1,5-2 миң АКШ долларына жакын акча иштеп таба аласыз.

Жазгүл – А-ий сонун экен, мен эмне жумуш аткарам?

Айнура – Ал анчалык деле татаал эмес, мейманканада номерлерди жыйнап, тартип-тазалыкты көзөмөлдөйсүз, жумуш жеңил. Макул боло бериңиз, жарым жылдын ичинде эле жогорку окуу жайда билим алууга акча таап келесиз.

Жазгүл – Сиз билесизби, менин мектептеги окуум эки айдан кийин гана аяктайт.

Айнура – (сөздү бузуп) Эч нерсе эмес, документтер даяр болгуча мектепти да аяктайсың. Сиз болгону документтериңизди алып келиңизчи.

Талкуулоо үчүн суроолор:

Эмне үчүн Жазгүл мындай кадамга барды?

- ☐ Үй-бүлөсү жакыр;
- ☐ Келечеги жоктугунан;
- ☐ Бул жерде аз акы төлөнгөн оор жумуш.

Ал эмнеден үмүт кылууда?

- ☐ Көп акча табуу;
- ☐ Чет өлкөнү көрүү;
- ☐ Чет өлкөдө жашоо;
- ☐ Ылайыктуу күйөөгө чыгуу;
- ☐ Жакшы акы төлөнүүчү жумуш табуу.

Жазгүл өзүн кандай кылса туура болмок?

- ☐ Фирманын лицензиясы бар-жогун текшерсе;
- ☐ Келишим түзсө;
- ☐ Бул чечимин ата-энесине айтса.

Айнура Жазгүлдү кантип азгырды? Дагы кандай ыкмалары бар?

- ☐ Гезиттеги жарыя;
- ☐ Интернет;
- ☐ Достору жана туугандар;
- ☐ Нике агенттиги;
- ☐ Экинчи толкун (Коронавирус пандемиясы).

Айнура эмне убада кылды?

- ☐ Тез жана оңой акча табуу;
- ☐ Бардык жол чыгымдарын төлөп берүү;
- ☐ Сыртка чыгуу үчүн документтерди даярдап берүү.

2-бөлүм. Эмгек эксплуатациясы (Иштетүү)

Беш айдан кийин чет мамлекеттердин биринин аэропортунда Айнура Жазгүлдү бир эркек менен тааныштырып, паспортту полицияга каттатам деген шылтоо менен көздөн кайым болду.

Мейманкана. Директордун иш бөлмөсүндө.

Эркек – Жазгуля, сен бул мейманканада эртең мененки саат 6дан 21:00гө чейин иштейсиң. Сен номерлерди, мейманкананын жалпы залдарын тазалап, кир шейшептерди жуушуң керек.

Жазгүл – Ооба, албетте. Бирок, жумуш абдан көп экен, эгер жетише албасамчы?

Эркек – Демек жумушту бүтүргөнчө иштейсиң. Сенин билетиңе, визаңа акчаны жөн эле корутушту деп ойлоду белең?..

1 ай өттү. Жазгүл күн сайын таңкы бдан түнкү 12 же 1ге чейин иштейт. Ал уктай турган бөлмө 10 адамга берилген, алардын баарысы ар кайсы участкага иштегендиктен жумуштан ар кандай убакта келишет, бака-шакадан таптакыр уйкусу канбайт. Тамак таза, бирок күн сайын окшош, көлөмү да аз болгондуктан Жазгүлдүн курсагы тойбойт, баш айланат, каруусу да качты. Ушундан улам бир нече жолу уктап калып, жумушуна кечикти, бир жолу номердеги идиштерди сындырып да алды.

Жазгүл эмгек акысын алганы кожоюнга барды. Ал ага 100 АКШ долларын сунду.

Жазгүл – Болгону ушул элеби? Мага көбүрөөк убада кылышпады беле?

Эркек – Ушуга да рахмат айт! Биз сага билет сатып бердик, виза жасаттык, тоюнтуп, жашай турган жай бердик, а сен кечиккениң аз келгенсип, идиштерди талкалайсың, үстүнөн даттануулар көп! Эгерде ушундай иштесең таптакыр эч нерсе төлөбөйм!

Жазгүл (үңүлдөйт) – Мени коё бериңиз, ата-энеме кетем. Мен минтип иштей албайм, мага башка шарттарды убада кылышкан болчу!

Эркек – Сен кимге керек экенсиң? Ата-энеңе сен акча алып барсаң керексиң, акчасыз мага гана керексиң (каткырып күлөт). Анын үстүнө сенин паспортун да жок, эч жакка кете албайсың. Андан көрө жарым жыл мага иште, карыздарыңдан кутул, анан мен сага үйүнө билет сатып берем.

Талкуулоого суроолор:

Бул эркек Жазгүлдү кандай жол менен кармап калды?

- ☐ Психологиялык кысым көрсөттү;
- ☐ Документтерин алып койду;
- ☐ Анын кыймылын жана сүйлөшүүлөрүн чектеди;
- ☐ Баш ийбегендиги үчүн жаза белгиледи;
- ☐ Тапкан акчасын өзүнө калтырды.

Эркек кандай жол менен Жазгүлдү пайдаланып жатат?

- ☐ Эмгек эксплуатациясы.
- ☐ Эрксиз эмгек;
- ☐ Органдарды трансплантациялоо;
- ☐ Согуш жаңжалдары.

Жазгүл кандай аракеттенсе туура болот?

- ☐ Кыргыз Республикасынын элчилигине кайрылса;
- ☐ Полицияга кайрылса;
- ☐ Ар кандай жолдорун таап үйүнө кабар берсе.

3-бөлүм. Үйгө кайтуу

Үч айдан кийин полициялык рейддин натыйжасында Жазгүл кармалып, иштеп жаткан өлкөдөн чыгарылды.

Үйдө.

Апасы – Эмне келдиң, Казакстандан табам деген акчаң кана?

Жазгүл – Апа, акча жок. Чынымды айтсам мен кулчулукта жүрдүм, мени алдап кетишти, тыным алдырбай иштетишип, бирок таптакыр эле эч нерсе төлөбөй, паспортумду да алып коюшту. Эми жаңысын алуу керек.

Апасы (каардана) – Кантип ушуга бардың? Эми туугандарыбыз эмне дешет? Ушундан көрө ошол жакта өлүп калсаң болмок!

Жазгүл – Апа, мен күнөөлүү эмесмин, мен жакшы болсун дегенмин, акча таап, дүйнөнү көрөйүн деп ойлогом.

Апасы – Сен болгону жалкоосуң, иштегиң келбегени үчүн сага акча төлөшкөн жок! Түйүнчөгүндү жый, Казакстанга барасың, туугандарыбыздын талаа жумушуна жардамчы керек экен, балким алар сени чындап иштөөгө үйрөтүшөөр!

Талкуулоого суроолор:

Жазгүл үйүнө кантип кайтып келди?

- ☐ Кармалгандан кийин.
- ☐ Мекенине депортацияланды.

Анын бул окуясына апасы кандай мамиле жасады?

- ☐ Жазгүлдү көргүсү келген жок;
- ☐ Элдин сөзүнөн коркту;
- ☐ Үйдөн кууп чыкты

Жазгүлдүн абалы кандай болду?

- ☐ Өз көйгөйү менен өзү жалгыз калды;
- ☐ Өзүн басынгандай сезді;
- ☐ Келечегинен үмүт үздү;
- ☐ Ызаланма болуп калды.

Ролдук оюндан кийин окуучулар менен мигранттардын өздөрү үчүн мыйзамсыз миграциянын мүмкүн болгон кесепеттери туурасында талкуулоо керек.

мыйзамсыз миграциянын айкын көрүнгөн кесепеттеринин бири болуп:

- Үй-бүлөлөрдүн бузулушу саналат, анткени жумушчу-мигранттар өз үй-бүлөсүнөн узак убакыт бою алыста жүрүүгө мажбур болушат.
- Кылмыштуулукка тартылышы, мыйзамсыз мигранттар көп учурда жумуш издеп жүрүп криминалдык окуяларга дуушар болушат.
- Төмөнкү максаттарда адамдарды сатуу:
 - Мажбурланган эмгек;
 - кулчулук;
 - эрксиз абалда: бул жакка үй чарбасын тейлөө боюнча жумуштар, жана карыз кабала кирет;
 - сойкулукка тартуу;
 - Кул сатуу;
 - Карыз кабаласы;
 - Эмгекти эксплуатациялоо;
 - Сексуалдык эксплуатациялоо;
 - Согуштук түзүмдү калыптандырууда вербовка;
 - Никеге мажбурлап тургузуу;
 - Мыйзамсыз бала багып алуу;
 - Мыйзамсыз спорт мелдештерине катышууга мажбурлоо;
 - Кайыр суроого тартуу;
 - Трансплантация үчүн органдарын алуу.

Бул тема боюнча кеңири сүрөттөө №2,3 тиркемеде бар

Учурда эмгек мигранттары дуушар болуп жаткан коркунучтар менен катар, экстремизмге кабылуу коркунучу бар.

Жөнөкөй сөз менен айтканда **Экстремизм** - бл социалдык массаларды иштеп жаткан саясий, диний же социалдык түзүлүшкө каршы зомбулук аракеттерге чакырык. Бардык тарыхый өнүгүү мезгилинде экстремизм - адамдын расалык, социалдык, улуттук, тилдик таандыктыгы менен чагылдырылып келген.

Зомбулук менен жүргүзүлгөн экстремизм - бул зомбулукту колдонуу жана идеологиялык, диний жана саясий максаттарга

жетүү үчүн зомбулукту колдоо. Экстремисттик зомбулук - зомбулуктун башка формаларынан өзүнүн мотивациясы менен айырмаланып турат, ал идеологиялык, диний жана саясий максаттарга жетүүгө умтулат. Ошентип, зомбулук экстремизм өзүнө терроризмди, саясий мотивацияланган зомбулуктун башка формаларын жана жамаат аралык зомбулуктун айрым формаларын камтыйт.

Эмне үчүн эмгек мигранттары үчүн коркунуч бар?

Биринчиден, мигранттардын каттоо процессиндеги административдик, юридикалык жана финансылык көйгөйлөрү айрым мигранттарга мыйзамдуу негизде катталбай, анын ордуна бул өлкөдө мыйзамсыз иштөөсүнө түрткү берет. Анын кесепети болуп, мыйзамсыз мигранттар абдан көп аспектилерде алсыз болуп калат.

Экинчиден, айрым адамдардын мигранттарды экономикалык эксплуатациялоосу, ал финансылык кыйынчылыктар жана мигранттардын жакырчылыгы менен коштолот, азчылык жашап кетүү үчүн башка ыкмаларды издеп баштоого аргасыз болушат.

Акырында, эмгек мигранттарын стигматизациялоо жалпысынан аларды социалдык маргиналдаштырууга алып келиши мүмкүн, ошондой эле нааразылыктын өсүшүнө алып келет.

Бул факторлордун бардыгы радикализация процессине таасир этиши мүмкүн, бирок ошол эле учурда сөзсүз түрдө эле анын факторлорун аныктоочу болуп саналбайт.

Зомбулук экстремизмге өбөлгө түзгөн факторлор:

- ✓ Радикалдаштыруу жана вербовка процессинде социалдык медиа. Негизинен, алардын экстремисттик экстремизм менен видео роликтерди көрүүгө жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу үчүн маанилүүлүгү, ошондой эле байланыш тиркемеси аркылуу контент алуу мүмкүнчүлүгү.
- ✓ Айрым эмгек мигранттары маданий бирдейлик кризисин башынан өткөрүшөт жана өз чөйрөсүнө көнө албай кыйналышат, бирдейликтин өтө катаал формасын кабыл алып алышат, мисалы, Глобалдык исламдык бирдейлик, ал эл аралык каналдар боюнча аларды көбүрөөк кабыл алгыч кылып коёт. Зомбулук экстремисттер бул жагымдуу чөйрөнү дароо колдонушат.
- ✓ Акчалай стимул экстремисттик топторго кошулуп кетүү үчүн негизги мотив болуп саналат.
- ✓ Зомбулук экстремизмге катышып жаткан мигранттар үчүн баарынан олуттуу стимул болуп, дин саналат. Жалдаган адамдар көп учурда мусулмандарды куугунтуктоодон коргоо өздөрүнүн карызы катары көргөзүшүп, же жааы утопиялы коомду куруу боюнча идеологиялык мотив катары көргөзүшөт.

Зомбулук экстремизм коркунучуна төмөнкү топтор да алсыз:

- ✓ жаштар;
- ✓ Мыйзамсыз мигранттар;
- ✓ Билимсиз мигранттар;
- ✓ Жалгыз адамдар;

Жаштар билиши керек! Экстремизмге аралашкан адамды кайсы белгилери менен тааныса болот. № 4 тиркеме

• Жумушчу ордунда басмырлоо. Мыйзамсыз жумушчу көп учурда иш берүүчү же кесиптештери тарабынан зомбулукка дуушар болот. Бул төмөнкүдөй көрүнүштөр болушу мүмкүн:

- Эмгек басмырлоосу
- Гендердик басмырлоо (түз, кыйыр);
- Эмгекти толук төлөбөө же эмгек акынын жоктугу (айлык акысын төлөбөй коюу).
- Жазалоо жолу менен айлык акысынан ажыратуу (айып пулдар);
- Эмгекти тең төлөбөө (мигранттарга көп учурда кабыл алуучу мамлекеттин жарандарына караганда азыраак төлөшөт);
- Зомбулук (физикалык, психологиялык, экономикалык);
- Сексуалдык асылуу (харасмент).

Бул тема боюнча кеңири сүрөттөө №3 тиркемеде бар

Сабактын жыйынтыктарын чыгаруу

Миграциялык процесстер эмнеге алып келет? Көрүнүштүн кесепеттери. Себептери сыяктуу эле жашоонун көп аспектилерин камтыйт. Мыйзамдуу (жөнгө салынуучу) миграциянын натыйжасында, адам бир гана өзүнүн жашоосун жакшырта албастан, өз үй-бүлөсүнүн дагы жашоосун жакшыртат. Мыйзамсыз миграциянын кесепети болуп оор жаракаттар болушу мүмкүн, ал өлүмгө да алып келген учурлар бар.

Адам кайсы себеп менен кетсе дагы, ал бардыгын өзү чыккан мамлекеттин да, кабыл алган мамлекеттин да мыйзамдары менен аракет кылышы керек. Мындай көйгөй мамлекеттин чегинен тышкары мыйзамсыз чыккан ар биринде болушу мүмкүн. коопсуздук кепилдиги кабыл алуучу мамлекеттин мыйзамдарын кармоо жана өз укуктарын билүү гана болуп саналат. Кийинки сабактан биз жумушчу орундарда басмырлоону, зомбулук жана асылуу сыяктуу көрүнүштөрдү карайбыз.

Педагог үчүн:

Эгер сиз теориялык материалга көбүрөөк убакыт бөлгүңүз келсе жана ролдук оюнду өткөрүүгө үлгүрбөй жатсаңыз, анда “Чынжыры жок кулчулук”⁴ ролигин көрүп чыгып, бул кырдаалды талкууласаңар болот.

Үй тапшырманын темасын №7 тиркемеден алууга болот.

⁴ Роликке шилтеме <https://emgek.kg/page13252280.html>

3-сабак: Үй-бүлөдөгү кулчулук, балдар эмгеги жана мажбурлоонун белгилери.

Максат: окуучуларга эркисиз үй жумушу, балдардын эмгегиндеги коркунучтар жана мажбурланган эмгектин белгилери туурасында маалымат берүү.

Милдет: окуучуларга мажбурланган эмгекти адамдар менен соода кылуунун бир формасы катары маалымдуулук деңгээлин жогорулатуу.

Үй тапшырмасын текшерүү. (10 мүнөт)

Теориялык негиздеме:

Киришүү бөлүгү. (5 мүнөт)

Эл аралык эмгек уюмунун (МЭУ) эсеби боюнча, дүйнө жүзү боюнча 12,3 миллион “мажбурлап эмгектин” курмандыгы болсо, анын 2,5 миллиону адам сатуунун курмандыктары болуп калышат⁵ Алардын ичинен басымдуу көпчүлүгү жеке адамдар тарабынан экономикалык эксплуатациялоо максатында жасалган эмгекти эксплуатациялоо фактылары болуп саналат.

Балдар да, чоңдор да эркисиз үй кулчулугуна сатылышат; алар физикалык же психологиялык зомбулук же мажбурлоо коркунучу астында, негизинен жеке үй чарбасында үй жумуштарын жана кызмат көрсөтүүлөрдү аткарууда жалданышат жана эксплуатацияланат.

Иш берүүчүлөр эреже катары:

- ✓ алардын документтерин алып коюшат;
 - ✓ алар иштөөгө жана дайыма ээсинин карамагында болууга аргасыз болушат.
- Кээде чоң адамды же баланы кул кылуу жана алардын аялуу жана толук көз карандылык абалын түзүү үчүн мажбурлоонун тымызын каражаттары колдонулат.

Ыктыярсиз үй эмгегин жүргүзүү максатында адамдарды сатуу жалпы мүнөздөмөлөргө ээ болгон бир катар жагдайларды камтыйт:

- ✓ белгилүү бир адамга баш ийүү жана ал үчүн иштөө милдети,
- ✓ төмөн эмгек акы же төлөнбөгөн иш,
- ✓ эс алуу күндөрү жок,
- ✓ психологиялык жана/же физикалык зомбулукту колдонуу,
- ✓ чектелген кыймыл эркиндиги, ошондой эле жеке жашоого укуктун жоктугу.

Адам сатуунун курмандыгы, чоңдорбу же балабы, көбүнчө ал иштеген үй-бүлөнүн үйүндө жашайт жана алардын карамагында жана көзөмөлүндө болот.

Адам сатуунун курмандыктары үй жумуштарын аткарууга (мисалы, жыйноо, кир жуу, үтүктөө жана тамак бышыруу) жана балдарды багуу үчүн мажбурланышат; кээ бир учурларда, алардын милдеттери багбанчылык, айыл үйүн тейлөө, же иш берүүчүнүн муктаждыктарына байланыштуу иштин башка түрүн камтыйт.

Окуучулар менен биргеликте мажбурлап иштөөнүн белгилеринин төмөнкү тизмесин талкуулаңыз:

⁵ Адам сатууга каршы глобалдык альянс (2005), 37 жана 50-пункттар.

- ✓ Эмгек ишмердүүлүгү эркин болууга тийиш, ар бир адам өз каалоосу боюнча жүйөлүү себептердин негизинде иш берүүчү менен эмгек мамилелерин алдын ала билдирүү менен токтотуу мүмкүнчүлүгүнө ээ болууга тийиш.
- ✓ Жумушка алуу же расмий иш кагаздары үчүн сизден эч кандай акы алынбашы керек.
- ✓ Сизден коопсуздук депозитин төлөө талап кылынбашы керек.
- ✓ Жумуш берүүчүнүз менен болгон эмгек мамиленизге байланыштуу бардык маалыматтар сизге сиз түшүнгөн тилде берилиши керек.
- ✓ Иш берүүчү мыйзамдуу түрдө сиз менен өз эне тилиңизде эмгек акы, иш убактысы, кармап калуулар жана башка эмгек шарттарына байланыштуу укуктарыңыз жана милдеттериңиз так жазылган жазуу жүзүндөгү эмгек келишимин түзүшү керек.
- ✓ Иш берүүчү сиздин инсандык документиңизди алып койбошу керек.
- ✓ Сиздин жеке документтериңиз мыйзамдуу себептерден улам иш берүүчү тарабынан сакталып калса, сиз каалаган убакта сиздин өтүнүчүнүз боюнча аларды алып туруу мүмкүнчүлүгүнө ээ болушуңуз керек.
- ✓ Сиздин жумуш берүүчүнүз сизге карата сексуалдык асылууну, куугунтуктоону, физикалык же сексуалдык зомбулукту, куугунтуктоону же коркутууну колдонбошу керек.
- ✓ Сиздин иш берүүчүнүз сизди эч кандай басмырлоосуз, анын ичинде жынысы, улуту, этникалык таандыгы, кесиптик бирликке мүчөлүгү, саясий же диний көз карашы, сексуалдык ориентациясы, майыптыгы жана жашаган жери боюнча басмырлоосуз адилеттүү жана бирдей мамиледе болушун камсыз кылууга тийиш.
- ✓ Сиз карыздын тузагында болбошуңуз керек же карыздын кандайдыр бир түрүн төлөө үчүн иштебешиңиз керек.
- ✓ Сиз мыйзамдуу эмгек акыны үзгүлтүксүз алып турушуңуз керек, жазуу жүзүндө, сиз түшүнгөн тилде деталдуу пункттук эмгек акы ведомосту/квитанция менен берилет, анда эмгек акынын ставкалары, иштеген сааттары, эмгек акынын жалпы суммасы жана иш берүүчү тарабынан жүргүзүлгөн мыйзамдуу чегерүүлөр же кечиктирүү, кийинкиге калтыруу жана чегерүүлөрсүз банк эсебиңизге которуу жолу менен жүргүзүлүшү керек.
- ✓ Эгер сизден эмгек акыдан чегерүү алынса, алар мыйзамдуу, расмий түрдө таанылган жана ашыкча болбошу керек.
- ✓ Сиз өзүңүздүн кирешеңизди толугу менен көзөмөлдөөгө жана аларды өз каалооңуз боюнча эркин тескөөгө укугуңуз бар.
- ✓ Сиз жумуш убактысынан тышкары жана жумуш жайларында эркин жүрүүгө укугуңуз бар.
- ✓ Сиз улутуна жана жашаган жерине карабастан профсоюздарга кирүүгө жана жамааттык келишимдерге катышууга укугуңуз бар.

Балдар эмгеги жана балдар эмгегинин эң начар формаларын жоюу.

Балдар эмгегине каршы күрөш ар бир адамдын иши. Анда Кыргыз Республикасынын Өкмөтү, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши, иш берүүчүлөр, кесиптик бирликтер, жарандык сектор, мугалимдер, социалдык кызматкерлер, ата-энелер, балдардын өздөрү, эксперттер – ар ким өз ролун аткарышы керек.

Учурда балдардын укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоо боюнча мамлекеттик саясат өлкө тарабынан кабыл алынган эл аралык милдеттенмелерге да, мыйзамдык жана саясий чараларга да негизделген. Улуттук мыйзамдар негизги эл аралык документтерге негизделет: БУУнун Балдардын укуктары боюнча Конвенциясы, ЭЭУнун Эмгекке орношуу үчүн минималдуу курагы жөнүндө №138 Конвенциясы, Балдар эмгегинин эң начар формалары жөнүндө №182 Конвенциясы.

Бул Конвенцияларды ратификациялоо менен Кыргыз Республикасы балдар эмгегинин көйгөйлөрүн чечүүгө багытталган мамлекеттик саясатты жана социалдык программаларды иштеп чыгуу жана ишке ашыруу боюнча бир катар милдеттерди өзүнө алган.

ЭЭУнун №138 Конвенциясы ишке орношуу үчүн минималдуу жаш курагы.

Балдар эмгеги ар кандай формада болот, ошондуктан балдар эмгегине эмне кирерин жана анын эң начар формаларын аныктоо үчүн иштеген балдардын абалын кылдат жана сын көз менен карап чыгуу зарыл. ЭЭУ иштеп жаткан мезгилдин ичинде балдардын эмгегин аныктоонун жана жөнгө салуунун критерийи жумушка орношуу үчүн минималдуу жаш куракты белгилөө болуп келген. 1973-жылы Эл аралык эмгек уюмунун минималдуу жаш курагы боюнча №138 конвенциясы кабыл алынган, ал экономиканын бардык тармактарында акы төлөнүүчү жана төлөнбөгөн балдардын эмгегин жөнгө салат. Ал жумушка орношуу үчүн минималдуу жаштын эң кеңири жана талап кылынган аныктамасын билдирет. №138 Конвенция аны ратификациялоону милдеттендирет, жумушка кирүү үчүн минималдуу жаш куракты жана бир нече курактык деңгээлдерди белгилөөгө милдеттендирет. 1992-жылы Кыргызстан №138 Конвенцияны ратификациялаган.

Балдар эмгегинин эң начар формалары жөнүндө ЭЭУнун №182 Конвенциясы.

Балдар эмгегинин көйгөйүнө дүйнөлүк коомчулуктун көңүлүн бургандыктан, 1999-жылы Эл аралык эмгек уюму Балдар эмгегинин эң начар формалары жөнүндө №182 ЭЭУ Конвенциясын жана балдар эмгегинин эң начар формаларын жоюу туурасында №190 балдар эмгегине тыюу салуу жана токтоосуз чара көрүү боюнча рекомендацияларды даярдап, кабыл алган.

Эмгекке тартылган балдар.

Биринчиден, суроого жооп берели: балдар эмгеги түшүнүгүнө эмнелер кирбейт? Балдар жана өспүрүмдөр алардын ден соолугуна зыян келтирбеген жана окуусуна тоскоол болбогон иштерди аткарышат. Буга ата-энелерге үйдө же үй-бүлөлүк бизнесте жардам берүү, каникул учурунда иштөө, өз алдынча сатып алуулар үчүн каражат алуу кирет.

«Балдардын эмгеги» - бул балдарды балалыктан, адамдык кадыр-баркынан ажыраткан, алардын потенциалын өнүктүрүү мүмкүнчүлүгүнөн ажыраткан, алардын физикалык жана психикалык өнүгүүсүнө зыян келтирүүчү эмгек.

Балдар эмгегинин эң начар формалары кайсылар?

Кыргыз Республикасынын Балдар жөнүндө кодексине кайрылалы: балдар эмгегинин эң начар формалары: кулчулуктун бардык формалары же кулчулукка окшош көрүнүштөр, мисалы, балдарды сатуу жана аларды менен соода кылуу, карыздык кулчулук жана крепосттук көз карандылык, ошондой эле мажбурлоо же милдеттүү эмгек, анын ичинде балдарды куралдуу кагылышууларда пайдалануу үчүн мажбурлоо же милдеттүү түрдө тартуу; баланы сойкулукка, порнографиялык өндүрүшкө же порнографиялык спектаклдерге колдонуу, тартуу же сунуштоо; баланы мыйзамсыз иш-аракеттерге, атап айтканда, тиешелүү эл аралык келишимдерде аныкталган баңги заттарды өндүрүү жана сатуу үчүн пайдалануу, өзүнүн мүнөзү же аткарылган шарттары боюнча балдардын ден соолугуна, коопсуздугуна же адеп-ахлагына зыян келтириши мүмкүн болгон жумуштарга тартуу же сунуш кылуу; кирет

Анын экстремалдык формаларында балдар эмгеги-бул балдарды үй-бүлөсүнөн ажыратуу, алардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч жаратуу жана/же чоң шаарлардын көчөлөрүндө өз алдынча жашоого мажбурлоо жана көбүнчө жаш кезинен тартып эмгекке тартуу.

Эмне үчүн балдар эмгегинин эң начар формаларында балдарды колдонууга умтулушат?

Анткени балдар өз укуктарын азыраак билишет. Ушундан улам-социалдык педагогдун негизги милдети-балдарды эмгектин эң начар формаларында пайдаланууга жол бербөө максатында мыйзамдардын сакталышын көзөмөлдөө, ошондой эле алардын укуктарын түшүндүрүү үчүн окуучулар менен иш-чараларды жүргүзүү. Ошондой эле социалдык педагог директордун тарбия иштери боюнча орун басары менен бирдикте өспүрүмдөр, жогорку класстын окуучулары арасында кул сатууну алдын алууга багытталган тренингдерди кенири жайылтуусу зарыл. Бул көйгөй бүгүнкү күндө да актуалдуу болуп саналат. Ошондой эле социалдык педагог ата-энелер менен иштешип, инсандын өнүгүүсүнө оор эмгектин таасирин түшүндүрөт.

Кандай жумуштар бала үчүн өзгөчө коркунучтуу болуп саналат?

1. Баланын ден соолугуна коркунуч туудурган же анын билим алуусуна тоскоол болгон же ден соолугуна, дене-бой, психикалык, руханий, адеп-ахлактык жана социалдык өнүгүүсүнө зыян келтирүүчү ар кандай жумуштарды аткарууга кабыл алууга же тартууга тыюу салынат.

2. Балдар эмгегин эң начар формаларда эксплуатациялоого, ошондой эле менчигинин түрүнө карабастан ишканаларда, мекемелерде жана уюмдарда, анын ичинде кооперативдерде, дыйкан жана фермердик чарбаларда ар кандай формада балдарды мажбурлап иштетүүгө тыюу салынат.

3. Балдар эмгегин эмгек шарты зыяндуу же кооптуу жумуштарда, жер астындагы жумуштарда, түнкүсүн, ошондой эле алардын ден соолугуна жана адеп-ахлактык өнүгүүсүнө зыян келтириши мүмкүн болгон жумуштарда (оюн-зоок бизнеси, түнкү оюн-зоок мекемелеринде иштөө, өндүрүштө, алкогольдук ичимдиктерди, тамеки буюмдарын, наркотикалык жана уулуу баңги заттарды ташуу жана соодалоо ж.б.) пайдаланууга тыюу салынат.

4. Балдарга алар үчүн белгиленген чектен ашкан оор нерселерди көтөрүүгө, көтөрүүгө жана жылдырууга тыюу салынат. Балдар эмгегин пайдалануудан кыска мөөнөттүү экономикалык пайда алууга мүмкүн болгон күндө да, алар бул пайда алып келген мамлекеттин өнүгүүсүндөгү узак мөөнөттүү жоготуулардын фонунда бааланышы керек.

Балдар эмгегинин эң начар түрлөрү менен күрөшүү үчүн эмне кылуу керек?

Социалдык педагогдор, мугалимдер, активисттер жана балдар төмөнкү иштерди аткара алышат:

- ❖ Коомчулуктун көңүлүн буруу үчүн түшүндүрүү иштери жүргүзүлүшү мүмкүн.
- ❖ Балдар эмгеги боюнча ишенимдүү маалыматтарды чогултууну баштоо, фактыларды аныктоо жана чогултуу.
- ❖ Жергиликтүү бийлик органдары, профсоюздар жана иш берүүчүлөр менен биргеликте иш планын иштеп чыгуу.
- ❖ Иштеп жатканда Эл аралык эмгек уюмунун стандарттарын колдонуу.

ЭЭУ СТАНДАРТТАРЫН КОЛДОНУУ

Балдар эмгегин жоюу үчүн күрөштө ЭЭУнун стандарттарын колдонуу чоң мааниге ээ. Балдар эмгегинин эң начар формалары жөнүндө №182 жана Эмгекке орношуу үчүн минималдуу курак жөнүндө №138 Конвенция адамдын эмгектеги негизги укуктарына же жумушчулардын негизги укуктарына тиешелүү маселелерди караган негизги конвенциялар болуп саналат. Эмгекчилердин негизги укуктарын урматтоону кепилдөө жана колдоо үчүн ЭЭУ 1998-жылы Эл аралык эмгек конференциясында Эмгектеги негизги принциптер жана укуктар боюнча Декларацияны кабыл алган. Декларацияда ЭЭУга мүчө болгон бардык мамлекеттер Конституцияга ылайык, негизги конвенциялардын предмети болгон негизги укуктарга тиешелүү принциптерди урматтоого, көмөктөшүүгө жана ишке ашырууга милдеттүү экендигин тааныйт.

Окуяларды талдоо (Ажар, Нурлан окуялары).

Мугалим классты эки топко бөлөт. Ар бир топко кейс берилет. Жана төмөнкү суроолорго жооп берүү керек:

- 1) Бул кейсте эксплуатация болгонбу? Эгер ООБА болсо, аныктоо үчүн кандай белгилерди колдондуңуз?
- 2) Кайсы этапта эксплуатацияны болтурбоо мүмкүн эле?

№1 кейс «Ажар Бишкек университетинин студенти болчу. Үй-бүлөдөгү каржылык көйгөйлөрдөн улам кыз университетте окууга акча чогултуу үчүн чет өлкөдө иштөөнү чечкен. Аны тааныштарынын бири Түркияда үй кызматчысы болуп иштөөнү сунуштап, жумушка алган.

Түркияга кетер алдында Ажара эмгек шарттарын, эмгек акысын жана милдеттерин аныктаган Келишимге кол койгон. Ажара Түркияга 2020-жылдын аягында турист катары келген жана анын кийин өлкөдө болгондугу мыйзамдуу түрдө тастыкталган эмес.

Ажара Стамбулдагы балалуу жубайлардын үйүнө жайгаштырылды. Ал жумасына 16 саат, жети күн иштөөгө аргасыз болгон жана күнүнө эки жолу тамактанган. Ажардын милдеттерине балага кам көрүү жана үй жумуштарын аткаруу кирген. Ажараны ар дайым сөгүп, коркутуп-үркүтүп, иштегени үчүн акча төлөбөй, үй-бүлөсү менен байланышууга тыюу салып, иш берүүчүлөр анын паспортун тартып алышкан. Ооруган учурда доктурга көрүнүүгө уруксат берилген эмес.

Бул үй-бүлөдө 10 ай жашагандан кийин баласы менен сейилдеп жүрүп көчөдө жолугуп калган түрккө жардам сурап кайрылган. Эркек аны полицияга арыз жазууга көндүрүүгө жетишти, анын сөзүн угуп полицияга кайрылды. Ажара үйүнө кайтып келе алды.

№2 иш «Нурлан 16 жашта болчу, аны Москвага туугандарына үй иштерине жардамчы катары жөнөтүшкөн. Нурлан мындай деп эскерет: Аба ырайына, ооруп жатканыма карабай базарга чыгып соода кыл деп буйрук беришти. Мени түнкү саат экиде ойготуп, үй жыйнатышчу. Таңкы саат 4-5те коноктордон кийин идиш-аяктарды жууганга мажбур кылышчу. Таежемдин күйөөсү мени дайыма сабачу. Мени ата-энем жумуш кыл деп жибергенин, мен ага дайыма баш ийишим керек экенин айтчу. жада калса алар менин туугандарым экенин да билбейм».

Топтун презентацияларынан кийин. Жыйынтык чыгаруу.

Бул сабакта талданган мажбурлап үй эмгегин сатуунун мисалдары, ошондой эле сиздин презентацияңыздын жыйынтыктары көрсөткөндөй, мажбурлап үй эмгегинен жабыркагандар алдамчы Жумуш сунуштары, жалган убадалар, алдамчылык менен ишке орноштуруу агенттиктери жана жалдоо бюросу, айылдарда курмандыктарды жалдаган ортомчу катары иштеген адам сатуучулар же маданий салттарды кыянаттык менен пайдалануу аркылуу жалданып жаткандыгын көргөзүп турат.

Бул тема боюнча кеңири сүрөттөө №3 тиркемеде бар

4-сабак. "Эмгек дүйнөсүндөгү зомбулук жана куугунтук".

Максаты: катышуучуларга жумуш ордунда зордук-зомбулук жана куугунтук жөнүндө, көпчүлүк мигранттар, өзгөчө мигрант аялдар, өтө аялуу жана ал жумуш ордунда зордук-зомбулуктун жана куугунтуктун курмандыгы болгон кырдаалга туш болушу мүмкүн экендигин маалымдоо.

Окуунун милдеттери:

- угуучулардын арасында өз ара тыгыз байланышы үчүн шарттарды түзүү;
- катышуучуларды зордук-зомбулук жана куугунтук жөнүндө негизги билимге ээ болууга кызыктыруу.

Сабактын аягында катышуучулар:

- зордук-зомбулук жана куугунтук жөнүндө маалымат менен таанышышат.
- ЭЭУнун №190 «Зордук-зомбулукту жана жумуш ордунда куугунтуктоону жоюу жөнүндө» Конвенциясы жөнүндө билүү.
- кетээрден мурун өзүңүздү коргоп, жумуш ордунда зомбулуктун жана куугунтуктун курмандыгы болуп калбоо үчүн бардык иш-аракеттердин алгоритмдерин билүү керектигин түшүнүңүз.

Үй тапшырмасын текшерүү.

Теориялык негиздеме:

Киришүү бөлүгү. (5 мүн.)

Кыргызстанда ар бир төртүнчү аял жогорку окуу жайларда жана жумуш орундарында сексуалдык асылууга кабылганын Кыргызстандын сот аялдар ассоциациясы билдирди. Бул көйгөй башка терс кесепеттер тизмегин иштетет, мисалы, депрессия, жумушунан бошонуп кетүү каалоочу жана башкалар.

Учурда өлкөдө аялдарды жумуш ордунда кордоодон коргоонун эффективдүү механизмдери жок.

КИРИШҮҮ:

Бейтааныш өлкөдө жашагандыктан депортация жана опузалап алуу коркунучу эмгек мигранттарын өтө аялуу абалга калтырат. Чектелген укуктардын корголушу мигрант

аялдарды зомбулукка, анын ичинде куугунтукка каршы алсыз кылат. Ошентип, Россияда жана Казакстанда иштеген кыргызстандык мигрант аялдар үчүн эң чоң коркунучтардын бири куугунтук. Кыздар үйдөн миндеген километр алыстыкта жана көбүнчө жаңы өлкөнүн тилин билбегендиктен, өздөрү иштеген батирде камалып калышат жана куугунтукка арызданууга же коопсуз жайга качып кетүүгө мүмкүнчүлүктөрү жок.

Бүгүнкү күндө ЭЭУнун 2019-жылдагы Зордук-зомбулук жана куугунтук боюнча Конвенциясы (№190) ар бир адамдын зордук-зомбулуксуз жана куугунтуксуз иштөө дүйнөсүнө укугун тааныйт жана бул багыттагы иш-аракеттердин жалпы негизин берет. Эмгек дүйнөсүндө зордук-зомбулук жана куугунтук ар кандай формада келип, физикалык, психологиялык, сексуалдык жана экономикалык зыян алып келет.

Жумуш дүйнөсүндө “гендердик зомбулук жана куугунтук” деген эмне?

Конвенция "зордук – зомбулук жана куугунтуктоо" терминин "бир катар кабыл алынгыс жүрүм – турумдар жана практикалар же коркутуу-бир же бир нече жолу болобу-натыйжасы же мүмкүн болгон натыйжасы физикалык, психологиялык, сексуалдык же экономикалык зыян, анын ичинде гендердик зомбулук жана куугунтуктоо"деп аныктайт.

Ошентип, бул физикалык, психологиялык, сексуалдык же экономикалык зыянга алып келген физикалык зомбулук жана сөз менен кордоо, коркутуу жана кодулоо, сексуалдык асылуу, коркутуу жана опузалоо, басынтуу жана кемсинтүү, “сталкинг”, ошондой эле кыянаттык менен пайдалануу жана адилетсиз эмгек ыкмаларын камтышы мүмкүн. Мындай практиканын мисалдарына өндүрүш линиясынын негизсиз ылдамдыгы жана максаттары кирет, алар адатта жумушчулардын оорушу жана жаракат алышына алып келет. Бир жүрүм-турумдун же практиканын кабыл алынган, ыктымалдуу же иш жүзүндөгү таасири аныктоонун маанилүү бөлүгү болуп саналат.

Зордук-зомбулук жана куугунтук деген эмне?

Зордук-зомбулук жана куугунтук физикалык, психологиялык, сексуалдык же экономикалык зыянды максат кылган, алып келген же алып келиши мүмкүн болгон бир жолку же кайталануучу мүнөздөгү бир катар кабыл алынгыс жүрүм-турумдун жана мамилелердин практикасын же коркутууларды колдонууну билдирет. Зордук-зомбулук жана куугунтук физикалык кол салуулардан да көп. Бул телефон же онлайн аркылуу сексуалдык асылуу, оозеки зомбулук, моралдык зомбулук, бейбаштык, коркутуу, анын ичинде анонимдүү коркутуу болушу мүмкүн. Ресурстарга же кызматтарга жетүүдөн баш тартуу, ошондой эле эркиндикти башка чектөөлөр да зомбулуктун түрлөрү болуп саналат. Коркунуч жумуш берүүчүлөрдөн, менеджерлерден, жетекчилерден, кесиптештерден, ошондой эле берүүчү же кардарлар сыяктуу үчүнчү жактардан, же иш берүүчүнүн туугандарынан же досторунан болушу мүмкүн. Зордук-зомбулук аялдарга да, эркектерге да таасир этет, бирок аялдар көбүрөөк жабыркайт. Зордук-зомбулук жабырлануучунун жынысына же гендердик статусуна байланыштуу болсо, "гендердик" деп аталат. Ар бир үчүнчү кыз же аял – экономикалык абалына карабастан – өмүрүндө жок дегенде бир жолу зомбулукка кабылат.

Көнүгүү

Мугалим катышуучуларды үч топко бөлүп, ролдук оюн көрсөтүүнү сунуштайт.

1. Топ иш берүүчү офисте иштөө үчүн модель келбеттүү жаш кызды кантип жумушка алууну каалайт деген сюжетти көрсөтөт.
(Ишке алууда дискриминация).
2. Топ мында, топтун башчысы мигрант аялды кечинде аны менен бирге түндү бирге өткөрүүнү сунуштап, жумуштан көтөрүү сунушун айткан сценканы аткарат.
(Административдик ресурсту колдонуу менен куугунтуктоо).
3. Топ кыз иштеген компаниянын жетекчиси анын фигурасын жана кийимин мактаган сюжетти аткарышат. Кыз бала өзүн кандай алып жүрүшү керек.

Чакан топтордо иштин жыйынтыгы боюнча талкуу.

Жумушта ыдык корсотуу менен кантип күрөшүү керек?

Ыдык корсотуу – дискриминациянын бир түрү. Албетте, херассмент сексуалдык мүнөздө гана эмес. Эйджизм, диний херассмент, гендердик херассмент, сексуалдык ориентацияга же майыштуулукка негизделген херассмент, буллинг жана кибербуллинг ж.б. формалары бар. Бул тамаша же адамдын сырткы көрүнүшү, анын улуту же расасы, дини, сексуалдык ориентациясы, ж.б.у.с. жөнүндө адепсиз комментарий болушу мүмкүн. Ошондой эле жумуштагы кандайдыр бир иш-аракеттердин ордуна жолугушууга тамашалап чакыруу болушу мүмкүн.

Көнүгүү

Тренердин акыл чабуулу жана кичи лекциясы.

Иш берүүчүлөр кызматкерлерди коргоо үчүн дагы эмне кылышы керек? Тренингдер жана этикалык комиссиялар керекпи?

Бүгүнкү күндө иш берүүчүлөр, өзгөчө ири компаниялар көрүп жаткан бир катар чаралар бар. Мисалы, алар этика бөлүмүн түзүшөт жана даттануулар жана сунуштар кутучаларын уюштурушат, анын милдеттери башка нерселер менен катар дискриминацияга каршы саясатты жана процедураларды иштеп чыгууну жана ишке ашырууну, ошондой эле ички иликтөөлөрдү камтыйт. Эреже катары, мындай бөлүмдөр директорлор кеңешине отчет беришет, бул аларга олуттуу деңгээлде көз карандысыздыкты, демек, бузууларды иликтөөдө объективдүүлүктү берет.

Андан тышкары, компанияда компаниянын бардык кызматкерлери үчүн жеткиликтүү ишеним телефону болушу керек: аны колдонуу менен ар дайым анонимдүү түрдө бузуулар жөнүндө билдире аласыз.

Бүгүнкү күндө зордук-зомбулукка жана куугунтукка каршы күрөшүүнүн эң жакшы жолу – комиссия түзүү.

Бүгүнкү күндө эң мыкты корпоративдик тажрыйбалардын бири – дискриминация жана кызматкерлердин чыр-чатактарын караган комиссия түзүү. Бул комиссия компаниянын ар кандай кызматкерлеринен турушу керек: ал ички иликтөөлөрдүн жыйынтыгын изилдеп, чыр-чатактын бардык тараптарына сунуштарды бериши керек.

