



MEHNAT SOHASIDA NOGIRONLIGI BO'LGAN SHAXSLARNING HUQUQLARI: DISKRIMINATSIYANI TA'QIQLASHNING AHAMIYATI

Ravshanbekova Dildora Xayrullo qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti magistratura va sirtqi ta'lim
fakulteti mehnat huquqi magistratura yo'nalishi magistranti
ravshanbekovadildoraxon@gmail.com
<https://doi.org/10.5281/zenodo.11608013>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 01-June 2024 yil
Ma'qullandi: 06- June 2024 yil
Nashr qilindi: 12- June 2024 yil

KEYWORDS

diskriminatsiya, nogironlik
holati, mehnat munosabatlari,
kamsitishni ta'qiqlash prinsipi.

ABSTRACT

Mazkur maqolada nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligini ta'minlash mexanizmlari tahlil qilingan. Shuningdek, nogironligi bor shaxslarni jamiyatga integratsiya qilishda bandlik muammosi, munosib ish sharoitlarining yaratilishi hamda diskriminatsiyaga yo'l qo'yilmaslik chora-tadbirlari o'rganilgan.

O'zbekistonda 630 mingdan ziyod nogironligi bo'lgan shaxslar rasmiy ravishda ro'yxatdan o'tgan. Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining rasmiy ma'lumotlariga ko'ra, ulardan 162,2 ming nafari "mehnat faoliyatining muayyan turlarini bajarish uchun layoqatga ega" deb tan olingan. Biroq, 2020-yil yil holatiga ko'ra, mehnatga layoqatli turli xil nogironligi bo'lgan kishilarning 21,2 ming nafari yoki 13 foizigina rasmiy ravishda ish bilan ta'minlangan.¹ Bugungi kunda mamlakatimizda 2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekiston Taraqqiyot strategiyasida O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning yettita ustuvor yo'nalishi bo'yicha yangi islohotlar tizimi belgilandi. Yangi O'zbekiston Taraqqiyot strategiyasining to'rtinchi yo'nalishi: adolatli ijtimoiy siyosat yuritish, inson kapitalini rivojlantirish deb nomlanib, unda aholining ehtiyojmand qatlamlarini har tomonlama qo'llab-quvvatlash, ularga munosib turmush tarzini yaratish orqali farovonligini ta'minlash nazarda tutilgan. Shuningdek, "Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risida"gi, O'zbekiston Respublikasining "Ijtimoiy tadbirkorlik to'g'risida"gi, "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Koronavirus pandemiyasi davrida aholi va tadbirkorlik subyektlarini qo'llab-quvvatlash bo'yicha navbatdagi chora-tadbirlar to'g'risida"gi 2020-yil 18-maydagi PF-5996-sonli, "Aholining hojatmand qatlamlarini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash hamda tibbiy-ijtimoiy yordam ko'rsatish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" 2016-yil 22-fevraldagi PF-4782-sonli, 2017-yil 1-dekabrda "Nogironligi bo'lgan shaxslarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5270-sonli Farmonlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 4-avgust PQ-4797-sonli "Aholiga davlat ijtimoiy xizmatlari va yordam taqdim etish tartib-taomillarini avtomatlashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi, "Nogironligi bo'lgan shaxslarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash, ularning bandligiga ko'maklashish hamda ijtimoiy faolligini yanada

¹ <https://t.me/mehnatvazirligi/2580>

oshirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" 2021-yil 21-dekabrdagi PQ-57-sonli Qarorlari mamlakatimizda aholining ehtiyojmand qatlamlarini, ayniqsa nogironligi bor shaxslarni mehnat bilan ta'minlashdaha tomonlama qo'llab-quvvatlash, ularning bandligini ta'minlash orqali munosib turmush tarzini yaratish borasida kuchli ijtimoiy siyosat olib borilayotganining huquqiy assoslari hisoblanadi.