Акыр-аягы, албетте, тренингдер абдан маанилүү. Басмырлоо жана куугунтуктоо учурларынын олуттуу бөлүгү жөнөкөй сабатсыздыктан келип чыгат. Ал эми окутуу мындай учурларды азайтууга жардам берет.

Көнүгүү.

Чакан топтордо иштөөгө тапшырма.

1. Компания кызматкерлерин коргоо үчүн дагы эмне кылышы керек? Тренингдер жана этикалык комиссиялар керекпи?
2. Уюмдарга ишеним телефондору керекпи?
3. Басмырлоо жана кызматкерлердин чыр-чатактары боюнча иштерди караган комиссияларды түзүү зарылбы?

Андан кийин мугалим ролдук оюнду өткөрүүнү сунуштайт: "Кызматкерлер куугунтуктоо жөнүндө арыздануудан коркпосун кантип ынануу керек?"

Корутундулар

Ошентип, негизги нерсе.

Эгерде сиз жумуш ордунда куугунтукка кабылсаңыз, эмне кылуу керек? Жардам үчүн кайда кайрылуу керек?

БИР НЕЧЕ ОПЦИЯНЫ СУНУШТАЙБЫЗ

- ишеним телефонуна;
- этика жана даттануулар бөлүмүнө;
- сиздин менеджериңизге же сиз ишенген жетекчиге;
- сиз ишенген HR-менеджерге;
- басмырлоо жана куугунтуктоо маселелери боюнча адистешкен үчүнчү жак адвокатына;
- эгерде иш берүүчү, сиздин оюңузча, адекваттуу иш-аракеттерди жасабаса, ал эми жетекчилик агрессорду жаап жатса, тышкы юристке кайрылыңыз. Сиз конкреттүү кырдаалда мыйзамдуу түрдө эмне кыла аларыңызды түшүнүп, негиздүү чечим кабыл алышыңыз керек.

Үй тапшырмаларынын темаларын №12 тиркемеден да алса болот

Төмөнкү үй тапшырмасын берүү сунушталат:

Көнүгүү "Каалоолор коллажы"

Студенттерден эки суроого жооп берүүсүн сураныңыз: Эмне үчүн окуп жатасыз? Жана эмне үчүн иштегиңиз келет?

Жоопторду дептерге жазсын, андан кийин окуучулар дептерге же өзүнчө баракка түстүү карандаш же фломастер менен каалоолордун коллажын чийиши керек. Сиз ошондой эле эски жылтырак журналдарды, кайчы жана клей колдоно аласыз. Үйдө алардан кийинки 5 жылга каалоолордун коллажын тартууну (түзүүнү) сураныңыз: алар 5 жылдан кийин өз жашоосун кандай көрүшөт? Алар эмне кылгысы келет? Эмнеге жетишүү керек?

II Блок

4-сабак. Кыргызстанда эмгек укугунун негиздери.

Максат: эмгек келишимдери аркылуу эмгек укуктары жөнүндө айтып берүү.

Милдет: Окуучулардын эмгек укуктары боюнча маалымдуулугун жогорулатуу.

Үй тапшырмасын текшерүү (15 мүнөт).

Окуучулардан 2ден 5ке чейин каалоо коллаждарын көргөзүүнү сураныңыз. Презентация учурунда башкалардан мурда айтылгандарды белгилеп коюуну жана аны кайталабоону сураныңыз, анткени ар бир адамдын каалоосу болжол менен бирдей болот: үй-бүлө куруу, үй, унаа сатып алуу, университетте окуу, иштөө жана туруктуу айлык алуу, ж.б. г.

Андан соң эмгек миграциясы тууралуу 7 мүнөттүк «Россия Федерациясындагы Кыргызстандын жарандарынын эмгек мигранттарынын укуктарынын сакталышы жөнүндө социалдык ролик»⁶ көрсөтүү сунушталат.

Көнүгүү (5 мүн.).

Студенттер менен башкы каармандын башынан өткөн жагдайды талкуулаңыз. Эмне үчүн ага мындай болду? Акырында ага эмне жардам берди?

Максаты – баарлашууну адамдар өз максаттарына ар кандай жолдор менен бара турган жана кээде кесепеттери өтө коркунучтуу болгон деңгээлге жеткирүү. Эң жакшы вариант - туруктуу кирешеси жана жакшы иштөө шарттары менен туруктуу жумуш табуу.

Үзгүлтүксүз айлык акы менен жакшы, туруктуу жумушка ээ болуу үчүн кандай аракеттерди көрүү керектигин талкуулаңыз.

Көнүгүү ачкычы:

Мектепти бүтүрүү

Кесиптик көндүмдөрдү алуу (толук курстар, кесиптик окуу жай, университет)

Мыйзамдуу жумуш издөө

Эмгек кодексинин негизинде иштөө.

Өз укуктарын коргой алуу үчүн эмгек мыйзамдарынын негиздерин билүү маанилүү.

Теориялык негиздеме:

Киришүү бөлүгү.

Эмгек укугу деген эмне экендигине аныктама берүү – бул ички эмгек тартибинин эрежелери менен белгиленген иштөөчүлөрдүн эмгек мамилелерин жөнгө салуучу укуктук ченемдердин жалпы жыйындысы.

Эмгек кодекси – эмгек жөнүндө кодификацияланган мыйзамдык акты (кодекс); эмгек укугунун негизги булактарынын бири болуп саналат. Көп учурларда «эмгек кодекстери» деп атайын иштелип чыккан ченемдердин топтому эмес, механикалык түрдө бириктирилген ар мезгилде кабыл алынган мыйзамдар жана өкмөттүк токтомдор аталып жүрөт.

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=gIBNMTuTXjg> (роликке шилтеме)

Кызыктуу⁷!

Эмгек мыйзамдарын кодификациялоо биринчи жолу 1910-жылы Францияда ишке ашырылган. Франциянын Эмгек кодексинде эмгек шарттары, жумушка кабыл алуу тартиби, жумуштан бошотуу шарттары, эмгек кепилдиктери жана эмгек укуктарынын башка аспектиери жөнүндө мыйзамдык ченемдер тыкыр чагылдырылган. 1918-жылы Россияда биринчи эмгек кодекси – РСФСРдин Эмгек жөнүндө мыйзамдарынын кодекси кабыл алынган. Экинчи дүйнөлүк согуштан кийин эмгек кодекстери башка өлкөлөрдө да жайылууга ээ болгон.

Негизги блок (20 мүн.)

Кантип жумушка орношсо болот?

1-кадам.

Сиз эки принципти карманышыңыз керек:

- сиз кызыккан жумуш же адистик жөнүндө так түшүнүккө ээ болуу;
- активдүү турмуштук позицияга ээ болуу.

Азыркы учурда, жумуш табуунун көптөгөн жолдору бар - Интернет, ар кандай басма басылмалар (гезиттер, жумуш журналдар), жана адистик агенттиктери: мамлекеттик жана жеке.

Бул ыкмалардын бардыгын анализдеп көрүңүз, алар сиздин аймакта канчалык натыйжалуу. Эгерде сиз кетүүнү пландап жатсаңыз, анда келгенге чейин эмес, алдын ала расмий булактардагы бош орундарды карап көрүңүз.

Маанилүү!

Мамлекеттик адистик агенттиктер жеке агенттиктерде каттоодон өткөндөн кийин акысыз кызмат көрсөтөт, бардык кызматтар акы төлөнөт.

2-кадам.

Резюме түзүү

Туура, жакшы жазылган резюмесиз сиздин мүмкүнчүлүгүңүз нөлгө барабар. Биринчиден, ал чыныгы маалыматты гана камтышы керек. Резюме түзүүдө били алганыңызга, билимге, көндүмгө көңүл буруңуз, академиялык ийгиликтериңизди унутпаңыз (эгер бар болсо), бул сиздин пайдаңызга иштеши мүмкүн. Сизди кызыктырган багыт сиз үчүн маанилүү экенин ачык айтыңыз.

3-кадам.

Резюмелерди бөлүштүрүү.

Резюмени түзгөндөн кийин, өтүнмө ээси аны ар кандай уюмдарга электрондук почта аркылуу жөнөтө баштайт же жеке өзү жеткире баштайт.

Бирок резюмеңизди жөнөтүүдөн мурун, бардык иш берүүчүлөр андай эмес экенин, алардын арасында алдамчылар, жалдоочулар же адам сатуучулар көп экенин билишиңиз керек, андыктан жумушка киришерден мурун компания жөнүндө бардыгын майда-чүйдөсүнө чейин билип алышыңыз керек: лицензиясы барбы, канчадан бери иштейт, ал жакта иштөө шарттары кандай? Бул Интернетти колдонуу менен же ал жерде иштеген адамдар менен сүйлөшүү

⁷ колдонуу үчүн талап кылынбаган кошумча маалымат

аркылуу жасалышы мүмкүн. Эсиңизде болсун, сиз жумушту кайдан: өз өлкөңүздө же чет өлкөдө издеп жатканыңыз маанилүү эмес, бардык жерде шылуундар бар, сиз абдан этият болушуңуз керек.

4-кадам.

Маектешүүгө даярдануу

Баалуу максатка - жумушка орношууга карай бул кадамда сиз "кызыккан жумушту так түшүнүү" принцибин эстеп, менеджердин суроолоруна жооп берүүгө даяр болушуңуз керек. Маектешүүнүн максаты - сунушталган ишти аткаруу үчүн зарыл болгон тажрыйба жана көндүмдөр жөнүндө кошумча маалымат алуу. Маектешүүдө, эреже катары, ден соолугуна байланыштуу мүмкүн болгон карама-каршы көрсөткүчтөр аныкталат, талапкердин ишкананын корпоративдик маданиятына психологиялык жактан шайкештиги аныкталат жана резюмеде жазылгандардын талапкер жөнүндө реалдуу маалыматтарга дал келүүсү аныкталат. Ошондой эле, маектешүү учурунда сизди кызыктырган суроолорду беришиңиз керек: эмгек акы, иш тартиби, түшкү тыныгуу жана башкалар. Эсиңизде болсун, маектешүү учурунда сиздин ага ылайыктуу экениңизди иш берүүчү гана чечпестен, сиз дагы бул жерде иштегиңиз келеби же жокпу, ошону чечесиз.

Жаңы кызматкерди кабыл алуу чечими ал кабыл алынган жумуш ордуна жараша болот. Бул ыйгарым укуктарга бөлүм башчы да, кадрдык менеджер да ээ боло алат. Бул менеджердин милдети болсо, анда сизди дагы бир интервью күтөт.

Маанилүү!

Эгерде интервью бергенден кийин акчасын төлөп берүүнү, акы төлөнүүчү жөндөмдүүлүк сынагынан өтүүнү, жумушка орношконго чейин акы төлөнүүчү окуудан өтүүнү талап кылышса же башка жол менен сизден акча алууга аракет кылышса, анда дароо бул жерден кетиңиз, анткени алар шылуундар.

5-кадам.

Менеджер менен маек

Бул милдеттүү кадам эмес, бирок абдан маанилүү кадам. Ушул тапта сизде өзүңүздүн түздөнтүз жетекчиңиз менен таанышып, акыры бул кампанияда иштөөгө даяр экениңизди чечүүгө мүмкүнчүлүк бар. Тандоонун экинчи этабында (менеджер менен маек) талапкердин кесиптик чеберчилиги такталат жана уюштуруу маселелери такталат.

6-кадам.

Документтерди даярдоо.

Сиздин талапкерлигиңиз бекитилгенден кийин жумушка орношуу баскычы башталат. Бул этапта сизден каттоо үчүн төмөнкү документтерди алып келүү талап кылынат:

- паспорт же инсандыгын тастыктаган башка документ;
- эмгек китепчеси;
- социалдык камсыздандыруу күбөлүгү (эми бул маалымат паспортто камтылган);
- аскердик каттоо документтери (аскердик кызматка милдеттүүлөр жана аскердик кызматка чакырылууга тийиш болгон адамдар үчүн);
- билими жөнүндө документ;
- медициналык китепче (балдар менен иштеген же коомдук тамактануу ишканаларында).

Маанилүү!

Персонал боюнча менеджер сиздин эмгек китепчеңизден жана медициналык китептен башка бардык документтердин көчүрмөсүн алат. Түп нускалары сизге кайтарылышы керек.

Ошондой эле сизден жумушка арыз, автобиография жазуу жана "персоналдын жеке баракчасын" толтуруу суралат.

Андан кийин, персонал менен иштөө боюнча менеджер сизди жумушка алуу үчүн буйрук чыгарат. Бул сиз мыйзамдардын негизинде иштегениңизди билдирет, б.а. мыйзамдуу түрдө.

Маанилүү!

Эгер сизден документтерди алып келүү талап кылынбаса жана бардык келишимдер оозеки түрдө түзүлсө, анда сизди мыйзамсыз жумушка алып жатышат. Мындай жумушка барбаганы жакшы, ал 2-3-сабактарда айтылган кесепеттерге алып келиши мүмкүн.

7-кадам.

Эмгек келишимине кол коюу.

Бул маалыматты бекемдөө үчүн сиз «типтүү эмгек келишимин» (№ 5 тиркеме) басып чыгарып, студенттерге тарата аласыз.

Жумушка кабыл алууда кагаз жүзүндө эмгек келишимин түзүү зарыл. Анын мазмуну менен кылдат таанышуу керек. Анда эмгек мыйзамдарында каралган (Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинин 54-беренеси – текст боюнча мындан ары КР ЭК) бардык шарттар камтылышы зарыл:

- Эмгек келишими түзүлгөн күн жана орду;
- Тараптардын маалыматтары:
 - жумуш берүүчүнүн – юридикалык жактын толук аталышы, анын жайгашкан дареги, уюштуруу документтерин мамлекеттик каттоо номери жана күнү;
 - жумуш берүүчүнүн (анын өкүлүнүн) фамилиясы, аты, атасынын аты (эгер өздүгүн күбөлөндүргөн документинде көрсөтүлгөн болсо) жана кызматы, жумуш берүүчү жеке жак болгон учурда анын туруктуу жашаган дареги, өздүгүн күбөлөндүргөн документинин аталышы, номери;
 - иштөөчүнүн фамилиясы, аты, атасынын аты (эгерде өздүгүн күбөлөндүргөн документте көрсөтүлсө социалдык коргоо күбөлүгүнүн идентификациялык номери);
- жумуш аткарыла турган иш орду;
- мекеменин штаттык түзүмүнө ылайык кызматтын, адистиктин, квалификациясын көрсөтүү менен кесиптин аталышы же конкреттүү иш функциясы;
- жумуштун башталган күнү;
- эмгек келишиминин мөөнөтү;
- эмгек режими;
- иштөөчү менен жумуш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери;
- эмгек акы төлөөнүн шарттары (анын ичинде тарифтик ставканын же иштөөчүнүн кызматтык маянасынын, кошумча төлөмдөрдүн, жана сый акылардын, оор, коркунучтуу жана зыяндуу эмгек шарты үчүн компенсациялык төлөмдөрдүн өлчөмдөрү);
- эмгек шартынын, оор, зыяндуу жана коркунучтуу жумуштар үчүн компенсациялар жана жеңилдиктердин так мүнөздөмөсү;
- тараптардын кол тамгалары.

Келишимдин колдор жана мөөр коюлган экинчи нускасы милдеттүү түрдө иштөөчүгө берилиши керек.

Эмгек келишиминин шарттары тараптардын макулдугу жана кагаз жүзүндө гана өзгөртүлүшү мүмкүн.

Ишке кабыл алууда жумуш берүүчү эмгек милдеттерин, ички эмгек тартибин иштөөчүгө кол койдуруу менен тааныштырууга милдеттүү.

Иштөөчүдөн эмгек келишиминде шартталбаган жумуштарды аткарууну талап кылууга тыюу салынат (КР ЭК 56-бер.).

Сабактын корутунду бөлүгү.

Акырында айта кетчү нерсе, жумушчулардын укуктары көп бузулат, андыктан өз укуктарын билүү абдан маанилүү. Эгерде сиздин укугуңуз дагы эле бузулса, төмөнкү уюмдарга кайрылсаңыз болот:

- профсоюздук уюмга (эгер жумуш ордунда бар болсо)
- мамлекеттик эмгек инспекциясына
- сотко
- укук коргоочу уюмдарга.

Эгерде Сиз башка өлкөдө жүрсөңүз, анда мамлекеттик миграциялык кызматка кайрылуу керек.

Үй тапшырмаларынын темаларын №17 тиркемеден табууга болот.

Сунушталган үй тапшырмасы:

Студенттерге резюмелерди үйдөн жазгыла. Негизги пункттар №7 «Резюме жазуу эрежелери» тиркемесинде жазылган.

Блок III.

7-сабак. Реинтеграция жана кайтып келүү миграциясы

Максаты: окуучуларга мекендеги реинтеграция маселелери тууралуу маалымат берүү.

Милдети: миграция учурунда алган билимдерин, көндүмдөрүн мекенинде колдонууга көмөк көрсөтүү

Сабактын аягында студенттер:

- үйгө келүүгө кантип даярдануу керектиги жөнүндө маалымат менен таанышышат;
- миграцияда алган көндүмдөрүн колдонууга үйрөнүшөт;
- ар кандай көндүмдөр, тажрыйба, хобби, кесип экономикалык иш үчүн ресурс экенин түшүнүшөт.
- кошумча көндүмдөрдү же ага байланыштуу кесипти үйрөнүү менен өз мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүгө болорун түшүнүшөт;
- реинтеграцияны миграцияда алган билимдерине, көндүмдөрүнө, тажрыйбаларына таянуу менен мекенинде колдоно баштоого / миграцияда алган билимдерин, билимдерин, көндүмдөрүн мекенинде колдоно билүүгө үйрөнүшөт.

Киришүү бөлүгү (5 мүнөт).

Ар бир элде "Үйлөр жана дубалдар жардам берет" деген элдик накыл кеп бар. Ар бир мигрант үчүн үйгө кайтуу маанилүү этап болуп саналат, ал ошондой эле коопсуздукту камсыз кылууга багытталышы керек. Мигранттардын социалдык, психологиялык жана экономикалык интеграциясы мигранттар тарабынан сыяктуу эле, айрым уюмдар жана институттар тарабынан дагы даярдыкты жана күч-аракетти талап кылат. Бул сабактын максаты - студенттерге келечектеги кесиптер жөнүндө, мигранттардын көпчүлүгү-бул чоң ресурс, анткени бара турган өлкөлөрдө топтолгон тажрыйба, көндүмдөр Кыргызстан үчүн да, мигранттын өзү үчүн да зарыл экендиги тууралуу маалымат берүү.

Миграциядан кийин үйгө кайтууга кантип даярдануу керек.

Көнүгүү (15 мин).

Мугалим студенттерге текстти чогуу чечмелөөнү сунуштайт:

"Алмагүл Россияга ашык болуп, Кыргызстанда өзүн "өз ордунда эмес" сезип калган эле. Бир кезде ата-энеси окуган өлкөгө барууну көздөп, алгач университеттен кийин фирмалардын биринде иштөө үчүн көчүп барган. Үч жылдан кийин ал Кыргызстанга кайтып келди, анткени ал үйдөгү ыңгайлуулукту сагынды. Бирок өз мекенине кайтып келүү ал күткөндөй укмуш болгон жок. "Жада калса жөнөкөй нерселер да кысым көрсөткөндөй жана башкача сезилди", – дейт ал Кыргызстанга кайтып келиши жөнүндө. – Бул менин өлкөм, мен бул жерде кызыктай жана ыңгайсыз болбошум керек деп ойлодум". Ал Россиядагы жашоосун, элин, тамак – ашын, жада калса коомдук транспортун сагынып, алты айдын ичинде Айнура кайрадан Россияга кетти. 5 жылдан кийин Айнура кайрадан өз бактысын өз мекенинде сынап көргүсү келип, Кыргызстанга кетүүнү чечти. Мурунку тажрыйбасынан улам, ал маданияттын таасиринен коркот жана ал колдоого ээ болбой калышы мүмкүн болгон жерге көчүп кетүүдөн өзгөчө тынчсызданат. Ал бул жагынан жалгыз эмес. Үйүнө кайтып келишкен көптөгөн мигранттарга, мурунку жашоосун кайтаруу кыйын. Алар көбүнчө жалгыздыкка, өзүнө ишенбөөчүлүккө, ал тургай депрессияга кабылышат".

Студенттерге чакан үч топко бөлүнүү жана үйүнө кетээр алдында Алмагүлгө өз сунуштарын берип көрүү сунушталат.

Презентациялардан кийин мугалим психологдордун кеңештерине көңүл бурат:

- үйгө барардан мурун, чет өлкөдө жүргөндө эмнени өзгөрткөнүңүз жөнүндө ойлонуңуз.
- өзүңүздүн тажрыйбаңыздын жана жаңы "МЕНдин" кайсы элементтерин сактап, андан кийин аларды күнүмдүк жашооңузга аралаштыргыңыз келээрин өзүңүздөн сураңыз.
- жаңы окшоштугуңузду жоготпош үчүн мурунку жашооңуз менен байланышта болууга аракет кылыңыз. Сиз Кыргызстанда гана эмес, башка өлкөдө да жашоо тажрыйбаңыз бар.
- чет элдик гезиттерди окуңуз, чет элдик тасмаларды көрүңүз, башка өлкөдөн келген досторуңуз жана кесиптештериңиз менен баарлашууну улантыңыз.
- мурунку жашаган жериңиз менен байланышты сактаңыз.

Мигранттар коопсуздук чараларын сактабай, бөтөн жерде иштөөгө тийиштүү даярданбай калган учурлар болот жана бул мигранттардын адам сатуунун курмандыгы болушуна алып келиши мүмкүн. Мындан тышкары мекенине кайтып келгенден кийин мындай адамдарды калыбына келтирүүгө жардам берген ар кандай уюмдар жана программалар бар. Мисалы, мигранттарга өз ишин ачууга же психологиялык колдоо **көрсөтүүгө жардам берилет.**

Мигранттарга жардам берген уюмдардын тизмесин www.kgmigranty.org сайтынан табууга болот.

Өз шыгыңызды кантип табууга болот?

Жөндөмдүүлүк-бул бир нерсени жасоонун табигый шарты. Бул интуитивдик табигый сезим, билүү, түшүнүү.

Кесипке ээ болуу табигый жөндөмдүүлүк маселеси гана эмес. Көптөгөн адамдар кандайдыр бир ишке табиятынан жөндөмдүү келишет, бирок алар андагы жашоо үндөөсүн сезишпейт. Аны табуу үчүн көбүрөөк нерсе— кумарлануу талап кылынат. Кайсы бир ишке болгон кумар чыныгы үндөөнүн индикатору болуп, адамга терең канааттануу жана чексиз кубаныч тартуулайт.

Жасаган иштерин жактырган адамдар көбүнчө өздөрүн бактылуу деп аташат. Чындыгында, эгер сиз бир нерсени жактырсаңыз, анда аны кубаныч менен жасайсыз, хобби жумушка айланат жана тескерисинче, бул ийгиликке көбүрөөк мүмкүнчүлүк берет.

Кыргызстандагы миграциялык процесстер өлкө көз карандысыздыкка ээ болгон алгачкы жылдардан тартып эле динамикалуу өнүгүүдө. Мында, миграциялык процессте кайтып келүүчү миграция дегенда түшүнүк пайда болду. Айрыкча COVID-19 пандемиясы башталгандан кийин дүйнөдө кыргызстандык мигранттардын көпчүлүгү мекенине кайтууга аргасыз болушкан. Андан кийин, республикада корона вирусу башталганга чейин эле туруксуздук менен мүнөздөлгөн эмгек рыногу, пандемиядан улам жумушсуздуктун өсүшүнөн жана ишкердик ишиндеги олуттуу үзгүлтүктөрдөн улам дагы көп көйгөйлөргө дуушар болду. Кайтып келген мигранттар социалдык жана психологиялык көйгөйлөрдөн тышкары, баарынан мурда экономикалык көйгөйлөргө дуушар болушкан. Ушуга байланыштуу кайтып келген мигранттарды коомго экономикалык жактан реинтеграциялоо маселеси дагы актуалдуу болуп калды.

КР Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлигинин акыркы маалыматтары боюнча Кыргызстандын экономикалык активдүү калкы 2583,6 миң адамды түзөт. Иш менен камсыз болгон калктын саны 2442,6 миң адамды, жумушсуздардын саны 140,9 миң адамды түзөт. 1-2021-жылдын 1-январына карата республика боюнча жалпы жумушсуздуктун деңгээли 5,5%, расмий жумушсуздуктун деңгээли 3,0% чегинде катталган. 2021-жылдын 1-январына карата жумушсуздук боюнча каттоодо 98,7 миң адам турган, алардын ичинен 76,7 миң расмий жумушсуз статусун алышкан. КР Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги жумушсуздардын саны өткөн жылдын көрсөткүчтөрүнө салыштырмалуу 4% га өскөнүн белгилейт.

Бул маалыматтардан улам, өлкөдө эмгек рыногу белгилүү бир кыйынчылыктарга дуушар болуп жатканы көрүнүп турат, ошол эле учурда кайтып келген мигранттарды да эске алуу зарыл, анткени алардын экономикалык реинтеграцияланышы абдан актуалдуу.

Экономикалык реинтеграция деген эмне?

Экономикалык реинтеграция-бул мигрантты туулган өлкөсүнүн экономикалык тутумуна кайра киргизүү, анын максаты кайтып келген мигранттарга мекенине кайтып келгенден кийин экономикалык өзүн-өзү камсыз кылууга көмөктөшүү, башкача айтканда, өздөрү жана үй-бүлөлөрү үчүн жетиштүү жана туруктуу киреше булагын табууга жардам берүү.

Кайтып келген мигранттарды экономикалык жактан колдоо ийгиликтүү ре // интеграциялоо процессиндеги башкы милдеттердин бири болуп саналат. Ал төмөнкүлөрдү өзүнө камтыйт:

- ишке орноштуруу;
- көндүмдөрдү өнүктүрүү жана кесиптик даярдоо;
- бизнести өнүктүрүүгө көмөктөшүү;
- банктык кызмат көрсөтүүлөргө жана микрокредиттерге жеткиликтүүлүк;
- финансылык сабаттуулукка окутуу жана актуалдуу маселелер боюнча кеңеш берүү.

Жумушка орноштуруу

Кайтып келген мигранттардын акы төлөнүүчү эмгек рыногуна интеграцияланышын камсыз кылуу биринчи кезекте жергиликтүү экономикадан көз каранды болот, ал мигранттар үчүн расмий жумуш орундарынын булагы болуп саналат. Ошондуктан, бул жумушка орноштурууга байланыштуу маанилүү ре// интеграциялык чаралар, жергиликтүү ишканалардын туруктуу жумуш орундарын түзүү мүмкүнчүлүктөрүнө дал келиши керек. Ишке орноштурууга көмөк көрсөтүүнүн алкагында мигранттар үчүн кесипке багыт берүү, консультация берүү, такшалма программалары өзгөчө пайдалуу болуп саналат.

Көндүмдөрдү өнүктүрүү жана кесиптик даярдоо

Кайтып келген мигранттарга белгилүү бир кесиптик көндүмдөрдү өнүктүрүүгө жардам берүү алардын эмгек рыногуна кирүүсүн жеңилдетүүчү натыйжалуу курал болушу мүмкүн. Бирок, көптөгөн мигранттардын билими жок болушу мүмкүн, ошондуктан билим берүү жана кесиптик даярдоо менен байланышкан мүмкүнчүлүктөргө ээ болууда тоскоолдуктарга туш болушу мүмкүн. Көндүмдөрдү өнүктүрүү планы төмөнкү компоненттердин бирин же бир нечесин камтышы мүмкүн:

- техникалык жана кесиптик программалар;
- өндүрүштү үзгүлтүккө учуратпастан, окутуу программалары;
- бизнести өнүктүрүү көндүмдөрүн өздөштүрүү;
- стипендиялар жана башталгыч/орто/жогорку билим алуу;
- чоңдор үчүн билим берүү программалары;
- тил үйрөнүү программалары.

Бизнести өнүктүрүүгө көмөктөшүү

Чакан бизнести өнүктүрүүгө жана ишке киргизүүгө көмөктөшүү-бул ре// интеграциялоодо экономикалык колдоонун белгилүү түрү. Бизнести өнүктүрүүгө көмөктөшүү программаларынан колдонуу мүмкүнчүлүгү мигранттарга зарыл болгон жөндөмдөрүн, көндүмдөрүн, шыктануусун жана иштиктүү шыгынын болушун баалоонун натыйжалары боюнча, тандоонун так критерийлеринин жана бизнести өнүктүрүү көндүмдөрүн кошумча үйрөтүүнүн негизинде сунушталууга тийиш.

Банктык кызматтарга жана микрозайымдардан колдонуу мүмкүнчүлүгү

Банктык жана кредиттик кызмат көрсөтүүлөрдүн колдонуу мүмкүнчүлүгүнүн болушу мигранттарга келечектеги пландарын түзүүгө жана экономикалык абалын жакшыртуу үчүн инвестициялоого мүмкүндүк берет.

Бул кызмат көрсөтүүлөрдүн колдонуу мүмкүнчүлүгүн камсыз кылуу келип чыккан өлкөдөгү финансылык кызмат көрсөтүүлөрдү сунуштаган уюмдардан көз каранды.

Алдыңкы реинтеграциялоочу уюмдар мигранттар көп болгон аймактарда банктык кызматтарды көрсөтүүчү жана микрокаржылоо менен алектенген уюмдардын карталарын түзүп, аларга мигранттардын муктаждыктары жана мүмкүнчүлүктөрү жөнүндө маалымдап турууга тийиш.

Бюджет жүргүзүү жана финансылык маселелер боюнча консультация берүү

Көптөгөн мигранттар, айрыкча жаш, квалификациясы жок жана финансылык сабаттуулугу жоктордун узак убакыт бою бюджетти башкаруу тажрыйбасы болбойт. Узак убакыттан кийин кайтып келген мигранттар өз өлкөсүндө жашоо үчүн канча акча керек экенин туура түшүнө алышпай, чыгымдарын жана бюджетин кайра пландаштыруу кыйынга турушу мүмкүн. Бул эң чоң тобокелчиликке алып келет, мында мигранттар

микрофинансылык мекемелерден же туугандарынан карыз алышы мүмкүн. Бул көйгөй менен күрөшүү үчүн мигранттарга финансылык консультация берүү жана аларга жеткиликтүү механизмдерди жана өлкөдө жашоого кеткен чыгымдарды эске алуу менен бюджеттин жооптуу жүргүзүлүшү жөнүндө маалымат берүү керек. Ошондой эле финансылык сабаттуулукка окутуу жана бюджетти пландаштыруу боюнча кыска мөөнөттүү курстарды уюштуруу зарыл. Жогоруда көрсөтүлгөн бардык аспекти абдан маанилүү, анткени кайтып келген мигранттардын экономикалык ийгиликтүү ре// интеграцияланышынан алардын жана алар кайтып келген үй-бүлөсүнүн жана жамааттын гана жыргалчылыгы көз каранды болбостон, өлкөнүн экономикалык абалына да оң таасирин тийгизет. Алар алып келген капиталды жана алардын эмгек потенциалын туура пайдалануу улуттук экономиканы калыбына келтирүүгө алгылыктуу таасирин тийгизет.

Тыянактар: ар бир кесип чебер мамиле жана аракет менен бизнеске айланышы мүмкүн. Ар бир кесип өмүр бою өзгөрүшү мүмкүн

Көнүгүү (15 мүн.)

Өсүштү ишке ашыруу планы

Мугалим студенттерди учурда өздөштүрүп жаткан адистиктин негизинде карьералык өсүш планын түзүүнү сунуштайт.

Мисалы, тигүүчүдөн өз брендинин модель түзүүчү - дизайнерине чейинки жол же авто механиктен автосалондун ээсине чейинки жол.

Цехте жалданган бычмачы-моделин түзүүчү – конструктор – жеке буйрутмалар-маркетинг курстары жана персоналды жана финансыны башкаруу боюнча бизнес – тренингдер-мини цех – ателье – өздүк бренди – башка өлкөлөргө экспорттоо.

Чет тили болобу, чектеш кесип, жаңы кесип болобу, ар дайым жана жаңы нерсени үйрөнүү жөндөмдүүлүгү сыяктуу кошумча билим - бул ар дайым чоң плюс жана горизонтторду жана бизнес мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү үчүн мүмкүнчүлүк берээрин түшүнүү керек.

Бул сессиянын жыйынтыгы: кайтып келүүнү пландаштыруу керек. Ал үчүн акча топтоо, тажрыйба жана билим топтоо керек, ошондо алган көндүмдөрүн колдонуп, өз ишин үйдөн баштоого болот. Бул кээде айлананызды кароого убакыт талап кылат. Кандай билимди, кандай кошумча көндүмдөрдү же адистикти алууга боло тургандыгы жөнүндө план түзүңүз. Дем алыш күндөрүн, онлайн сабактарды, кошумча мүмкүнчүлүктөрдү колдонуңуз.

Мисал келтирели: "Москвадагы кыргызстандык таксист. Москвада бир нече жумуш орундарын, анын ичинде өзүн экспедитор катары сынап көргөнүн айтты – ал азык-түлүк супермакеттери боюнча азык-түлүк ташыган. Бул иш ага кайтып келгенде чакан канаттуулар фермасын түзүп, Бишкектеги дүкөндөргө тоок жана жумуртка өткөрөм деген ойду жаратты. Айдоочу бул идея үчүн миграцияга ыраазы, бирок эмне үчүн бул идея өз мекенинде анын оюна келбегенине таң калды. Чет өлкөгө чыгуу идеяны түзүүгө жардам берет жана акыл-эсти менен билимди кеңейтет".

Миграцияны материалдык гана эмес, билим жагынан да пайдалуу пайдалануу керек.

"МЕНИН ИНСАНДЫГЫМДЫН ФОРМУЛАСЫ" көнүгүүсү

Ар бир катышуучу "плюс", "минус", "көбөйтүү", "бөлүү" белгилерин колдонуп, математикага окшош формулаларды ойлоп табышат, бирок формулалар химиялыкка көбүрөөк окшош болгон учурлар болот. Ирина = туюм + ирониялуу + жалкоолук Гулназ = (0,7 авантюризм + 0,5 ишенимдүүлүк) / 1,1 туруксуздук ж.б. бардык катышуучулар тапшырманын ушул бөлүгүн өздөштүргөндөн кийин, алар бүтүндөй топ алдында ачык формула боюнча баяндама жасашы керек. Бул "пленардык отурумдагы баяндама" болушу мүмкүн, анда ар бири доскага чыгып же

флипчартка формуланы жазып, ал жөнүндө топто айтып берет, ошондой эле "стенддик баяндамалар" (бул учурда ар бири өз формуласын кагазга жазып, көкүрөгүнө жабыштырат; катышуучулар өздөрү жөнүндө бири-бирине айтып, эркин режимде аудиторияны кыдырып чыгышат). Баяндамалардын жыйынтыгы боюнча мугалим зарыл болгон учурда бул "илимий конференцияны" жыйынтыктай алат. Көптөрдө кайталануучу сапаттарга жана жөндөмдөргө көңүл бурууга болот; же тескерисинче, ар кимдин ар кандай экенине басым жасоого болот. Эгерде формулалардын көпчүлүгү (адатта ушундай болот) кошууну жана көбөйтүүнү камтыса, анда индивидуалдуулук белгилердин жыйындысынан тураарын баса белгилөөгө болот, алардын ар бири өзүнчө башка бирөөдө да болушу мүмкүн, бирок жалпы системалар теориясынан белгилүү болгондой, "бүтүн - бул бөлүктөрдүн суммасынан көп". Эгерде топто "минустар" жана бөлүү белгилери даана байкалса, муну топтун өнүгүүгө, өзүн-өзү өркүндөтүүгө умтулуусу катары чечмелесе болот.

Интерактивдүү ыкмада сабак өтүүнүн методикасы

Адамзат маалыматты баяндоонун лекциялык-семинардык салттуу системасынан айырмаланган окутуунун башка үлгүлөрүн, ыкмаларын, каражаттарын, технологияларын талап кылган интернеттин, жаңы технологиялардын жана маалыматташтыруун доору - ХХI кылымга кирди. Мындай жаңы мүмкүнчүлүктөрдү издөө адамдын жаңы билимдерди алда канча ыкчам жана чыгармачылык менен издөө жөндөмүн, өз алдынчалыгын өнүктүрүүчү интеллектуалдык секирик жасоого жана таңууланбаган жаңы дүйнө таанымды калыптандырууга өбөлгө болуучу окутуунун интерактивдүү формасына алып келди.

Интерактивдүү ыкмалар – бул баарыдан мурда адамдын тажрыйбасына таянган окутуу, ал ошондой эле окутуунун катышуучулары жаңы маалымат алуудан тышкары, аны шыр эле жашоо өзүнөн талап кылган жаңы билим катары тажрыйбада колдонуусун боолголойт.

Окутуунун мындай формасы партисипативдик жол-жоболорго, башкача айтканда командалык катышууга жана бирге аракеттенишүүгө негизденет. Бул бүткүл топ окуу процессинин активдүү катышуучусу болушаарын билдирет, ошондуктан адамдар өз ара бөлүнүү менен өз билгендерин жана көйгөйлөрүн ортого салышат, ошондой эле оптималдуу чечимдерди бирге издешет.

Мындай ыкманын артыкчылыгы катышуучулардын билим алуусунун кайтарымдуулугунда:

- ✓ алардын маалыматтын негизи болуучу жеке билимдери жана мүмкүнчүлүктөрү бааланат;
- ✓ алар эч кандай кыйноосуз жана мажбурлоосуз, өзүлөрүнө ылайыктуу чөйрөдө акыл калчоо менен өз тажрыйбаларын бөлүшө алышат;
- ✓ тажрыйба жүзүндө колдонуу менен окууга мүмкүнчүлүк бар;
- ✓ алар билим алууга ыктыярдуу катышышат жана окуулары үчүн жоопкерчиликти өзүлөрүнө алышат.

Бул методиканын маанилүү артыкчылыгы ал татаал же эмоционалдык маанилүү маселелерди коркунуч жана тобокелдик коштогон реалдуу жашоодо эмес, коопсуз жагдайда талдоого уникалдуу мүмкүндүк берет.

Сабактарды уюштуруу жана өткөрүү боюнча методикалык (усулдук) сунуштар

Топ менен сабак өтүүчү адам тренер (машыктыруучу) деп аталат. Тренердин ролу, ири алды окуу процессин жеңилдетүү, фасилитация абалын жаратууда (топ ичинде өз ара түшүнүшүүнү жеңилдетүү (*англис тилинде «facilitate» – жеңилдетүү, жардамдашуу*)). Ал окутулуучу топ менен жаңы билимдердин, идеялардын ортосундагы ортомчу.

Биз окутуунун кийинкидей түзүмдүк жана мазмундук элементтерин сунуштайбыз:

Башкы максаттардын бири – окутуу маалында бардык катышуучулар үчүн бирдей шарттарды түзүү. Анткени, тендик жана топтун бардык мүчөлөрүнүн ортосундагы сый мамиле жаңы билимдерге жана көз караштарга натыйжалуу ээ болуунун милдеттүү шарты болуп саналат. Окутуу топтун мүчөлөрүндө бири-бирине, ошондой эле жаңы идеяларга жана жаңы маалыматтарга ишеним сезимин калыптандырышы керек. Материалды жакшы кабылдоо жана

синирүү үчүн топто катышуучулардын ар бири өз ойлорун эркин билдире алган, коюлган суроолорго жооп издөөдө демилгелүүлүк менен активдүүлүктү кубаттаган комфорттуу микроклимат түзүү сунушталат.

Көңүл бургула! Окутуу өтүп жаткан аудитория ыңгайлуу, жайлуу жана тиешелүү өлчөмдө болушу шарт.

Колдонууга керектүү материалдар: кагаз, калемсап, ар түстүү маркерлер, скотч, чоң жана чакан кагаз барактары. Такта, чоң кагаздарды (ватман) дубалга илгичтер же алууга жеңил флип-чарт (флип-чарт – бул жөн гана ак кагаздан жасалган жана илүү үчүн тешиктери бар чоң блокнот) зарыл.

Окуучулардын командасы тактага же кагазга топ үчүн зарыл маалыматты жазышат же катышуучулардын идеялары менен пикирлерин (суроого жоопторду) түшүрүшөт, схемаларды чийишет жана аныктамаларды жазышат. Жазуулар чечүүчү моменттерди эске тутарлык кылат, өтүлгөн материал боюнча жалпылоону негиздөөгө мүмкүндүк берет.

Окутуу учурунда слайддар менен видеофильмдерди пайдаланууга болот.

Көңүл бургула! Чыгармачыл ыкманы колдонуу менен окутуу үчүн зарыл болгон визуалдуу каражаттарды ар убак алмаштырууга болот. Бул жерде эң заманбап жабдуу ийгиликке кепилдик бербестигин эстегиле – бул болгону Сиздин маалыматты күчтөндүрүү жана тастыктоо үчүн колдонулуучу каражат.

Багыт берүү!

Окутуучу-тренер бир эле учурда жазып жана сүйлөөгө туура келгенде, эмне жазылып жатканын карай берген топ, айтылып жаткан сөздөрдү ынтаа менен уга албайт. Андан сырткары топто далысын салып, тактаны караганда үн басыңкы угулат.

Ар дайым өз сөзүнөрдү кагаз барагына эмес, бурулуп катышуучуларга даректегиле. Эске тутула: жазылгандар болгону силердин сөздөрдү гана толуктайт.

Даана жана чоң тамгалар менен жазгыла, тренингте катышуучулардын көңүлүн буруу үчүн ар түстүү маркерлерди пайдалангыла. Кызыл түстү баса белгилөө, ошондой эле символдор менен негизги сөздөрдү жазуу үчүн колдонула.

Толтурулган барактарды скотчту колдонуу менен бөлмөгө илип коюңуз.

Сабак өтүүнү пландоодо убакыт факторун эске алуу абдан маанилүү (45 мүнөт).

Сабактардын оң натыйжасына жетишүү үчүн бардык пландалган маселелерди карап чыгууга жетишүү максатында коюлган тапшырмаларга убакытты ылайыктуу бөлүштүрүү зарыл. Бул үчүн сабак аяктаганга чейин көрүнүктүү жерге илинип туруучу план болушу кажет.

Сабактардын планынын болушу окутууга позитивдүү таасир этип, катышуучулардын иштин багытын көрүүсүнө көмөктөшөт.

Окутуунун таасири чоң болушу үчүн сабактын эң башталышында кабылдоого жеңил маалымат сунушталуучу, топто ылайыкташтыруучу жана фасилитацияга шарт түзүүчү киришүү бөлүгү өтүлөт. Андан соң гана сабактын темасын түшүнүүгө негизди түптөө керек.

Сабакты киришүү сөзү же киришүү көнүгүүсү менен баштаган ылайык.

Киришүү бөлүгү өзүнө төмөнкү кадамдарды камтыган Кириш сөздү камтыйт:

- ✓ сабак темасынын аталышы;
- ✓ катышуучуларды сабак өтүү методикасынын (усулунун) өзгөчөлүгү менен тааныштыруу.

Кириш сөздөн кийин берилген Көнүгүүнү аткаруу талап кылынат.

Сабак окутуунун жыйынтыктарын чыгаруу менен аяктайт.

Көнүгүүлөрдү аткаруу боюнча кеңештер

Көнүгүүлөр кийинки талаптарга ылайык болушу керек:

- ✓ максаттуу;
- ✓ окутууга орундун дайындуу болушу;
- ✓ өткөрүүнүн белгиленген убактысы.

Көнүгүүлөрдүн жалпы планынан сырткары ар бир көнүгүү өткөрүү убагындагы өзүңүздүн аракет-планды түзүү зарыл.

Көңүл бургула! Артыкчылыктарды эске алгыла, башкача айтканда бардык маанилүү маселелерди биринчи кезекте талкуулагыла, экинчи даражадагы маалыматтарды бириктирип негизги иштен калган убакытка пландагыла.

Ар бир көнүгүү белгилүү бир ырааттуу логикалык кадамдарга бөлүнгөн. Эреже боюнча ал топту (окуучуларды) темага аралаштырып, багытты аныктоочу кириш сөздөн башталат. Андан соң топ менен иштөөнүн ар кандай формаларын пайдаланып топту кадам артынан кадамдап көнүгүүнүн максаттарына жетелейт. Көнүгүү жыйынтык чыгаруу менен аяктайт. Жыйынтык чыгаруу – көнүгүүнүн максаты жана натыйжасы шайкеш болгондугун текшерүүнүн зарыл шарты.

Окутуучу тренер окутууну максатына жеткирүү үчүн колдонулган ыкмалардын жана окутуунун натыйжасында топ эмнеге жетишээрин абдан так көрө билүүсү керек. Көнүгүүнүн максатына жетүүгө интерактивдүү методикалар (усулдар), өткөрүлгөн көнүгүүдөн кийинки таасирлер боюнча эркин пикир алмашуулар жардам берет. Бирок, көйгөйдү жалпы талкуулоонун тескери жактары да бар. Топтун көңүлүн негизги көйгөйгө багыттоо жана башка темаларга алаксуу менен катышуучуларда ойдун чар жайыт болуп кетишине жол бербөө маанилүү. Талкууну чектөө үчүн талкуу жүргүзүлүүчү багытты аныктоо кажет. Арийне, мындай шарттарда да көйгөйдү талкуулоонун жетиштүү сандагы ар кандай жоромолдору баары бир кала берет. Ошондуктан, ар бир көнүгүүгө болжолдонгон убакыттын узактыгына (убакыт чектелген шартта теманы кысуу өзгөчө маанилүү) же топтун курамына жараша жаңы чектөөлөрдү киргизүү керек.

Сабак учурунда окутуунун эң эле ар кандай ыкмалары колдонулат:

1. Брейсторминг (мээге чабуул – ой жүгүртүүгө чукул түрткү).
2. Чакан топтордо иштөө, өзүнө чаан топтордо (3-4 адамдан) иштөөнү жана жуп менен иштөөнү камтыйт.

3. Кайтарым байланыш көнүгүүлөрү.
4. Башкарылуучу талкуулоолор
5. «Окутуу менен үйрөнөм».
6. Ролдуу оюндар.
7. Ресурстук көнүгүүлөр жана кыймылдуу оюндар.
8. Мини-лекциялар.
9. Тегерете туруу.

Мээге чабуул (брейнсторминг)

Брейнсторминг (бул ыкманы мээге чабуул деп да аташат) белгилүү бир көйгөйгө тиешелүү максималдуу сандагы идеялар менен көз караштарды кыйла ыкчам топтоого жардам берет. Бул ыкма идеяларды эле оргутпастан, көйгөйлөрдү чечүүдө кыйла кайтарымдуу.

Брейнстормингдин ийгилиги эки башкы принципти сактоодон көз каранды.

- ✓ Биринчиси ар бир адамдын жекече иштөөсүнө караганда, алардын биргелешип иштөөсүндө топ (окуучулар) кыйла жогорку сапаттагы идеяларды жарата алат. Бул ылайыксыз болушу мүмкүн болгон идея жеткире иштелип чыккандыктан, ойлонулгандыктан жана топ жакшыртылгандыктан болот.
- ✓ Экинчи принцип – жаңы идеяларды иштеп чыгуу үчүн шарт эркин жана жагымдуу, ал эми адамдар – ачык айрым болушу кажет.

Бул принциптер брейнсторминг маалында жүрүм-турумдун негизги эрежелерине негиз болгон.

- ✓ Ар кандай сындардын жоктугу. Пикирлер комментарийлерсиз кабыл алынат.
- ✓ Идеяларды кубаттоо. Көңүл алардын сапатына эмес, сунуштардын санына бурулат.
- ✓ Катышуучулардын тең укуктуулугу.
- ✓ Бардык идеяларды жаздыруу.

Багыт берүү!

Адегенде брейнстормингдин максаты жана милдети түшүндүрүлөт: «Биздин мээге чабуул жасообуздун максаты мындай суроолорго жооп берүү менен таблицаны толтуруу...». Бул тапшырманын топто толук негиздеп, андан соң баш тема катары кыскача жазгыла. Андан кийин негизги эрежелерди чагылдыруу жана зарылдык жаралса, аларды түшүндүрүп, топто процедуралар менен тааныштыргыла. Идеялардын тизмесин түзүүнү аяктагандан кийин бардык суроолор боюнча каалаган пикирди айтууга мүмкүндүк пайда болорун, ал эми мээге чабуул процесси идеяларды баалоого эмес, аларды генерациялоону гана көздөөрүн баса белгилегиле. Эгерде убакыт боюнча чектөөлөр бар болсо, топ иштөө үчүн канча мүнөт калгандыгын билиши үчүн алар туурасында эскертип койгон оң.

Бардык идеяларды катышуучулардын айткан сөздөрү менен жазуу кажет.

Көңүл бургула! Эгерде топ жаңы идеяларды сунуштай албаган жагдай жаралса, сиз өз кеңештериңиз жана баяндамаларыңыз менен топто стимулдай аласыз.

Брейнсторминг процедурасынан кийин теоретикалык базаны бекемдөө үчүн киргизилген сунуштарды тактагыла жана толуктагыла. Зарыл болсо топтун мүчөлөрүнүн айтылган пикирлерин системалаштыргыла жана аларды калыпка салынган аныктамалар катары «кайтаргыла».

Көнүгүүлөрдү аткаруу учурунда катышуучуларды чакан топторго бириктирүү варианты абдан көп колдонулат (вариант катары: 3-4 адамдан турган мини-топтор жана жупташып иштөө). Бул кыска убакытта бардык катышуучуларга өз пикирлерин айтууга, көйгөйдү алда канча ыңгайлуу жана жагымдуу жагдайда талкуулоого мүмкүндүк берет, катышуучулардын ачылуусуна, бири- бири менен жакын баарлашуусуна жардам берет.

Чакан топтордун тажрыйбасы жана сунуштары кечирээк жалпы чөйрөдө талкууланат.

Көңүл бургула! Биригүү сунушун болушунча «топ бөлүнөт» дегенге караганда «топ биригет» деген сөздөр менен коштогон жакшы. Бул чакан топто жалпылык сезимди калыптандырууга, терс көрүнүштөргө каршы тура алган командалык биримдикке жетишүүгө жардам берет.

Көнүгүүлөрдүн көбү өз ара кайра байланышуу техникаларын пайдалануу менен өткөрүлөт. Суроолорду темага аралаштыруу үчүн катышуучулар аны менен канчалык тааныш экендигин баамдоо максатында көнүгүүлөрдүн башталышында берилет. Көнүгүүлөрдүн аягында суроолор бул материалды сиңирүү деңгээлин аныктоо жана аны терең түшүнүү үчүн берилет. Бул ошондой эле материалды болжолдуу түшүнбөй калуунун же жаңы идеялар менен маалыматтарды канааттандыралыксыз кабылдоонун себептерин айкындоого жардам берет.

Көнүгүүлөрдү өткөрүү учурунда талкууланып жаткан көйгөйгө карата катышуучулардын өз көз караштарын, ошондой эле аны чечүү боюнча сунуштарын толук эркин билдирүү шартында көйгөйдү жалпы талкуулоону кубаттоо керек. Жаңы маалыматты же көйгөйдү жана аны чечүүнү талкуулоо суроо-жооп формасында жүргүзүлөт, зарыл жоопко же аныктамага топту кыска жана так суроолорго кезеги менен конкреттүү кыска жооп берүү жолу менен жеткирет. Суроолорго жооп алгандан кийин окутуучу-тренер сөзсүз түрдө жоопторго талдоо жана талкуу жүргүзөт, ошондой эле жалпы жыйынтык чыгарат.

Багыт берүү!

Суроо бере билүү – маанилүү сапат.

Суроолорду:

- ✓ түшүнүүнү бекемдөө;
- ✓ топтун түшүнүү деңгээлин көзөмөлдөө жана баалоо;
- ✓ топко жетекчилик кылуу үчүн берилет, башкача айтканда, эгерде топ бир нерсени түшүнбөй жатса, кийинки суроолор жардам талап кылынуучу жагдайларды ачыкка чыгарышы мүмкүн болгондугу үчүн; ушундай жол менен баштапкы тема дискуссияга айланган учурда жакшы түзүлгөн суроо топту каралып жаткан нукка кайтара алат.

«Суроо-жооп» ыкмасы боюнча топ менен кандайча иштөө керек?

- ✓ Катышуучуларды көйгөйдү түшүнүүгө жеткирүү үчүн суроолор так ойлонулат жана негизделет.
- ✓ Топ же катышуучулардын кимдир бирөөсү жаңылыш пикир айткан учурда, анын катасын баса белгилөөнүн ордуна суроолордун тизмеги аркылуу керектүү жоопторго жеткирүү кажет.
- ✓ Толеранттуу болуу, адамдын бүткүл топтун пикиринен айырмаланган ой-пикир айтууга укугун таануу оң. Ошондуктан, окуу учурунда кандай гана ойлор айтылбасын, сиз катышуучуга ыраазычылык билдирип, бул конкреттүү адамдын пикири жана аны айтууга укуктуу (албетте, эрежелерди бузуучу же темага тиешеси жок, айланадагылардын өздүгүн, алардын жынысын, улутун мазактаган ж.б. сөздөрдөн тышкары) экендигин белгилегениңиз туура. Суроого жооп жалгыз эмес, көп санда болушу мүмкүндүгүн, жана ар бири өз пикирин айтууга укуктуу ар кандай адамдардын көз караштары жана позицияларынын баарысы айтылууга укуктуу экендигин баса белгилөө зарыл.
- ✓ Суроолор Сизге ашкере көп сүйлөгөндөрдү токтотууга жардам берет. Аларга эң эле жөнөкөй каршы турууга болот – конкреттүү жана так, «жабык» суроолорду (тагыраагы «ооба» же «жок» деп жооп бере турган жана узак талкуулоого жол бербей турган) бергиле.

Мисалы:

Сиз: демек, сиз бардык аялдар чет өлкөгө эмне үчүн баратышкандыгын билишет деп эсептейсиз?

Катышуучу: ооба, бирок...

Сиз: (ыкчам анын жообун бөлүп): рахмат, кимдин пикири башкача?

- ✓ Башка варианты да болушу мүмкүн. Эгерде кимдир бирөө узак жана кайра-кайра сүйлөсө, ал адамга ыраазылык билдирип жана ага сабак маалында башка катышуучулардын да пикирин угуу абдан маанилүү экендигин, жана дал ошол максатта «кыска жана тема боюнча гана сүйлөө» эрежеси кабыл алынгандыгын айтыңыз. Башка сөз ала электерди да өз ойлорун айтууну өтүнүңүз.
- ✓ Эгерде топтон кимдир бирөө сизге суроо менен кайрылса, ыраазычылык билдирип, бул суроону маанилүү/кызыктуу/жакшы деп атап топко даректеңиз. (Ыраазычылык билдирем. Кызыктуу суроо. Ким жооп бере алат?) Бардык каалоочулар жооп айтышкандан кийин гана сиз өз вариантыңызды сунуштаңыз.

Мындай амалдуу жүрүш сизге үч эсе пайда берет:

- ✓ биринчиден, эгерде сиз жообун билбесеңиз, топтон кимдир-бирөө баары бир жооп берет;
- ✓ экинчиден, жоопту ойлонуу үчүн убакытты утасыз;
- ✓ үчүнчүдөн, сиздин жооп башка жооптордун арасында айтылганда, сиз топко кысым көрсөтпөйсүз жана иш жүзүндө толеранттуулукка үйрөтөсүз. Бул жерде көйгөйгө карата ар түрдүү көз караштарга көңүл бөлүнүз.
- ✓ Талкуулоо учурунда топтун айрым мүчөлөрүнүн ортосунда өз ара диалог же талаштарга жол бербөө кажет. Бардык суроолор менен жоопторду өзүңүзгө буруңуз. Эгерде эки катышуучунун ортосунда талаштар же талкуулар жаралса, аларга ыраазылык билдирип, бул тема боюнча башкалардын ой айтуусун өтүнүү кажет.

- ✓ Башкарылуучу талкуулоо маалында дискуссиялардан оолак болууга умтулуңуз. Топтогу дискуссия аны өткөрүү убактысын чектеген жана дискуссиянын суроолорун (же конкреттүү кырдаалдын анализин) ынанымдуу тандаган, дискуссиянын жүрүшүн билгичтик менен максаттуу башкаруу шартында гана мүмкүн.
- ✓ Суроолорго белгилүү бир билимди талап кылган жооптордон качууга аракет кылыңыз. Эгерде жообуңуздун тууралыгына ишене албасаңыз, аны топко даректеңиз, ал эми өзүңүз талкууну гана жыйынтыктаңыз.
- ✓ Суроолорду жергиликтүү шартка жана муктаждыкка ылайыкташтырыңыз.

«**Окутуу менен үйрөнөм**». Бул методиканын (усулдун) идеясы, ар бир катышуучу маалыматтын белгилүү бир үзүмүн алып, аны болушунча башка көп адамдар менен алмашуусунда турат. Мында өз маалыматын бир нече жолу кайталоо менен адам аны эсине жакшы тутат. Алынган маалымат окулбайт, ким менен жолукса да кайра-кайра айтылат. Ошондуктан, бул методика катышуучулары иш бөлмөдө (абадагы молекулалар сыяктуу) ары-бери эркин кыймылдаган «Броун кыймылы» деп да аталат.

Жаңы материалды үйрөнүү жана синирүү үчүн жаңы идеялардын өзөгүн көргөзмөлүү түшүндүрүүнүн алда канча таасирдүү каражаты катары **ролдуу оюндар** пайдаланылат. Алар билимди синирүүгө өбөлгө болот, ошондой эле катышуучуларга алынган билимди шыр эле колдонууга жардам берүүчү жөндөм жана шык топтоого мүмкүндүк берет.

Оюн – бул баарлашуунун белгилүү ченемдерин репетициялоо, турмуштук кырдаалдардын моделдерин элестетүүгө жардам берүүчү, жана конкреттүү кырдаалда «утулууга», адамдын психологиясын мыкты түшүнүүгө мүмкүндүк берүүчү келечектеги ишмердиктин репетициясы.

Конкреттүү кырдаал ойнолуп жаткан учурда, башка карап тургандардай эле ойноочулар да көйгөйдүн көмүскө ташын жана көйгөйдөн чыгуунун жолун көрүүгө мүмкүнчүлүк алат. Буга ролдуу оюн учурунда жаралган кошо санаа тартуу атмосферасы өбөлгө болот.

Ошентип, оюндун катышуучулары конкреттүү учурдагы аракетти гана репетициялабастан, топко тигил же бул конкреттүү кырдаалдан чыгуунун вариантын баалоого мүмкүндүк берет, көйгөйдү чечүүнүн күч колдонулбаган ыкмаларын табууга жардамдашат, тигил же бул учурда кантип туура аракеттенүү керектигин айтып берет.

«Аракет аркылуу окутуу жана өз ара аракеттенишүү-интеракция» (ролдуу оюн методикасын ушундайча да атоого болот) – окутуунун жана тажрыйба топтоонун эң таасирдүү ыкмаларынын бири. Өзүңдүн баштан кечиргендерин узак убакыт эстен кетпей сакталат. Мындан сырткары, башка адамдардын абалын түшүнүүнүн, ошондой эле алардын жүрүм-турумуна себепчи болгон жагдайларга баа берүү жөндөмүнүн пайда болушу ролдуу оюндун артыкчылыгы болуп саналат. Ошондуктан, ролдуу оюндан максималдуу пайда алуу үчүн, сунушталган кырдаалдар реалдуу турмушка абдан жакын болушу кажет.

Окутуу учурунда мини-лекциялар пайдаланылышы мүмкүн.

Мини-лекциялар (10-20 мүнөт) андан ары иштөө үчүн зарыл, катышуучуларга көйгөйдү терең түшүнүп жана тиешелүү тыянак чыгарууга көмөктөшүүчү жаңы маалыматты берүү мүмкүнчүлүгүн тартуу кылат. Ал мүмкүнчүлүк зарыл маалыматты кабарлаганында эле эмес,

акыл калчоо жана көйгөйдү чечүү үчүн бул маалыматтын пайдалуулугуна топту ынандырууда турат. Ошондуктан, мини-лекция маалында кошумча суроолор же кыскача пикир алмашуу колдонулат.

Мини-лекция жалпы талкуулоо же көнүгүү менен аяктайт, анын жүрүшүндө мини-лекция аяктагандан кийин катышуучуларга кагазга чыгарылган текст түрүндө таратуу үчүн баяндалган маалыматты пайдалануу тажрыйбаланат.

Көңүл буруңуз!

- ✓ Интерактивдүү окутуунун жазылбаган эрежелери бар, ошондуктан сабактын жүрүшүндө бир гана ыкма менен чектелип калууга болбойт. Ар кандай ыкмаларды колдонуу окуучулардын сабакка кунт коюп көңүл буруусуна шарт түзөт жана алардын жөндөмдүүлүктөрүн арттырууга өбөлгө түзүү менен катар, иш-аракеттердин бир нече моделин бир эле учурда колдонуу учурундагы чыныгы турмуштук кырдаалды чагылдырат.
- ✓ Миграция коопсуздугунун негиздерин окутуу коомдогу оң өзгөрүүлөргө багытталышы керек. Бирок, сабактардын жүрүшүндө мигранттар үчүн кесепетин тийгизген мыйзамсыз миграциянын көптөгөн мисалдары, ошондой эле алардын укуктары менен эркиндиктеринин бузулуу мисалдары окуучуларга үмүтсүздүк жана алсыздык сезимин пайда кылышы мүмкүн. Сабактан кийин жаштар: «Ооба, маселе бар, эмне кыла аларыбызды билбей жатабыз» деп айтпашы керек. Ошондуктан, мыйзамсыз миграция деңгээлин төмөндөтүүгө жана адам сатуунун курмандыктарына конкреттүү жардам көрсөтүүгө багытталган коомдогу жана мамлекеттик институттардагы иш-аракеттер менен өзгөрүүлөргө катышуучулардын көңүлүн буруп, басым жасоо керек. Ушундай багыт берүүдөн улам, ар бир сабак позитивдүү аякталып, анда көйгөйлүү туюктан чыгуунун жолу көрсөтүлүшү зарыл.
- ✓ Көнүгүүлөрдө талкууга сунуш кылынган маселелердин бардыгын аткаруу милдеттүү эмес. Айрым көнүгүүлөрдө алардын саны өтө эле көп. Бул топтун курамына, сиздин көнүгүүгө көз карашыңызга, көнүгүүнү пландаштырган убактыңызга, ошондой эле талкуу кандай жүрүп жатканына байланыштуу сизге ылайыктуу маселени тандап алууга мүмкүнчүлүк берет. Сиз биздин маселелерге өзүңүздүн варианттарыңызды сунуштасаңыз болот же өзүңүздүн маселелериңизди түзсөңүз болот. Ошондуктан, көнүгүүлөрдөгү маселелерди топко сабак берүүдө биринчи кезекте негизге алуу керек деген ишара катары караңыз.
- ✓ Көнүгүүлөр жергиликтүү материалдарды, улуттук жана башка өзгөчөлүктөрдү эске алуу менен колдонулушу керек. Көнүгүү учурунда аймактын конкреттүү маселелерин, катышуучулардын конкреттүү көйгөйлөрүн чечүү үчүн талкууларды жана мээ чабуулун колдонуңуз. Сабакты пландаштыруудан мурда өзүңүзгө бере турган суроолор: Мен эмнеге жетишким келет? Бул үчүн топ менен эмне кылышым керек, бул максатка кантип жетсем болот? Андан кийин гана максатка жетүү үчүн керектүү көнүгүүлөрдү тандап, сабактын планын жазыңыз. Сабак учурунда, көнүгүүлөрдү биринен кийин бирин улантып жатканда, сабактын негизги максаты жөнүндө унутпаңыз. Бул жөнүндө окуучуларга ар дайым эскертип туруңуз.
- ✓ Ошондой эле, класстагы балдар – жаштар, аларды жөндөмдүү деп ойлобогон оң, алардын жаш курагы окуудагы ийгиликке кепилдик бербесин унутпоо керек. Окутуунун натыйжалуу жана сапаттуу болушу үчүн класста отургандар бул билимди өзүлөрү үчүн

пайдалуу деп эсептеши керек. Кантсе да, адамдар өзүлөрү үчүн пайдалуу нерсе болсо же өздөрүн жабырлануучулардын ордуна коюп көргөндө гана көйгөйдү сезе алышат.

- ✓ Эмнени билгиси келсе да, жаштар аны өздөрү үйрөнүшү керек. Демек, сабак учурунда өз алдынча иштөөнүн көлөмүн максималдуу көбөйтүү, программаны кызыктуу жана окутуунун максаттарына ылайыктуу кылуу зарыл.
- ✓ Өз ишиңизде биздин интерактивдүү окутууну жүргүзүү боюнча сунуштарыбыз биздин тажрыйбабызга негизделгенин унутпаңыз. Сиз буга чейин алган тажрыйбаңызга, теориялык билимиңизге жана практикалык көндүмүңүзгө таянып, тиешелүү түзөтүүлөрдү, усулдук өзгөртүүлөрдү киргизе аласыз. Эң негизгиси – ааламда мыйзамсыз миграцияны кыскартууга жетүү жолунда «мажбурлоо» усулу менен окутуунун мүмкүн эместигин өздөштүрүү керек!

Адам сатуу көйгөйлөрү

Адамдарды сатуу жана мыйзамсыз ташып келүү: окшоштугу жана айырмасы



Адам сатуу, адатта, экономикалык пайда алуу үчүн жеке адамдардын эксплуатацияга кабылышына же ушул абалда калышына алып келген процессти билдирет

АДАМ САТУУ жеке адамды **ТОВАР** болууга мажбурлаган трансулуттук уюшулган кылмыштык ишмердүүлүк. Бул товар жансыз зат катарына тендештирилип, аны сатып алууга, сатууга, сыйлоого, алмаштырууга ж.б. мүмкүн болот. Ага карата менчик укугунун атрибуттары колдонулуп калат.

АДАМ
(жумуш издөө)

ЖАЛДАГЫЧ
(жумушка
орноштурууну
сунуштоо)

БАШТАПКЫ МАМЛЕКЕТ

- Көз каранды кылуу (карызга батыруу ж.б.)
- Жумуштун шарттары жөнүндө толук эмес маалымат
- Мыйзамга каршы аракеттерге тартуу
- Алдоо
- Жаңжал
- Алдамчылык

КУРМАНДЫК

**Кирүүнү/чыгууну
камсыз кылган жак**

ТРАНЗИТТИК МАМЛЕКЕТ

- Чек арадан тоскоолдуксуз, мыйзамсыз өтүүнү камсыз кылуу
- Жалган документтерди берүү
- Чек арадан мыйзамсыз өтүүдө коштоп жүрүү

КУРМАНДЫК

**Курмандыкты
сатып алган жана
эксплуатациялаган
жак**

КӨЗДӨЛГӨН МАМЛЕКЕТ

- Көздөлгөн өлкөдөгү жолугушуу
- Документтерин мыйзамсыз алып коюу
- Карыздык көз карандылыгын декларациялоо
- Сатып алуу
- Сатуу
- Эркиндигин чектөө
- Коркутуу
- Зомбулук
- Жумуш иштөөгө же кызмат көрсөтүүгө мажбурлоо

- ✓ *Бул тизмекте биринчи болуп* адамды алдоо жолу менен көндүргөндүгү үчүн киреше алуучу жалдагыч турат. Тажрыйба көрсөткөндөй жалдагыч жалгыз иштебейт, алардын өзүнчө тобу болушу ыктымал.
- ✓ *Экинчи болуп чыгарууну камсыздаган* адам турат, ал курмандыкка документ жасап бергендиги же курмандыктын чек арадан өтүүсүн жана курмандыкты барар өлкөсүнө жеткирүүнү камсыз кылгандыгы үчүн акы алат. Топтун мүчөлөрүнүн бири документтерди даярдоо менен алектенет, башкалары чек арадан тоскоолдуксуз өтүүнү көзөмөлдөшөт, үчүнчүлөрү баруучу мамлекеттеги акыркы пунктка чейин жеткирүүнү камсыздашат.
- ✓ *Кирешенин жана пайданын үчүнчү ээси кабыл алуучу, төлөмдү кабыл алуучу тарап*, ал курмандыкты кабыл алуучу мамлекеттин аймагына киргизгендиги же алып келгендиги жана аны кул ээсине саткандыгы үчүн акы алат. Мурда айтылгандай кабыл алуучу жана кул ээси катары бир адамдын болушу чанда кездешет, курмандыктарды кабыл алуу жана бөлүштүрүү, аларды иштетүү менен ар кимиси өз милдетин аткаруучу адамдардын тобу алектенген учурлар көп кездешет.
- ✓ *Кирешенин төртүнчү алуучусу эксплуататор болуп калат*, ал курмандыктын физикалык мүмкүнчүлүктөрүн, кара күчүн жана башка ресурстарын тикелей иштетүүдөн

өз кирешесин табат. Курмандыктын баш ийүүсүн жана качып кетпөөсүн камсыздоо үчүн эксплуататорго жок дегенде аларды кайтаруучу, көзөмөлдөөчү адамдардын тобу керектелет. Адатта алар күзөтчүлүк эле эмес, курмандыкка карата алардын эркин сындыруу, коркутуу жана баш ийдирүү максатында зомбулук көрсөткөн зөөкүрлөрдүн да милдетин аткарышат. Сексуалдык эксплуатациялоо учурларында курмандыктын жарактуу абалын көзөмөлдөө үчүн медициналык кызматкерлер тартылат. Бул жерде ошондой эле жергиликтүү бийликтин коррупциялашкан өкүлдөрү аралашат, алар эксплуататорлорду «калкалашат». Көп учурларда бир эле курмандыкты колдон- колго сатышып жана ар кандай максаттарга иштетишет.

Адам сатуунун формалары:

- ✓ **Мажбурлап иштетүү:** «Өз кызматын ыктыярдуу сунуш кылбаган кайсыл бир адамды жазалоо менен коркутуу аркылуу аткаруу талап кылынган ар кандай жумуштар же кызматтар» (Эл аралык эмгек уюмунун 1930-жылдагы №29 Мажбурлап же милдеттүү иштетүү жөнүндө Конвенциясы);
- ✓ **Кулчулук:** «Менчик укугуна мүнөздүү айрым же бардык укуктар колдонулган адамдын жагдайы же абалы» (Кулчулук, эрксиз абал, мажбурлап иштетүү жана кулчулукка окшош институттар, үрп-адаттар жөнүндө Улуттар Лигасынын 1926-жылдагы Конвенциясы);
- ✓ **Эрксиз абал:** Палермо протоколунун алгачкы долбоорлорунда эрксиз абал адамды башка бир адамдын ага же башка адамдарга кандайдыр бир кызматты көрсөтүүгө мыйзамсыз аргасыз кылып же мажбурлаган жана мындай баш ийүүнүн башка ылайыктуу альтернативасы жок жагдайы же абалы; буга үйдөгү чарбалык жумуштарды аткаруу жана карыз капканына кабылуу кирет;
- ✓ **Сойкулук:** Палермо протоколунда «сойкулук» термининин аныктамасы жок; «башка адамдарды сойкулукка эксплуатациялоо» же «сексуалдык эксплуатациялоонун башка формалары» деген түшүнүк адам сатуу боюнча 3-берененин (а пунктчасы) контекстинде гана каралат.
- ✓ **Кул сатуу:** «Кайсыл бир адамды кулга айлантуу максатында кармап алуу, сатып алуу жана аны каалагандай пайдалануу менен байланышкан бардык аракеттер; кайра сатуу же алмаштыруу максатында кул сатып алуу менен байланышкан бардык аракеттер; адамды сатуу же алмаштыруу максатындагы бардык аракеттер, жана кулдарды сатуу же ташуу боюнча ар кандай аракеттер» (Кулчулук, эрксиз абал, мажбурлап иштетүү жана кулчулукка окшош институттар, үрп-адаттар жөнүндө Улуттар Лигасынын 1926-жылдагы Конвенциясы);
- ✓ **Карыз капканына кабылуу:** «Эгерде аткарылган жумуштун тиешелүү түрдө аныкталуучу баалуулугу карызды жабууга эсептелбесе же бул жумуштун узактыгы жана анын мүнөзү аныкталбаса, карызкордун карыздан кутулуу үчүн өзүнүн жеке эмгегин же өзүнөн көз каранды адамдын эмгегин күрөөгө салуудан жаралган жагдай же абал» (Кулчулукту, кул сатууну жана кулчулукка окшош институттарды, үрп-адаттарды жоюу жөнүндө 1956-жылдагы Кошумча Конвенция).
- ✓ **Эмгекти эксплуатациялоо.** Балдарды плантацияларда, шахталарда жана башка, мисалы химиялык заттар жана пестициддер, кооптуу жабдуулар колдонулуучу коркунучтуу шарттарда иштөөгө мажбурлашы мүмкүн. Келген өлкөлөрдө аларды кээде тышкы дүйнөдөн оолак кармашат, алар аткарууга мажбурлап жаткан жумуштун зыяндуу шарттары жөнүндө бийликтерге билдирүүдөн коркушат. Айрым учурларда балдарды адам

чыдагыс шарттарда иштетүү максатында алып кетишет. Эреже боюнча алардын үй-бүлөсүнө насыя төлөнөт, «чыгымдарды төлөө» же пайыздар баланын эмгек акысынан кармалат, бул кармоолордун өлчөмү баланы «кайра сатып алууга» эч бир арга калтырбайт.

- ✓ **Үй чарбаларындагы жумуш.** Эл аралык эмгек уюмунун (ЭЭУ) маалыматтары боюнча жашы жете элек үй кызматчыларынын басымдуу бөлүгү – кыздар. Балдарды жана ата-энелерди кээде билим алуу же жакшы жумушка ээ болуу келечеги менен азгырышат. Арийне, адам сатуунун курмандыгына айланган балдар документсиз жана эч бир жардамсыз калышат. Алар коопсуздук, тамак-аш жана баш паанек жаатында толугу менен өз кожоюндарына көз каранды жана алардын көпчүлүгү оор шарттарда иштөөгө туура келет.
- ✓ **Сексуалдык эксплуатация.** Адам сатуунун курмандыгы болгон балдарды, айрыкча кыздарды притондордо, массаждык салондордо, көчөлөрдө жана стриптиз-клубдарда, ошондой эле порнографиялык фильмдерге тартуу үчүн пайдаланышат. Так маалыматты айтуу кыйын, бирок ЭЭУ тарабынан 2000-жылы дүйнөдө балдардын эмгегин пайдалануу боюнча жүргүзүлгөн баалоолорго ылайык, 1,9 млн. бала коммерциялык секс индустриясынын чөйрөсүндө адам сатуучулар, сутенёрлор жана «кардарлар» тарабынан физикалык эң оор, сексуалдык зомбулук жана зөөкүр мамиле жасалган шарттарда эксплуатацияланууга тартылган.
- ✓ **Куралдуу түзүлүштөргө жалдоо.** Колдо бар маалыматтар боюнча, балдар дүйнөнүн дээрлик бардык аймактарында жакында аяктаган жана учурдагы 30дан ашык согуштук жаңжалдарга солдат катары пайдаланылган. Айрым балдар жакырчылыктын жана үй-бүлөдөгү зомбулук мамиленин айынан куралдуу түзүлүштөргө өзүлөрү кирип жатышса, башкаларын жалданууга мажбурлашат же уурдашат. Куралдуу жаңжалдардын жүрүшүндө балдар ар кандай максаттарга пайдаланылат: алар чабарман, жүк ташыгыч, ашпозчу катары кызмат өтөшөт, сексуалдык кызмат көрсөтүү менен «аялдык» милдетти да аткарышат, же жоокер катары согуштук операцияларга катышышат. Жакыр үй-бүлөлөрдүн же жакындарынан ажыратылган, өз үйүнөн алыстагы, согуштук жаңжалдардын зонасында жашаган, билим алууга таптакыр мүмкүнчүлүгү жок же ата-энесинен ажыраган балдарды жалдоо жалдагычтар үчүн жеңил.
- ✓ **Никеге туруу.** Өтө жакырчылыкта жашаган үй-бүлөлөрдө кыз баланы көп учурларда ашыкча эсептешет, жана аны өзүнөн алда канча улуу адамга никелөө бүткүл үй-бүлөнүн жан багуу ыкмасы катары каралат. Айрым учурларда акча табуу максатында чет өлкөгө кеткен эркектер өз жеринен аял табууга аракет кылышат, ушул себептен улам жашы жете элек колуктулар адам сатуучулардын объектисине айланышат. Эркектер арасында, айрыкча ВИЧ-СПИД жуктуруп алуу коркунучу жогору аймактарда жаш кыздарга үйлөнүү аракеттери күч. Кээде ВИЧ-инфекциядан сактап калат деген жаңылыш түшүнүк менен жакындары кызды күйөөгө эрте чыгууга мажбурлашат. Эртелеп никеге туруу 19 жашка чейинки кыздардын 40 жана 49 пайызына ВИЧ жуккан Борбордук жана Батыш Африкада кеңири тараган.
- ✓ **Мыйзамсыз бала асыроо.** Ошондой эле, Палермо протоколу «мыйзамсыз бала асыроо кулчулукка окшоп кеткен учурлардагы» мыйзамсыз бала асыроо максатындагы сатууларга каршы күрөштү да камтыйт. Бала асыроого болгон суроо-талаптардын көбөйүшү ымыркайларды жана жаш наристелерди мыйзамсыз сатуунун кеңейишине өбөлгө түздү. Кээде өнүгүп жаткан өлкөлөрдө энелер кичинекей балдарын өзүлөрү

сатышса, башка учурларда ымыркайларды уурдашат, энелери бала өлүү төрөлдү деп коюшат.

- ✓ **Спорттук таймаштарга катышуу.** Айрыкча эркек балдарды төөлөрдүн жарыштарында чабандес кылуу үчүн сатышат же сатып алышат. Спорттун бул түрү чоң кирешелерди алып келет, салмагы жеңил болгондуктан балдарды пайдалануу өзгөчө ылайыктуу. Төөлөр менен жарыштар абдан коркунучтуу, жана чабандес катары балдарды пайдалануу алардын майып болушуна жана ал турсун өлүмгө кабылуусуна алып келиши мүмкүн. Кожоюндары утулуп калган учурларда чабандес балдарды жазалашат, эмгек акыдан жана тамак-аштан ажыратышат, психологиялык жана физикалык катаал мамилеге кириптер кылышат.
- ✓ **Кайырчылык.** Балдар кайырчылык же көчө соодасы менен иштетүүгө мажбурлоо максатында адам сатуучулар тарабынан жалданышы же алардын курмандыгына айланышы мүмкүн. Кээде көргөндөр аяп, көбүрөөк садака берсин деген максатта кожоюндары балдарга атайын залака келтиришет.
- ✓ **Органдарын алуу.** Палермо протоколдунда органдарды алуу адамдарды сатуу максаттарынын бири катары өзгөчө баса белгиленет. Мындай ырайымсыз тажрыйбанын бетин ачуу жана алардын эсебин алуу дээрлик мүмкүн эмес, ошого карабастан бул тууралуу маалыматтар арбын. Парламентарийлер мындай көмүскө иштер бар экендигин билиши керек

Адам сатуунун заманбап тенденциялары жана чакырыктары

Көптөгөн эксперттердин жана эл аралык уюмдардын берген баасы боюнча, адам сатуу туруктуу темп менен өсүп, курмандыктарды тартуунун жаңы формаларына ээ болуп, экономиканын жаңы тармактарына кирип, эң заманбап технологиялар менен куралданууда. Бүгүнкү күндө адам сатуу санариптик мейкиндикке уламдан-улам кирип баратат, бул кылмышкерлерге анонимдүү бойдон калууга, курмандыктарды бир өлкөдө болсо, башка өлкөдө жалдап алууга жана кардарларга өз “кызматтарын” алыстан сатууга мүмкүндүк берет.

Адам сатуу кылмыштын жашыруун түрү болуп саналат, эң чоң киреше алып келүүчү, ачылуу коркунучу төмөн. 2021-жылы Global Organized Crime Index глобалдык индексинин эксперттик баалоосуна ылайык, адам сатуу эл аралык кылмыш рыногунда баңги менен соода кылуу, курал-жарак сатуудан, мыйзамсыз миграцияны уюштуруудан жана уюшкан кылмыштуулуктун башка түрлөрүнөн алдыга озуп чыккан.

ЭЭУнун маалыматы боюнча, акыркы жылдардагы адамдарды сатуунун эволюциясы анын максаттарынын эмгекти эксплуатациялоого карай жылышына алып келди, ал сексуалдык эксплуатациялоо максатында адамдарды сатууга караганда кеңири жайылган жана азыраак аныкталган.

Адам сатуунун аныкталган курмандыктарынын 24-31%ын сатууга дуушар болгон балдардын саны абдан тынчсыздандырат жана аларды онлайн сексуалдык эксплуатацияга тарткан кылмышкерлердин эң көп бутасы балдар болуп саналат.

Трансулуттук, ошондой эле ички соодасынын көлөмү жаңы төрөлгөн ымыркайларды кийин кайра сатуу максатында кош бойлуу аялдарды алып кетүү көбөйдү, аларды аныктоо баланы кийин эксплуатациялоону камтыбаган суррогат энеликтин чек ара зонасы менен татаалдашат. Медициналык кызматтын бул чөйрөсүндө тыкыр жөнгө салуунун жоктугу көбүнчө дарыгерлерди жана процесстин башка катышуучуларын кылмыш жоопкерчилигине тартууга алып келет, ал эми бейкүнөө бала өзүнүн биологиялык үй-бүлөсү менен жашоо мүмкүнчүлүгүнөн ажырайт.

Кылмыш чөйрөсүндө эксплуатациялоо максатында (баңги заттарды мыйзамсыз жүгүртүү, уурулук, алдамчылык, социалдык төлөмдөрдү бурмалоо ж.б. үчүн) адамдарды сатууну катталган өлкөлөрдүн саны төрттөн бирине көбөйдү. Мисалы, Улуу Британияда 2021-жылы эксплуатациянын бул түрү биринчи жолу басымдуулук боюнча мажбурлап эмгектин башка түрлөрүнөн ашып түштү, муну түшүнүүгө болот. Адам сатуунун курмандыгын мажбурлоо менен жасаган кылмыштары үчүн жоопкерчиликтен бошоткон мыйзам ченеми бар болгон күндө да жазаланбоо принциби өтө сейрек колдонулат жана көпчүлүк учурларда курмандыктар эки жолу болуп калат – адегенде кылмышкерлер тарабынан эксплуатацияланат, анан алар мамлекет тарабынан жазаланат.

Психикалык жана физикалык жактан мүмкүнчүлүгү чектелген адамдарды тилемчилик кылуу максатында сатуунун өсүшүн белгилеген өлкөлөрдүн саны 20%га өскөн. Бул маалыматтардын баары ЕККУнун 2020-2021-жылдары адамдарды сатууга каршы күрөшүү боюнча милдеттенмелеринин аткарылышынын акыркы баяндамасынан алынган.

Эксплуатацияга дуушар болгон мигранттар өз алдынча качып кете албагандыктан, аларды туткундан физикалык жактан бошотууну суранышат-уруп-сабоодон, өч алуудан, полиция аларды "кожоюнуна" кайтарып берүүдөн же камап, депортациялоодон коркушат. Кыздар ачыкка чыгуудан жана стигматизациядан, шылдыңдоодон жана зордук-зомбулуктан коркушат. Мигранттардын көбү иш берүүчүлөр алып кеткен документтерди калыбына келтирүүгө муктаж жана алар үчүн мыйзамсыз иммигрант деп таануу эксплуатациядан да коркунучтуу. Бирок ден соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адамдар жана балдар көп учурда оор кылмыштын курмандыгы болуп калганын түшүнбөгөндүктөн кайрылышпайт.

Экстремизмге аралашкан адамды тааный турган белгилер

1. Мурда колдонулган сөздөргө тиешеси жок лексикадагы капыстан өзгөрүү:

- диний же жарым аскерлештирилген түзүмдөгү иерархия (эмир, эмират, жихад, мужахид);
- жаштарды тартууда манипуляциялык психотехникаларды колдонуу, жаңы коомдук милдеттенмелер (иншаллах (Ант берем), "Нан кармап ант берем", адам таандык болгон жамааттардын атын атап көрсөтүү);
- диний тексттерден цитаталар же аларга шилтемелер.

Мындай "ачкыч сөздөр" адатта үгүт баракчаларында, брошюраларда жана материалдарда, анын ичинде псевдо-диний түшүндүрмө мүнөздөгү материалдарда колдонулат.

2. Мурда белгилүү бир адамга мүнөздүү болбогон жүрүм-турумдун кескин өзгөрүшү:

- күтүлбөгөн жерден эч кандай себепсиз тамеки чегүүнү, спирт ичимдиктерин ичүүнү, сөгүнүүнү таштоо, муну жашоонун жаңы эрежелери менен түшүндүрүү;
- башкалар менен жакшы мамиле түзүп жүргөн жайдары жигит кокусунан эле түнт болуп, анын абалын сурагандарга кыжырлана баштайт;
- тынымсыз коркуу жана шектенүү симптомдору. Диаметралдык карама-каршы вариант дагы мүмкүн - адам жаңы социалдык топтун колдоосуна ээ болуп, өзүнө ишенимдүү, ал тургай өзүнө ишенген жана текебер болуп калат;
- күчтүү спортко, согуш өнөрүнө, ок атууга, учтуу куралга ээ болууга күтүүсүздөн күч алуу;
- күтүлбөгөн жерден эч кандай себепсиз диний, эзотерикалык материалдарга (видео роликтерге, тексттерге, атайын электрондук ресурстарга) кумарлануу; сүйлөшүүдө - бул тармактагы жаңы бийликтерге шилтемелер же видеолордун, тексттердин, веб-сайттардын мазмунуна шилтемелерди келтирүү;
- диний, расалык, этникалык, саясий тирешүүнү, анын ичинде реалдуу турмушта түздөн-түз зордук-зомбулук аракеттерин пропагандалоого негизделген жана онлайн режиминде фото жана видео отчетторду талап кылган аралаш (онлайн жана оффлайн) сценарийлери ойнутулган атайын компьютердик оюндарга болгон ышкыбоздук. Мисалы, электрондук "Чоң оюн. Системаны буз", бул туурасында жогоруда айтылган;
- аялдарга болгон мамиле өзгөрөт. Аялдардын төмөндүгү, акыл-эс жөндөмүнүн, жеке сапаттарынын төмөндүгү тууралуу кеп-сөздөр колдоого алынып, жактырылып баштайт. Аялга болгон мамилеси ага «бир бечара» катары болуп, ага бой көтөрө баштайт;
- диетанын кескин жана күтүүсүз өзгөрүшү - чочконун этинен жасалган тамактардан баш тартуу, өсүмдүк тамактарынын жана чөп татымалдарынын көптүгү.

3. Кадимки кийимди атайын кийимге алмаштыруу, чач жасалгасын өзгөртүү:

- мисалы, православдык үй-бүлөдөн чыккан кыз хиджаб кие баштайт; гардеробдон кийимдин "ачык" элементтери жоголот (төшү ачык блузкалар, кыска юбкалар, ашыкча жаркыраган жана түркүн түстүү кийимдер); чач жасалгасы өзгөрөт (коомдук жайда башы дайыма жоолук менен жабылат); парфюмерия жана косметика колдон жоголот;

- эркек галстук тагынууну токтотот; кийимдин түстөрү "караланып" жана бирдей болуп калат; адистештирилген теспе пайда болот; мүнөздүү сакал өсөт. Ваххабизмге кирген адамдар өзгөчө салтка туура келген ич кийим кийүүнү токтотот;
- араб тилиндеги татуировкалар пайда болот, көбүнчө ислам диний тексттеринен цитаталар, ошондой эле "ислам мужахиддери" маданиятынан келип чыккан татуировкалар (жапон же кытай тилдериндеги татуировкалар Заманбап маданиятта кызыктуу сүрөттөр катары кабыл алынып, ээсине стиль жана сырдын элементин берет).

4. Жаштарды тартууда манипулятивдүү психотехниктерди колдонуу

- айкын категориядан: жаш адамдын гардеробунда нацисттик символикасы бар кийим, стилдештирилген өтүк, атрибут буюмдары (мисалы, нацисттик символикасы бар төш белгилер) пайда болот; нацисттик символикасы бар татуировкалар же тиешелүү булактардан алынган цитаталар пайда болот; чач кыркуу өтө кыска же башын таңып алат.

5. Жаңы тааныштардын/достордун пайда болушу, ачык эмес социалдык идентификациясы бар жаңы социалдык микрогруппа:

- жаңы тааныштар мурунку чөйрөгө таандык эмес,
- жаш курагы боюнча бир кыйла улуу,
- кызыкчылыктар чөйрөсүнүн жана тааныштар чөйрөсүнүн так дал келбестиги,
- жаңы тааныштар мурунку жашоосу тууралуу маалымат беришпейт же атайылап бурмалашат,
- жаңы тааныштар жаш адамдын үй-бүлөсү же жакын чөйрөсү менен таанышуудан качышат, онлайн же өз тобунда баарлашууну артык көрүшөт.

Жалдоочулардын белгилери:

1) эреже катары, жаңы таанышыңыз сиздин жеке жашооңузга, хоббиңизге, көйгөйлөрүңүзгө, тынчсызданууларыңызга, каржылык абалыңызга активдүү кызыга баштайт. Ал муну келечекте адамга кысым көрсөтүү үчүн керектүү "баскычты" табуу үчүн жасайт.

2) адамга эмне же ким жетишпей жатканын аныктап алгандан кийин, жалдоочулар адамдын жашоосунда бош орун алууга аракет кылышат. Ал сага дос болууга, сүйүктүүңүз, шерик, мугалим, куткаруучу жана башка болууга умтулат. Кийинчерээк ага милдеттүү болуп калуу үчүн, көйгөйлөрүңүздү чечүүгө жардам берүүгө аракет кыла баштайт (сиз андан сурабасаңыз дагы). Стзтдт сактандырышы керек болгон фразалар: "мен сага жардам бергим келет", "сен азыр канчалык жардамга муктаж экениңди билбейсиң".

3) жалдоочу сиздин жашооңузду өзгөртүүгө аракет кылат: "сени баалабаган адамдар менен ажырашуу", "жаңы досторду табуу", "сенин уникалдуулугуңду, талантыңды түшүнбөгөн ата-энеңе жана туугандарыңа көңүл бурбоо "деген китептерди же макалаларды окууну сунуштайт.

Жалдоочу белгилүү бир жүрүм-турумду программалоо үчүн эмоционалдык абалды башкарат. Ал сиз менен да макул болушу мүмкүн: "Сен баарын туура айтасың. Мен сиз менен толук макулмун. азыр айтканыңдын бардыгы тең эсимде, менин таанышымда да так эле ушундай

болгон". Же сиздин пикириңизди кескин сындап баштайт: "Сен айткандын баары логикага жатпайт! Мына сенде психологиялык билим барбы? Анда унчукпай эле отура турчу".

4) Жалдоочунун башкы милдети — адамды манипуляциянын алдында алсыз, коргоосуз калтыруу, адамдын дүйнө таанымына, жашоо принциптерине, идеяларына шек келтирүү.

5) Андан кийин ал бардык көйгөйлөрдү кээде чечүүгө убада берет, бирок аны үчү сөзсүз кандайдыр бир тапшырманы аткаруу керек. тест катары ар кандай, эң жөнөкөй кызмат сурашы мүмкүн. Эгер жабырлануучу макул болсо, анда ал жалдоочунун кайырмагына илинип калган.

6) андан кийин, адатта, жеке таанышуу үчүн, жаңы досторду табуу үчүн кандайдыр бир чогулушка же жолугушууга чакыруу келет.

Эсиңизде болсун! Жалдоочулар сыртынан айырмаланбайт жана жүрүм-туруму менен өзгөчө бөлүнүп турбайт.

Эгер Сиз коогалаң белгилеринин жыйындысын тапсаңыз эмне болот?

Укук коргоо органдарына кабарлаңыз.

Үй эмгегине мажбурлоо маселелери

ЭЭУнун маалыматы боюнча, мигрант үй жумушчулары дүйнөдөгү жумушчулардын аялуу категориясына кирет. Көптөгөн изилдөөлөр көрсөткөндөй, бардык үй жумушчулары, мейли өлкөнүн жарандары болобу, мыйзамдуу же мыйзамсыз мигранттар болобу, оор жана жана эксплуатациялык эмгек шарттарынан корголгон эмес. Бирок, мигранттардын аялуулугу, айрыкча айрыкча мыйзамсыз жүргөн аял мигранттарды көбүнчө өлкөнүн тилин жана мыйзамдарын, жергиликтүү шарттарды жана маданий салттарды билбегендиги күчөтөт.

Обочолонуу жана маалыматтын жоктугу

Аял-эмгек мигранттарынын мыйзамсыз административдик статусу аларды тобокелдиктерден (документтерди текшерүү, депортация ж.б.) качуу үчүн өзүн ого бетер обочолонтуп алып жүрүүгө мажбурлайт.

Мындан тышкары, алар көбүнчө барган өлкөнүн тилин жакшы билишпейт, обочолонуп, өз укуктары тууралуу маалыматтары жок. Үй жумуштарынын жашыруун мүнөзү алардын обочолонушун күчөтөт жана маалыматка, ошондой эле коргоо жана жардам көрсөтүү каражаттарына ээ болуу мүмкүнчүлүктөрүн, ал тургай, алар бар болгон учурларда да, чектейт.

Эмгек контрагынын жоктугу

Үй эмгеги негизинен формалдуу эмес экономикада орун алгандыктан, эмгек мыйзамдарынын негизги жоболорунун сакталышы да күмөн. Эмгек шарттары жана жалдоочу менен кызматкердин мамилеси көбүнчө жазуу жүзүндөгү келишимге эмес, оозеки макулдашууга негизделет. Андан тышкары, көпчүлүк жумушчулар, айрыкча, мигрант аялдардын эң аялуу тобу иштөө шарттары боюнча сүйлөшүүлөрдү жүргүзө алышпайт.

Административдик статус жана бийликтин теңдемсиздиги мигранттар алардын туруксуз же мыйзамсыз административдик статусунун натыйжасында көп кездешкен аялуу абал эмгек мамилелерине таасирин тийгизет. Изилдөөчүлөр бул мамиле мындан ары милдеттенменин, коргоонун жана жоопкерчиликтиң чегинде эмес, тескерисинче бийлик жана эксплуатациялоо, көз карандылык жана теңине алуу мамилелери менен аныктала тургандыгын баса белгилешет.

Ушул факторлордон тышкары, жалдоочу менен кызматкердин ортосундагы бийликтин теңдемсиздиги көмөк көрсөтүү чараларынын жетишсиздиги жана үй жумушчулары үчүн жеткиликтүү болгон зыяндын ордун толтуруу каражаттарынын чектелиши менен күчөйт.

Миграциялык саясаттан улам келип чыккан административдик көз карандылык жана алсыздык

Өнүккөн жана өткөөл мезгилдеги экономикага ээ өлкөлөрдө үй жумушчуларынын кызматтарына суроо-талаптын өсүшү үй кызматтары секторунда жумуш издеген аялдардын миграциясын жеңилдетүү максатында миграциялык саясатты иштеп чыккан мамлекеттердин көбөйүшүнө алып келди.

Миграциялык программалардын же макулдашуулардын мүнөзү жана алкагы колдонуудагы социалдык келишимдерге жана миграциялык мыйзамдарга жараша болот.

Эл аралык коомчулук жана коомчулук уюмдары бул саясат мигрант үй жумушчуларын, айрыкча алардын өлкөдө болушунун мыйзамдуулугу конкреттүү жумуш келишимине же жалдоочуга көз каранды болгон, ал эми кызматкер жумуш берүүчүнү же эмгек секторун алмаштыра албаган учурларда жетиштүү деңгээлде коргоону камсыз кылбай тургандыгын моюнга алышат. Мындан тышкары, эмгек миграциясына карата аялдарды жана кыздарды коргоо чараларын өркүндөтүү жана кыянаттык менен пайдалануу тобокелдиктерин азайтуу максатында гендердик факторду эске алуу менен миграциянын мыйзамдуу жана ишенимдүү каналдарын түзүүгө өбөлгө түзгөн, мындай саясатты жана практиканы иштеп чыгуу жана колдонуу маанилүү. Ушуга байланыштуу миграцияны кубаттаган жана өлкөдө мыйзамдуу болууга уруксат берген кабыл алуучу өлкөлөрдүн демилгелери атайын визаларды берүү аркылуу үй жумушчулары үчүн күтүлбөгөн кесепеттерди жаратып, эмгек мигранттарына

коргоо чараларын сунуштабастан же алардын абалын өзгөртүүгө мүмкүнчүлүк бербестен, алардын көз карандылыгын жана алсыздыгын шартташы мүмкүн экендигин да белгилей кетүү зарыл. Жалпысынан алганда, эмгек мигранттарынын укуктук статусу канчалык ишенимсиз болсо, алардын жумуш берүүчүгө көз карандылыгы ошончолук күчөйт жана эксплуатацияга ошончолук аялуу болуп калышат.

№6 тиркеме

Жумуш орундарындагы басмырлоо жана зомбулук.

Гендердик зомбулуктун ар кандай көрүнүштөрү коомдо дагы эле сакталып келет жана андан сырткары калыптанган социалдык нормалар, үрп-адаттар, каада-салттар, диний ырым-жырымдар түрүндө колдоого алынууда. Мындай көрүнүштөр - жумуш орундарындагы эмгектик басмырлоо, сексуалдык асылуу, гендердик зомбулук болуп саналат.

Эмгектик басмырлоо-бул ишке кабыл алуу, кызмат ордунан жылдыруу, эмгек өргүүсүнө кетүү, бошотуу, иш таштоо, аз акы төлөнүүчү кызмат ордуна которуу, жумуш ордун башка аймакка которуу, эмгек акыны төмөндөтүү, жумуш убактысын өзгөртүү, сөгүш жарыялоо, мажбурлап иштетүү, жумуш орундарындагы зомбулук ж. б. сыяктуу чөйрөлөрдө жумуш берүүчүнүн кызматкердин эмгек мамилелерине таасирин тийгизет жагымсыз иш-аракети.

Зомбулук жана куугунтуктоо-бул максаты, натыйжасы же мүмкүн болгон натыйжасы физикалык, психологиялык, сексуалдык же экономикалык зыян келтирүү, анын ичинде гендердик зомбулук жана куугунтуктоо болуп саналган, жалгыз же кайталанган окуя болобу, бир катар алгылыксыз жүрүм-турумдун же коркутуунун формасы.

Гендердик зомбулук жана куугунтуктоо (тике же кыйыр түрдөгү) жыныстык же гендердик таандыктыгынан улам адамдарга багытталат, же белгилүү бир жыныстагы же белгилүү бир гендердик таандыктагы адамдарга ар кандай таасир этет жана сексуалдык асылууну камтыйт.

Зордук-зомбулук көрсөтүү коркутуулардан жана оозеки кемсинтүүдөн (зыян келтирүү ниетин, анын ичинде оозеки коркутууларды, дене-бойду коркутуп-үркүтүү жана жазуу түрүндөгү коркутууларды) физикалык кол салууларга, атүгүл адам өлтүрүүгө чейин (уруп-сабоо, зордуктоо, ок атуучу курал жана травматикалык курал сыяктуу курал колдонуу, бычак, айланадагы буюмдар...) өзгөрүшү мүмкүн.

Гендердик басмырлоо (тике, кыйыр) - жынысы боюнча адамдардын укуктарын жана кызыкчылыктарын чектеген ар кандай айырмалоо, жокко чыгаруу же артыкчылык берүү; саясий, экономикалык, социалдык, маданий, жарандык же коомдук турмуштун ар кандай башка тармактарында эркектер менен аялдардын тең укуктуулугун таанууну, пайдаланууну же жүзөгө ашырууну алсыратууга же ажыратууга багытталган.

Бирдей мүмкүнчүлүктөр- гендердик теңчиликке реалдуу жетүү үчүн зарыл болгон каражаттардын жана шарттардын системасы.

Сексуалдык асылуу-сексуалдык мүнөздөгү аракеттер, ал оозеки же физикалык жактан көрсөтүлгөн, эмгек, кызматтык, материалдык, үй-бүлөлүк жана башка көз карандылыкта турган адамды басынтууну жана кемсинтүүнү түшүндүрөт (, 2008-жылдын 4-августундагы № 184 "Эркектер менен аялдар үчүн бирдей укуктар менен бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиктери жөнүндө" КР Мыйзамы).

Жумуш ордунда зордук-зомбулук белгилүү бир кесиптик шарттарда пайда болот. Такси айдоочулары, медициналык кызматкерлер, чекене соода жана тейлөө кызматкерлери, коммуналдык кызматтардын кызматкерлери, азык-түлүк жана товарларды жеткирүү боюнча чабармандар, коопсуздук жана укук коргоо органдарынын кызматкерлери, мейманкана жана коомдук тамактануу кызматкерлери бул тобокелдикке көбүрөөк дуушар болушат. Эл аралык эмгек уюму (ЭЭУ) жумуш ордунда зордук-зомбулукту адамдардын өлүмүнө жана жаракат алышына алып келүүчү кооптуу өндүрүштүк фактор катары санайт.

ЭМГЕК КЕЛИШИМИ

_____ шаары "___" _____ 20__ ж.

_____, мындан ары «Жумуш берүүчү»
(Ишкананын аталышы)_____ атынан жана жаран, мындан ары «Иштөөчү»
(аты-жөнү, кызматы)

төмөндөгүлөр жөнүндө ушул эмгек келишимин түздү:

I. Келишимдин мааниси

1.1. Иштөөчү төмөнкүдөй кызматка кабыл алынат: _____

(штаттык тизмеге ылайык кызматтын толук аталышын көрсөтүү)

1.2. Иштөөчүгө _____ айга сыноо мөөнөтү белгиленет.

II. Тараптардын укуктары менен милдеттери

2.1. Иштөөчүнүн милдеттери:

2.1.1. Эмгектик милдеттерин, Жумуш берүүчүнүн буйруктарын жана тескемелерин абийирдүүлүк менен аткаруу;

2.1.2. Ишкананын ички эмгек тартиби эрежелерин сактоо;

2.1.3. Ишкананын коммерциялык сырын түзгөн маалыматтарды ачыкка чыгарбоо;

2.1.4. Ишкананын мүлкүнө астейдил кам көрүү;

2.1.5. Жумуш иштөө үчүн ага берилген жабдууларды, шаймандарды, материалдарды туура жана белгиленген максатта колдонууну. Зарыл болгон учурда, Иштөөчү Жумуш берүүчү менен макулдашуу аркылуу ишканада өзүнүн жеке мүлкүн колдонууга, акы төлөнүүчү же акысыз негизде убактылуу пайдаланууга берүүгө укуктуу.

2.1.6. Жумушту коопсуз жүргүзүү боюнча эмгекти коргоо эрежелерин, нускамаларын жана Жумуш берүүчүнүн буйруктарын сактоо;

2.2. Жумуш берүүчү милдеттери:

2.2.1. Иштөөчүнү анын адистигине жана квалификациясына ылайык жумуш (материалдар, жабдуулар, тапшырмалар ж.б.) менен камсыз кылуу;

2.2.2. Өндүрүштүк зарылчылык жаралганда же жумуш токтоп калган учурда Жумуш берүүчү Жумушчунун адистигин жана квалификациясын эске алуу менен, аны ушул эле ишканадагы ден соолук абалына зыян келтирбей турган башка жумушка убактылуу которууга укуктуу;

2.2.3. Иштөөчүгө эмгектин жакшы жана коопсуз шарттарын түзүү, ошондой эле Иштөөчүнү атайын коргонуу каражаттары менен камсыз кылуу;

2.2.4. Эмгек келишими түзүлгөндө Иштөөчүнү алдын ала медициналык кароодон өткөрүү Жумуш берүүчүнүн эсебинен уюштурулат;

2.2.5. Иштөөчүнүн эмгекти коргоо боюнча окутуудан өтүүсүн камсыз кылуу жана анын билимин ырааттуу түрдө текшерип туруу;

2.2.6. Иштөөчүгө анын жумуш ордунда эмгекти коргоонун абалы жөнүндө маалымдоо;

2.2.7. Жумуш берүүчү өндүрүш муктаждыктарына байланыштуу иштөөчүнү ашыкча жумушка жана дем алыш жана майрам күндөрү иштөөгө тартууга анын жазуу жүзүндөгү

макулдугу аркылуу гана укуктуу жана ар бир конкреттүү учурда эмгек акы же компенсация төлөө ушул келишимдин 3.4-пункттарында каралган шарттарда сакталат.

III. Эмгек акы

3.1. Иштөөчүгө айлык эмгек акы _____ сом өлчөмүндө белгиленет.

3.2. Ошондой эле иштөөчүгө төмөнкүдөй төлөмдөр белгиленет:

- _____ өлчөмүндө бир кызмат ордунда көп жыл иштегендиги үчүн кошумча акы;
- _____ өлчөмүндө ай сайын (квартал сайын) сыйлык;
- жыл ичиндеги иштин натыйжалары боюнча сыйақылар (Сыйақы төлөө жөнүндө жобого ылайык) _____ өлчөмүндө.

3.3. Эмгек акы айына бир жолу, ар бир айдын _____ күнүнөн кечиктирилбестен (же айына эки жолу, белгилүү бир төлөө күндөрү көрсөтүлүп) төлөнөт.

3.4. Убакыттан ашыкча иштөөгө, дем алыш жана майрам күндөрүндөгү жумуш аткарууга эки эселенген эмгек акы төлөнөт.

IV. Жумуш убактысы жана эс алуу убактысы

4.1. Иштөөчүгө белгиленет:

- **беш** күндүк эс алуу менен беш күндүк иш жумасы; же
- **алты** күндүк эс алуу менен алты күндүк иш жумасы (көрсөтүлсүн).

4.2. Бир күндүк жумуш күнүндөгү иш убактысынын узактыгы _____ саат, тыныгуу _____ саат.

4.3. Иштөөчүгө жыл сайын _____ жумушчу күндүк өргүү берилет, анын ичинде:

- негизги узартылган өргүү _____ жумушчу күн;
- кошумча өргүү _____ жумушчу күн.

4.4. Өргүү ишканадагы өргүүлөрдүн графигине ылайык же жылдын ылайык келген мезгилинде тараптардын макулдашуусу боюнча берилет.

4.5. Жумуш берүүчү өндүрүштүк муктаждыкка байланыштуу иштөөчүнү макулдашуу жолу менен гана, эмгек өргүүсү башталган күндөн тартып он эки күндөн кийин жана анын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен эмгек өргүүсүнөн чакыртып ала алат. Ага пайдаланылбаган өргүү күндөрү ошол жылы эле милдеттүү түрдө берилет.

4.6. Тараптардын макулдашуусу боюнча Иштөөчү ага берилген акы төлөнүүчү өргүүгө бөлүк- бөлүк менен чыга алат.

4.7. Зарыл болгон учурда, Жумуш берүүчү Иштөөчүгө акы төлөнбөгөн өргүү берүүгө укуктуу.

4.8. Эгерде Иштөөчү акы төлөнүүчү өргүүнү толугу менен пайдаланбаса, анын каалоосу боюнча, ага пайдаланылбаган өргүү күндөрү үчүн акчалай компенсация төлөнүп берилиши мүмкүн.

V. Кепилдиктер жана компенсациялар

5.1. Иштөөчү мамлекеттик, коомдук же аскердик милдеттерди аткарган, сот ишине катышкан, өзүнүн эмгекке жарамдуулугун аныктоо үчүн медициналык мекемелерде текшерилген учурларында, ошондой эле мыйзамдарда белгиленген башка учурларда, Иштөөчү үчүн жумуш орду (кызматы) жана орточо эмгек акысы сакталат.

5.2. Жумуш берүүчү Иштөөчүнүн иш сапарлары учурунда жана жумуштун кыдырма мүнөзүндө, жумуш боюнча башка жерге баруусундагы кошумча чыгымдарды, ошондой эле Иштөөчүгө таандык мүлктү пайдалануу боюнча чыгымдарды төлөп берет.

5.3. Эмгек келишими бузулганда бардык пайдаланылбаган жылдык жана кошумча өргүүлөр үчүн иштөөчүгө акчалай компенсация төлөнүп берилет.

VI. Тараптардын жоопкерчилиги

6.1. Иштөөчү эмгек тартибин бузгандыгы үчүн, Жумуш берүүчү ага карата төмөнкүдөй тартиптик жазалардын бирин колдонууга укуктуу:

- сөгүш;
- орточо айлык эмгек акынын 20 пайызынан ашпаган өлчөмдө айып пул;
- эмгек келишимин токтотуу.

6.2. Жаракат алуудан, кесиптик оорудан же ден-соолукка башка зыян келтирүүдөн улам Иштөөчүнүн ден-соолугуна келтирилген зыяндын бардыгы Жумуш берүүчү тарабынан толугу менен төлөнүп берилет.

6.3. Иштөөчүнүн иштөө мүмкүнчүлүгүнөн мыйзамсыз ажыратылган бардык учурлары үчүн Жумуш берүүчү ага албаган эмгек акысын төлөп берет.

6.4. Жумуш берүүчү Иштөөчүгө таандык мүлккө зыян келтирген учурда, Жумуш берүүчү бул зыяндын ордун накта толтурууга милдеттүү.

6.5. Жумуш берүүчүнүн мүлкүнө келтирген зыяны үчүн Иштөөчү өзүнүн орточо айлык кирешесинин чегинде материалдык жактан жооп тартат.

VII. Өзгөчө шарттар

7.1. Иштөөчүнү техникалык коопсуздук шарттары жана Ички тартип эрежелери менен тааныштыруу ишканада колдонулуп жаткан тартипке ылайык жүргүзүлөт.

7.2. Иштөөчүгө төмөнкү жабдуулар бекитилген: _____

(жабдуулардын, материалдардын ж.б. тизмеси көрсөтүлөт)

7.3. Эгерде Иштөөчүнүн жумуш ордунда анын өмүрүнө же ден-соолугуна коркунуч келтирген жагдайлар пайда болсо, анда Иштөөчү Жумуш берүүчү ушул жагдайларды жойгонго чейин, жумушту аткаруудан баш тартууга укуктуу, бул убакытта Иштөөчүнүн орточо эмгек акысы сакталат.

VIII. Эмгек келишимин өзгөртүү жана токтотуу

8.1. Эмгек келишими Тараптардын макулдашуусу боюнча каалаган убакта токтотулушу мүмкүн.

8.2. Бул келишим Иштөөчүнүн демилгеси боюнча Жумуш берүүчүгө эки жума мурун жазуу жүзүндө билдирүү менен бузулушу мүмкүн.

8.3. Келишим Жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча төмөнкү учурларда бузулушу мүмкүн:

1. Технологиядагы өзгөрүүлөр, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруу, натыйжасы иштөөчүлөрдүн саны (штаты) өзгөрүүсүнө жана иштин мүнөзүнүн өзгөрүүсүнө алып келчү жумуш көлөмүнүн кыскарылышы, же ишкананын жоюлушу;
2. Квалификациясынын жетишсиздигинен же ден соолугунун абалынан улам Иштөөчүнүн аткарылган жумушка ылайыксыздыгы;
3. Иштөөчү тарабынан эмгектик милдеттердин дайыма бузулушу;
4. Иштөөчү өзүнүн эмгек милдеттерин бир жолу бузушу;
5. Жумушун айкалыштырбай иштеген башка иштөөчүнүн кабыл алынуусуна байланыштуу, эмгек шарттары боюнча жумушун айкалыштырып иштөөнүн чектелгендигинин себебинен жумушун айкалыштырып иштеген менен эмгек келишимин токтотуу;
6. Менчик ээсинин алмашуусуна байланыштуу ишкананын жетекчиси менен эмгек келишимин бузуу.

8.4. Тараптардын ортосунда келип чыккан эмгек талаш-тартыштары мыйзам чегинде чечилет.

8.5. Эмгек келишими бузулган учурда Тараптар өздөрү бири-бирине пайдаланууга тапшырган мүлктү кайтарып беришет.

8.6. Бул келишим Тараптар кол койгон учурдан тартып күчүнө кирет.

8.7. Келишим 2 нускада, ар бир тарапка бир-бирден нускада түзүлдү.

8.8. Келишим _____ жыл бою 20 _____ жылдын
«__» _____ тартып; 20 _____ жылдын «__» _____ чейин күчүндө болот.

IX. Тараптардын реквизиттери:

Иштөөчү: _____ <i>Жарандын толук аты-жөнү)</i> Паспорту: сериясы _____ Шаары _____ Көчөсү _____ Эсептик бетэсеби _____ № _____ берилген Иштөөчү _____	Жумуш берүүчү: _____ _____ _____ _____ _____ _____ Директор _____ МО
--	---

Эмгек мыйзамы боюнча чечмелөөлөр.

- Эгерде иштөөчү жумуш берүүчүнүн же анын өкүлүнүн макулдугу же тапшыруусу боюнча кагаз жүзүндөгү эмгек келишими жок эле ишине киришсе, эмгек келишими иш башталган учурдан тарта түзүлдү деп эсептелет. Иштөөчүнүн ишке киришүүсүнө уруксат кылуу жумуш берүүчүнү аны менен кагаз жүзүндө келишим түзүү милдетинен бошотпойт (КР ЭК 57-бер.).
- Түзүлгөн эмгек келишиминин негизинде иштөөчүнү жумушка кабыл алуу үч күндүк мөөнөттө жумуш берүүчүнүн буйругу (токтому, чечими) менен бекемделет. Жумуш берүүчү буйрук (токтом, чечим) менен иштөөчүнү ал ишке чыккан учурдан тарта үч күндүк мөөнөттө кол койдурдуу менен тааныштырат (КР.ЭК 58-бер.).
- Көп учурда мөөнөттүү эмгек келишимдери негизсиз түзүлөт, мөөнөттүү эмгек келишимин түзүү үчүн шарттардын тизмеги КР ЭКнын 55-беренесинде келтирилген. Сыноо мөөнөтүн ар кандай белгилөө кеңири тараган эреже бузуулардын бири болуп саналат.
- Иштөөчүнүн сыноо мөөнөтү менен кабыл алынгандыгы жөнүндө шарт эмгек келишиминде көрсөтүлүшү абзел, ансыз иштөөчү сынаксыз кабыл алынган болот (КР ЭК 62-бер.).

Жумушка кабыл алууда сыноо мөөнөтү төмөнкүлөр үчүн белгиленбейт:

- ✓ мыйзамда белгиленген тартипте өткөрүлгөн сынак боюнча тиешелүү кызмат ордун ээлөөгө кабыл алынып жаткандар;
- ✓ кош бойлуу аялдар;
- ✓ курагы 18 жашка толо электер;

Эмгек китепчеси, белгиленген үлгүдөгү бул документ, иштөөчүнүн эмгек ишмердиги жана эмгек стажы жөнүндөгү негизги документ болуп саналат.

- Жумуш берүүчү мекемеде 5 күндөн ашык иштеген бардык иштөөчүлөргө, эгерде алар үчүн бул мекемедеги жумуш негизги болсо эмгек китепчесин ачууга милдеттүү.
- Эмгек китепчесине жумушка кабыл алуу, башка туруктуу ишке которуу жана иштөөчүнү бошотуу жөнүндө маалыматтар, ошондой эле эмгек келишимин токтотуунун негиздемеси түшүрүлөт.
- Эмгек келишимин токтотууда эмгек китепчеси иштөөчүгө бошотулган күнү (акыркы иш күнү) берилет. Жумуш берүүчүнүн күнөөсү боюнча иштөөчү бошонуп жатканда эмгек китепчеси убагында берилбегендиги үчүн жумуш берүүчү ага эмгек китепчесин кармаган ар бир күн үчүн орточо күнүмдүк эмгек акысын төлөп берет.

Сыноо мөөнөтү катардагы иштөөчүлөр үчүн үч айдан ашуусу мүмкүн эмес.

Кызматкердин эмгек функциясы-бул: штаттык тизимге ылайык ээлеген кызматы боюнча, тиешелүү квалификациясын көрсөтүү менен кесиби же адистиги боюнча ишти аткаруу (биринчи вариант); кызматкерге тапшырылган иштин конкреттүү түрүн аткаруу (экинчи вариант).

- Иштөөчүнүн сыноо мөөнөтү менен кабыл алынгандыгы жөнүндө шарт эмгек келишиминде көрсөтүлүшү абзел, ансыз иштөөчү сынаксыз кабыл алынган болот (КР ЭК 62-бер.).
 - Иш убактысынын нормалдуу узактыгы жумасына 40 сааттан ашпайт. Стандарттык дем алыш күн жекшемби. Бул убакыттан ашыкча иштөөгө компенсация төлөнүүгө тийиш.
 - Иштөөчүлөргө эс алуу кепилденет: түштөнүү, дем алыш күндөр, эмгек өргүүсү.
- Түштөнүүгө тыныгуу – күн ортосунда 30 мүнөттөн кем эмес жана 2 сааттан ашпайт. Сиз график боюнча календардык 28 күнгө эмгек өргүүсүн алууга укуктуусуз.
- Кээде жумуш берүүчү сиздин эмгек акыңызды бөлүштүрөт: бир бөлүгү банк же касса аркылуу берилет (ал "ак" деп аталат, анткени ал мамлекетке көрүнүп турат жана андан салык төлөнөт), ал эми калган бөлүгү "колго" берилет. Адатта, колго берилген эмгек акы эч жерде жазылган эмес жана оозеки келишим менен гана шартталган. Мындай эмгек акы, жекече "конверттеги эмгек акы" деп аталат. Эгерде сиз мындай төлөө шарттарына макул болсоңуз, анда бул сизди аялуу абалга алып келерин түшүнүшүңүз керек – өргүү жана оорулуу күндөр эмгек акынын "ак" бөлүгүнөн эсептелет жана иш берүүчү "конверттеги" эмгек акыны такыр төлөбөй коюшу мүмкүн.
 - Сиз өз каалооңуз боюнча иштен бошоп кетүүгө укуктуусуз.
- Жумуштан кетүү чечимиңиз жөнүндө жумуш берүүчүгө эки жума мурун эскертишиңиз керек. Эгер макулдашсаңыз жумуш берүүчү сизди эки жума бүтө электе иштен бошото алат.

Жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузуу (КР ЭК 83-бер)

- Ишке чыкпай койгон учурларда (жүйөлүү себептерсиз жумушчу күн ичинде үч саат катары менен иш ордунда жок болуу) эмгек келишими жумуш берүүчү тарабынан бузулушу мүмкүн.
- Ишке убактылуу жарамсыз (ооруган) жана эмгек өргүүсүндө жүргөн учурунда (мекеме жоюлган же жумуш берүүчү жеке жак ишмердигин токтоткон учурларды эске албаганда) жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча иштөөчүнү бошотууга жол берилбейт.
- Жумуш берүүчү Сизди «берене боюнча» жөн эле бошото албайт – бул Сизди опузалоонун амалы. Эгерде Сиз бошонууну каалабасаңыз эч кандай жагдайда өз каалооңуз боюнча арыз жазбаңыз.

Резюме түзүүнүн эрежелери.

Резюме – бул сиз жөнүндө биринчи жаралган пикир. Туура жазылган жана иштелип чыккан Резюме сиздин кесиптик компетенттүүлүгүңүздү жана өзүңүзгө болгон ишенимди көрсөтөт. Каалаган кызмат ордуна сынак жарыяланганда жумуш берүүчүгө көп сандагы Резюмедар келет, алардын ичинен эң мыктылары тандалат. Эгер сиз бул тармакта эксклюзивдүү адис болсоңуз да, бирок Резюмеңизде муну так чагылдыра албасаңыз же аны шашылыш түрдө жасай албасаңыз да, тилекке каршы, аңгемелешүүгө чакыруу алуу мүмкүнчүлүгүңүз өтө аз болот.

Резюменин башкы максаты-жумуш берүүчү сиз менен жолугушууну каалашы. Кайсы болбосун жакшы Резюменин борборунда өзүнүн ийгиликтерин жана жетишкендиктерин көрсөтүү болушу керек.

Өздүк маалымат. Аты-жөнүн, туулган датасын, байланыш маалыматын камтууга тийиш. Үй жана уюлдук телефондорду, электрондук почта дарегин көрсөтүңүз.

Каалаган кызмат орду. Компанияда бир нече жумуш орундары ачылышы мүмкүн, андыктан сиз кайрылып жаткан кызмат ордун белгилеп койгонунуз оң.

Негизги билим. Окуу башталган жана аяктаган жылдарын, окуу жайдын толук аталышын, ээ болгон адистигиңизди жазыңыз. Эгерде сизде иш тажрыйбаңыз жок болсо, анда окуунун жүрүшүн жана натыйжаларын толук жазууңуз зарыл, практика өтүүчү жерлерди көрсөтүү жакшы. Билим берүү бөлүгүндө (негизгиден тышкары) белгиленген максатка жооп берген курстарды жана тренингдерди гана көрсөтүңүз.

Иш тажрыйбасы. Бир кызмат ордунан экинчисине (же бир компаниядан экинчисине) тескери тартипте (акыркысынан баштаңыз) өтүү ырааттуулугун көрсөткөн жакшы.

Даталарды айга чейин так жазыңыз. Өтө көп жумуш орундарын көрсөтпөңүз. Жумуш берүүчүнүн көңүлүн учурдагы максатыңызга дал келген тажрыйбага буруңуз. Эгерде бар болсо, кесиптик жетишкендиктериңизди сүрөттөөнү унутпаңыз. Тажрыйба аз болгондо эмне кылуу керек? Бүтүндөй иш тажрыйбанды сүрөттөп бер!

Эгер адистигиңиз боюнча иш тажрыйбаңыз жетишсиз болсо, анда сиз Резюмега бардык иш тажрыйбаны киргизүү керек:

- жогорку курстарда өндүрүштүк практика;
- жайкы жумуш;
- ЖОЖдо окутуучуларга жардам берүү;
- жеке ишкердик;
- долбоорлордо убактылуу иштөө;
- акы төлөнбөгөн жумуш (балким, конференцияларды уюштурууга катышуу, коомдук же кайрымдуулук уюмдарында иштөө).

Сиз иштей алаарыңызды жана натыйжага жете билээриңизди көрсөтүшүңүз керек. Айрыкча, сиз каалаган жумуш үчүн маанилүү болгон тажрыйбаны белгилеңиз. Иш тажрыйбаңызды жогорулатуунун бир жолу (жок дегенде жумуш берүүчүнүн кабылдоосунда) — бул жумуш сүрөттөмөсүн бөлүктөргө бөлүү жана деталдуу тактоо.

Кошумча маалыматтар. Тиешелүү иш милдеттерин аткаруу үчүн эмне пайдалуу болушу мүмкүн экендиги жөнүндө гана: жеке сапаттар, компьютердик программаларды билүү, ишкердик байланыштар, чет тилдерди билүү, айдоочулук күбөлүк, унаанын болушу, иш сапарга барууга жана нормалдуу эмес жумуш күнүнө даяр болуу тууралуу гана айтып бериңиз.

Резюмеңизге бардык позитивдүү маалыматтарды кошуңуз. Академиялык ийгиликтериңиз үчүн сыйлыктарды жана грамоталарды көрсөтүңүз.

"Башка маанилүү маалыматтар" бөлүгүнө төмөнкүдөй пункттарды киргизүүгө болот (жана киргизүү керек):

- уткан гранттар, сынактар ("мыкты долбоор" ж. б.);
- сыйлыктар;
- дайындоолор, шайланган кызматтар (мисалы, курстун старостасы);
- орточо жетишкендик балл (4төн жогору болсо).
- Компьютердик программалар менен иштөө боюнча техникалык көндүмдөрдү жана шыктарыңызды камтыганды унутпаңыз.

Жеке сапаттар. Жеке сапаттарыңызды сүрөттөөдө, келечектеги кызмат ордуна шайкеш келгендер жөнүндө гана жазыңыз.

Сунуш-көрсөтмөлөр. Эгерде бүтүрүп жаткан окуу жайда сиз тууралуу жакшы пикирге ээ болсоңуз, анда ал окуу жайдын окутуучусун (окутуучуларын) сунуш- көрсөтмө берүүчү катары көрсөтсөңүз болот (албетте, бул маселени алар менен алдын ала макулдашып алыңыз). Бул учурда сунуш-көрсөтмө берүүчүнүн аты-жөнүн, кызмат ордун, илимий наамдарын жана аны менен байланышуу үчүн координаттарын көрсөтүү туура болот. Эгер сиз Резюмеңизде ушундай маалыматты көрсөткөн болсоңуз, сунуштама катты алдын ала даярдагып алыңыз. Эгерде сиздин иш тажрыйбаңыз болсо, анда мурунку иштеген жерлериңизден сунуштама кат алсаңыз болот.

Маанисиз маалыматты көрсөтпөңүз. Эгерде бош орун тууралуу кулактандырууда өзгөчө талап болбосо, Резюмега сунуштама каттарды, дипломдун же сертификаттардын кошумча барагынын көчүрмөсүн кошпоңуз.

Туулган жылын көрсөтүү керекпи же жокпу деген ар кандай пикирлер бар. Ар кандай колдонмолордо бул милдеттүү эмес деп айтылат. Тажрыйба көрсөткөндөй, бул маалыматтын жоктугу жумуш берүүчүнү кыжырдантат. Ал баары бир ага керек, жана ал аңгемелешүүгө чейин муну тактайт, ал башка белгилер боюнча (жогорку окуу жайга кабыл алынган жыл, жана башкалар) жаш курагыңызды эсептөөгө мажбур болот.

Эгер иш берүүчү каалаган эмгек акы өлчөмүн көрсөтүүнү суранбаса, анда бул нерсени өткөрүп жиберсе болот. Иш берүүчү менен жеке жолугушууда мурунку иштеген жерден кетүү себептерин, жеке сапаттарыңызды, хоббилериңизди, үй-бүлөңүз, ден-соолугуңуз тууралуу маалыматтарды баяндоого болот.

Көрсөтүү зарыл эмес: дарек, туулган жер, үй-бүлөлүк абал.

Көрсөтүү сунушталбайт: антропометриялык маалыматтар (бою, салмагы ж.б.), зодиак белгиси, социалдык теги, ишеними, саясий көз карашы жана жалпысынан улуту, хоббиси жана кызыгуусу (негизги максатка дал келгендерди көрсөтсө болот).

Резюме түзүүдө өзүңүздү жумуш берүүчүнүн ордуна коюуга аракет кылыңыз жана эмне үчүн сиз жумуш берүүчү катары талапкер жөнүндө тигил же бул маалыматты билгиңиз келет жана андан эмнени сурагыңыз келээрин өзүңүздөн сураңыз.

Резюме жазуу стилинин негизги талаптары. Кыска, конкреттүү, активдүү.

Бардык маалыматты бир баракка (A4) батырууга аракет кылыңыз, бирок аны ашыкча жүктөбөңүз.

Эки беттен турган Резюме бир бетке кысылганга караганда жакшыраак көрүнөөрүн эске алыңыз. Эгер Резюмеңиз эки барактан турган болсо, аларга номер коюп, башка барактардагы байланыш маалыматын кайталаңыз. Барактарды бири-бирине бекитпеңиз жана барактын эки жагына басып чыгарбаңыз. Резюме түшүнүктүү, жөнөкөй шрифт менен жазылышы керек (шрифт - Times New Roman же Arial, шрифттердин өлчөмү - 12-14 пункт), алкактардан же окууга кыйын шрифттерден алыс болуңуз. Резюмеда баса белгилөө үчүн, калың жазууну колдонуу жакшы (курсив эмес, асты сызылган эмес).

Глоссарий

Интеграция – бул өз ара кызматташууга багытталган эки же андан ашык саясий түзүмдөрдүн жакындашуу процесси, тар мааниде алганда, бул мамлекеттер аралык деңгээлдеги саясий тутумдардын айрым бирдиктүү комплексин түзүү.

Укук субъектиси – субъектин, бул учурда мамлекеттин ыйгарымы, укуктарга жана юридикалык милдеттерге ээ болуу жана аларды өз аракеттеринде жүзөгө ашыруу.

Кара тизме деген эмне?

Жарандар арасында кеңири тараган «кара тизме» сөз айкалышы, юридикалык жактан алганда, чет өлкөлүк жаранды ал жараны болбогон мамлекеттин аймагына кирүүсүнө убактылуу чектөө дегенди билдирет. Мамлекеттин (жумушка орноштуруучу мамлекеттин) мыйзамдарын жана тартиптерин бузган чет элдик жаран же жарандыгы жок адам үчүн кирүүнү чектөөгө кайсы болбосун мамлекеттин укугу бар.

Жумушка жалдоочу-алдамчылардан кантип сактануу керек?

Укмуштай жогорку эмгек акы, жакшы келечек жана башка көптөгөн (жомоктогудай) байгерчиликти убада кылган көптөгөн ортомчулар, кадимки шылуундар болуп чыгышары кадыресе көрүнүш. Алардын «жардамынын» натыйжасында жумуш издегендер чет мамлекетте акчасыз, документтерсиз, адатта, өлкөгө мыйзамсыз кирген легалдуу эмес адамдар болуп калышат. Ошондуктан, чет өлкөгө чыкканда, сөзсүз түрдө төмөнкү нерселер жөнүндө кам көрүүгө аракет кылыңыз:

- Чет өлкөлөрдө жумушка орноштуруу менен алектенген ар бир компаниянын милдеттүү түрдө лицензиясы болушу керек. (Лицензияны текшерүү үчүн, Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик миграция кызматынын Маалыматтык-консультациялык борборунун сайтына караңыз).
- Ошол өлкөдө ишке орноштуруу келишимин түзүүнү талап кылыңыз
- Жумуш берүүчүнүн кеңсеси бар же жок экенине көңүл буруңуз.

Эгерде лицензиясы жок болсо, анда алданып калышыңыз абдан мүмкүн. Эгерде лицензиясы бар болсо, анын номерин жазып алып, Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик миграция кызматынын Маалыматтык-консультациялык борборуна чалып, анын аныктыгын текшерүү керек.

Эгерде сиз жумуш издеп жатканыңызда жарнаманы жетекчиликке алган болсоңуз, анда эсиңизде болсун: ишенимдүү компания жарнаманын маалыматтуулугу менен айырмаланат – анда вакансиянын аталышы гана эмес, айлык акы жөнүндө маалымат, ошондой эле компания көрсөткөн кызматтар, байланыш телефондору, кеңсе дареги жана лицензиясынын номери камтылат. Жарнамалык сабаттуулукка да көңүл буруңуз.

Ошондой эле Интернеттен компаниянын аталышын (жана ортомчу фирманы) издесеңиз болот. Маалыматтын жана пикир билдирүүлөрдүн жоктугу ойлонууга негиз болот.

Сыноо мөөнөтү жок жумушка расмий түрдө орноштуруу убадасы, акчалай жыйымдар, документтер үчүн кошумча төлөм, жумушка орношууга жүз пайыз кепилдик берүү - мунун баары шылуундар менен алдамчылардын айла-амалдары.

Акыркы нерсе: **эч качан, эч кимге паспортуңузду бербейиз.** Бир гана өзгөчө жагдай: сизге виза тариздөөчү элчиликке (жана чек арада чек ара көзөмөлүнө) берсеңиз болот. Калган учурларда, паспортуңузду жана башка маанилүү документтерди өзүңүздө кармаңыз.

Жумуш берүүчү турак жай менен камсыз кылышы керекпи?

Бул жумуш берүүчү менен түзүлгөн келишимдерге гана байланыштуу, ал оозеки эмес, эмгек келишиминде жазуу жүзүндө көрсөтүлүшү керек. Чет өлкөлүк жалдоочу сизге иштеп жатканыңызда турак-жай бериши керек деген милдеттүү эреже жок.

ЕАЭБ өлкөлөрүнүн эмгек мыйзамдарында Кыргызстандан барган эмгек мигранты билиши керек болгон кандайдыр бир өзгөчөлүктөр барбы?

Келишим түзүүдө эмгек келишими ишке орноштуруу органдарында (РФнын мисалында) милдеттүү түрдө катталышын көзөмөлдөө керек, киргенден кийин сөзсүз каттоо жана миграция органдарында каттоодон өтүү керек.

Нострификация - башка өлкөдө алган дипломун, илимий даражасын, наамын бөтөн өлкөдө мамлекет тарабынан таануу.

Резидент - өлкөдө туруктуу катталган, ошондой эле ушул мамлекетте туруктуу жашаган жеке адам.

Эксплуатация – (женский род):

1. Өндүрүш каражаттарынын ээлеринин өндүрүүчүлөрдүн, жумушчулардын эмгегин өзүнө ыйгарып алып пайда табуусу.
2. Кандайдыр бир максаттар үчүн пайдалануу.

Эмгекти эксплуатациялоо – бул башка адамдын эмгегинин натыйжаларын кайтарымсыз же анын ордуна наркы ушул адамдын эмгек учурунда жараткан наркынан төмөн болгон товарларды (кызматтарды, акчаны) ага берүү аркылуу ээлеп алуу.

Казакстандагы БА мигранттарына эмгек ишмердүүлүгү үчүн талаптар

Эмгекчи-мигрантка уруксат анын Казакстандын аймагында жүрүүсүнүн мыйзамдуулугун тастыктаган документтер берилгенде, ошондой эле уруксат алуу үчүн арызда көрсөтүлгөн мезгилге жеке киреше салыгы (мындан ары – ЖКС) боюнча алдын ала төлөм төлөнгөндө берилет.

Эмгекчи-мигрант уруксат алуу үчүн Казакстандын аймагындагы убактылуу катталган жериндеги миграциялык полициянын бөлүмүнө төмөнкү документтерди жеке өзү тапшырат:

- ✓ эмгекчи-мигрантка бекитилген эрежелерге ылайык формада уруксат берүү (узартуу) жөнүндө арыз-анкета;
- ✓ ЖКС боюнча алдын ала төлөмдү төлөгөндүгү тууралуу квитанциянын көчүрмөсү (түп нускасы салыштырып текшерүү үчүн берилет);
- ✓ мамлекеттик чек арадан өткөндүгү жөнүндө белгиси бар инсандыгын ырастоочу документтин көчүрмөсү (түп нускасы салыштырып текшерүү үчүн берилет);
- ✓ №086/у формасы боюнча медициналык маалымкат, 23-жылдын 2010-ноябрындагы Казакстан Республикасынын Саламаттык сактоо министринин милдетин аткаруучунун буйругу менен бекитилген, № 907 "саламаттык сактоо уюмдарынын алгачкы медициналык документтеринин формаларын бекитүү жөнүндө" (6697 үчүн ченемдик укуктук актылардын мамлекеттик реестринде катталган);
- ✓ дактилоскопиядан жана фотографиялоодон өткөндүгү жөнүндө маалымкат (өткөн календардык жылдын ичинде мигрант тарабынан эмгектик уруксат алгандыгы жөнүндө маалыматтар болсо дактилоскопиядан жана фотографиялоодон өткөрүлбөйт).

Эгерде иш берүүчү кызматкерди туруктуу жумушка жалдаса же макулдашылган мөөнөттө бир жолку жумуш бүтпөсө, анда уруксатты узартуу зарылдыгы келип чыгышы мүмкүн.

Эмгекчи-мигрантка уруксат берүүнүн максималдуу мөөнөтү 12 айдан ашпоого тийиш.

Эмгекчи-мигрантка жаңы уруксат мурунку уруксаттын мөөнөтү аяктагандан кийин 30 календардык күндөн эрте эмес берилет.

Эмгекчи-мигрант кайрылган учурда алгачкы уруксат же узартуу, ошондой эле баш тартуу кайрылган күндөн тартып жумуш күнүнүн ичинде таризделет.

Эгерде сиз Россиянын аймагына кирүүгө убактылуу чектөө коюлган жарандардын тизмесинде турсаңыз, эмне кылуу керек?

Өзүңүздү кара тизмеден чыгаруу үчүн төмөнкүлөрдү жасашыңыз керек:

1-кадам

Арызды жана төмөнкү документтердин (эгер бар болсо) көчүрмөсүн тапшырасыз:

- эгерде жакын туугандары (ата-энеси, жубайы же балдары) Россиянын жарандыгына ээ болсо (Россия Федерациясынын жарандары болгон ата-энесинин, жубайынын паспортунун көчүрмөсү, никеси жөнүндө күбөлүктүн көчүрмөсү жана жакын туугандарынын туугандык мамилелерин тастыктаган башка документтери);
- эгерде Кыргыз Республикасынын жараны Россия Федерациясынын ЖОЖдорунда окуп жатса (окуган жеринен алынган маалымкаттын көчүрмөсү же окугандыгын тастыктаган документтер);
- эгерде жаран жөнгө салынган статуска ээ болсо (иштөөгө уруксаттын (патенттин), убактылуу же туруктуу жашоого уруксаттын көчүрмөсү);
- эгер жаран жогорку квалификациялуу адис болсо (тиешелүү документтердин көчүрмөлөрү, соттук даттануу);
- эгерде Кыргыз Республикасынын жараны тез арада дарыланууга муктаж болсо (маалымкаттардын, медициналык корутундулардын жана жолдомолордун көчүрмөлөрү).

Документтерди төмөнкү даректерге тапшырыңыз:

- КР Өкмөтүнүн Мамлекеттик миграция кызматына караштуу Маалыматтык-консультациялык борбору, Бишкек шаары, Токтогул көч., 237 (Жаш Гвардия проспектинин кесилишинде);
- түштүк региондо, Ош ш., Ленин көч., 277;
- же документтерди PDF форматында otmgr2016@mail.ru электрондук дарегине жөнөтүңүз.

2-кадам

Эгерде сизге кирүүгө тыюу салуунун себебин жана мөөнөтүн билбесеңиз, анда сиз Россиянын Ички иштер министрлигинин Башкы башкармалыгына жөнөтө турган акысыз арыз бланкын алыңыз жана аны толтуруп, заказдык кат менен почта аркылуу Россия ИИМдин аймактык башкармалыгына – кирүүгө тыюу салган демилгечиге (РФ ФМКнын маалымат базасынан кирүүгө тыюу салуу демилгечисин тактап алыңыз) жөнөтүңүз. Ага паспортунуздун көчүрмөсүн милдеттүү түрдө тиркеп коюңуз. Суранычыңызга жооп алуу үчүн тиешелүү почта дарегинизди туура көрсөтүңүз. Почтадан буйрутма кат жөнөтүлгөндүгү тууралуу айрыма талонду талап кылыңыз жана аны жоготпонуз.

Ошондой эле, Россия Федерациясынын Федералдык миграция кызматынын сайты («Жарандардын электрондук кайрылуусу») аркылуу тиешелүү органга кайрылсаңыз болот.

Кээ бир учурларда, Россияга кирүүгө тыюу салуу башка мамлекеттик органдар (Россия Федерациясынын Федералдык коопсуздук кызматы, Россия Федерациясынын Мамлекеттик чек ара кызматы, Роспотребнадзор, Федералдык медикобиологиялык агенттик, Федералдык салык кызматы, Федералдык сот аткаруучулар кызматы, Россия Федерациясынын Тышкы иштер министрлиги, Федералдык байланыш агенттиги, Транспорт министрлиги) тарабынан демилгеленүүсү мүмкүн, мындай учурда сиз ФМС аркылуу кирүүңүзгө тыюу салуу жөнүндө маалыматты ала албайсыз. Бул жагдайда тыюу салуунун себептери жана мөөнөттөрү жөнүндө суроо-талап Россия Федерациясынын тийиштүү мамлекеттик органына жөнөтүлөт.

3-кадам

Эгерде сиз өзүңүздү Россия Федерациясынын ФМКсынын базасынан таппасаңыз, бирок, чек арадан өтүп жатканда, сизге кирүүгө уруксат берилбесе же аэропорттон учуудан алып салса, сизге төмөнкүлөр керек:

- Россиянын Федералдык коопсуздук кызматынын Федералдык чек ара кызматына кайрылуу үчүн КР Өкмөтүнүн Мамлекеттик миграция кызматынан арыз бланкын алыңыз (же аны Мамлекеттик миграция кызматынын сайтынан жүктөп алууга болот);
- арыз толтуруңуз;
- аны өз алдыңызча почта аркылуу заказдык кат менен жөнөтүңүз.

Паспортуңуздун көчүрмөсүн арызыңызга тиркеп коюңуз. Суранычыңызга жооп алууга керек болгон почта дарегиңизди туура көрсөтүңүз. Почтадан буйрутма кат жөнөтүлгөндүгү тууралуу айрыма талонду талап кылыңыз жана аны жоготпоңуз.

4-кадам

Тиешелүү органдан Россия Федерациясына кирүүгө тыюу салуунун себеби жөнүндө жооп алган соң, КР Өкмөтүнүн Мамлекеттик миграция кызматы менен дагы бир жолу байланышып, зарылчылык болсо, арыз бланкын толтурушуңуз керек.

5-кадам

Эгерде сиз Россиянын мамлекеттик органынан 2 айдын ичинде жазуу жүзүндө жооп ала элек болсоңуз (Россия Федерациясынын мыйзамдарына ылайык жарандардын арыздарын кароо мөөнөтү – жазуу жүзүндөгү кайрылуу катталган күндөн баштап 30 күндүн ичинде, жеткирүү убактысы эске алынып каралат), Россиянын мамлекеттик мекемелеринин жана алардын кызмат адамдарынын аракетсиздигине байланыштуу Россиянын Ички иштер министрлигинин жогорку кызмат адамына, ошондой эле Россия Федерациясынын прокуратурасына мурда биринчи арызды жөнөтүүдө почтадан алынган айырма талонду паспорттун көчүрмөсү менен тиркөө аркылуу арыз менен кайрылууга укуктуусуз.

КР Өкмөтүнүн Мамлекеттик миграция кызматы соттун чечими жана Россия Федерациясынын атайын кызматынын тескемелери боюнча өлкөдөн чыгарылган (депортацияланган) жарандарды кара тизмеден чыгарууга жардам бере албайт, мындай учурда кирүүгө тыюу салуу жөнүндө чечимге Россиянын сотторунда даттануу керек.

Германия Федеративдик Республикасы

Германиянын эмгек мыйзамдары бир мыйзам актысында топтолгон эмес, бирок ар кандай юридикалык документтерде камтылган. Бул документтерге Германиянын Жарандык кодекси, ар кандай федералдык мыйзамдар, сот практикасы, жамааттык келишимдер, жумушчу Кеңештин келишимдери жана жеке эмгек келишимдери кирет.

Германиянын мыйзамдары жумушка байланыштуу маселелердин кеңири спектрин, анын ичинде иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы мамилелерди камтыйт.

1. Германиянын эмгек мыйзамдарынын негизги талаптары

Германияда жумушка орношууда жумушчулар Германиянын эмгек мыйзамдарын сактоо боюнча бир нече негизги талаптарды билиши керек. Бул негизги талаптар төмөнкүдөй.

Жазуу жүзүндөгү эмгек келишимдери

Германияда жаңы жумушчуну жумушка алуунун алгачкы этаптарында жазуу жүзүндөгү эмгек келишими милдеттүү эмес. Бирок, Документация жөнүндөгү мыйзамга ылайык (Nachweisgesetz) иш берүүчү жумушка орношкондон кийинки биринчи айдын ичинде эмгек мамилелери эмнеге алып келерин кыскача баяндап бериши керек. Бул сыяктуу деталдарды камтышы керек:

- иш берүүчүнүн жана кызматкердин жеке маалыматтары;
- Жумушка орношуу расмий түрдө качан башталган;
- Милдеттери, иштеген жери жана иш графиги көрсөтүлгөн кызматтык нускама;
- Айлык акы же саат менен эсептелүүчү тариф;
- Кандай өргүү укугу жана эскертүү мөөнөтү колдонулат;
- Тиешелүү жамааттык келишимдерге каалагандай шилтеме;
- Эгерде кызматкер туруктуу кызмат сунушталганга чейин сыноо мөөнөтүнөн өтөт деп күтүлсө

Германияда минималдуу эмгек акы

Германияда жыл сайын улуттук деңгээлдеги иш берүүчүлөр өз кызматкерлерине төлөшү керек болгон минималдуу эмгек акы аныкталат. 1-жылдын 2024-январынан баштап минималдуу эмгек акы саатына 12,41 евроно түзөт.

Жумуш убактысынын чектөөлөрү

Германиянын кызматкерлери жумасына мыйзамдуу түрдө канча саат иштей ала тургандыгы боюнча чектөөлөр бар. Толук убакыттагы орточо кызматкер жумасына 36дан 40 саатка чейин иштесе, жумасына 48 саатка чейин иштөөгө болот, бирок бул мүнөздүү эмес. Күнүнө 6-9 саат иштеген бардык кызматкерлер 30 мүнөттүк тыныгууга укуктуу, ал эми нөөмөттөрдүн ортосундагы тыныгуу 11 сааттан кем болбошу керек. "Толук эмес убакыт" жумасына 30 саатка чейин эсептелет. Ар бир жеке ишкердин иштей турган сааттарынын чеги жок.

Майрамдар жана каникулдар

Федералдык өргүү Мыйзамы толук убакыттагы кызматкерлерге жылына кеминде 20 күндүк өргүү алууга укук берет. Эгерде кызматкер адатта алты күндүк жумуш жумасында иштесе, бул мөөнөт 25 күнгө чейин көбөйөт. Бул укуктан тышкары, майрам күндөрү берилет. Германиядагы көптөгөн иш берүүчүлөр мыйзамда белгиленген минимумга караганда көбүрөөк эс алууну сунушташат.

Германияда кызматкерди бошотуу

Катуу мыйзамдар бар, мисалы, жумуштан бошотуудан катуу коргоону камсыз кылган адилетсиз жумуштан бошотуу жөнүндө мыйзамга киргизилген. иш берүүчүлөр кызматкерлерге эскертүү мөөнөтүн берүүгө милдеттүү. Бул 4 жумалык эскертүү менен башталышы мүмкүн жана кызматкер компанияда канча убакыт иштегенине жараша өзгөрүшү мүмкүн.

Германиядагы бейтап баракчасы

Эгерде кызматкер ооруп калса же жумушта жаракат алса, анда ал туруктуу эмгек акы жөнүндө Мыйзамдын («Entgeltfortzahlungsgesetz») жоболору менен корголот. Бул мыйзам ошондой эле майрамдык эмгек акыны жөнгө салат. Ооругандыгына байланыштуу эмгек өргүү алуу укугу ар бир 6 ай сайын эң көп дегенде 12 жумага созулушу мүмкүн, бирок белгилүү бир шарттарда узартуу мүмкүн. Кызматкерлер ооругандыгына байланыштуу эмгек өргүүгө ээ болушу үчүн, алар иш берүүчү менен кеминде 4 жума иштеши керек. Германиялык жумушчулар оорулуу үй-бүлө мүчөлөрүн багуу үчүн 10 күнгө чейин өргүү алууга укуктуу.

Германияда бала багуу боюнча жана төрөтү боюнча эмгек өргүү Кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү жана бала багуу боюнча өргүү укугу жөнүндө мыйзамдар "Энеликти коргоо жөнүндө" Мыйзамда ("Mutterschutzgesetz") жана "Ата-энелик жөлөкпулдар жана ата-энелик өргүү жөнүндө" Мыйзамда ("Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz") камтылган. Болочок энелер төрөттөн алты жума мурун, же эрте төрөсө, 12 жумага чейин иштөөнүн кажети жок. Төрөттөн кийин энелер кош бойлуулук жана төрөт боюнча 8 жумалык өргүүгө укуктуу. Эки ата-эне тең ушул мезгил аяктагандан кийин 3 жылга чейин бала багуу боюнча эмгек өргүүсүн ала алышат, бирок бул өргүүгө акы төлөнбөйт.

2. Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн иш менен камсыз кылуу жол-жобосу

Азыркы учурда Кыргыз Республикасынын жарандары Германиянын аймагында эки жол менен: өз алдынча жана иш менен камсыз кылуунун жеке агенттиктери аркылуу ишке орношо алышат.

Биринчи учурда, чет өлкөдө өзүн-өзү жумушка орноштуруу ар кандай тобокелчиликтерге алып келиши мүмкүн экендигин белгилей кетүү керек:

Укуктук тобокелдиктер

- Жергиликтүү мыйзамдарды билбөө.
- Жумуш визасы же уруксаты жок иштөө.
- Документтерди туура эмес тариздөө.

Экономикалык тобокелдиктер

- Сыйлык жетишсиз.
- Социалдык кепилдиктердин жоктугу.
- Жогорку жашоо чыгымдары.

Социалдык тобокелдиктер

- Социалдык обочолонуу.
- Колдоонун жоктугу.

Эмгек шарттарына байланыштуу тобокелдиктер

- Жетишсиз эмгек шарттары.
- Иштетүү.

Эмгек укуктарына байланыштуу тобокелдиктер

- Укуктарды коргоонун жоктугу.
- Дискриминация жана харассмент.

Жумушка орношуунун мыйзамдуулугу жана ишенимдүүлүгү

- Алдамчылык.
- Ишенимсиз иш берүүчүлөр.

Бул тобокелдиктерди азайтуу үчүн өлкөнүн мыйзамдарын кылдат изилдөө, багыттарды, зарыл болгон документтерди тариздөө, жумуш издөө үчүн ишенимдүү ресурстарды колдонуу, юридикалык кеңеш алуу үчүн кайрылуу, маданиятты изилдөө жана социалдык байланыштарды түзүү сунушталат.

Иш менен камсыз кылуучу жеке агенттиктеринин кызмат көрсөтүүлөрүнө токтолсок, биринчи кезекте иш менен камсыз кылуучу жеке агенттиктери Кыргыз Республикасынын жарандарын чет өлкөлөрдө ишке орноштуруу укугуна уруксаты бар экендигине көңүл буруу керек. Аны Сиз Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлигинин алдындагы жарандарды чет өлкөлөрдө ишке орноштуруу борборунун расмий сайтынан текшере аласыз: www.migrant.kg. 2024-жылдын июнь айына карата Германияга 19 иш менен камсыз кылуучу жеке агенттик иштейт жана көбүнчө студенттер үчүн сезондук жумуштарга жана медициналык кызматкерлерди даярдоого жумшалат.

Жеке иш менен камсыз кылуу агенттиктери тарабынан кызмат көрсөтүү келишимине, ошондой эле эмгек келишимине кол коюуда өзгөчө көңүл буруу керек. Эмгек акыга, Жумуш тартибине, иштеген жерине, тараптардын укуктарына жана милдеттерине тиешелүү пункттарга өзгөчө көңүл буруу керек. Келишимде бардык шарттар так жазылганын жана сизде эч кандай шек же түшүнбөстүк жок экенин текшериниз. Эгер кандайдыр бир пункттар суроолорду жаратса, агенттиктен түшүндүрмө суроодон тартынбаңыз.

Зарыл болсо, келишимдин шарттары мыйзамдуу жана коопсуз экенине ынануу үчүн адвокатка кайрылыңыз. Юридикалык жардам көптөгөн мүмкүн болгон көйгөйлөрдүн жана түшүнбөстүктөрдүн алдын алат.

Берилген көрсөтмөлөрдү аткаруу кесиптик өсүү жана жеке өнүгүү үчүн жаңы мүмкүнчүлүктөрдү ачкан аң-сезимдүү жана коопсуз тандоолорду жасоого жардам берет.

Эгерде сизде күмөн саноолор же суроолор кала берсе, сиз чет өлкөдөгү жарандарды ишке орноштуруу борбору менен түздөн-түз байланышсаңыз болот. Кайрылуулар үчүн байланыш маалыматтары сайтта көрсөтүлгөн (телефон номери, электрондук почта дареги).

Германиянын жумушчу визасы

Кыргыз Республикасынын жарандары Германиянын аймагында жумушка орношуу үчүн тийиштүү категориядагы визага ээ болушу керек. Визага документтердин тизмеси жана тапшыруу тууралуу маалымат алуу үчүн Коргоо министрлигине кайрылуу керек (<https://www.visametric.com/Kyrgyzstan/Germany/ru>). Төмөндө Германияда жумушка орношуу үчүн негизги кадамдар (виза категориялары) келтирилген.

Мүмкүнчүлүк картасы

2024-жылдын 1-июнунан тартып Резиденция мыйзамынын §§ 20a, 20b пункттарына ылайык Мүмкүнчүлүк картасы жумуш издөөчүлөргө Германияда жумуш издөөгө же чет өлкөлүк кесиптик квалификацияларды таануу боюнча чараларды көрүүгө мүмкүндүк берет.

Виза түрүндөгү "мүмкүнчүлүк картасы", эгерде бул мезгилде жашоо үчүн керектүү каражаттар болсо, эң көп дегенде бир жылга берилет. Визанын бул категориясы Германияда жүргөнүңүздө жумасына 20 саат сыноо же жарым-жартылай иштөө мүмкүнчүлүгүн берет. Андан кийин "мүмкүнчүлүк картасы" өлкө ичинде дагы эки жылга узартылышы мүмкүн, эгерде квалификациялуу ички жумуш сунушу болсо жана федералдык жумушка орноштуруу агенттиги тарабынан жактырылса.

"Мүмкүнчүлүк картасы" талапкерлердин эки башка тобу үчүн жарактуу:

Тандоо 1:

Чет өлкөлүк квалификациясы толугу менен эквиваленттүү экендигин далилдей алган, демек, "квалификациялуу адис" деп эсептелген абитуриенттерге "мүмкүнчүлүктөр картасына" түздөн-түз кирүү мүмкүнчүлүгү берилет.

Өз квалификациясынын эквиваленттүүлүгүн кантип далилдөөгө боло тургандыгы жөнүндө маалыматты Германиянын Кыргыз Республикасындагы Элчилигинин сайтынан тапса болот.

Тандоо 2:

Квалификациялуу деп эсептелбеген абитуриенттер, эгерде төмөнкү документтер чогуу болсо, "мүмкүнчүлүк картасын" ала алышат:

- Ал алынган мамлекет тарабынан таанылган, жок эле дегенде, эки жылдык кесиптик даярдыктын далили же ал алынган мамлекет тарабынан таанылган жогорку билимдин болушу керек.
- Тастыктоо Борбордук чет өлкөлүк билим берүү башкармалыгынын тиешелүү справкасы аркылуу гана болушу мүмкүн (менен). Альтернативалык вариант: Германиянын чет өлкөлөрдөгү соода палатасы тарабынан берилген кесиптик квалификациянын далили.
- Немис тилин A1 деңгээлинде билгендигин тастыктаган же B2 деңгээлинде англис тилин билгендигин тастыктаган далили ALTE тарабынан тастыкталган тил сертификаттары (мисалы, Goethe-Institut, TELC GmbH, ÖSD, TestDaF, DSD Sprachdiplom; Кембридж, IELTS, TOEFL; алар бир (1) жылдан кеч эмес убакытта алынган)
- Ылайык экендигин тастыктоо 20 катышуучу болуу мыйзамынын минималдуу 6 баллдык балл алынды.
- Баллдар ар кандай критерийлердин негизинде ыйгарылат (Германияда квалификацияны таануу, тилди билүү, кесиптик тажрыйба, жаш курак, Германия менен байланыш ж.б.).

Көгүлтүр карта

Евробиримдиктин көк картасы, Калуу жөнүндө Мыйзамынын 18-беренесине ылайык, квалификациялуу жумушчуларга жана үй-бүлөлүк адистерге арналган, алар белгиленген минималдуу эмгек акы менен квалификациясына ылайык жумушка орношушу керек.

Ага төмөнкүлөр кирет:

Квалификациялуу жумушчулар жылына эквивалент катары таанылган университеттин дипломун тастыктаган же жогорку билим берүү программасын аяктагандыгын тастыктаган чегерүүлөргө чейин 43,800 евродон жогору же айына 3,650 евродон ашык эмгек акысы бар.

Эмгек жолун баштаганда виза алуу үчүн кайрылганга чейин үч жылдан ашык эмес убакытта эквиваленттүү университеттик даражага же жогорку билимге ээ болгон, жылына €39,682,80 же айына €3,306,90 чегерүүлөрдүн алдында эмгек акысы бар квалификациялуу жумушчулар.

Жылына 39,682,80 евродон ашык маяна алган квалификациялуу жумушчулар же чегерүүлөргө чейин айына 3,306,90 евро, эквиваленттүү деп таанылган университет даражасын аяктаган жана жогорку адистештирилген тармактарда иштеген адистер, мисалы: илим илимпоздору, математиктер, инженерлер, дарыгерлер, IT боюнча адистер жана топ-менеджерлер. Кесиптердин толук тизмесин Германиянын Кыргыз Республикасындагы элчилигинин расмий сайтынан таба аласыздар.

Жылына 39,682,80 евродон жогору же чегерүүлөргө чейин айына 3,306,90 евро айлык маянасы бар, визага арыз бергенге чейин акыркы жети жыл ичинде маалыматтык - коммуникациялык технологиялар жаатында үч жылдан кем эмес кесиптик тажрыйбасы бар адистер жана топ-менеджерлер.

Евробиримдиктин Көгүш картасын алуу үчүн белгилүү бир жумуш сунушу кеминде алты айлык жумушка орношуу мөөнөтүн камтышы керек.

Каникул учурунда жогорку окуу жайларында окугандарга / студенттерге иштөө үчүн Виза

Кыргыз Республикасынын студенттери Германияда семестрлердин ортосундагы расмий каникул учурунда иштей алышат. Бул жумуш Шенген визасы менен мүмкүн жана эмгек ишмердүүлүгү деп эсептелбейт.

Расмий каникул учурунда иштөө 90 күндөн ашпашы керек; каникул убактысын жогорку окуу жайы тастыкташы керек (майдын ортосунан сентябрдын ортосуна чейин).

Бардык документтер немис же англис тилиндеги котормосу менен берилиши керек; түп нускалары котормосу жана көчүрмөсү менен берилиши керек.

1. Германиядагы эмгекчилердин укуктарын коргоо боюнча уюмдар (Интерактивдүү карта үчүн)		
№	Уюмдун аталышы	Жайгашкан жери / Байланыш
1.	Германиянын эмгек жана социалдык маселелер боюнча федералдык министрлиги (нем. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) - BMAS Эмгек жана социалдык иштер жаатында мамлекеттик саясатты иштеп чыгуу жана ишке ашыруу менен алектенет, ошондой эле эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөйт.	https://www.bmas.de/EN/Services/Contact/contact_node.html
2.	Федералдык иш менен камсыз кылуу агенттиги (Arbeitsagentur) - Федералдык эмгек агенттиги жумушка орноштуруу, окутуу жана квалификациясын жогорулатуу кызматтарын көрсөтөт, ошондой эле жумушсуздук жана социалдык коргоо маселелерин чечет.	https://www.arbeitsagentur.de/en
3.	Германиянын профсоюздар конфедерациясы (DGB) - алты миллиондон ашык мүчөсү бар сегиз DGB уюму-мүчөсү бул бүтүндөй секторлордун жумушчуларын билдирген жана аларды бир же бир нече өнөр жайда же мамлекеттик сектордо бириктирген профсоюздарды камтыйт.	Дареги: Кейтштрассе 1 10787 Берлин Контакттары Телефон +49 30.240 60-0 Факс +49 30.240 60-324 Электрондук почта: info.bvv@dgb.de Эл аралык бөлүмү Телефон +49 30 24060-524, -528 Факс +49 30 24060-408 Электрондук почта: internationales@dgb.de
4.	Тамак-аш, оюн-зоок жана ресторандар биримдиги (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) - тамак-аш өнөр жайы, мейманкана жана ресторан кызматкерлеринин профсоюзу.	https://www.ngg.net/mitglieder/meine-ngg/erstanmeldung/

Түркия Республикасы

Түркия Республикасындагы эмгек өз ара мамилелери Түркия Республикасынын Эмгек жөнүндө мыйзамы (İş Kanunu) менен жөнгө салынат. Түркия Республикасынын Эмгек жана социалдык жактан коргоо министрлиги Эмгек чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган болуп саналат. Эмгек жөнүндө мыйзамынан тышкары, Түркиядагы эмгек мамилелерин жөнгө салуучу башка негизги ченемдер Социалдык камсыздандыруу жана Жалпы саламаттыкты камсыздандыруу мыйзамы (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu), Профсоюз жана жамааттык келишим мыйзамы (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu), Эмгек жана коопсуздук мыйзамы (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) бар.

1. Түркия Республикасынын эмгек мыйзамдарынын негизги талаптары

Түркия Республикасында жумушка орношкондо, жумушчулар эмгек мыйзамдарын сактоо боюнча бир нече негизги талаптарды билиши керек. Бул негизги талаптар төмөнкүдөй.

Эмгек келишими

Түркиянын эмгек мыйзамдарына ылайык, эмгек мамилелери иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы эмгек келишиминин негизинде пайда болот. Эмгек келишиминде чагылдырылууга тийиш болгон негизги аспектилер:

- жалпы жана атайын эмгек шарттары;
- күнүмдүк же жумалык жумуш убактысы;
- негизги эмгек акы жана ар кандай эмгек акыга кошумчалар;
- сыйлыктарды төлөө убактысы;
- мөөнөтү, эгерде бул мөөнөттүү келишим болсо; жана
- жана келишимди бузуунун шарттары.

Жумушсуздук келишими

Жарым — жартылай эмгек келишими-бул толук убакыттагы жумушка караганда жумасына кеминде отуз үч пайызга (33%) аз саатты камтыган жумуштун бир түрү.

Толук эмес убакыттагы эмгек келишими боюнча жалданган кызматкерлерге толук эмес убакыттагы эмгек келишимин түзгөндүктөн, толук убакыттагы кесиптештеринен башкача мамиле жасоого болбойт. Демек, биргелешкен эмгек акы жана акчалай төлөмдөр толук убакыттагы кызматкердин эмгек акысына пропорционалдуу төлөнүшү керек.

Чет өлкөлүк жарандарды ишке орноштуруу

Түркиянын мыйзамдарына ылайык, бардык улуттагы чет элдиктер Түркия Республикасында туура жумушка орношуу үчүн иштөөгө уруксат алышы керек. Жумушка уруксат ошондой эле анын ээсине өлкөдө жашоого укук берет. Түркия Республикасында гана жашоону каалаган чет элдиктер арыз берүүгө жана өзүнчө жашоого уруксат алууга милдеттүү.

Өзгөчө учурларда, чет элдик адам, эгерде ал билим берүү, илим жана технология жаатында, маданий, көркөм жана спорттук иш-аракеттерде жогорку квалификациялуу деп эсептелсе, Бирюза картасын ала алат (кадимки жумушка орношууга уруксаттан башка жол-жобо каралган). Ошондой эле, чет өлкөлүк адамга Түркия Республикасында талаптагыдай иштөөгө мүмкүнчүлүк берет.

Чет өлкөлүк жарандар Түркия Республикасынын жарандары сыяктуу эле иш берүүчү-кызматкер мамилелеринде бирдей укуктарга жана милдеттерге ээ.

Түркия Республикасында минималдуу эмгек акы

Милдеттүү минималдуу эмгек акы минималдуу эмгек акынын жобосу менен жөнгө салынат. Түркия Республикасында 2024-жылга карата колдонулган милдеттүү минималдуу эмгек акы толук убакыттагы кызматкерлер үчүн айына 17 002,12 дүң түрк лирасын түзөт.

Жамааттык келишимдер менен аныкталган минималдуу эмгек акыны жеке эмгек келишимдеринде азайтууга болбойт.

Эмгек акынын өзгөрүшү

Түрк мыйзамдары негизинен эмгек акыны конкреттүү жана автоматтык түрдө жогорулатууну талап кылбайт. Бирок, тараптар жамааттык келишимдердин алкагында конкреттүү көбөйтүү жөнүндө макулдашышы мүмкүн.

Эмгек келишиминде жогорулатуунун өлчөмү жогорулатылган эмгек акы милдеттүү минималдуу эмгек акынын өлчөмүнөн же жамааттык макулдашылган жогорулатылган эмгек акыдан төмөн болбогон шартта эркин каралышы мүмкүн.

Эмгек акыны төмөндөтүүгө байланыштуу, ал кызматкердин макулдугу менен гана төмөндөтүлүшү мүмкүн. Түркия Республикасынын эмгек мыйзамдарына ылайык, эмгек акынын төмөндөшү эмгек келишимине олуттуу өзгөртүү болуп саналат. Ошентип, бул өзгөртүү кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу болгондо гана күчүнө кириши мүмкүн.

Стандарттык жумуш убактысы жана тыныгуулар

Стандарттык иш жумасы эң көп болгондо 45 сааттан турат. Бирок күндөлүк иши көмүр, руда жана башка кен эмес чийки затты казып алуу боюнча жер алдында аткарылган же шахталарды куруу менен байланышкан кызматкерлердин, ошондой эле геологиялык чалгындоо объекттеринде иштеген кызматкерлердин жумуш убактысынын узактыгы жумасына 37,5 сааттан ашпоого тийиш.

Кызматкердин түнкү мезгилдеги ишинин узактыгы 7,5 сааттан ашпоого тийиш. Бирок, туризм, жеке коопсуздук жана медициналык кызматтар чөйрөсүндө түнкү жумуш кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен 7,5 сааттан ашык убакытка созулушу мүмкүн.

Түшкү тыныгуу

Мыйзамда белгиленген минималдуу эс алуу мезгилдери (түшкү тыныгуу жана эс алуу) жумуш убактысына кирбейт, ошондуктан акы төлөнбөйт.

Минималдуу эс алуу мезгилдери

Бул эмгек мыйзамында каралган минималдуу эс алуу мезгилдери, аны иш берүүчү көбөйтө алат (бирок азайтпайт).

Минималдуу жумалык эс алуу мезгили

Кызматкерлер жумасына 24 сааттан кем эмес үзгүлтүксүз эс алууга укуктуу.

Максималдуу уруксат берилген жумуш убактысы

Эмгек кодексине ылайык, жумасына уруксат берилген жумуш убактысынын максималдуу узактыгы (ашыкча жумуш убактысын эсепке албаганда) 45 саатты түзөт.

Тыныгууларды эсепке албастан күнүнө жумуш убактысынын узактыгы 11 сааттан ашпоого тийиш.

Ашыкча иштөө

иш берүүчүлөр, эгерде бул эмгек келишиминде макулдашылса же белгилүү бир учурларда, мисалы: өнөр жайга суроо-талаптын жогорулашы же коомдук кызыкчылыктар таасир эткенде, кызматкерлерден ашыкча иштөөнү талап кылышы мүмкүн. иш берүүчү жылына 270 саатка чейин кошумча жумуш убактысын дайындай алат.

Өзгөчөлүктөр

Тоо-кен жумушчулары кошумча жумуш убактысын мажбурлап ашыкча иштөө зарылчылыгы болбосо же өзгөчө кырдаалда иштей албайт.

Ашыкча иштегендиги үчүн компенсация

Эгерде жумалык жумуш убактысы 45 саат деп белгиленсе, анда кызматкер кадимки эмгек акыга жана кошумча жумуш убактысы үчүн жумушчунун орточо сааттык эмгек акысынын 50% өлчөмүндө сыйлыкка ээ болот.

Эгерде бир жумалык жумуш убактысынын узактыгы келишимде көрсөтүлгөн 45 сааттан аз аныкталса, жумуш убактысынын орточо жумалык узактыгынан 45 саатка чейинки жумуш ашыкча жумуш деп эсептелет. Жумуш убактысынан ашык иштегендиги үчүн кошумча иштеген ар бир сааты үчүн акы төлөө кадимки сааттык эмгек акыны 25% га жогорулатуу жолу менен жүргүзүлөт.

Дем алыш жана майрам күндөрү иштөө

Кызматкерлер жумасына 24 сааттан кем эмес эс алуу мезгилине укуктуу. Тиешелүү мыйзамга ылайык, бир жумалык дем алыш күн жекшемби болуп саналат. Бирок, иш-аракетке жараша, дем алыш күндөрү жекече сүйлөшүлөт.

Майрам күндөрү жумуш жана түнкү жумуш үчүн сыйлыктар

Жумалык майрам мезгилинде иштегендиги үчүн кызматкерге бир күндүк эмгек акынын 2 эселенген өлчөмүндө кошумча акы төлөнөт.

Бейтап баракчасы

Дарыгер оорусуна байланыштуу эс алууну дайындаган кызматкер эс алуу (оору) мезгили аяктаганга чейин жумуштан бошотулду деп эсептелет. Ошентип, ооруканада жаткан кызматкерлер эмгек акыларын ала беришет.

Медициналык текшерүү

Иш берүүчүлөр жумушка кирерден мурун же белгилүү бир кесипти алмаштырганда бардык кызматкерлерди медициналык кароодон өткөрүүгө милдеттүү.

Жумуштан бошотуу

Эмгек келишимин бузууда өзгөчө учурларда төмөнкү шарттар сакталууга тийиш:

Өз ара макулдашуу

Иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы макулдашуунун негизинде эмгек келишимин бузуу төмөнкү шарттар сакталганда мүмкүн:

- Кызматкер бардык мыйзамдуу суммаларды, ошондой эле кызыктыруучу төлөмдү алышы керек;
- Кызматкерге жумушун калыбына келтирүү жана жумушсуздук боюнча жөлөкпул алуу укугунан ажырай тургандыгы жөнүндө маалымат берилиши керек.

Сыноо мөөнөтү

Себептерин түшүүрбөй туруп жумуштан бошотуу сыноо мезгилинде, иш берүүчү тарабынан дагы, кызматкер тарабынан дагы мүмкүн.

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бошотуу

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бошотуу эмгек мыйзамдарында каралган себептердин жок дегенде бирине негизделүүгө тийиш. Эгерде токтотуу жүйөлүү себептерге негизделсе (мисалы, канааттандыруу эмес жумуш), иш берүүчү кызматкерге жумуш кадимкидей улана турган 2 жумадан кем эмес эскертүү бериши керек. Бирок, иш берүүчү ошондой эле эскертүү мөөнөтүнө ылайык төлөө жүргүзгөндөн кийин, ишти токтоосуз токтотууга укуктуу. Эгерде жумушка орношуу кандайдыр бир себептерден улам токтотулса (мисалы, ишеним бузулган учурда), ал эч кандай эскертүүсүз эле токтоосуз токтотулат.

Кызматкердин демилгеси боюнча жумуштан бошотуу

Кызматкердин иштен бошотулушу жүйөлүү себептер менен негизделиши мүмкүн жана бул учурда кызматкер иш берүүчүгө жумушка орношуу токтотулган 2 жумадан кем эмес эскертүү бериши керек. Бирок, бул учурда, иш берүүчү ошондой эле эскертүү мезгилине туура келген төлөмдү төлөөгө жана жумушка орношууну токтоосуз токтотууга укуктуу. Эгерде жумушка орношуу кандайдыр бир себептерден улам токтотулса (мисалы, физикалык зомбулук же куугунтуктоо), ал эч кандай эскертүүсүз эле токтоосуз токтотулат.

2. Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн иш менен камсыз кылуу жол-жобосу
Азыркы учурда Кыргыз Республикасынын жарандары Түркия Республикасынын аймагында эки жол менен: өз алдынча жана иш менен камсыз кылуунун жеке агенттиктери аркылуу ишке орношо алышат.

Биринчи учурда, чет өлкөдө өзүн-өзү жумушка орноштуруу ар кандай тобокелчиликтерге алып келиши мүмкүн экендигин белгилей кетүү керек:

Укуктук тобокелдиктер

- Жергиликтүү мыйзамдарды билбөө.
- Жумуш визасы же уруксаты жок иштөө.
- Документтерди туура эмес тариздөө.

Экономикалык тобокелдиктер

- Сыйлык жетишсиз.
- Социалдык кепилдиктердин жоктугу.
- Жогорку жашоо чыгымдары.

Социалдык тобокелдиктер

- Социалдык обочолонуу.
- Колдоонун жоктугу.

Эмгек шарттарына байланыштуу тобокелдиктер

- Жетишсиз эмгек шарттары.
- Иштетүү.

Эмгек укуктарына байланыштуу тобокелдиктер

- Укуктарды коргоонун жоктугу.
- Дискриминация жана харассмент.

Жумушка орношуунун мыйзамдуулугу жана ишенимдүүлүгү

- Алдамчылык.
- Ишенимсиз иш берүүчүлөр.

Бул тобокелдиктерди азайтуу үчүн өлкөнүн мыйзамдарын кылдат изилдөө, багыттарды, зарыл болгон документтерди тариздөө, жумуш издөө үчүн ишенимдүү ресурстарды колдонуу, юридикалык кеңеш алуу үчүн кайрылуу, маданиятты изилдөө жана социалдык байланыштарды түзүү сунушталат.

Иш менен камсыз кылуунун жеке агенттиктеринин кызмат көрсөтүүлөрүнө токтолсок, биринчи кезекте жеке иш менен камсыз кылуу агенттигинин Кыргыз Республикасынын жарандарын чет өлкөлөрдө ишке орноштуруу укугуна уруксаты бар экендигине көңүл буруу керек. Аны Сиз Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлигинин алдындагы жарандарды чет өлкөлөрдө ишке орноштуруу борборунун расмий сайтынан текшере аласыз: www.migrant.kg. 2024-жылдын июнь айына карата Түркия

Республикасында 59 иш менен камсыз кылуучу жеке агенттиги иштейт жана көбүнчө мейманканаларды тейлөө чөйрөсүндө.

Жеке иш менен камсыз кылуу агенттиктери тарабынан кызмат көрсөтүү келишимине, ошондой эле эмгек келишимине кол коюуда өзгөчө көңүл буруу керек. Эмгек акыга, Жумуш тартибине, иштеген жерине, тараптардын укуктарына жана милдеттерине тиешелүү пункттарга өзгөчө көңүл буруу керек. Келишимде бардык шарттар так жазылганын жана сизде эч кандай шек же түшүнбөстүк жок экенин текшериниз. Эгер кандайдыр бир пункттар суроолорду жаратса, агенттиктен түшүндүрмө суроодон тартынбаңыз.

Зарыл болсо, келишимдин шарттары мыйзамдуу жана коопсуз экенине ынануу үчүн адвокатка кайрылыңыз. Юридикалык жардам көптөгөн мүмкүн болгон көйгөйлөрдүн жана түшүнбөстүктөрдүн алдын алат.

Берилген көрсөтмөлөрдү аткаруу кесиптик өсүү жана жеке өнүгүү үчүн жаңы мүмкүнчүлүктөрдү ачкан аң-сезимдүү жана коопсуз тандоолорду жасоого жардам берет.

Эгерде сизде күмөн саноолор же суроолор кала берсе, сиз чет өлкөдөгү жарандарды ишке орноштуруу борбору менен түздөн-түз байланышсаңыз болот. Кайрылуулар үчүн байланыш маалыматтары сайтта көрсөтүлгөн (телефон номери, электрондук почта дареги).

Түркия Республикасынын жумушчу визасы

Кыргыз Республикасынын аймагында иштөө визасын алуу үчүн Кыргыз Республикасынын жараны иштөөгө уруксат алуу үчүн Түркия Республикасынын консулдук мекемелерине арыз менен кайрылышы керек.

Сиздин паспортунуз, виза анкетаңыз жана иш берүүчүңүздүн каты арыз берүү үчүн зарыл документтер болуп саналат. Башка документтер иш берүүчүңүз тарабынан Түркия Республикасынын Эмгек жана социалдык камсыздоо министрлигине арызыңыздан кийин он жумушчу күндүн ичинде тапшырылышы керек.

Жумушка уруксат алуу үчүн арыздар Эмгек жана социалдык камсыздоо министрлиги тарабынан оң же терс каралат.

Жумушка уруксат берүү жашоого уруксат берүүгө барабар. Ошентип, эгерде Түркия Республикасынын Эмгек жана социалдык камсыздоо министрлиги тарабынан иштөөгө уруксат бекитилсе, чет өлкөлүк адамдан кирүү визасы, иштөөгө уруксат алуу үчүн акы жана Түркия Республикасынын консулдук мекемелеринде жашоо үчүн акы алынат. Жумушка уруксат картасы Түркияда жашап туруу укугуна алмаштыргандыктан, бул кеңселер тарабынан берилген" аннотацияланган жумушчу визасы " кирүү үчүн гана колдонулат жана эң көп дегенде 90 күнгө берилет.

Арыздар Түркия Республикасынын Эмгек жана социалдык камсыздоо министрлиги тарабынан отуз күндөн кечиктирилбестен каралат. Түркияга келгенден кийин (жумушка кирерден мурун) бир айдын ичинде жергиликтүү полиция бөлүмүнө каттоого турушуңуз керек.

2. Түркия Республикасында эмгекчилердин укуктарын коргоо боюнча уюмдар (интерактивдүү карта үчүн)		
№	Уюмдун аталышы	Жайгашкан жери / Байланыш
5.	Түркиянын Эмгек жана социалдык коргоо министрлиги (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) - Эмгек жана социалдык коргоо боюнча мамлекеттик саясатты иштеп чыгуу жана ишке ашыруу үчүн жооптуу. Ал эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөйт, текшерүүлөрдү жүргүзөт жана эмгекчилерге колдоо көрсөтөт. Министрлик ошондой эле социалдык	https://www.csgb.gov.tr

	камсыздандыруу системасын башкарат жана жумушчулардын укуктарын аткарат.	
6.	Түрк профсоюздар конфедерациясы (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, TÜRK-İŞ) - TÜRK-İŞ Түркиянын профсоюздарынын бир ири конфедерациясы болуп саналат. Ал ар кандай тармактардын көптөгөн профсоюздарын бириктирет жана жумушчулардын укуктарын активдүү коргойт. Уюм юридикалык колдоо көрсөтөт, иш берүүчүлөр жана өкмөт менен сүйлөшүүлөрдү жүргүзөт жана жумушчулардын укуктарын коргоо боюнча акцияларды жана кампанияларды уюштурат.	https://www.turkis.org.tr Байланыш маалыматы Дареги: Bayındır sok.No:10 Кызылай / Анкара 06410 Телефону: 0312 433 31 25 (АТС) Факс: 0 312 433 68 09 Электрондук почта: turkis@turkis.org.tr
7.	Түркиянын прогрессивдүү профсоюздар конфедерациясы (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, DİSK) - жумушчулардын укуктарын коргоо жана социалдык адилеттүүлүк маселелеринде активдүү позициясы менен белгилүү болгон прогрессивдүү профсоюздар конфедерациясы. Уюм укуктук колдоо менен алектенет, иш таштоолорду жана нааразычылык акцияларын уюштурат жана эмгек мыйзамдарын иштеп чыгууга катышат.	https://disk.org.tr Башкы кеңсе Дареги: Дикилিতаш Мах. Эрен Ст. No:4 Бешикташ, Стамбул, Телефону: 00902122910005 Факс: 00902122342075 Электрондук почта: International@disk.org.tr. Анкарада кеңсеси Дареги: Чанкыры Каддеси №:28 кабат; 8 Улус, Анкара, Түркия Телефону: 00903123091547
8.	Коомдук сектордун кызматкерлеринин профсоюздар конфедерациясы (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, KESK) - коомдук сектордун кызматкерлеринин өкүлү болгон профсоюздар конфедерациясы. Уюм өз мүчөлөрүнүн укуктарын активдүү коргойт, эмгек шарттарын жакшыртуу үчүн күрөшөт жана социалдык адилеттүүлүк маселелери боюнча кампанияларды жүргүзөт.	https://kesk.org.tr Дареги: Selanik2 Caddesi No: 44/1 Кабат: 1 Kızılay Анкара Тел: (0312) 436 71 11 Факс: (0312) 436 74 70 электрондук почта: kesk@kesk.org.tr

Казакстан Республикасы

Казакстан Республикасында эмгек мамилелери кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн укуктарын жана милдеттерин сактоону камсыз кылган мыйзамдардын жана ченемдик документтердин комплекси менен жөнгө салынат. Эмгек мамилелерин жөнгө салуучу негизги ченемдик укуктук акты Казакстан Республикасынын Эмгек кодекси болуп саналат, 23-ноябрь, 2015-жылдагы №414-V ЗРК.

1. Казакстан Республикасынын эмгек мыйзамдарынын негизги талаптары

Негизги мыйзам актылары

Казакстан Республикасынын Эмгек кодекси өлкөдөгү эмгек мамилелерин жөнгө салуучу негизги ченемдик укуктук акт болуп саналат. Ал төмөнкүлөрдү аныктайт:

- Эмгек мыйзамдарынын негизги принциптери, кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн укуктары жана милдеттери.
- Эмгек келишимин түзүү, өзгөртүү жана токтотуу тартиби.
- Жумуш убактысынын нормалары, каникул жана жумуштагы тыныгуулар.
- Эмгек акыны эсептөө тартиби, минималдуу эмгек акы жана башка төлөмдөр.
- Эмгек шарттарына талаптар жана жумуш ордунда коопсуздук чаралары.
- Жекече жана жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн тартиби.

Казакстан Республикасынын "Профсоюздар жөнүндө" Мыйзамы

Мыйзам жумушчулардын укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоодо маанилүү ролду ойногон профсоюздарды жөнгө салат. Профсоюздар жамааттык келишимдерге катыша алышат, эмгек талаш-тартыштарында жумушчулардын кызыкчылыгын коргой алышат жана эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөй алышат.

Казакстан Республикасынын "Калкты иш менен камсыз кылуу жөнүндө" Мыйзамы

Мыйзам калкты иш менен камсыз кылуу маселелерин, анын ичинде ишке орноштурууга көмөктөшүү, кесиптик даярдоо жана кайра даярдоо, ошондой эле жумушсуз жарандарды колдоо боюнча чараларды жөнгө салат.

Эмгек мамилелерин жөнгө салуунун негизги принциптери

Эмгек эркиндиги

Казакстандын ар бир жараны эмгекти эркин тандап алууга жана эмгек келишимин түзүүгө эркин макулдук берүүгө укуктуу. Мыйзамдарда каралгандан башка учурларда (мисалы, аскердик кызмат, өзгөчө кырдаалдарда) мажбурлап иштетүүгө тыюу салынат.

Укуктардын теңдиги

Бардык кызматкерлер жынысына, расасына, улутуна, тилине, социалдык тегине, мүлктүк абалына, жашаган жерине, динге болгон мамилесине, ынанымдарына, жашына, майыптыгына, коомдук бирикмелерге таандыктыгына жана башка жагдайларга карап эч кандай кодулоосуз бирдей эмгек укуктарына жана мүмкүнчүлүктөрүнө ээ.

Адилеттүү эмгек шарттарына укук

Кызматкерлер коопсуздук жана гигиена талаптарына жооп берген эмгек шарттарына укуктуу. иш берүүчүлөр коопсуз эмгек шарттарын камсыз кылууга, жумуш ордунда жаракат алуунун жана кесиптик оорулардын алдын алууга милдеттүү.

Эмгеги үчүн сыйлык алуу укугу

Ар бир кызматкер эмгеги үчүн адилеттүү сый акы алууга укуктуу. Эмгек акы толук көлөмдө жана белгиленген мөөнөттө төлөнүшү керек. Минималдуу эмгек акынын өлчөмү мыйзамдар менен белгиленет жана өлкөдөгү экономикалык кырдаалга жараша кайра каралат.

Эмгек келишими

Эмгек келишими кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосунда жазуу жүзүндө түзүлөт. Келишимде эмгек шарттары, эмгек акынын өлчөмү, тараптардын милдеттери жана укуктары көрсөтүлгөн. Эмгек келишими белгилүү же белгисиз мөөнөткө түзүлүшү мүмкүн.

Эмгек келишиминин шарттарын өзгөртүү тараптардын макулдашуусу боюнча же мыйзамдарда каралган учурларда мүмкүн. Иш берүүчү кызматкерге эмгек шарттарынын өзгөргөндүгү жөнүндө алар киргизилгенге чейин кеминде бир ай мурда кабарлоого милдеттүү.

Эмгек келишими тараптардын макулдашуусу боюнча, кызматкердин же иш берүүчүнүн демилгеси боюнча, ошондой эле КР Эмгек кодексинде каралган башка негиздер боюнча токтотулушу мүмкүн. Иш берүүчүнүн демилгеси менен эмгек келишими бузулган учурда мыйзамдарда белгиленген жол-жоболор жана шарттар сакталууга тийиш.

Жумуш убактысы жана эс алуу убактысы

Жумуш убактысынын нормалдуу узактыгы жумасына 40 сааттан ашпоого тийиш. Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн (мисалы, жашы жете электер, майыптар) жумуш убактысынын кыскартылган ченемдери белгиленет. Жумуш убактысынан ашыкча иштөөгө кызматкердин макулдугу менен гана жол берилет жана жогорулатылган өлчөмдө төлөнүшү керек.

Жумушчулар жума сайын эс алууга укуктуу, ал үзгүлтүксүз жана кеминде 24 саат болушу керек. Ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү 24 календардык күндөн кем эмес узактыкта берилет. Эмгек кодекси, ошондой эле кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү, бала багуу жана башка өргүү түрлөрүн камсыз кылат.

Эмгек акы

Эмгек акы айына бир жолудан кем эмес акчалай формада төлөнөт. Минималдуу эмгек акынын өлчөмү Өкмөт тарабынан белгиленет жана экономикалык кырдаалга жараша кайра каралат 2024-жылы Казакстан Республикасында минималдуу эмгек акы 85 000 теңгени түзөт. Эмгек акы өз убагында жана толук көлөмдө төлөнүшү керек.

Нормалдуудан четтеген шарттарда иштегендиги үчүн кошумча акы белгиленет. Мисалы, кошумча жумуш убактысы, дем алыш жана майрам күндөрү, түнкү жумуш үчүн. Жумуштан бошотулган учурда, кызматкер жумуштан бошонуу акысын алууга укуктуу.

Эмгекти коргоо

Иш берүүчү эмгектин коопсуз шарттарын камсыз кылууга, эмгекти коргоо маселелери боюнча кызматкерлерге инструктаж жана окутуу жүргүзүүгө, коопсуздук талаптарынын сакталышын контролдоого милдеттүү. Кызматкерлер эмгекти коргоо эрежелерин сактоого жана жеке коргонуу каражаттарын колдонууга милдеттүү.

Эмгек шарттары зыяндуу жана кооптуу жумуштарда иштеген кызматкерлер милдеттүү түрдө алдын ала жана мезгил-мезгили менен медициналык кароодон өтүүгө тийиш. Иш берүүчү бул кароолорду өз эсебинен жүргүзүүнү камсыз кылууга милдеттүү.

Эмгек талаш-тартыштары

Жекече эмгек талаш-тартыштары эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияда же сотто каралат. Кызматкер иш берүүчүнүн анын эмгек укуктарын бузган аракеттерине даттануу менен кайрыла алат.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштары эмгек шарттарын белгилөө маселелери боюнча кызматкерлер (же алардын өкүлдөрү) менен иш берүүчүнүн ортосунда келип чыгат. Мындай талаш-тартыштар сүйлөшүүлөр аркылуу, ортомчулардын катышуусу менен же эмгек арбитражында чечилиши мүмкүн.

Профсоюздардын ролу

Профсоюздар жумушчулардын укуктарын коргоодо маанилүү роль ойнойт. Алар жамааттык келишимдерге катышышат, жамааттык келишимдерди түзүшөт, эмгек талаш-тартыштарында кызматкерлердин кызыкчылыктарын көздөшөт, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөшөт. Профсоюздар ошондой эле мүчөлөрү үчүн ар кандай социалдык программаларды жана иш-чараларды уюштурушат.

2. Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн иш менен камсыз кылуу жол-жобосу

Казакстан Республикасы жана Кыргыз Республикасы Евразия экономикалык бирлигинин мүчөлөрү болуп саналышат, ушуга байланыштуу Кыргыз Республикасынын жарандары Казакстан Республикасында иштөөгө уруксат алуунун зарылдыгы жок эмгектенүүгө укуктуу. Бул укук ЕАЭБ жөнүндө Келишимде жана тиешелүү ченемдик актыларда бекитилген.

Кыргыз Республикасынын жарандары иш берүүчү менен Казакстан Республикасынын жарандары сыяктуу эле шарттарда эмгек келишимин түзүшөт. Эмгек келишими жазуу жүзүндө түзүлүшү керек жана жумуштун бардык зарыл шарттарын камтышы керек, мисалы: жумуш милдеттери, эмгек акынын өлчөмү, иштөө режими жана өргүү шарттары.

Иш берүүчү эмгек келишими түзүлгөн учурдан тартып үч жумушчу күндүн ичинде чет өлкөлүк жаранды жумушка кабыл алуу жөнүндө иш менен камсыз кылуу маселелери боюнча жергиликтүү органга билдирүүгө милдеттүү.

3. Казакстан Республикасында эмгекчилердин укуктарын коргоо боюнча уюмдар (интерактивдүү карта үчүн)		
№	Уюмдун аталышы	Жайгашкан жери / Байланыш
9.	Казакстан Республикасынын Эмгек жана калкты социалдык жактан коргоо министрлигинин Эмгек жана социалдык жактан коргоо комитети-эмгек, анын ичинде эмгекти коргоо жана коопсуздук, иш менен камсыз кылуу жана калкты социалдык жактан коргоо жаатында иш-милдеттерди өз компетенциясынын чегинде жүзөгө ашырат	https://www.gov.kz/memleket/entities/lspm/contacts?lang=ru Дареги: Астана шаары, министрликтердин үйү 6 подъезд эмгек мамилелери тармагындагы мыйзамдарды бузуу маселелери боюнча: +7 (7172) 74-34-91
10.	Мамлекеттик эмгек инспекциясы эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо үчүн жооптуу Казакстан Республикасынын Эмгек жана калкты социалдык коргоо министрлигинин түзүмдүк бөлүмү болуп саналат.	https://www.gov.kz/memleket/entities/almaty-enbek/contacts?lang=ru Дареги: Индекси 050021, Алматы ш., Медеу р-ну, Достык проспектиси, 85 (үчүнчү кабат) Ишеним телефону: +7 (727) 370 00 22
11.	"Казакстан эмгек конфедерациясы" Республикалык профсоюздар бирикмеси өлкөдөгү эң ири профсоюздар бирикмеси болуп саналат. КТРК иш берүүчүлөр жана мамлекеттик органдар менен жамааттык сүйлөшүүлөрдө кызматкерлердин кызыкчылыгын коргойт,	https://kasipodaq.kz Дареги: Казакстан Республикасы, 010000, Астана шаары, Абай проспекти, 38 Байланыш телефондору:

	ченемдик актыларды иштеп чыгууга катышат жана алардын сакталышын көзөмөлдөйт.	Кабыл алуу бөлмөсү: +7 7172 64-34-23 Электрондук почта: kense@kasipodaq.kz
12.	Казакстан Республикасынын Профсоюздар Федерациясы-өлкө боюнча миллиондогон жумушчулардын кызыкчылыгын коргогон тармактык жана аймактык профсоюздарды бириктирет.	https://kesk.org.tr Дареги: Selanik2 Caddesi No: 44/1 Кабат: 1 Kızılay Анкара Тел: (0312) 436 71 11 Факс: (0312) 436 74 70 электрондук почта: kesk@kesk.org.tr
13.	Укуктук жардам борборлору эмгек укуктарынын бузулушуна туш болгон кызматкерлерге акысыз юридикалык кеңештерди жана жардамдарды беришет. Алар даттанууларды жана доолорду даярдоого, соттордо жана мамлекеттик органдарда кызматкерлердин кызыкчылыктарын коргоого жардам берет.	Казакстан Республикасындагы укуктук жардам борбору, Алматы Жетекчи: Зайцев Александр Владимирович (юрист) Байланыш телефону: +7 7272 9729278, +7 708 972 9278 Дареги: Алматы, Жарокова көчөсү 215-202 Казакстан Республикасындагы укуктук жардам борбору, Семипалатинск Жетекчи: Христофорова Ирина Геннадьевна (юрист) Байланыш телефону: +7 7222 421001, +7 700 7421001 Дареги: Семипалатинск көч. Мәңгілік Ел 9-101 Казакстан Республикасындагы укуктук жардам борбору (Павлодар) Жетекчиси: Михайлова Татьяна Владимировна (юрист) Байланыш телефону: +7 718 2321506, +7 705 6597752 Дареги: Чыгыш Казакстан облусу, Павлодар, Ак. Саптаев көчөсү, 65, кеңсе 305

Бириккен Араб Эмираттары

Бириккен Араб Эмираттарында (БАЭ) эмгекти жана ишке орноштурууну жөнгө салуучу негизги мыйзамдар 1980-жылдагы № 8 Федералдык Мыйзам болуп саналат, ошондой эле БАЭ Эмгек Мыйзамы (азыркы жеке сектордогу эмгек мамилелерин жөнгө салуу жөнүндө 2021-ж. № 33 Федералдык Мыйзам) катары белгилүү.

. Бул ар тараптуу мыйзам иш берүүчүлөрдүн жана жумушчулардын эмгек мамилелеринин ар кандай аспектилериндеги укуктарын жана милдеттерин аныктайт.

1. Түркия Республикасынын эмгек мыйзамдарынын негизги талаптары

Эмгек келишимдери

БАЭнин Эмгек мыйзамы бардык эмгек келишимдери жазуу жүзүндө болушун талап кылат. Келишимде төмөнкү негизги маалыматтар камтылышы керек:

- иш берүүчүнүн аты жана дарегі.
- Кызматкердин Аты-жөнү жана кызматы.
- Аткарылган милдеттердин сүрөттөлүшү.
- Келишимдин иштөө мөөнөтү (мөөнөттүү эмгек келишими болгон учурда).
- Эмгек акынын өлчөмү жана аны төлөө шарттары.
- Сыноо мөөнөтүнүн мезгили (эгер каралган болсо).

Жумуш убактысы жана өргүүлөр

Мыйзам жумуш убактысы жана эмгек өргүү маселелерин төмөнкүчө жөнгө салат: Жумуш убактысы: Жумуш күнүнүн максималдуу узактыгы 8 саат, ал эми иш жумасы 48 саат. Кээ бир тармактар үчүн, мисалы: соода жана меймандостук, жумуш күнү 9 саатка чейин узартылышы мүмкүн.

Тыныгуу: Кызматкерлерге эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуулар берилет.

Ашыкча иштөө: Жогорулатылган чен боюнча төлөнөт — кадимки ченден кеминде 125%.

Жылдык эмгек өргүүсү: Ар бир кызматкер узактыгы 30 календардык күндөн кем эмес ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү алууга укуктуу.

Эмгек акы жана компенсациялар

Мыйзам эмгек акыга жана компенсацияга карата минималдуу стандарттарды белгилейт:

Дубайдагы минималдуу эмгек акынын деңгээли 2024-жылы 4,800 дирхамды (1,280 доллар) түзөт.

Эмгек акы улуттук валютада (дирхам) жана эмгек келишиминде көрсөтүлгөн мөөнөттө үзгүлтүксүз төлөнүшү керек. Эмгек келишими бузулган учурда кызматкер пайдаланылбаган өргүү үчүн төлөмдөрдү камтыган компенсацияларды алууга укуктуу.

Эмгек келишимин токтотуу

Мыйзам эмгек келишимин токтотуунун төмөнкү шарттарын жана жол-жоболорун аныктайт:

Жумуштан бошотуунун мыйзамдуу негиздерине эмгек тартибин бузуу, Жумуш милдеттерин аткаарбоо жана башка жүйөлүү себептер кирет. Тараптар бири-бирине токтотуу жөнүндө алдын-ала, адатта, 30 күн мурун билдирүүгө милдеттүү.

Кызматкер пайдаланылбаган өргүү үчүн компенсацияны жана жумуш убактысынын узактыгына жараша башка тиешелүү төлөмдөрдү камтыган төлөмдөргө укуктуу.

Кызматкерлердин укуктарын коргоо

Иш берүүчүлөр өз кызматкерлери үчүн коопсуз жана дени сак эмгек шарттарын камсыз кылууга милдеттүү. Расасына, жынысына, улутуна же динине карап басмырлоого тыюу

салынат. Мыйзам эмгек соттору жана комитеттер аркылуу эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн жол-жоболорун белгилейт.

2. Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн иш менен камсыз кылуу жол-жобосу

Азыркы учурда Кыргыз Республикасынын жарандары БАЭнин аймагында эки жол менен: өз алдынча жана иш менен камсыз кылуунун жеке агенттиктери аркылуу ишке орношо алышат. Биринчи учурда, чет өлкөдө өзүн-өзү жумушка орноштуруу ар кандай тобокелчиликтерге алып келиши мүмкүн экендигин белгилей кетүү керек:

Укуктук тобокелдиктер

- Жергиликтүү мыйзамдарды билбөө.
- Жумуш визасы же уруксаты жок иштөө.
- Документтерди туура эмес тариздөө.

Экономикалык тобокелдиктер

- Сыйлык жетишсиз.
- Социалдык кепилдиктердин жоктугу.
- Жогорку жашоо чыгымдары.

Социалдык тобокелдиктер

- Социалдык обочолонуу.
- Колдоонун жоктугу.

Эмгек шарттарына байланыштуу тобокелдиктер

- Жетишсиз эмгек шарттары.
- Иштетүү.

Эмгек укуктарына байланыштуу тобокелдиктер

- Укуктарды коргоонун жоктугу.
- Дискриминация жана харассмент.

Жумушка орношуунун мыйзамдуулугу жана ишенимдүүлүгү

- Алдамчылык.
- Ишенимсиз иш берүүчүлөр.

Бул тобокелдиктерди азайтуу үчүн өлкөнүн мыйзамдарын кылдат изилдөө, багыттарды, зарыл болгон документтерди тариздөө, жумуш издөө үчүн ишенимдүү ресурстарды колдонуу, юридикалык кеңеш алуу үчүн кайрылуу, маданиятты изилдөө жана социалдык байланыштарды түзүү сунушталат.

Иш менен камсыз кылуунун жеке агенттиктеринин кызматтарына келсек, биринчи кезекте иш менен камсыз кылуунун жеке агенттигинде Кыргыз Республикасынын жарандарын чет өлкөлөрдө ишке орноштуруу укугуна уруксаттын бар экендигине көңүл буруу керек. Аны Сиз Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлигинин алдындагы жарандарды чет өлкөлөрдө ишке орноштуруу борборунун расмий сайтынан текшере аласыз: www.migrant.kg. 2024-жылдын июнь айына карата БАЭде 19 иш менен камсыз кылуучу жеке агенттиги иштейт жана көбүнчө мейманканаларды тейлөө тармагында.

Жеке иш менен камсыз кылуу агенттиктери тарабынан кызмат көрсөтүү келишимине, ошондой эле эмгек келишимине кол коюуда өзгөчө көңүл буруу керек. Эмгек акыга, Жумуш тартибине, иштеген жерине, тараптардын укуктарына жана милдеттерине тиешелүү пункттарга өзгөчө көңүл буруу керек. Келишимде бардык шарттар так жазылганын жана сизде

эч кандай шек же түшүнбөстүк жок экенин текшериниз. Эгер кандайдыр бир пункттар суроолорду жаратса, агенттиктен түшүндүрмө суроодон тартынбаңыз.

Зарыл болсо, келишимдин шарттары мыйзамдуу жана коопсуз экенине ынануу үчүн адвокатка кайрылыңыз. Юридикалык жардам көптөгөн мүмкүн болгон көйгөйлөрдүн жана түшүнбөстүктөрдүн алдын алат.

Берилген көрсөтмөлөрдү аткаруу кесиптик өсүү жана жеке өнүгүү үчүн жаңы мүмкүнчүлүктөрдү ачкан аң-сезимдүү жана коопсуз тандоолорду жасоого жардам берет.

Эгерде сизде күмөн саноолор же суроолор кала берсе, сиз чет өлкөдөгү жарандарды ишке орноштуруу борбору менен түздөн-түз байланышсаңыз болот. Кайрылуулар үчүн байланыш маалыматтары сайтта көрсөтүлгөн (телефон номери, электрондук почта дареги).

Бириккен Араб Эмираттарынын жумушчу визасы

Бириккен Араб Эмираттарынын Эмгек Мыйзамы деп аталган Жеке сектордогу эмгек мамилелерин жөнгө салуу жөнүндө 2021-жылдагы No 33 Федералдык Мыйзамдын 6-беренесине ылайык, БАЭде жарактуу иштөөгө уруксаты жок адамдын иштөөсү мыйзамсыз болуп саналат. Виза Адам ресурстары жана эмиратизация министрлиги тарабынан белгиленген жол-жоболорго ылайык берилет. Бириккен Араб Эмираттарындагы эмгек мамилелерин жөнгө салууда адам ресурстары жана эмиратизация министрлиги негизги ролду ойнойт. Ал эмгек жана иш менен камсыз кылуу саясатын ишке ашыруу жана мониторинг жүргүзүү, ошондой эле эмгек мыйзамдарынын аткарылышы үчүн жооптуу.

Учурда БАЭде адам ресурстары жана эмиратизация министрлиги тарабынан берилген 12 категориядагы эмгек визасы (иштөөгө уруксат) бар:

- БАЭде чет элдик жумушчуну жалдоо үчүн иштөөгө уруксат;
- чет өлкөлүк кызматкерди бир ишканадан экинчисине которуу үчүн иштөөгө уруксат;
- үй-бүлөлүк камкордукта жашаган адамга иштөөгө уруксат;
- белгилүү бир убакыттын ичинде жумушту аткаруу үчүн жумушчуну жалдоо үчүн убактылуу иштөөгө уруксат;
- белгилүү бир мезгилге убактылуу жумуш же белгилүү бир долбоор үчүн чет өлкөдөн жумушчуну жалдоо үчүн бир миссиялуу иштөөгө уруксат;
- эгерде жумуш убактысы же күндөрү толук убакыттагы келишимден аз болсо, жарым-жартылай келишимдик кызматкерди жалдоо үчүн жарым-жартылай иштөөгө уруксат;
- жашы жете электерге 15 жаштан 18 жашка чейинки жашы жете электерди жумушка тартууга уруксат;
- БАЭде жүргөн 15 жаштагы студенттин окуусуна жана жумушка орношуусуна уруксат
- БАЭ же Перс булуңундагы мамлекеттеги жарандын жумушка орношуусуна уруксат
- БАЭде алтын визасы бар жашап туруу укугуна ээ кызматкерге иштөөгө уруксат
- БАЭ жаранынын окуу үчүн алган уруксаты
- жеке адамдарга же компанияларга кызмат көрсөткөн же тапшырмаларды аткарган БАЭдеги өзүн-өзү каржылаган чет элдиктерге штаттан тышкаркы иштөөгө уруксат (БАЭдеги конкреттүү иш берүүчүнүн демөөрчүлүгүсүз жана эмгек келишими жок).
- Жеке мугалим болуп иштөөгө уруксат.

Кыргыз Республикасынын жарандарын ишке орноштуруу үчүн негизги тармактар

Туризм жана мейманкана бизнеси

Туризм БАЭдеги ири тармактардын бири. Кыргыз Республикасынын жарандары көбүнчө мейманканаларда, ресторандарда, туристтик агенттиктерде жана туризмге байланыштуу башка тармактарда жумуш табышат. Популярдуу кызматтарга кабыл алуучу, официант, Ашпозчу жана кызматчы жумуштары кирет.

Чекене соода

Чекене соода тармагы дагы жумушка орношууга көптөгөн мүмкүнчүлүктөрдү берет. Кыргызстандын жарандары соода борборлорунда, дүкөндөрдө, butikтерде жана супермаркеттерде сатуучулар, кассирлер жана консультанттар сыяктуу ар кандай кызматтарда иштешет.

Курулуш

БАЭде курулуш тармагы жигердүү өнүгүп жатат жана Кыргыз Республикасынын көптөгөн жарандары курулуш объектилеринде жумушчу, инженер, техник жана башка адистер катары жумуш таап жатышат. Бирок, бул тармак Кыргыз Республикасынын жарандарынын арасында өзгөчө популярдуу болуп саналбайт.

Үй кызматкерлери

Кыргыз Республикасынын жарандары көбүнчө үй кызматкери болуп иштешет. Буга бала багуучулар, үй кызматчылары жана айдоочулар кирет.

Тейлөө жана колдоо

Кыргыз Республикасынын көптөгөн жарандары тейлөө жана колдоо чөйрөсүндө, мисалы, тазалоо компанияларында, күзөтчү, айдоочу жана башка көмөкчү кесиптерде иштешет.

Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн БАЭге жумушчу визасын алуу процесси

Жумуш визасын алуунун биринчи кадамы-жумуш табуу. Бул үчүн жогоруда белгиленген ар кандай ыкмаларды колдонсо болот.

Интервью ийгиликтүү аяктагандан кийин жана жумуш сунушун алгандан кийин, иш берүүчү кызмат орду, эмгек акысы жана эмгек шарттары жөнүндө толук маалыматты камтыган расмий сунуш жөнөтөт.

иш берүүчү адам ресурстары жана эмиратизация министрлигине иштөөгө уруксат алуу үчүн кайрылат. Жактырылган учурда, иш берүүчү чет элдик кызматкер үчүн иштөөгө уруксат алат.

Андан кийин кызматкер толук жумушчу визасын тариздөө үчүн БАЭге кирүүгө мүмкүндүк берген убактылуу виза алат. Бул виза 60 күндүн аралыгында жарактуу олот.

БАЭге келгенден кийин, кызматкер аккредитацияланган медициналык мекемеде медициналык кароодон өтөт. Экспертиза кургак учук жана гепатит сыяктуу жугуштуу ооруларды текшерүүнү камтыйт.

Медициналык текшерүүдөн ийгиликтүү өткөндөн кийин, иш берүүчү резиденттик виза алуу үчүн кайрылат. Бул арызга медициналык камсыздандырууну тастыктаган документтер жана идентификациялык картаны алуу үчүн манжа издерин тапшыруу кирет.

Чет элдик жумушчу Emirates ID алат, бул БАЭдеги инсандыгын тастыктаган негизги документ болуп саналат. Бул карта банк эсебин ачуу, үйдү ижарага алуу жана башка операциялар үчүн керек.

4. БАЭде эмгекчилердин укуктарын коргоо боюнча уюмдар (Интерактивдүү карта үчүн)		
№	Уюмдун аталышы	Жайгашкан жери / Контакттар
14.	Адам ресурстары жана эмиратизация министрлиги БАЭдеги эмгек мамилелерин жөнгө салуучу башкы мамлекеттик орган болуп саналат.	https://www.mohre.gov.ae/en/contact-us.aspx
15.	Эмгек талаштарды чечүү кызматы (Tawafuq) - бул эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн түзүлгөн	https://u.ae/en/participate/consultations/consultation?id=1616

	адистештирилген кызмат. Ал төмөнкүлөрдү сунуш кылат: Медиатордук кызматтар: Tawafuq иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин ортосундагы талаш-тартыштарды чечүү үчүн медиация кызматтарын көрсөтөт, бул сот процесстеринен качууга мүмкүнчүлүк берет. Консультациялар: Кызматкерлер жана иш берүүчүлөр эмгек мыйзамдары жана укуктары боюнча консультацияларды ала алышат.	
--	---	--

Корея Республикасы

Корея Республикасынын эмгек мыйзамдары иш берүүчүлөр менен жумушчулардын ортосундагы эмгек мамилелерин жөнгө салат, жумушчулардын укуктарын коргоону камсыз кылат жана иш берүүчүлөрдүн милдеттерин белгилейт. Корея Республикасындагы эмгек мамилелерин жөнгө салуучу негизги мыйзам 2019 -жылдын 30-апрелиндеги № 16415 Эмгек стандарттары жөнүндөгү мыйзам саналат. Бул мыйзам жумушка орношуу шарттарын жөнгө салат: жумуш убактысы, майрамдар, эс алуу мезгилдери, эмгек акы, кошумча жумуш убактысы, өргүү жана жумуштан бошотуу.

Эмгек мамилелери ошондой эле 1984-жылдагы № 3989 Иш менен камсыз кылуу жана жумуш менен үй-бүлөнү айкалыштыруу мыйзамы менен жөнгө салынат. Бул мыйзам жумушка орношуу үчүн бирдей шарттарды түзүүгө жана декреттик өргүүдө жумуш орундарынын корголушун камсыз кылууга багытталган. Бул өлкөдө төрөттүн төмөн деңгээлинде жана гендердик дискриминациянын тез-тез учурларында өзгөчө мааниге ээ, анда иштеген аялдар кош бойлуулуктун жана төрөттүн айынан эмгек акынын төмөндөшүнө, кызмат ордунан төмөндөшүнө же жумуштан бошотулушуна туш болушат.

Мыйзамда бардык иштеген аялдарга декреттик өргүү, ошондой эле ушул мезгилде алардын эмгек укуктарын коргоо укугу берилиши керек деп жазылган. Бул энелерди дискриминациядан коргоону камсыз кылуу жана алардын кесиптик өнүгүүсүн колдоо менен адилеттүү жана адилеттүү эмгек шарттарын түзүүгө өбөлгө түзөт.

3. Корея Республикасынын эмгек мыйзамдарынын негизги талаптары

Эмгек стандарттары жөнүндө мыйзам эмгек мамилелерине байланыштуу негизги ченемдерди жана эрежелерди белгилейт. Мыйзамдын негизги жоболоруна төмөнкүлөр кирет:

- Минималдуу эмгек шарттары жана жалдоо эрежелери.
- иш берүүчүлөрдүн жана жумушчулардын укуктары жана милдеттери.
- Жумуш убактысы жана эс алуу убактысы боюнча талаптар.
- Эмгек акыны төлөө эрежелери.
- Эмгекти коргоо жана коопсуздук шарттары.
- Эмгек талаш-тартыштарын чечүү жол-жоболору.

Иштөө убактысы

Жумуш күнүнүн узактыгы 8 саатты түзөт, ал эми стандарттуу жумуш жумасы тыныгууларды эсепке албаганда 40 саатты түзөт. Жумуш убактысы деп кызматкер жумуш ордунда иш берүүчүнүн жетекчилиги жана көзөмөлү астында турган мезгил эсептелет.

Жумуш жумасынын максималдуу узактыгы 52 саат, анын ичинде 40 кадимки саат жана 12 саат ашыкча убакыт. 2021-жылдын 1-июлуна чейин бул эреже кызматкерлеринин саны 50 адамдан кем эмес иш берүүчүлөргө тиешелүү болгон. 2021-жылдын 1-июлунан баштап, ал 5тен 49га чейин кызматкери бар иш берүүчүлөргө да тиешелүү. 5тен аз кызматкери бар иш берүүчүлөр дагы деле болсо бул талаптан бошотулат.

30дан аз кызматкери бар иш берүүчүлөргө жумуш убактысын жумасына 52 сааттан ашык узартууга уруксат берилген, бирок жумасына кошумча 8 сааттан ашык эмес, 2022-жылдын декабрына чейин. Бирок, учурда бардык кызматкерлер жумасына эң көп дегенде 52 саат иштеши керек.

Корея Республикасында минималдуу эмгек акы

Корея Республикасында минималдуу эмгек акы 2024-жылдын 1-январынан тартып саатына 9 620,00 вондон 9 860,00 вонго чейин көбөйтүлгөн. (Айына 2 060 740 Вон, болжол менен 1500ң АКШ доллары)

Ашыкча иштөө

Ашыкча иштөө күнүнө 8 сааттан жана жумасына 40 сааттан ашык иштеген кайсы болбосун убакыт катары аныкталат. Кызматкер жумасына 12 саатка чейин ашыкча иштей алат.

Мисалы: жумасына жалпы жумуш убактысы 35 саат болсо, ал эми кызматкер бир күндө 10 саат иштесе, ага 2 саат ашыкча иштегендиги үчүн кошумча эмгек акы төлөнөт.

Тараптардын ортосунда макулдашуу болгондо, жумуш убактысы жумасына 12 сааттан ашык узартылышы мүмкүн. Иш берүүчү мамлекеттик органдын уруксаты жана кызматкерлердин макулдугу менен жумуш убактысын узарта алат. Эгерде мамлекеттик орган жумуш убактысын узартуу максатка ылайыксыз деп эсептесе, иш берүүчү кызматкерге тыныгуу саатын же узартылган жумуш убактысына барабар дем алыш күндөрүн кийинчерээк берүүгө буйрук бериши мүмкүн.

Жер транспорту (автобус компанияларын кошпогондо), деңиз транспорту, аба транспорту же башка транспорттук кызматтар (мисалы, посылкаларды жеткирүү жана саламаттыкты сактоо) кызматкерлерине жумасына 12 сааттан ашык иштөөгө уруксат берилет.

Иш берүүчү төрөттөн кийин 1 жыл өтө элек аялдарга күнүнө 2 сааттан, жумасына 6 сааттан жана жылына 150 сааттан ашык иштөөгө уруксат берүүгө укугу жок, ал тургай бул жамааттык келишимде каралса дагы.

Ашыкча иштегендиги үчүн төлөө

Иш берүүчү ашыкча иштегендиги үчүн кадимки эмгек акынын 1,5 эсесин төлөп берет.

Өргүмө

Иш берүүчү кызматкердин өкүлү менен жазуу жүзүндөгү макулдашуу боюнча ашыкча эмгек акынын ордуна эс алуу убактысын бере алат.

Түнкү жумуш

Түнкү жумуш 22:00дөн 6:00гө чейинки мезгил эсептелет. Эмгек акы-түнкүсүн иштеген кызматкер кадимки эмгек акыга кошумча 50% өлчөмүндө кошумча акы алууга укуктуу.

Тыныгуу

Иш берүүчү жумуш убактысынын узактыгы 4 саат болгондо, 30 мүнөттөн кем эмес, ал эми жумуш убактысынын узактыгы 8 саат болсо, 1 саат акы төлөнбөгөн тыныгуу убактысын берүүгө милдеттүү.

Дем алыш күндөрү иштөө

Майрам күнү иштеген кызматкерге кадимки эмгек акынын 150% төлөнүүгө тийиш. Иш берүүчү менен кесиптик бирлик уюмунун ортосундагы жазуу жүзүндөгү келишим боюнча эмгек акы төлөөнүн ордуна өргүмө бере алат.

Эс алуу күнү ашыкча иштөө

Дем алыш күнү 8 сааттан ашык иштеген кызматкер кадимки эмгек акынын 200% алууга укуктуу.

Жылдык өргүү

Иш берүүчү бир жыл ичинде жумуш күнүнүн 80 пайыздан ашыгын иштеген кызматкерге 15 күндүк акы төлөнүүчү өргүү берүүгө милдеттүү. Иш берүүчү 3 жылдан ашык үзгүлтүксүз иштеген кызматкерлерге стандарттуу акы төлөнүүчү өргүү (15 күн) жана 15 күнгө чейин өргүү алган биринчи жылды эсептебегенде, ошол эле иш берүүчү менен үзгүлтүксүз иштеген ар бир эки жыл үчүн кошумча күн берүүгө милдеттүү.

Мында өргүү күндөрүнүн жалпы саны, анын ичинде зачеттук күндөр 25 күн менен чектелет.

Атайын өргүүлөр

Декреттик өргүү

Иш берүүчү кош бойлуу аялга кош бойлуулук жана төрөт боюнча жалпы 90 күндүк өргүү берет (эгерде аял бир эле учурда экиден кем эмес балалуу болсо, кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү - 120 күн). Мындай учурларда төрөттөн кийин 45 күндөн кем эмес (эгерде аял эки же андан көп балалуу болсо, 60 күн) өргүү мезгилине жол берилет.

Эмчек эмизүү үчүн тыныгуу

Эмчек эмизген кызматкерге бир жашка чыга элек баласы бар болсо, күнүнө эки жолу 30 мүнөт же андан көп эмизүүгө уруксат берилет.

Бала багуу боюнча өргүү

8 жашка чыга элек же башталгыч мектептин 2-же кенже классында окуган баласы бар кызматкерлер бала багуу боюнча бир жылдык акы төлөнбөгөн өргүүгө укуктуу.

Кызматкер бала багуу мезгилинде жумуш убактысын бир нече жолу кыскарта алат. Колдонуунун ар бир мезгили кеминде 3 ай болушу керек. Өкмөт жумушчуга Жумуш ордун камсыздандыруу фонду аркылуу кадимки эмгек акынын 80% чейин төлөп берет. Ай сайын төлөнүүчү сумма 700 000 ден 1 700 000 Вонго чейин болушу керек.

Үй-бүлөлүк өргүү

Үй-бүлө мүчөсүн, анын ичинде чоң ата, чоң энесин, ата-энесин, жубайын, балдарын, неберелерин жана жубайынын ата-энесин колдоо жана багуу керек болгон кызматкер ооруп, жаракат алган же карыган учурда жылына 90 күндүк акы төлөнбөгөн өргүү алууга укуктуу. Кызматкер мындай өргүүнү бир мезгил ичинде бир нече жолу колдоно алат, бирок бир мезгил кеминде 30 күндөн турушу керек.

1. Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн ишке орноштуруу жол-жобосу

Кыргыз Республикасынын жарандары Корея Республикасында эки программа боюнча ишке орношууга укуктуу: EPS-Торік жана сезондук жумуштар.

Учурда сезондук иштердин программасы убактылуу токтотулду.

Ал эми EPS-Torik келсек, бул чет элдик жумушчуларга Кореянын өндүрүш ишканаларында, курулуштарында, айыл чарбасында ж. б. иштөөгө жардам берүүчү Өкмөттөр аралык программа.

Төмөндө катышуу үчүн талаптар жана EPS-Torik программасы боюнча жумушка орношуу тартиби келтирилген.:

Корея Республикасында иштөөнү каалаган жарандарга талаптар

18 жаштан 39 жашка чейин;

Корей тилин билүү деңгээли боюнча тесттен ийгиликтүү өтүү;

Корея Республикасында E-9 жана E-10 визаларынын түрлөрү боюнча жалпысынан 5 жылдан ашык жашагандыгы тууралуу маалымат жок;

Түс сокурлугу жок (үч негизги түстүн биринин түшүшү же начарлашы).

Медициналык текшерүүдөн ийгиликтүү өтүү;

Мурда Корея Республикасынан депортацияланбаган жана соттуулугу жок.

Ишке орноштуруу тартиби

Кореяда иштөөнү каалагандар Корея Республикасынын Ишке орноштуруу жана эмгек министрлиги тарабынан иштелип чыккан корей тилин билүү тестинен өтүшү керек.

Корей тилин билүү тесттери жылына бир жолу (же керек болсо эки жолу) үзгүлтүксүз өткөрүлүп турат.

Корея Республикасынын Адам ресурстарын өнүктүрүү кызматы катышуучулардын бардык анкеталарын белгиленген талаптарга жооп бергендигин текшерет.

Тестирлөө 2 бөлүмдөн турат-угуу жана окуу, ар бири 20 суроодон турат.

Тесттин узактыгы: 50 мүнөт

(угуу - 20 мүнөт, окуу-30 мүнөт)

Өтүү баллын Корея Республикасынын Адам ресурстарын өнүктүрүү кызматы аныктайт.

Тесттен ийгиликтүү өтүү контракт алууга кепилдик бербейт, тестирлөөдөн ийгиликтүү өткөн жарандар гана Корея Республикасында ишке орношуу үчүн анкета толтурууга укуктуу.

Тесттин жыйынтыгы 2 жылга жарактуу.

Бардык жол-жоболордон ийгиликтүү өткөн учурда ЦТГР контракт жана эмгек визасын алууга толук көмөк көрсөтөт.

5. Корея Республикасында эмгекчилердин укугун коргоо боюнча уюмдар (интерактивдүү карта үчүн)		
№	Уюмдун аталышы	Локация/Байланыш
16.	Корея Республикасынын иммиграция кызматы Иммиграция жана башка маселелер боюнча портал: Корея Республикасынын иммиграция кызматы Иммиграция жана башка маселелер боюнча Портал: • Чет өлкөлүктөр үчүн Кореядагы иммиграция жана жашоо боюнча кеңеш берүү • Борбордук административдик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, мамлекеттик органдар жана коммерциялык эмес коомдук уюмдар үчүн чет элдиктерге байланыштуу үч тараптуу котормо кызматтары. Чет өлкөлүктөр үчүн коомдук юристтер системасы үчүн үч тараптуу котормо кызматтары	https://www.immigration.go.kr/immigration_eng/1862/subview.do Ыкчам байланыш: 1345 Дареги: №1 имарат, Өкмөттүк комплекс-Квачхон, 47, Кванмун-ро, Квачхон-си, Кёнгидо, Корея Республикасы.
17.	Эмгек мигранттарын коргоо боюнча корей уюму Korean House for International Solidarity, KHIS) –	http://www.khis.or.kr/page/about_eng.asp

	жардам жана колдоо көрсөтүү менен мигранттардын жана эмгекчилердин укугун коргоо менен алектенишет.	Байланыш маалымат Кеңсе 2F, 184-2, Пирун-дон Чонно-гу Сеул 110-044, Корея Тел. +82.(0)2.736.5808~9 Факс. +82.(0)2.736.5810 Электрондук почта. khis21@hanmail.net
18.	Азиядагы мигранттардын форуму (Migrant Forum in Russia, MFA) - бул аймактык уюм мигранттарга тиешелүү маселелер боюнча отчетторду жана изилдөөлөрдү жарыялайт жана Кореяда алардын укуктарын илгерилетүү боюнча жигердүү иш алып барат.	https://mfasia.org
19.	Адам укуктары боюнча Корея комиссиясы (National Human Rights Commission of Korea, NHRCK) - адам укуктарын, анын ичинде мигранттардын укуктарын коргоо жана илгерилетүү боюнча иш алып барган мамлекеттик орган (сайтта орус тилинде маалымат бар).	https://www.humanrights.go.kr/eng/main/view Дареги: Наракиум Чодонг имараты, 340, Самил-даэро, Чун-гу, Сеул, Корея, 04551 Байланыш Телефон: +82-2-2125-9700 Даттануулар үчүн ыкчам байланыш: 1331 же (02-1331) Факс: +82-2-2125-9718 Электрондук почта: nhrc@humanrights.go.kr.

Чехия Республикасы

Чехия Республикасында Эмгек укугу негизинен № 262/2006 Сб. Эмгек кодекси менен жөнгө салынат. Эмгек кодекси жумуш убактысы, майоамдар жана эс алуу мезгили, эмгек акы, ашыкча иштөө, гигиена жана эмгек оопсуздугу, ошондой эле иштен бошонуу сыяктуу эмгек шарттарын жөнгө салат.

1. Чехия Республикасынын эмгек мыйзамдарына негизги талаптар

Жумуш убактысы

Жумуш убактысы деп кызматкер иш берүүчү үчүн жумуш аткарууга милдеттүү болгон убакыт жана иш берүүчүнүн көрсөтмөсүнө ылайык жумуш ордунда иштөөгө даяр болгон убакыт таанылат.

Жумасына белгиленген жумуш убактысынын узактыгы жумасына 40 саатты түзөт. Жумуш убактысы, адатта, 5 күндүк иш жумасына бөлүштүрүлөт. Сменанын узактыгы ашыкча иштөөнү кошкондо 12 сааттан ашпоого тийиш

Кыскартылган жумуш убактысы

Иш берүүчү менен кызматкер жумуш убактысынын белгиленген жумалык узактыгына салыштырмалуу жумуш убактысын кыскартуу боюнча сүйлөшүүлөрдү жүргүзө алышат.

Мындай учурларда кызматкер макулдашылган кыскартылган жумуш убактысына туура келген эмгек акы алууга укуктуу.

Жумуш убактысын бирдей бөлүштүрүү

Иш берүүчү өзүнчө жумалар үчүн ар жумалык жумуш убактысын же кыскартылган жумуш убактысын белгилеген график.

Жумуш убактысын бирдей эмес бөлүштүрүү

Иш берүүчү белгиленген жумалык жумуш убактысын же кыскартылган жумуш убактысын айрым жумалар боюнча бирдей бөлүштүрбөйт, бирок орточо жумалык жумуш убактысы белгиленген жумалык жумуш убактысынан же максималдуу 26 жума ичинде кыскартылган жумуш убактысынан ашпашы керек. Бирок, жамааттык келишим менен бул лимит катары менен 52 жумага чейин узартылышы мүмкүн.

Жумуш убактысынын графиги

Сменанын башталышын жана аякташын кошо алганда, жумуш убактысы иш берүүчү тарабынан белгиленет. Жумуш убактысы, адатта, 5 күндүк иш жумасынын чегинде белгиленет. Иш берүүчү жумалык жумуш убактысынын графигин түзөт жана эгерде кызматкер менен башкача макулдашылбаса, жумуш убактысы белгиленген мезгил башталганга чейинки 2 жумадан кечиктирбестен кызматкерге өзгөрүү жөнүндө кабарлайт.

Чехия Республикасындагы минималдуу эмгек акы

Чехия Республикасындагы минималдуу эмгек акы 2024-жылдын 1-январынан тартып 18 900 кронду – 810 АКШ долларын түзөт (бир саатка минималдуу төлөм саатына 112,50 крон).

Сменалык жумуш

Жумасына пландаштырылган жумуш убактысы. Жумасына белгиленген жумуш убактысынын узактыгы жумасына 40 саатты түзөт. Эки сменада иштеген кызматкерлер үчүн жумалык саат 38,75 саатты түзөт, ал эми үч сменада же үзгүлтүксүз сменада иштегендер үчүн жумалык саат 37,5 саатты түзөт.

Ийкемдүү жумуш графиги

Ийкемдүү жумуш убактысы негизги жана факультативдик жумуш убактысынын башталышын жана аякташын иш берүүчү аныктаган мезгилдерди билдирет. Негизги жумуш убактысында кызматкер жумуш ордунда болушу керек. Ал эми кошумча жумуш убактысында жумуш убактысынын башталышын жана аякташын кызматкер өзү чечет. Сменанын жалпы узактыгы 12 сааттан ашпашы керек.

Жумуш убактысын ийкемдүү бөлүштүрүүдө жумуш убактысынын орточо жумалык узактыгы катары менен 26 жуманын ичинде жана катары менен 52 жумадан ашпоого тийиш. Жумуш убактысынын ийкемдүү графиги кызматкер иш сапарында жана ал өргүүгө чыккан убакта колдонулбайт.

Чакыруу боюнча

Кезметчилик дегенден улам кызматкер эмгек келишиминде каралган ар кандай ишти аткарууга даяр болууга тийиш болгон мезгилди түшүүгө болот, ал өтө зарыл болгон учурда кызматкердин кезмет графигинен тышкары аткарылууга тийиш. Кезмет убактысы иш

берүүчүнүн жумушунан айырмаланган, кызматкер менен макулдашылган башка жерде гана болушу мүмкүн.

Кызматкерди кезметчиликке тартууга иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы макулдашуу боюнча гана жол берилет. Кезметчилик мезгилинде кызматкер орточо эмгек акынын 10% дан кем эмес өлчөмүндө сый акы алат.

Жумушчу тарабынан белгиленген жумалык жумуш убактысынан ашык чакыруу боюнча аткарылган кайсы болбосун жумуш ашыкча жумуш деп эсептелет. Кызматкер адатта орточо эмгек акынын 25% ашыкча иштегендиги үчүн алат. Эгерде кезметчилик учурунда кызматкер өз ишин аткарбаса, анда бул убакыт аралыгы жумуш убактысына киргизилбейт. (Мыйзам 262/2006 Сб., Эмгек кодекси, 79-85, 78(h.) 95 жана 140.)

Жумуш убактысын эсепке алуу

Жумуш убактысын эсепке алуу-бул жамааттык келишимдин же иш берүүчүнүн ички тартибинин негизинде гана ишке ашырыла турган жумуш убактысын уюштуруу ыкмасы. Жумуш убактысын эсепке алуу колдонулган учурда эсептешүү мезгили удаалаш 26 жумадан ашпоого тийиш. Бирок, жамааттык келишим менен, бул мөөнөт катары менен 52 жумага чейин узартылышы мүмкүн. (Мыйзам № 262/2006 Сб., Эмгек кодекси, § 86-87.)

Жумуш убактысын эсепке алуу талаптары

Иш берүүчү ар бир кызматкердин эсебин жумушчу сменанын башталышын жана аякташын, мөөнөтүнөн ашык иштөөнү, түнкү убакта жана кезметчилик мезгилинде иштөөнү көрсөтүү менен жүргүзүүгө милдеттүү. (Мыйзам, № 262/2006 Сб., Эмгек кодекси, § 96.)

Ашыкча иштөө

Жумуш убактысынын алдын ала белгиленген графиги боюнча кызматкер тарабынан жумасына белгиленген жумуш убактысынын ченеминен ашык жана нөөмөт графигинен ашык аткарылган жумуш мөөнөтүнөн ашык жумуш деп таанылат.

Кызматкер бир жуманын ичинде 8 сааттан ашык жана бир календардык жылда 150 сааттан ашык убакыт иштей албайт.

Орточо жумалык кошумча жумуш убактысы мезгил ичинде 8 сааттан ашпашы керек, ал катары менен 26 жумадан ашпоого тийиш. Бирок, бул мөөнөт жамааттык келишимдин негизинде катары менен 52 жумага чейин узартылышы мүмкүн.

Төлөө

Эгерде иш берүүчү менен кызматкер ашыкча иштегендиги үчүн кошумча акынын ордуна кызматкерге ашыкча иштеген убактысы үчүн компенсациялык өргүү берилет деп макулдашпаса, кызматкер орточо эмгек акынын кеминде 25% алууга укуктуу.

Эгерде иш берүүчү жумуш убактысын ашыкча аткаргандан кийин 3 айдын ичинде же башка макулдашылган мөөнөттө кызматкерге эс алуу убактысын бербесе, анда кызматкерге кадимки эмгек акыдан тышкары орточо эмгек акынын 25% өлчөмүндө кошумча акы төлөнөт.

Иш берүүчү менен кызматкердин ортосунда 150 саатка чейинки ашыкча жумуш убактысы үчүн эмгек акы каралган келишим түзүлүшү мүмкүн, ал кызматкер ашыкча жумуш убактысын аткарган учурда, жалпы кошумча акы алуунун же ашыкча жумуш убактысынын ордуна берилет.

Толук эмес жумуш күнүн иштеген кызматкерлер үчүн ашыкча иш алдын ала белгиленген жумалык жумуш убактысынан ашкан жумушту билдирет. Бирок, толук эмес жумуш күнгө иштегендерди ашыкча иштөөгө тартууга болбойт. Мыйзам, № 262/2006 Сб., Эмгек кодекси, шт 93, 78 (i) жана 114.

Түнкү жумуш

Түнкү жумуш-саат 22:00дөн таңкы 6га чейинки мезгил. Түнкү кызматкер-бул 24саат ичинде 3 сааттан кем эмес түнкү жумуш убактысын орто эсеп менен жумасына бир жолу катары менен 26 жума иштеген кызматкер.

Түнкү убакытта жумуш убактысынын узактыгы 24 сааттын ичинде 8 сааттан ашпоого тийиш.

Жогоруда айтылгандар мүмкүн болбогон учурда, иш берүүчү жумалык жумуш убактысын сменанын орточо узактыгы 26 жума аралыгында 8 сааттан ашпагыдай пландаштырууга милдеттүү.

Эмгек акы

Түнкүсүн иштеген кызматкер кадимки эмгек акыга жана түнкү жумуштун ар бир сааты үчүн орточо эмгек акынын кеминде 10% сый акы алууга укуктуу. Бирок, сый акынын башка өлчөмү жана аны аныктоо ыкмасы боюнча макулдашууга болот. Мыйзам № 262/2006 Сб., Эмгек кодекси, § 94 жана 116.

Тыныгуу

Кызматкерлер 6 саат үзгүлтүксүз иштегенден кийин тамактануу жана эс алуу үчүн кеминде 30 мүнөттүк тыныгууга укуктуу. Жумуш убактысынын башында жана аягында тамактануу жана эс алуу үчүн тыныгуу берилбейт. Тамактануу жана эс алуу үчүн тыныгуулар (б.а. жумуштагы тыныгуулар) жумуш убактысына кирбейт. Эгерде тыныгуу бөлүнсө, анда анын жок дегенде бир бөлүгү 15 мүнөттөн кем болбошу керек.

Үзгүлтүккө учуратууга мүмкүн болбогон жумушта иштеген кызматкерге жумуштан тыныгуусуз тамактануу жана эс алуу үчүн тыныгуу берилет жана мындай тыныгуулар кызматкердин жумуш убактысына киргизилет.

Өргүү

Тиешелүү календардык жыл ичинде бир эле иш берүүчүдө кеминде 52 жума үзгүлтүксүз иштеген кызматкер жылдык өргүүгө (4 жума) укуктуу.

Эгерде иш берүүчү менен түзүлгөн эмгек мамилеси 52 жумадан азыраак узарбаса, анда кызматкер календардык жыл бою өргүүгө чыгууга укугу жок.

Өргүүнүн жалпы көлөмү календардык жылда кеминде 4 жуманы түзөт.

Белгиленген жумалык жумуш убактысынын 52 эседен ашык бөлүгүн иштеген кызматкерге өргүүнүн узактыгы календардык жыл үчүн ар бир кошумча белгиленген жумалык жумуш убактысы үчүн өргүүнүн 1/52 бөлүгүнө узартылат.

Өргүүгө төлөөлөр

Кызматкерлер жылдык өргүү мезгилиндеги орточо эмгек акыга барабар өлчөмдө эмгек акы алууга укуктуу. Кызматкер жумуштан бошотулганда гана пайдаланылбаган өргүүсү үчүн эмгек акы алууга укуктуу.

2. Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн жусуш менен камсыз кылуу жол-жобосу

Азыркы учурда Чехия Республикасында Кыргыз Республикасынын жарандарын ишке орноштуруу боюнча мамлекеттик программалар жок. Бирок, Кыргыз Республикасынын жарандары иш менен камсыз кылуунун жеке агенттиктеринин кызматынан (3 саат) пайдалана алышат же өз алдынча ишке орношо алышат.

Чехия Республикасында ишке орношууну каалаган Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн бир катар эрежелер бар. Биринчиден, Чехиялык жумуш берүүчүнүн чакыруусу же жумушка орношуу келишими болушу керек. Мындан тышкары, алардын кесиптик квалификациясын жана жумуш берүүчүнүн талаптарына ылайыктуулугун тастыктаган

документтерди көрсөтүү керек. Ошондой эле Кыргыз Республикасынын жарандары медициналык текшерүүдөн өтүп, соттолбогондугу тууралуу маалымкат берүүгө тийиш. Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн Чехияга виза алуу процесси өзүнө бир нече кадамдарды камтыйт:

Керектүү документтерди даярдоо:

Чет элдик паспорт, ал сапарыңыздын пландаштырылышы бүткөн күндөн кийин кеминде 3 ай жарактуу болушу керек.

Толтурулган анкета-визага арыз. Аны Чехия Республикасынын Казакстан Республикасындагы элчилигинин расмий сайтынан тапса болот.

Шенген келишиминин талаптарына жооп берген эки түстүү сүрөт.

Мейманкананы брондоо же Чехиялык жарандан же резиденттен же чакыруу (сапардын максатына жараша).

Кеминде 30,000 евроно камтыган жана сапардын бүтүндөй узактыгы үчүн жарактуу медициналык камсыздандыруу.

Финансылык кудуреттүүлүк далили (банктык көчүрмөлөр, эмгек келишими, жумуштан алынган маалымкат ж.б.).

Сапарыңыздын максатына байланыштуу документтер (мисалы, жумуш берүүчүнүн чакыруусу, окуу жайдын чакыруусу ж.б.).

Казакстан Республикасындагы Чехия Республикасынын Элчилигинин консулдук бөлүмүнө кабыл алууга жазылуу. Адатта, бул үчүн Чехиянын Казакстан Республикасындагы Астана шаарындагы элчилигинин сайтында алдын ала каттоодон өтүү керек.

Консулдук бөлүмгө арыз берүү

Консулдук бөлүмдө анкета-арызды толтуруп, бардык керектүү документтерди тапшырып, консулдук жыйымды төлөө зарыл.

Аңгемелешүү

Аңгемелешүү күнү бардык керектүү документтерди берүү жана консулдун суроолоруна жооп берүү маанилүү. Бул сапардын максатын, баруу пландарын жана каржылык ресурстарды түшүндүрүүнү камтышы мүмкүн.

Виза акысын төлөө

Андан ары визаны кароо үчүн акы төлөө талап кылынат. Анын көлөмү виза түрүнө жана тариздөө мөөнөтүнө жараша болот.

Аңгемелешүүдөн кийин виза боюнча чечим кабыл алууну күтүү керек болот. Бул адатта бир нече жумага созулат.

6. Чехия Республикасында эмгектенгендердин кукутарын коргоо боюнча уюм (интерактивдүү карта үчүн)		
№	Уюмдун аталышы	Локация/Байланыш
20.	Кесиптик бирликтердин Чехия конфедерациясы (Českomoravská konfederace odborových svazů, ČMKOS) - бардык эмгекчилердин, анын ичинде мигранттардын укуктарын коргогон ири профсоюздук бирикме.	https://www.cmkos.cz/en/homepage/ Байланыш дареги Саясий чыгуу 1419/11 110 00 Прага 1 Чехия Республикасы Эл аралык бөлүм: Люция Студнична

		Электрондук почта: International@cmkos.cz
21.	Миграциялык уюмдардын консорциуму (Consortium of Migrants Assisting Organizations in the Czech Republic, COMA) - мигранттар менен иштеген ар кандай бейөкмөт уюмдарды бириктирип, мигранттардын жашоо жана иштөө шарттарын жакшыртуу боюнча алардын аракеттерин координациялоо менен алектенет.	https://migracnikonsorcium.cz/en/ Байланыш дареги Любланская 5/57 120 00 Прага 2 - Винограды Чехия Республикасы
22.	Sdružení pro integraci a migraci (Интеграция жана миграция боюнча ассоциация, SIMI) - мигранттарга жана качкындарга биздин коомго аралашууга жана алардын укуктарын коргоого жардам берүүчү уюм.	https://www.migrace.com/en/ Байланыш маалыматтар: Havlíčkovo Square 2 130 00 Prague 3 IČO: 26612933 Ыкчам байланыш: +420 224 224 379

Польша

Польшада эмгек укугу негизинен 1974-жылы кабыл алынган Эмгек кодексине ылайык жөнгө салынат. Кодекстин негизинде иш убактысы, майрам күндөр, эс алуу мезгил аралыгы, эмгек, иш убактысынан ашыкча иштөө, эмгек өргүү жана иштен бошонуу/бошотуу ж.б. сыяктуу эмгек шарттары жөнгө салынат. Ошондой эле, эмгек мамилелерин жөнгө салган жобо – 1951-жылдын 18-январында кабыл алынган Иш эмес күндөр жөнүндө мыйзам бар.

1. Польшанын эмгек мыйзамдарынын негизги талаптары

Иш убактысы

Польшанын эмгек мыйзамдарына ылайык иш убактысы катары жумушчу ошол убакыт ичинде иш берүүчүнүн карамагында иш ордунда иштеген же иштерди аткаруу үчүн каралган башка жерде иштеген убакыт саналат.

Иш убактысы, адатта, 24 сааттык мезгил ичинде 8 сааттан ашпоого жана 5 күндүк иш жуманын ичинде орточо алганда 40 саатты түзүүгө тийиш

Ар жумалык иш убактысы, ашыкча иштеген убакытты кошо алганда, орточо алганда эсепке алынган мезгилге кирген 48 сааттан ашпоого тийиш.

Иш убактысынын системасы.

Кызматкерлерге карата колдонулуучу иш убактысы системасынын ар кандай формалары бар. Өзгөрүлмө графикти, анын мезгил аралыгын, мазмунун жана шарттарын белгилөө, анын ичинде өзгөртүүлөр жөнүндө чечим жамааттык эмгек келишиминин алкагында кабыл алынат. Графикке ылайык иштөө – өзгөрүлмө иш убактысы системасынын дагы бир түрү, анда иш берүүчү белгилүү бир күндөн тартып ар кандай иш убактысын аныкташы мүмкүн, ошондой эле ишти баштоо жана аяктоо боюнча убакыт диапазонун белгилеши мүмкүн. Өзгөрүлмө иш системасы иш берүүчү тарабынан каралышы мүмкүн, бирок бул милдеттүү болуп саналбайт. Сүйлөшүүнүн негизинде өзгөрүлмө иш убактысы системасы ишке киргизилиши ыктымал. Иш убакты графикине ылайык иштин аткарылышы кызматкердин ар күндүк жана ар жумалык эс алуу укугун бузбоого тийиш (Эмгек кодексинин 140-беренеси (1)).

Иш убактысын эсепке алууга карата талаптар

Иш убактысын эсепке алууда иштеген сааттардын саны (анын ичинде иш башталган жана аяктаган так убакыт жөнүндө), түнкү убакытта, ашыкча иштеген убакыттардын, эс алуу күндөрү иштеген сааттардын саны, иштеген убакыт ичинде иштеп берген сааттардын саны, чакыртып алуу менен нөөмөттө туруу ж.б. жөнүндө маалымат камтылууга тийиш. милдеттердин негизинде иш убактысынын системасында каралган кызматкердин эсебин жүргүзүү талап кылынбайт.

Жазуулар 3 жыл сакталууга тийиш (Польшанын Эмгек кодексинин 149-беренеси, Эмгек документтери жөнүндө жобонун 6-беренеси).

Польшада минималдуу эмгек акы

Польшада минималдуу эмгек акы 2024-жылдын 1-январынан тартып 4 300 крон – 1 100 АКШ долларын түзөт.

Иш убактысынан ашыкча иштөө

Иш убактысынан ашыкча иштөө – бул кызматкерге карата каралган иш убактысы ченеминен ашыкча аткарылган иш, ошондой эле колдонуудагы системадан жана иш убактысынын графигинен улам келип чыккан иш убактысынын суткалык узактыгынан ашыкча аткарылган иш. Иш берүүчүнүн талабына ылайык кызматкер жыл ичинде 150 саатка чейин гана иштөөгө тийиш.

Иш убактысынан ашыкча иштөө үчүн төлөө

Кызматкерлер иш убактысынан ашыкча иштегендиги үчүн кадимки эмгек акыга кошумча 50% сый акы алууга укуктуу. Иш убактысынан ашыкча иштөө үчүн төлөмгө кызматкердин ар бир сааттык же ар бир айлык чен боюнча аныкталган негизги эмгек маянасы кирет.

12 айлык эсептешүү мезгилинде иштеген кызматкерлерге, календардык жылга дал келсе, орточо жумалык иш убактысынан ашыкча иштөө үчүн кошумча төлөөлөр (эмгек акысы 100% өлчөмүндө) 12-айдын акырында төлөнүүгө тийиш.

Иш ордуна тышкары туруктуу негизде иш убактысынан ашыкча иштеген кызматкерлер үчүн 100 пайыз эмгек акы төлөө бир жолку төлөп берүүгө алмаштырылышы мүмкүн, анын өлчөмү иш убактысынан ашыкча иштеген болжолдуу иш көлөмүнө шайкеш келүүгө тийиш.

Эс алуу убактысы

Иш убактысынан ашыкча иштеген убакыттын ордуна иш берүүчү кызматкердин жазуу жүзүндө арызынын негизинде ошол эле көлөмдө эс алуу күндөрүн бериши мүмкүн.

Кызматкерлерге жазуу жүзүндө арыз сунуштоосуз эмгек өргүү берилиши мүмкүн. Бул учурда иш берүүчү иш убактысынан ашыкча иштеген сааттардын санынан 1,5 эсе өлчөмдө эсептик мезгил аяктаганга чейин эс алуу убактысын берет.

Иш берүүчү кызматкердин каалоосу боюнча же ансыз деле эмгек өргүү бериши мүмкүн. эгерде ал тандаган күнгө эс алуу убактысын берүү өтүнүчү менен иш берүүчүгө кайрылса, иш берүүчү ага 1:1 катышта, б.а. иш убактысынан ашыкча эки саат иштесе – эки саат бош убакыт берүүгө милдеттүү. Бирок эгерде иш убактысынан ашыкча иштөө үчүн эмгек өргүү кызматкерге иш берүүчү тарабынан жүктөлсө, иш берүүчү аны 1:1,5 эсебинде берүүгө милдеттүү, бул – эки саат иш убактысынан ашыкча иштегендиги үчүн иш берүүчү кызматкерге эсептик мезгилдин акырына чейин үч саат эмгек өргүү берүүгө милдеттүү дегенди билдирет (Эмгек кодексинин 151 – 151(2)-беренелери).

Түнкү убакта иштөө

Түнкү иш убактысы 8 саатты түзөт – саат 21:00дөн 7:00гө чейин. Түнкү убакта иштеген кызматкер – бул анын иш убактысынын графигин суткасына түнкү убакта кеминде 3 саат

иштеген же анын иш убактысынын кеминде төрттөн бир бөлүгү түнкү убакытка дал келген кызматкер.

Түнкү убакытта иштеген кызматкер, эгерде ал өзгөчө кооптуу же кыйла физикалык же ойлонууну талап кылган ишти аткаrsa, суткасына 8 саатка чейин гана иштөөгө тийиш.

Түнкү убакта иштөө үчүн төлөө

Түнкү убакта иштеген кызматкер сааттык ченден 20% өлчөмүндө кошумча сый акы алууга укуктуу. Туруктуу негизде ишкананын иш убактысынан тышкары түнкү убакта иштерди аткарган кызматкерлерге кошумча сый акы төлөө түнкү убакта иштөө стажына барабар бир жолку төлөмгө алмаштырылышы мүмкүн.

Түнкү убакта иш убактысынан ашыкча иштөө үчүн төлөө. Түнкү убакта иш убактысынан ашыкча иштеген кызматкерлер ар бир иштеген саат үчүн кошумча 100% сый акы алууга укуктуу. Иш убактысынан ашыкча иштегендиги үчүн иш берүүчү кызматкердин жазуу жүзүндө арызы боюнча ошол эле көлөмдө бош убакыт бериши мүмкүн. кызматкерге жазуу жүзүндө арыз жазуусуз эмгек өргүү берилиши мүмкүн. Бул учурда иш берүүчү эсептик мезгил аяктаганга чейин иш убактысынан ашыкча иштеген сааттардын санынан 1,5 эсе өлчөмдө эс алуу убактысын берет (Эмгек кодексинин 151(7)-беренеси).

Тыныгуу

Эс алууга тыныгуу

Күндүзгү иш убактысы 6 сааттан кем эмес кызматкер 15 минутадан кем эмес узактыкта төлөнүүчү тыныгуу убактысына укуктуу. Эгерде кызматкердин күнүмдүк иш убактысы 9 сааттан ашса, кызматкер кошумча 15 минутадан кем эмес узактыктагы төлөнүүчү тыныгуу алууга укуктуу (б.а. төлөнүүчү 30 минуталык тыныгуу), ал эми эгерде тыныгуу 16 сааттан ашса, кызматкер 15 минутадан кем эмес узактыкта кезектеги төлөнүүчү тыныгуу алууга укуктуу (б.а. төлөнүүчү 45 минуталык тыныгуу). Бул тыныгуу кызматкердин иш убактысына кирет (Эмгек кодексинин 134-беренеси).

Түшкү тыныгуу

Иш берүүчү кызматкерге жамааттык эмгек келишими боюнча, ал жок учурда – эмгек келишими боюнча тамактануу же жеке маселелерин чечүү үчүн иш убактысына кирбеген, 60 минутадан ашпаган убакытка төлөнбөй турган бир тыныгуу берүүгө укуктуу.

Ар күндүк эс алуу

Кызматкерлер ар бир 24 саатта 11 сааттан кем эмес үзгүлтүксүз эс алуу укугуна ээ. Ар күндүк эс алуу иш берүүчүнүн тапшырмасы боюнча иш ордун башкарган кызматкерлерге, ошондой эле адамдардын өмүрүн же ден соолугун, мүлктү же курчап турган чөйрөнү коргоо, ошондой эле кырсыктарды четтетүү максатында сактоо операцияларын жүргүзүү зарыл болгон учурларга таркатылбайт (Эмгек кодексинин 132-беренеси).

Ар жумалык эс алуу

Кызматкерлер ар бир жумада 35 сааттан кем эмес үзгүлтүксүз эс алуу укугуна ээ, анын ичинде ар күнү кеминде 11 саат эс алууга укуктуу. Ар жумалык эс алуу жекшемби күндөрүнө туура келүүгө тийиш. Жекшемби күнү катары менен 24 сааттан турат, эгерде иш берүүчү башка убакыт белгиленбесе, ал ошол күнү таңкы 6:00дөн башталат.

Эмгек өргүү

Кызматкер төмөнкү күнгө эмгек алууга укуктуу:

- 20 жумуш күн: эгерде кызматкер 10 жылга чейин иштеген болсо;
- 26 жумуш күн: эгерде кызматкер 10 жылдан кем эмес иштеген болсо.

Эмгек өргүү кызматкер үчүн иш күндөрү болуп саналган күндөргө берилет. Кызматкер ар бир кийинки календардык жылы кезектеги эмгек өргүү алууга укуктуу.

Кызматкер алгач ишке киришкен календардык жылы ал бир жыл иштегенден алуу укуктуу эмгек өргүүнүн 1/12 өлчөмүндө ар бир иштеген айдан кийин эмгек өргүү алуу укугуна ээ. Кызматкерлер алгачкы иштеген жылы эмгек өргүүнү бөлүп алууга же пропорционалдуу эмгек өргүү алууга укуктуу. Кызматкер эмгек өргүүнү алгачкы жолу топтоо укугуна календардык ай аяктагандан кийин эмес, иштеген ай аяктагандан кийин келип чыгат.

Мисалы, эгерде кызматкер 22-ноябрда ишке кирсе, ал 22-декабрына эсептелген 1,66 күн алат (б.а. $20 \times 1/12 = 1,66$).

Бир өргүү күнү 8 иштеген саатка дал келет. Эмгек өргүү күнүнүн бөлүгү толук күнгө тегеректелет. Кайсыл болбосун толук эмес календардык ай толук айга чейин тегеректелет.

2. Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн ишке орноштуруу жол-жобосу

Учурда Польшада Кыргыз Республикасынын жарандарын ишке орноштуруу боюнча мамлекеттик программалар жок. Бирок, Кыргыз Республикасынын жарандары иш менен камсыз кылуунун жеке агенттиктеринин кызматынан (36 саат) пайдалана алышат же өз алдынча ишке орношо алышат.

Жалпы жарандык паспорттун ээлери болгон Кыргыз Республикасынын жарандары үчүн Польшанын аймагына кирүү үчүн виза алуу зарыл.

Кыргыз Республикасынын жарандары Польшага кыска мөөнөттүү баруу үчүн Швейцариянын Кыргыз Республикасынын Бишкек шаарындагы Элчилигине шенген визасын алуу үчүн кайрыла алышат. Улуттук виза алуу үчүн билдирмелер Польшанын Алматы шаарындагы Башкы консулдугуна берилиши керек. Эмгек визасын алуу үчүн Польшага жумуш берүүчүнүн чакыруусу талап кылынат. Польшага баруу үчүн виза процесси бир нече кадамдарды камтыйт:

Керектүү документтерди даярдоо:

Паспорт сапарыңыз аякктаары болжолдонгон күндөн кийин кеминде үч айга жарактуу.

Толтурулган виза анкетасы (Польшанын элчилигинин же Консулдугунун расмий сайтында жеткиликтүү болушу мүмкүн).

Талапка жооп берген акыркы эки сүрөт.

Жашай турган жерин брондоо: Мейманкананын брондолгонун тастыктаган документ же Польшадагы гаранттын чакыруусу берилиши керек.

Медициналык камсыздандыруу: адатта, минималдуу жабуу суммасын камтыган медициналык камсыздандыруу талап кылынат.

Финансылык коопсуздук: Польшада келгендеги чыгымдарды жабуу үчүн жетиштүү каражат бар экендигин тастыктаган документ берүү зарыл.

Аңгемелешүүгө жазылуу: Элчиликке маектешүүгө жазылуу керек. Маектешүү сапарыңыздын максаттарын тактоо жана документтерди текшерүү үчүн талап кылынышы мүмкүн.

Виза акысын төлөө: визанын түрүнө жараша виза акысын төлөө зарыл.

Виза процесси жана талаптары ар кандай болушу мүмкүн экендигин белгилей кетүү маанилүү, андыктан Польша элчилигинин же консулдугунун расмий веб-сайтынан акыркы маалыматтарды текшерип, процессти баштоодон мурун алар менен кеңешүү сунушталат.

7. Польшада эмгекчилердин укугун коргоо боюнча уюмдар (интерактивдүү карта үчүн)		
№	Уюмдун талашы	Локация/Байланыш
23.	Polskie Forum Migracyjne (Польшалык миграциялык форум - ПМФ) - мигранттарга поляк коомуна ыңгайлашууга жардам берип, аларды колдоого арналган уюм. Ал консультацияларды, поляк тили курстарын жана маданий иш-чараларды сунуштайт.	https://forummigracyjne.org.ru/первая-страница/ Фонддун кеңсеси Польшалык миграциялык форум фонду Гурцевская көч 137, 3-кабат 01-109 Варшава Психологиялык бөлмөлөр Психологиялык бөлмөлөр төмөнгү дарек боюнча жайгашкан: Гурцевская 137, Варшава жана Шпитальная 5/14, 00-031 Варшава. Бөлмөнүн жайгашкан орду жазылуу учурунда көрсөтүлөт
24.	Fundacja Ocalenie (Ocalenie Foundation) - Польшадагы мигранттарга жана качкындарга турак-жай, билим берүү, жумушка орношуу жана коомго аралашуу маселелеринде жардам берүү менен колдоо көрсөтөт.	https://en.ocalenie.org.pl Варшавадагы кеңсе Дүйшөмбү – Бейшемби 10:00-17:00 Жума 10:00-15:00 Круча көч. 6/14a 00-537 Варшава Тел. (+48 22) 828 50 02 Электрондук почта: biuro@ocalenie.org.pl
25.	Stowarzyszenie Interwencji Prawnej (Юридикалык жардам көрсөтүү ассоциациясы, SIP) - мигранттардын жана качкындардын укуктарын коргоо, аларга юридикалык жардам жана консультациялык кызматтарды көрсөтүү менен алектенет.	https://interwencjaprawna.pl/ru/ Байланыш маалыматтар: Siedmiogrodzka көч. 5/51 01-204 Варшава тел.: (+ 48) 792 568 561 (+48) 22 621 51 65 email: biuro@interwencjaprawna.pl жеке консультацияларды берүү маселеси боюнча: porada@interwencjaprawna.pl

Приложение № 1
к Протоколу между Министерством внутренних дел Российской Федерации и Министерством внутренних дел Республики Беларусь о порядке реализации Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь об использовании миграционной карты единого образца от 5 октября 2004 года

"А" (Выезд/Arrival)										
Российская Федерация					Республика Беларусь Russian Federation					
Миграционная карта					Серия/Serial					
№										
Фамилия/Surname (Family name)										
Имя/Given name(s)										
Отчество/Patronymic										
Дата рождения/Date of birth					Пол/Sex					
День/Day		Месяц/Month		Год/Year		Муж/Male ☐		Жен/Female ☐		
Документ, удостоверяющий личность/Passport or other ID					Номер визы/Visa number:					
Цель визита (нужное подчеркнуть)/ Purpose of travel (to be underlined):					Сведения о приглашающей стороне (наименование юридического лица, фамилия, имя, (отчество) физического лица), внесенный пункт/Name of host person or company, locality:					
Служебный/Official, Туризм/Tourism, Космический/Business, Учеба /Education, Работа/Employment, Частный/Private, Транзит/Transit										
С/From: Срок пребывания/Duration of stay: До/To:					Подпись/Signature:					
Служебные отметки/For official use only										
Выезд в Российскую Федерацию /Республику Беларусь/Date of arrival in the Russian Federation/Republic of Belarus					Выезд из Российской Федерации /Республики Беларусь/Date of departure from the Russian Federation/Republic of Belarus					

"Б" (Выезд/Departure)										
Российская Федерация					Республика Беларусь Russian Federation					
Миграционная карта					Серия/Serial					
№										
Фамилия/Surname (Family name)										
Имя/Given name(s)										
Отчество/Patronymic										
Дата рождения/Date of birth					Пол/Sex					
День/Day		Месяц/Month		Год/Year		Муж/Male ☐		Жен/Female ☐		
Документ, удостоверяющий личность/Passport or other ID					Номер визы/Visa number:					
Цель визита (нужное подчеркнуть)/ Purpose of travel (to be underlined):					Сведения о приглашающей стороне (наименование юридического лица, фамилия, имя, (отчество) физического лица), внесенный пункт/Name of host person or company, locality:					
Служебный/Official, Туризм/Tourism, Космический/Business, Учеба /Education, Работа/Employment, Частный/Private, Транзит/Transit										
С/From: Срок пребывания/Duration of stay: До/To: 25.07.2007 24.10.2007					Подпись/Signature:					
Служебные отметки/For official use only										
Выезд в Российскую Федерацию /Республику Беларусь/Date of arrival in the Russian Federation/Republic of Belarus					Выезд из Российской Федерации /Республики Беларусь/Date of departure from the Russian Federation/Republic of Belarus					

Россия Федерациясынын мисалында пандемия шарттарында эмгек мигранттарынын укуктарын коргоо маселелери (мындан ары-РФ Эмгек кодекси).

2020-жылы коронавирус пандемиясынын шартында иштөөчү-мигранттардын эмгек укуктарын коргоо маселеси мурдагыдан да актуалдуу болуп калды. Көптөгөн жумуш берүүчүлөр пандемияга байланыштуу жаралган компаниянын финансылык кыйынчылыктарын өз эмгек укуктарын коргой албаган иштөөчүлөргө оодарууга аракет жасашууда. Бул негизсиз бошотуулардын, штаттардын жана иштөөчүлөрдүн санын кыскартуунун, акы төлөнбөөчү эмгек өргүүлөрүнүн, иштөөчүнү өз каалоосу боюнча эмгек өргүүсүнө кетүүгө мажбурлоонун ж.б. толкунун жаратты. Учурда бардык чектөөлөр жана карантиндик чаралар алынып салынды, бирок ар дайым жаңы пандемиянын пайда болуу коркунучу бар, андыктан бул эрежелер кайрадан актуалдуу болуп калышы мүмкүн.

Мындай жагдайларда акы төлөнбөөчү эмгек өргүүсү – бошотууга же кыскартууга болбой турган иштөөчүлөрдүн эмгегине акы төлөө боюнча жумуш берүүчүнүн чыгымдарын азайтуу үчүн алда канча көп колдонулуучу чарага айланууда. Эгерде иштөөчүнү өз каалоосу боюнча эмгек акысы сакталбаган эмгек өргүүсүнө кетүүгө мажбурлап же жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча кетирип жатса, Россия Федерациясынын Эмгек кодексинин (мындан ары - РФ ЭК) 128-беренесине ылайык, иштөөчүгө эмгек акысы сакталбаган эмгек өргүүсү үй-бүлөлүк жана башка жүйөлүү себептер боюнча анын кат жүзүндөгү арызынын негизинде гана берилээрин эске тутуу зарыл. Бул жерде жумуш берүүчү иштөөчүнү эмгек акысы сакталбаган эмгек өргүүсүн, ошондой эле ар жылкы тиешелүү эмгек өргүүсүн берүү жөнүндө арыз жазууга мажбурлай албайт.

РФ ЭКнын 157-беренесине ылайык, жумуш берүүчүдөн жана иштөөчүдөн көз каранды болбогон себептер боюнча токтоп турган убакыт үчүн тарифтик ставканын үчтөн экисинен кем эмес өлчөмдө токтоп турган убакытка пропорционалдуу эсептелген эмгек маяна (кызматтык маяна) төлөнөт. Жумуш берүүчүдөн жана иштөөчүдөн көз каранды болбогон себептердин катарына болжоп болбогон мүнөздөгү жагдайлар – авариялар, жаратылыш кырсыктары, эпидемиялар ж.б. тиешелүү, андыктан коронавирус пандемиясына байланыштуу жумушту токтотуу жумуш берүүчүдөн жана иштөөчүдөн көз каранды эмес токтоп туруу болуп саналат.

Коронавирус пандемиясынын шарттарында өзүн-өзү окчундатуу жана башка чектөө чаралары киргизилгендигине байланыштуу жумуш берүүчүлөрдө кызматкерлердин жок дегенде айрым бөлүгүн аралыктан иштөөгө өткөрүү зарылдыгы пайда болду. Аралыктан иштөө жумуш берүүчүнүн жайгашкан жеринен сырткары маалыматтык- коммуникациялык технологияларды колдонуу менен иштөө процессин жүргүзүүнүн өзгөчө формасы болуп саналат. РФ ЭКнын 49.1 главасында аралыктан иштөөчүлөрдүн эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрүн тескөөчү ченемдер каралган. Мисалы, РФ ЭКнын 312.2-беренеси аралыктан иштөө жөнүндө эмгек келишимин жана аралыктан иштөө жөнүндө эмгек келишимдин тараптар аныктаган шарттарын өзгөртүү жөнүндө макулдашууну электрондук документтерди алмашуу жолу менен түзүүгө болоорун аныктайт.

Эмгек келишимин түзүүдө иш берүүчү кызматкерди төмөнкүлөрдү кол койдуруу менен тааныштырууга милдеттүү:

- - ички эмгек тартибинин эрежелери менен,
- - кызматкердин эмгек ишине байланыштуу локалдуу ченемдик актылар, жамааттык келишим.

Жумуш берүүчү эмгек келишими түзүлгөн учурдан тарта календарлык үч күндөн кечиктирбестен аралыктан иштөөчүгө бул эмгек келишимдин тиешелүү тартипте таризделген кагаз жүзүндөгү нускасын жооп кайтарылуучу заказдык кат түрүндө почта аркылуу жөнөтүүгө милдеттүү. Тараптардын макулдашуусу боюнча аралыктан иштөө боюнча маалыматтар аралыктан иштөөчүнүн эмгек китепчесине жазылбашы мүмкүн, ал эми биринчи жолу эмгек келишимин түзүүдө аралыктан иштөөчүгө эмгек китепчеси жазылбаса да болот (мындай учурларда эмгек стажы эмгек келишиминин экинчи нускасы менен тастыкталат – РФ ЭК 312.2- беренесинин 6-бөлүгү).

Келишим түзүү орду катары жумуш берүүчүнүн жайгашкан жери, жумушту аткаруунун орду катары – аралыктан иштөөчү эмгек келишими менен өзүнө тагылган милдеттерди тикелей аткаруучу жумуш орду жөнүндө маалымат көрсөтүлөт. Тараптардын макулдашуусу боюнча аралыктан иштөө жөнүндө эмгек келишимине төмөндөгүдөй шарттар киргизилиши мүмкүн:

- аралыктан иштөөчүнү зарыл жабдуулар, программалык-техникалык каражаттар, маалыматтарды коргоочу жана башка каражаттар менен камсыздоо жөнүндө;
- аралыктан иштөөчүлөрдүн аткарылган жумуштар жөнүндө отчет берүүсүнүн тартиби жөнүндө;
- эмгек келишимин токтотуунун кошумча негиздери жөнүндө жана башка шарттар.

Аралыктан иштөөчү менен эмгек келишиминин өзгөчөлүгү анын жумуш берүүчүнүн ички эмгек эрежелеринин талаптарына дал келбегендигинде. Андыктан, эгер мындай иштөөчү менен эмгек келишиминде анын иш убактысын пайдалануу тартибин жөнгө салган жоболор каралбаса, аралыктан иштөөчү өзүнүн иштөө убактысын өзү каалагандай уюштурат (РФ ЭК 312.4-берене).

Аралыктан иштөөчү эмгек функциясын жумуш берүүчүнүн жайгашкан жеринен эле тышкары эмес, ошондой эле жумуш берүүчү жайгашкан региондун, мамлекеттин чегинен сырткары жерлерде да аткара алат, бирок убакыт боюнча айырмачылык болушу мүмкүн. Мындай учурда эмгек келишиминде жумуш берүүчү иштөөчүдөн (онлайн) байланышта болууну талап кыла ала турган жана өз ара аракеттенишүү үчүн каралган башка зарыл шарттарды белгилөөгө болот.

Аралыктан иштөөчүгө ар жылы акы төлөнүүчү эмгек өргүүсүн жана өргүүлөрдүн башка түрлөрүн берүүнүн тартиби РФ ЭК ченемдери жана РФнын башка ченемдик-укуктук актыларына ылайык аралыктан иштөө жөнүндө эмгек келишими менен аныкталат.

РФ ЭК 312.5-беренесине ылайык, жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча аралыктан иштөөчү менен эмгек келишимин бузуу эмгек келишиминде көрсөтүлгөн негиздер боюнча жүргүзүлөт.

Анткени, эмгек тартибин бузгандык үчүн иштен бошотуунун салттуу негиздерин аралыктан иштөөчүгө карата колдонууга болбогондуктан, эмгек келишиминде эмгек мамилелерин токтотууга жүйө болуучу себептер көрсөтүлөт. Эмгек келишимин бузууга негиз катары, мисалы аралыктан иштөөчү тарабынан аткарган жумушу жөнүндө отчётту тапшыруунун тартибин же мөөнөттөрүн сактабагандык, иште жумуш берүүчү тарабынан берилген же сунушталган маалыматтарды коргоо каражаттарын пайдаланбагандык ж.б. белгилениши мүмкүн.

Аралыктан иштөөчүлөр эмгек мамилелерин токтотууда башка иштөөчүлөр укуктуу болгон коргоо чараларын пайдалануусу керек, андыктан аларга РФ ЭКда белгиленген бардык кепилдиктер жайылтылат.

Аралыктан иштөөчүнүн эмгек укуктары бузулган учурда, ал арыз менен эмгек инспекциясына же прокуратурага кайрылууга укуктуу, жана жумуш берүүчү Россия Федерациясынын Административдик укук бузуулар жөнүндө кодексинин 5.27-беренеси (эмгек мыйзамын бузгандык) боюнча административдик жоопкерчиликке тартылышы мүмкүн, бул жумуш берүүчүнү айып тартууга кириптер кылат: юридикалык жак 30 миңден 50 миң рублга чейин, жеке жакка 1 миңден 5 миң рублга чейин.

Эмгек мигранттары үчүн кыргызча-орусча сүйлөшмө-сөздүк

Кыргызча-орусча сүйлөшмө: бейтааныш мамлекетте кантип түшүнүшүү керек? Эмгек миграциясына байланыштуу кеңири тараган сөздөр жана сөз айкалыштары.

Келүү	Прибытие
Москвага кандай аба каттамдары бар?	Какие есть рейсы до Москвы?
Ушул аба каттамына билет бар экенин тактап бере аласызбы?	Не могли бы вы уточнить, есть ли билеты на этот рейс?
Аэропортто качан болушум керек?	Когда мне нужно быть в аэропорту?
Менин жол жүгүм канча салмакта болушу зарыл?	Сколько мне можно брать багажа?
Билет баасы канча турат?	Сколько стоит билет?
Аэропорт кайсыл жерде жайгашкан?	Где находится аэропорт?
Аэропортко кантип жетсе болот?	Как доехать до аэропорта?
автобекет	вокзал
станция	станция
метро	метро
Каттоо кайсыл жерде жүргүзүлөт?	Где проходит регистрация?
Ашыкча жүк салмагына канча төлөшүм зарыл?	Сколько нужно платить за лишний вес?
Бишкек-Москва аба каттамына отургузуу качан башталат?	А во сколько начнется посадка на рейс Бишкек-Москва?
Мен кайсыл өткөөлдөн өтүшүм зарыл?	На какой выход мне надо пройти?
Кечиресиз, мен сизди түшүнгөн жокмун.	Извините, я не понял(а) вас.
Мен орусча сүйлөбөймүн.	Я не говорю по-русски.
Мен орусча начар түшүнөмүн.	Я плохо понимаю русский..
Биз качан жетебиз?	Когда мы прибываем?
поездге билет	билет на поезд
самолетко (учака) билет	билет на самолёт
күтүү залы	зал ожидания
Акча алмаштыруу кайсыл жерде?	Где находится обмен валют?
Мен сомду рублге алмаштырышым зарыл.	Мне нужно поменять сомы на рубли.
валюталар курсу	курс валют
сомдун рублга карата курсу	курс сома к рублю
акча алмаштыруу	обмен валют
Жол жүк	Багаж
Жол жүгүмдү кайсыл жерден алсам болот?	Где можно получить багаж?
Мына сиздин жол жүгүңүздүн квитанциясы.	Вот ваша багажная квитанция.
Мен жол жүгүмдү таппай жатамын.	Я не могу найти свой багаж.
Мага каттоо учурунда жол жүгүм үчүн квитанция берген эмес.	Мне не выдали багажную квитанцию при регистрации.
сумка (баштык)	сумка
чемодан (жагдан)	чемодан
рюкзак	рюкзак
кол жүгү	ручная кладь

Маалымат	Информация
Маалымат бюросу кайсыл жерде орун алган?	Где находится информационное бюро?
Конууга канча убакыт бар?	Сколько нужно времени на пересадку?
Шаарга баруу үчүн автобуска кайсыл жерден түшөмүн?	Где я могу сесть на автобус в город?
отуруу	пересадка
борбор	столица
область	область
автономиялык округ	автономный округ
шаар	город
поселок	поселок
кыштак	деревня
шаарча	городок
район	район
отуруу	пересадка
Бул кайсы көчө?	Эта какая улица?
Лермонтов көчөсү кайсы жерде жайгашкан?	Где находится улица Лермонтова?
көчө	улица
квартал	квартал
көчөлөрдүн кесилиши	пересечение улиц
Бул кайсы жерде?	Где это место?
Аялдама кайсы жакта экенин айтып кое аласызбы?	Не подскажете, где здесь остановка?
оңго	направо
солго	налево
автобус	автобус
такси	такси
тролейбус	троллейбус
Бул жерден маршрутка каттамы жүрөбү?	А здесь ходят маршрутки?
жол кире	оплата за проезд
маалымдама	справочник
Кайсыл жерден шам-шум этип алса болот?	Где здесь можно перекусить?
ашкана (кафе)	кафе, столовая
дүкөн	магазин
дүр-дүйнө дүкөндө	отдел в магазинах
WiFi түйүнүнө кантип кошуламын?	Как подключиться к WIFI?
WIFI сыр сөзү	пароль от WIFI
интернет	интернет
Сим картаны кайсы жерде каатоого алат?	Где зарегистрировать сим-карту?
Сим картаны кайдан сатып алсам болот?	Где можно купить сим-карту?
Мен телефонумду жоготуп алдым	Я потерял телефон.
Мен сим картаны калыбына келтиргим келет	Мне нужно восстановить сим-карту.
тариф (баа)	тариф
Интернетке кантип кошулсам болот?	Как подключиться к интернету?
сим картанын интернетке болгон тарифи	тариф сим-карты за интернет
Бажы жана каттоо	Таможня и регистрация
Бажы кызматы	Таможенная служба

Бажы көзөмөлү (чек ара көзөмөлү) -	Таможенный контроль (пограничный контроль)
Мына менин паспортум.	Вот мой паспорт.
паспорт алуу (документти)	изъятие паспорта (документа)
Мамлекеттик чек ара	Государственная граница
кирүү тартиби (режими)	порядок (режим) въезда
чыгуу тартиби (режими)	порядок (режим) выезда
визасыз режим	безвизовый режим
визалык режим	визовый режим
каттоо	регистрация
миграциялык карта	миграционная карта
Саламатсызбы, кайда барайын?	Здравствуйте, куда пройти?
Мага башка миграциялык картанын бланкасын бере аласызбы?	Дайте мне, пожалуйста, другой бланк миграционной карты.
бланк үлгүсү	образец бланка
Миграциялык картаны кантип толтурууну көрсөтүп бере аласызбы?	Покажите, пожалуйста, как заполнять эту миграционную карту?
каттоого алууну белгилөө	процедура постановки на учет
Сиздин сапарыңыздын максаты кандай?	Какова цель вашей поездки?
Мен жумушка орношуу үчүн келдим.	Я приехал в целях трудоустройства.
келүү максаты	цель въезда
конок сапары	гостевой визит
жумушчу сапары	рабочий визит
эмгек ишмердүүлүгү	трудовая деятельность
Бул менин алгачкы келишим.	Это мой первый приезд.
Сиз канчалык мөөнөткө келдиңиз?	Как долго вы здесь пробудите?
Мен Россияга бир жылдай эмгектенүү үчүн келдим.	Я планирую находиться в России и работать в течение одного года.
Мына менин транзиттик визам.	Вот моя транзитная виза.
Ким экендигин тастыктаган документ	Документ, удостоверяющий личность
документтер тизмеги	перечень документов
паспорт	паспорт
биометрикалык паспорт (улуттук паспорт)	биометрический паспорт
чет жердик паспорт	заграничный паспорт
нотариус	нотариус
нотариалдык жактан күбөлөндүрүлгөн	документ - нотариально заверенный документ
Туулгандыгы тууралуу күбөлүк -	Свидетельство о рождении
Нике тууралуу күбөлүк	Свидетельство о браке
күбөлүк	удостоверение
айдоочулук күбөлүк	водительские права
документтин сырты	обложка (переплет) документа
документтин номери	номер документа
ИНН (индивидуалдык идентификациялык номер)	ИНН (индивидуальный идентификационный номер)
берилген датасы	дата выдачи
сериясы	серия
жашаган жери	место жительства
келген жери	место пребывания
телефон номери	номер телефона

e-mail электрондук дареги	e-mail (электронный адрес)
Жумушка орношуу (эмгек)	Трудоустройство
Жумушка орношуу агенствосу кайсы жерде жайгашкан?	Где находится агентство по трудоустройству?
Кайсыл жерден жумуш тапса болот?	Где можно найти работу?
Эмгек маянасы кандай?	Какая зарплата?
Сиздердин шартыңыздар кандай?	А какие ваши условия?
Менин эмгек маянамды төлөбөстөн жумуштан айдады.	Меня уволили, не выплатив зарплату.
Эмгек укугумду коргоо үчүн кайда кайрылсам болот?	Куда обратиться за защитой своих трудовых прав?
Эмгек келишими (келишим, контракт) -	Трудовой договор (соглашение, контракт)
Жарандык укуктук келишим (Эмгекке орношууда жарандык-укуктук келишимдерди тузуу кызмат корсотуудогу келишим болуп саналат. Мындай келишимди фирма, уюм же жеке тарап менен тузсо болот)	Гражданский-правовой договор
эмгек келишиминин мазмуну	содержание трудового договора
Эмгек китепчеси	Трудовая книжка
жумуш берүүчү	работодатель
юрдикалык жак (уюм, фирма, компания)	юридическое лицо
толук аталышы	полное наименование
жумушчу (кызматкер)	работник (сотрудник)
физикалык тарап	физическое лицо
Аты-жөнү	ФИО
кол тамгасы	подпись
милдеттенме	обязательства
эмгек функциялары	трудовые функции
эмгек шарты	условия труда
иштеген орду	место работы
тиешесиз эмгек шарттары	непосредственные условия труда
эмгекти төлөө шарттары	условия оплаты труда
жумуштун башталыш күнү	дата начала работы
жумуш убактысынын режими	режим рабочего времени
дем алуу убактысынын режими	режим времени отдыха
эмгек маянасынын режими	размер зарплаты
эмгек маяна (айлык)	оклад
аванс	аванс
тарифтик стафканы төлөө кошулмалары	надбавка размера тарифной ставки
кызыктыруучу төлөмдөр	поощрительные выплаты
кепилдиктер	гарантии
компенсациялар	компенсации
милдеттүү социалдык төлөмдөр (ай сайын милдеттуу турдо толонуучусоциалдык толум)	обязательное социальное страхование
социалдык-турмуштук шарттар	социально-бытовые условия
пенсиондук төлөмдөр	пенсионное обеспечение
салык	налог
салык төлөө	налогообложение
киреше салыгы	подходный налог

эмгек келишиминин мөөнөтү	срок трудового договора
сыноо	испытание
бошотуу	увольнение
иштеп берүү	отработка
кошумча жумуш	сверхурочная работа
келишим түзгөн убакыт жана орду	дата и место заключения соглашения
эмгек келишиминин күчүнө кириши	вступление трудового договора в силу
документтерди берүү	выдача документов
эмгекти коргоо	охрана труда
дискриминация (бироого улутуна, динине, жынысына социалдык абалына карата жасалган басмырлоо)	дискриминация
аракет (аракетсиз)	действие (бездействие)
жалданма эмгекке тыюу салуу	запрет на наемный труда
Эмгек келишимин түзбөй туруп, ишти аткарууга тыюу салынат	Запрет на требование выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
УВМ	МВД
миграция	миграция
эмгек миграциясы	трудовая миграция
ички миграция (бир региондон экинчи бир регионго убактылуу же омур бою жашоого кочуу)	внутренняя миграция
сырткы миграция (бир мамлекеттен экинчи бир мамлекетке жумуш издоо максатында убактылуу же омур бою жашоого кочуу)	внешняя миграция
депортация (бир мамлекеттен экинчи бир мамлекетке мажбур турундо чыгарып салуу)	депортация
кууп чыгаруу	выдворение
«кара тизме»	“черный список»
Кечиресиз, Миграция маселеси боюнча башкармалыгы кайсы жерде жайгашкан? -	Извините, где находится Управление по вопросам миграции?
Каттомду улантуу үчүн эмне кылышым зарыл?	Не подскажете, как мне продлить регистрацию?
Миграциялык картамды жоготуп алдым, кайда кайрылсам болот?	Я потерял свою миграционную карту, куда мне обратиться?
Мен баарыны туура толтурдумбу, текшерип бере аласызбы?	Пожалуйста, проверьте, правильно ли я все заполнил?
Мага эмнени билүү зарыл?	Что мне необходимо знать?
Арызды кайсыл жакка жазуу керек?	Куда написать заявление?
Арызга эмне деп жазуу керек?	Что написать в заявлении?
РФ Ички Иштер Министирлигинин курамындагы мигранттардын маселелери боюнча башкармалыктын регионалдык дареги. ММБ-нын аймактык органдарынын дареги, байланыш номерлери	Контакты, адрес региональных органов Управления по вопросам миграции при Министерстве Внутренних Дел РФ
Миграциялык карта та	Миграционная карта
Миграциялык каттоо (каттоого туруу)	Миграционный учет (постановка на учет)
Каттоо тартиби	Процедура регистрации

убактылуу каттоого турууга уруксат алуу	разрешение на временное проживание
Жашап турууга уруксат	Жашап турууга уруксат
Эмгек биржасы	Биржа труда
Турак жай ижарасы	Аренда жилья
Мен ижарага батир аламын.	Я хочу снять квартиру.
Мен ижарага бирөгө кошулуп батирди алгым келет.	Я хочу снять квартиру с подселением. -
Мен батир аламын.	Я снимаю квартиру.
Батирди (үйдү) кайсыл жерден алсам болот?	Где можно снять квартиру (дом)?
батир (үй) ээси	хозяин квартиры (дома)
Сиз мага жашай турган жерди камсыздап бересизби?	Вы можете обеспечить мне проживание?
Сиз мени тамак-аш менен камсыздап бересизби?	Вы можете обеспечить мне питание?
жатакана	общежитие
гостиница	мейманкана
менин дарегим	мой адрес
Мен алыста жашаймын.	Я живу далеко.
Азыр канча төлөшүм зарыл?	Сколько нужно заплатить сразу?
Айына канча төлөймүн?	Сколько надо платить в месяц?
коммуналдык чыгымдар	- коммунальные услуги
жашаган жеринен справка	справка с места жительства
Медицина	Медицина
оорукана	больница
бейтапкана	поликлиника
тез жардам	скорая помощь, неотложка
кесиптик медициналык жардам	квалификационная медицинская помощь
акысыз медициналык жардам алуу укугу	право на получение бесплатной медицинской помощи
бейтапканада каттоого тургум келет	хочу стать на учет в поликлинике
Дарыгерди кайдан тапсам болот?	Где найти врача?
Мага врачтын жардамы керек.	Мне необходима помощь врача.
врач, доктор, дарыгер	врач, доктор
медайым	медсестра
медага	медбрат
дарыгердин кароосу	обследование у врача
медициналык корутунду	медицинское заключение
медициналык камсыздоо	медицинское обеспечение
медициналык китепче	медицинская книжка
ГАЭК – Медико – социальная экспертиза МСЭК	ГАЭК – Медико – социальная экспертиза МСЭК
СНИЛС – СНИЛС (страховой номер индивидуального лицевого счета)	СНИЛС – СНИЛС (страховой номер индивидуального лицевого счета)
ММК (Милдеттуу медициналык каамсыздандыруу)	ОМС (Обязательное медицинское страхование)
Полиция (укук коргоо органы)	Полиция (правоохранительный орган)
Өз укугумду коргоо үчүн кимге кайрылышым керек?	Куда я могу обратиться за защитой своих прав?
Кайсы негизде мени кармап жатасыздар?	На каком основании вы меня задерживаете?

Менин күнөөм эмне?	В чем я виноват?
Менин сумкамды уурдап кетти.	- У меня украли сумку.
Мага кол салуу болду. - На меня напали.	Мага кол салуу болду. - На меня напали.
чындык - правда	чындык - правда
жалган – ложь, вранье	жалган – ложь, вранье
Мен арыз жазамын.	Я хочу написать заявление.
Телефон чалууга уруксат бериңиз.	Разрешите мне позвонить.
Мага жактоочу керек.	Предоставьте мне адвоката.
Мага котормочу керек	Предоставьте мне переводчика.
Урматтуу полиция кызматкери мага күбөлүгүңүздү көрсөтүңүз?	Уважаемый сотрудник Полиции, покажите мне ваше удостоверение.
РФ ИИМ (Россия Федерациясынын Ички Иштер Министрлиги)	МВД РФ
Полиция кызматкери	сотрудник ПОЛИЦИИ
ыйгарым укуктуу өкүл	опер уполномоченный
тергөөчү	следователь
аймактык тескөөчү	Участковый
ИИМ бөлүмү	Отделение МВД
ЖКК МИ (Жол Коопсуздук Кыймылынын Мамлекеттик Инспекциясы) -	ГИБДД
документтерди текшерүү	проверка документов
документтердин бар экендиги	наличие документов
административдик жоопкерчиликке тартуу	привлечение к административной ответственности
РФнын Кылмыш Кодекси	УК РФ
РФнын Кылмыш Жаза Кодекси	УПК РФ
РФнын Кылмыш Аткаруу Кодекси	УИК РФ
ФМ-Федералдык Мыйзам - ФЗ -	Федеральный Закон
Өзгөчө кырдаалдар	Өзгөчө кырдаалдар
административдик жоопкерчиликке тартуу	привлечение к административной ответственности
РФнын Кылмыш Кодекси	УК РФ
РФнын Кылмыш Жаза Кодекси	УПК РФ
РФнын Кылмыш Аткаруу Кодекси	УИК РФ
ФМ-Федералдык Мыйзам - ФЗ - Федеральный Закон	ФМ-Федералдык Мыйзам - ФЗ -Федеральный Закон
Өзгөчө кырдаалдар	Өзгөчө кырдаалдар
Чрезвычайные ситуации	Чрезвычайные ситуации
Жардамга	Помогите!
Полиция чакырып коесузбу?	Вызовите полицию!
Дарыгерди чакырып койуңуз.	Дарыгерди чакырып койуңуз.
Мен такыр адашып кеттим.	Я совсем потерялся, заблудился.

**Модуль материалдарын бекемдөө үчүн пайдаланууга боло турган үй
тапшырмаларынын темалары**

1. «Адамдар кандай себептерден улам башка өлкөгө кете алышат» деген темада дилбаян жазыңыз.
2. «Мен кайда көчмөкмүн жана эмне үчүн?» деген темада дилбаян жазыңыз.
3. Бала багуучу же няня кыздын башына түшүшү мүмкүн болгон жагдайларды ата-энеңиз менен талкуулаңыз, буга кантип жол бербөөгө болот?
4. «Ата-энелер эмне үчүн балдарын акча табууга жиберишет жана бул эмнеге алып келиши мүмкүн?» деген маселени ата-энеңиз менен талкуулаңыз.
5. «Адам сатуунун түрлөрү» деген темада дилбаян жазыңыз
6. «Адамдарды сатуу - ушул көйгөй Кыргызстандын жарандары үчүн актуалдуубу?» деген темада дилбаян жазыңыз.
7. Жазгүл менен болгон кырдаалды ата-энеңиз менен талкуулаңыз.
8. Жазгүл менен болгон кырдаалды досторунуз менен талкуулаңыз.
9. «Жазгүлдүн тагдыры кандай болушу мүмкүн эле» деген темада дилбаян жазыңыз.
10. «Жазгүлгө кантип жардам берүүгө болот?» деген темада дилбаян жазыңыз.
11. «Чынжырсыз кулчулук. Эгерде башкы каарман мыйзам чегинде иш алып барган болсо, анда анын тагдыры кандай болор эле?» деген темада дилбаян жазыңыз.
12. «Эмгекти эксплуатациялоо деген эмне?» деген темада дилбаян жазыңыз.
13. Ата-энеңизде эмгек келишими бар болсо, бул документ аларга жашоодо жардам бердиби деп сураңыз? Эгер ал жок болсо, алар кандай кыйынчылыктарды баштан кечирип жатышат? Буларды ата-энеңиз менен талкуулаңыз.
14. Ата-энеңиз менен эмгек мамилесиндеги эмгек келишиминин маанилүүлүгүн талкуулаңыз.
15. ЕАЭБдин башка өлкөлөрүнө баруу үчүн кандай эрежелер бар экендигин билип алыңыз.
16. Сиз өзүңүз кайсы өлкөгө барууну каалайсыз? Кандай максат менен? Бул өлкөгө баруу эрежелери кандай экендигин билип алыңыз.
17. «Кыргызстандан барган эмгек мигрантына эмне деп кеңеш берер элем» деген темада эссе жазыңыз

Мигранттардын өмүр таржымалынан кейстер

Кейстерди төмөнкү сайттарда табууга болот:

https://www.auca.kg/ru/migrant_stories/

<http://camplatform.org/?cat=42>

[https://kaktus.media/doc/367618 karera zamyjestvo cinkovye groby. 4 istorii kyrgyzstance v za rybejom.html](https://kaktus.media/doc/367618_karera_zamyjestvo_cinkovye_groby_4_istorii_kyrgyzstance_v_za_rybejom.html)

[https://kaktus.media/doc/393628 istorii nesovershennoletnih migrantok: sbejala iz doma v rossiu iz za pristavaniy otchima.html](https://kaktus.media/doc/393628_istorii_nesovershennoletnih_migrantok_sbejala_iz_doma_v_rossiu_iz_za_pristavaniy_otchima.html)

<https://rce.kg/gethelp/>

<https://kloop.kg/blog/2020/05/10/otsutstvie-deneg-bolezni-i-popytka-nakopit-na-bilet-istorii-migrantov-kotorve-ne-mogut-vernutsya-na-rodinu-iz-za-karantina/>

<https://www.bbc.com/russian/features-47773112>

«Эл агартуу» коомдук бирикмесинин иш тажрыйбасынан жана Эл аралык миграция уюмунун иш тажрыйбасынан (адамдарды сатуу боюнча) иш тажрыйбасынан кейстер (таржымалдар)

1. Айгүл, 23 жашта.

Мен Ош шаарында төрөлгөм, 5 жашымда ата-энем менен Бишкек шаарына көчүп келгем. Ата- энем базарда иштеп, жашылча-жемиш сатышчу.

Мен өзүбүз жашаган шаар четиндеги орто мектепти аяктадым. Акча жок болгондуктан, окуумду уланта албадым. Бир жигит менен таанышып, боюма бүтүп калды. Турмушка чыгып, баламды төрөдүм.

Күйөөм ичкилик ичип, мени сабай бергендиктен ажырашууга туура келди. Ажырашуудан кийин ата-энем менен да мамилем жакшы болбой калды. Ишке орношо албадым, күйөөм жардам бербейт, балам да бат-бат ооручу болду.

Бир аял менен таанышсам, ал мага Түркияга барып бала кароону сунуштады. Ата-энеме көз каранды болуудан кутулайын деген ой менен макул болдум. Ошентип Стамбулга сапар тарттым. Стамбулда менин документимди алып коюшту жана сойку болуп иштейсиң дешти. Аз да болсо акча-тыйын таап алыш үчүн аргасыз макул болдум. Расул деген сутенёр тапкан акчамдын баарын кетээримде берүүнү убадалады. Расул мага жакшы мамиле жасай турган, башка кыздардай уруп-саап, бөлмөгө камап койчу эмес.

Бирок, кардарлар орой мамиле жасашаар эле. Эстегим да келбейт... 7 айдан кийин бир тыйын акчадан жок, мени полиция бошотуп Түркиянын миграция боюнча уюмуна өткөрүп берди.

Ошентип, толтура ооруларды топтоп жана жашоодон толук көңүлүм калган абалда Кыргызстанга кайтып келдим.

Бирок, Кыргызстанда мага Эл аралык миграция уюму (ЭМУ) жардам көрсөттү! Дарыланууга каражат бөлүп берип, психологиялык жактан жардам көрсөтүп, тикмечилердин курсуна орноштуруп жана тигүү жабдууларын сатып берди. Азыр мен өзүмдү жана баламды камсыздоого жетишээрлик акча табам жана башка өлкөгө кетүүнү ойлобой калдым.

2. Чынара, 32 жашта.

Мен 29 жаштамын жана күйөөгө абдан чыккым келген. Ата-энем Талас облусундагы алыскы айылда жашашат. Мен үйдүн эң улуусумун. Ошондуктан, ата-энеме жардам беришим керек эле, 4 ини-синдилерим бар, апам иштебейт. Атам тракторист, жарыбаган акча табат. Бишкекте таажемдикинде жашадым жана өзүмдү көз каранды сезчүмүн. Супермаркетте кассир болуп иштеген менен тапкан акчамдын жарымын ага берчүмүн. Жашаган жерде эркек балдар менен да мамилем жакшы болбоду. Курбу кызым кыргыздын «бактылуу колуктулары» жөнүндө таржымалдарды айтып, нике агенттигине кайрылып көрүүгө кеңеш берди.

Мен ноябрь айында агенттикке кайрылып, 2012-жылдын декабрында Кореянын жаранына турмушка чыктым. 2013-жылдын мартында аны менен туруктуу жашоо үчүн анын атамекенине кеттим. Кореяда күйөөмдүн жана анын туугандарынын катышуусунда сексуалдык кулчулукка кабылдым. Эптеп жолун таап полицияга кайрылып, Кыргызстанга кайтып келүүгө мүмкүн болду.

Көңүлүм үч көчкөн журттай калгандыктан жашагым келбей кетет. Мен өз үй-бүлөмдүн бетине көө жаптым...

3. Чолпон, 16 жашта.

Жашы жете элек Чолпон Нарын облусундагы айылдардын биринде энеси жана кичүү бир тууганы менен жашап турган. Райондук ооруканага бараткан жолдо аны Бишкекке зордоп ала качып кетишкен.

«Машинага сүйрөп киришип, башыма кап кийгизишти да Бишкекке алып келип, бир батирге камап коюшту. Эч кайда чыгарышпай каалагандай зордукташып, сексуалдык кызмат көрсөтүүгө мажбурлашты. Жарым жылдан кийин кардарлардын бири милицияга кабарлап, кызды бошотушкан. Бул кыз абдан оор психологиялык абалда эле. Эл аралык миграция уюмунда реабилитациялоо курсунан өтүп, үйүнө кайтып барган.

4. Урмат, 12 жашта.

Урмат карындашы менен бирге Ош облусундагы айылдардын биринде жеңесиникинде жашаган. Туруктуу киреше булагы жок болгондуктан, үй-бүлөдө ар дайым жетишпестик сезилээр эле. Суусундук жана балмуздак сатуудан жарыбаган акча таап турушкан.

Бир ирет Урмат жардам берүүнү убада кылган бейтааныш эркек менен таанышат. Жеңесине бир сөз айтпастан ал адам менен түн ичинде Бишкек шаарына кетип калат. Бишкектин Ош базарында ал кайыр сурайт. Урмат башка балдар жана майыптар менен бирге Ош базарынын жанындагы барак үйдө жашап турган. Эгерде балдар сөз укпаса, тигил эркек сабаар эле.

Баланы милиция кармаган. Медициналык текшерүүдөн кийин андан кургак учук табылган. Ош шаарында ЭМУнун долбоорлорунун бири тарабынан каржылоо менен колдоого алынган Жашы жете электерди адаптациялоо жана реабилитациялоо борборунда Урматка

медициналык жана психологиялык жардам көрсөтүлгөн. Ошондой эле ага кийим-кечек, бут кийим сатып беришип жана реинтеграциялык жардам көрсөтүшкөн.

5. Ильяс, 42 жашта.

Жумушсуз жүргөн Ильяс эмгек биржасында бир эркек адам менен таанышып, ал кошуна Казакстанда курулушта иштеп келүүнү сунуш кылган.

Жаңы тааныш Ильясты жана дагы биржадан тапкан эки эркекти Казакстандагы фермердик чарбалардын бирине жеткирет. Ал жерде Кыргызстандан барган 20га жакын аял жана **эркектер** бар экен. Келгенден кийин үчөөсүн уруп-сабап, коркутуп-үркүтүшөт, андан соң бир ай бою оор кара жумуштарды аткарууга мажбурлашат.

Тамакты, тамекини чектелген өлчөмдө гана берише турган. Бир айдан кийин Ильяс эптеп качып чыгып, чек арага чейин жетет жана 2 айдан кийин гана милицияга кайрылган. Кылмыш иши козголуп, Казакстанга тергөө тапшырмасы берилет. Ишти иликтеген Казакстандын милициясы адам сатуу фактысын тастыктай алган эмес...

6. Айбек, 27 жашта.

Турсун аттуу аял Кыргызстандын түштүгүнөн Казакстанга сезондук жумуштарга жаш жигиттерди алып келди. Ал баарына жакшы жумуш, жакшы жашоо шартын жана ай сайын жогору эмгек акы берилээрин убада кылган. Бардык келгендердин паспортторун Турсун чогултуп алган. Аларды алып келген айылда фермерлер ар бир жалдануучу үчүн кызыл-чеке болгуча соодалаша турган. Бир фермер баарысынан бойлуу жана денеси чымыр Айбекти тандап, сатып алат. Ордуна Турсундан Айбектин паспортун алат.

Айбек дем алышсыз күнүнө 12 сааттан абдан жакшы жана ынтызарлык менен иштеген. Ага карабастан жарытылуу тамак бербей, убактылуу бөлмөдө жашап, акча дегенди көрүшкөн эмес. Айбек бир нече жолу жашоо шартка нааразылык билдирип, ал турсун үйүнө кетиш үчүн паспортун, иштеп тапкан акчасын кайтарып берүүнү талап кылган. Кожоюндун баласы (Айбектен бир аз улуураак эле) жазалап коё тургандыгын айтып коркутат. Ошентип сезондук жумуштар да аяктап, кайтууга аз калат. Баарысы тапкан акчаларын колдоруна алып, үйгө кайтабыз деп үмүт кылышкан.

Түн жарымында жер тамга бейтааныш бала келип Айбекти «сүйлөшүүгө» чакырат. Жергиликтүү беш бала сабап салган ал таң заарда гана жатагына араң сойлоп жетет. Эртең менен кожоюн Айбекти арак ичип алып мушташ чыгардың деп айыптайт – бул үчүн келишимде каралгандай, эмгек акысынан ажыратат.

Эртеси Айбекти ушул эле айылдан башка бир фермер сатып алат, паспортун үчүн акча төлөп, мурдагы кожоюнга «карыздарын» жабат.

Кийинки сезондо Айбек жаңы фермердин колунда иштейт. Ноябрь айы эле, жумуш аяктап бара жаткан жана жигит бул ирет ага эмгек акысын төлөп беришет, акыры үйгө, ата-энеме кетем, апама барам деп үмүт кылган, бирок баягы тарых кайрадан кайталанды. Айбек ошентип эч нерсе иштеп таба алган жок. Денеси жана жан дүйнөсү жабыр тарткан ал үйүнө эптеп жетти. «Эл агартуу» коомдук бирикмесине жардам сурап кайрылды. Аталган уюмдун кызматкерлери анын паспортун калыбына келтирүүгө жана психологиялык жактан жардам беришти.

7. Мавлюда, 39 жашта.

Мавлюда Өзбекстандык аял, 39 жашта, күйөөсү 5 жыл мурда рактан каза тапкандыктан 4 баласын жалгыз өстүрүүдө. Ага абдан кыйын болду, кафеде ашпозчу жана пол жуугуч да болуп иштеди.

Бир жолу тааныш аял ага Эмираттарга барып иштеп келсе болорун – ал жакта жакшы ашпозчулар керек экендигин айтты. Бул маалыматка абдан кызыккан Мавлюдага жакырчылыктан чыгуунун жалгыз жолу ушул сыяктуу сезилди – балдарды ал улуу кызына калтыра алмак. Таанышы ага Ош шаары аркылуу кетсе жеңил болоорун, кыргыз паспортун жана билет сатып алууга чыгымдарды карыз эсебинен өзүнө ала тургандыгын айтты.

Макул болгон Мавлюда эки жумадан кийин Эмираттарга учуп кетти. Ал жакта аны тосуп алышып, шыр эле кафедеги иш ордуна алып барышты. Кафенин кожоюну анын карызы 3000 АКШ доллары экендигин, андан кутулуу үчүн ага иштээрин айтат.

Мавлюда дем алышсыз күнүгө 14 сааттан иштейт. Тыным билбей чарчагандыктан, өзүн жаман сезип, ооруп да калат. Кожоюн аны «колдонуудан чыккан товар» деп атайт.

Көп өтпөй ал легалсыз мигрант катары полициянын колуна түшөт. 4 ай миграциялык түрмөдө отургандан кийин Мавлюданын колунда кыргыз паспорту болгондуктан Ош шаарына депортацияланат. Аэропортто чек ара кызматынын кызматкерлери аны жасалма документ менен чек арадан өткөндүгү үчүн камакка алышат.

8. Асель, 25 жашта.

Ош шаарынын базарында 20 жаштагы Асель курбулары менен Эмираттарга официанттар ишке алынып жаткандыгы жөнүндө жарыяны угуп калат. Ал үй-бүлөдөгү материалдык кыйынчылыктын айынан окуй албай калган. Ошентсе да, өз алдынча жашоо баштап, ата-энесине жардам бергиси келген.

Курбулар жарыяланган дарек боюнча кайрылышат. Алар менен баарлашкан жаш жигит кыздардын тыш келбеттерине кылдат көз жүгүртүп жарайсыңар дейт. Сөздүн төркүнүнөн кыздар кардарлар каалагандай сексуалдык кызмат көрсөтө турушкандыгын баамдашат. Башка жол жок эле. Эки жумадан кийин алар Дубайга учуп кетмекчи болушат. Аларда билет алганга жана башка документтерди даярдоого акчалары да жок эле, бирок жаш жигит керектүүнүн баарысын карызга берип турууну убадалайт. Бир жумадан кийин кыздар Дубайга учуп кетишет. Бажы жана чек ара көзөмөлүнөн тоскоолдугу жок өтүшөт. Келгенден кийин бардык кыздарды мейманканаларга сатып, алар 5000 АКШ долларынан карыздарын төлөп кутулуулары керектигин түшүндүрүшөт. Асель күндүз официант, кечинде сойку болуп иштейт. 10 ай ушундай «эмгектенүүдөн» кийин миграциялык түрмөгө түшөт.

4 айдан кийин Аселди курбулары менен бирге Кыргызстанга, Ош шаарына депортациялашат.

9. Умида, Сирия

Умида 3 жаштан 11 жашка чейинки курактагы 4 баласы менен Ош шаарында жашайт. Аны Сирияга жөнөтүп жатышканда кармашкан.

Ал Түркиядагы аялдар медресесинде акысыз окууга чакырган Мухаммад менен таанышат. Ал кийим-кечек жана авиабилет сатып алуу үчүн 400 доллар берет, алар Сирияга учуп кетмек болушат.

Билеттер «Ош-Москва» каттамына алынат. Москвада аларды бир адамдар тосуп алышмак. Умиданын балдарын чек арадан сырткары алып чыгууга керектүү ишеним каттар да бар эле.

Ишеним каттардын мыйзамдуулугун текшерүү учурунда Ош шаарында иштеген жеке нотариустун ата-энелеринин катышуусуз эле Умиданын балдарына Түркияга өз алдынча чыгуу үчүн арыз-макулдук мыйзамсыз бергендиги аныкталат. Арыздын кандай жол менен алынгандыгын тактоо учурунда ал балдардын ар бири үчүн ишеним кат алууга белгисиз адамга 5 миң сомдон бергендиги белгилүү болот.

«Жүргүзүлгөн тергөө жана ыкчам-издөө иш-чаралары куралдуу согуштарга катыштыруу максатында аялдарды жалдап жана Сирияга жөнөтүү менен туруктуу алектенген кылмыштуу топ бар экендигин көрсөттү, бул топтун катышуучуларынын ортосунда аткаруучу милдеттер так бөлүштүрүлгөн, конспирация сакталат», - деп белгилейт ИИМ.

10. Нурлан, 13 жашта.

Көз жашын токтото албаган Күлипа эже баласы тууралуу өз баянын баштады:

– Эки жыл мурда күйөөмдөн ажырадым, ал жалгыз өзү иштеп, бизди керектүүдөн кем кылчу эмес. Үч балабыз бар: улуу балам 7-класста, андан кийинки кызым – 3-класста окушуп, кичүүсү

1-класска жаңыдан гана барган. Мен үй-тиричиликти, балдарды карап иштебейт элем. Күтүүсүздөн күйөөмдүн жүрөгү кармап, багаар-карманаарыбыздан айрылып калдык...

Билимиң жана иш тажрыйбаң жок экен деп эч жакка жумушка алышпайт. Эптеп бир күркөгө сатуучу болуп орноштум. Балам мага ар дайым жардамдашып, бирок «окууну таштайм, иштеп акча табам» деди. Мектепти таштай көрбө деп араң көндүрдүм.

Февралда балам мектептен келбей калды. Эмне кылаарымды билбей айлам кетти. Дос балдары аны белгисиз эркек адам менен көрдүк дешти. Кайда гана барбадым, кимге гана жазбадым. Эч бир жыйынтык чыкпады. Ошентип бир жыл өттү. Кечкурун мага биздин участкалык милиционерибиз телефон чалып, балам Бишкектен табылгандыгын айтты. Баарын таштап Бишкекке жөнөдүм. Ал аябай арыктап кеткен экен. Көрсө, аны Кегети капчыгайында кой жаясың, 3000 сомдон төлөйбүз, сезон аяктаганда бир кой беребиз деп убада кылып алдашыптыр. Бирок, баары тескерисинче болгон, тамакты жыргатып бербей, малдын алды тазаланбаса уруп- согушкан. Ошентип, бир жыл өткөн. Эң башкысы ал азыр аман-эсен, «Эл агартуу» коомдук бирикмесинде психологиялык реабилитациядан өттү. Биз арыз жаздык. Эми жообун күтөбүз...

Пайдалуу маалыматтар (шилтемелер, китептер, булактар)

1. <https://emgek.kg/>
2. <https://migranty.org/>
3. <http://ssm.gov.kg/>
4. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК КОДЕКСИ
<http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505>
5. Адамдарды сатууга каршы күрөшүү боюнча усулдук колдонмолордун жыйнагы.
<https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/TIP-Toolkit-Russian.pdf>
6. Миграция жана адам сатуу: ажырагыс байланыш.
<https://www.osce.org/ru/magazine/315236>
7. Россия Федерациясында эмгекти эксплуатациялоо максатында адамдарды сатып алуу жана мыйзамсыз эмгек миграциясы: түрлөрү, тенденциялары, каршы аракеттер.
https://www.legislationline.org/download/id/7390/file/Russia_Report_trafficking_human_beings_2013_ru.pdf
8. Жумушчу күчтөрдүн миграциясынын маселелери боюнча Эл аралык эмгек уюмунун көп тараптуу негиздемелери.
http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_309210.pdf
9. Борбордук Азиядагы миграция коопсуздугу
https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/SafeMigration_2-pager_11.6.2019_RUS.pdf
10. Эмгек миграциясы: өлкөлөр үчүн натыйжалары.
<https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9443>
11. Иштеген балдарды мектептеги билим берүү системасына интеграциялоо боюнча колдонмо. Балдар эмгегин жок кылуу боюнча эл аралык программа (ИПЕК), 2015-ж.12. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_626821.pdf
12. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_626821.pdf
13. Аныктама: балдар эмгеги деген эмне жана анын эң начар формалары кайсылар?
https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/child-labour/WCMS_18800