METODOLOGIYA

Ushbu ilmiy maqola doktrinal metodologiya asosida yoritilgan bo'lib, ushbu metodologiya huquq sohalarida ilmiy tadqiq etiladigan izlanishlar, nazariyalar ilgari suriladi. Shu jumladan, mehnat sohasida nogironligi bo'lgan shaxslarni kamsitishni ta'qiqlash va kamsitishning bir qancha turlari keng yoritib berilgan bo'lib, mehnat huquqi sohasidagi olimlarning ilmiy qarashlari, nazariy va amaliy ko'nikmalari haqida so'z yuritiladi.

NATIJA

Xususan, "Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risidagi qonun"² ning 7-bobi "Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat qilishi va bandligi", deb nomlanib, unda 42-modda mehnat qilishga bo'lgan huquqning amalga oshirilishini ta'minlash hamda 43-moddada Nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylashtirish va ularning bandligini ta'minlash bo'yicha munosabatlar tartibga solingan. Davlat nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylashtirish va ularning bandligini ta'minlash, shuningdek mehnat bozorida ularning raqobatbardoshligini oshirish maqsadida:

- nogironligi bo'lgan shaxslarni kasbiy reabilitatsiya qilishni amalga oshiradi, ularni mehnatda kuzatib boradi, shuningdek nogironligi bo'lgan shaxslarning mos keladigan ishga kirishini, saqlab qolinishini va xizmatda (ishda) lavozim bo'yicha ko'tarilishini ta'minlaydi;
- tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'iy nazar, aholi bandligi to'g'risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda tashkilotlarda nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga qabul qilish uchun ish o'rinlarining eng kam sonini belgilaydi;
- nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun mos keladigan kasblar bo'yicha ish o'rinlarini zaxira qilinishini ta'minlaydi;
- tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'i nazar, tashkilotlarni nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylashtirishga rag'batlantiradi, shuningdek ixtisoslashtirilgan ish o'rinlari tashkil etilishini ta'minlaydi;
- nogironligi bo'lgan shaxslarning tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratilishini ta'minlaydi;
- ixtisoslashtirilgan korxonalarini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlaydi;-nogironligi bo'lgan shaxslarni yangi kasblarga o'qitish o'quv dasturlari tashkil etilishi va takomillashtirilishini ta'minlaydi;
- nogironligi bo'lgan shaxslarning davlat sektoriga ishga joylashtirilishini va bandligi rag'batlantirilishi hamda rivojlantirilishini ta'minlaydi;
- nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatidan, shu jumladan ularning kasanachiligidan foydalanuvchi tashkilotlarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlaydi.

Mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan xodimlarining soni yigirma nafardan ortiq bo'lgan tashkilotlarda xodimlar umumiy sonining kamida uch foizi miqdorida nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarining eng kam soni

² O'zbekiston Respublikasining "Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risida"gi O'RRQ –641 sonli Qonuni. 2020 yil 15 oktyabr.

belgilanadi. Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatidan foydalanish uchun nogironligi bo'lgan shaxslarning ehtiyojlarini hamda mahalliy xususiyatlarni hisobga olgan holda ixtisoslashtirilgan korxonalar va ish o'rinlari tashkil etiladi. Ko'rish bo'yicha nogironligi bo'lgan shart-sharoitlari o'z imkoniyatlariga muvofiq, bo'lgan ishlab chiqarishda ishtirok etish uchun ustuvor huquqqa ega bo'ladi.

MUNOZARA

Xodimlarni orasidagi diskriminatsiya holatlari ko'pincha hollarda latent (yarishin) holda sodir bo'ladi. Xodimlar ish beruvchi bilan imkoni boricha kelishib, murosa qilgan holda ishlash tarafida bo'lib, ba'zi kamsitilish holatlariga ko'z yumishiga to'g'ri kelmoqda. Vaholangki, O'zbekiston Respublikasi Xalqaro mehnat tashkilotining "Mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlar to'g'risida"gi 111-sonli Konvensiyasini ratifikatsiya qilgan va ushbu Konvensiya O'zbekiston Respublikasi uchun 1992 – yildan boshlab kuchga kirgan. Shu Konvensiya ijrosini samarali ta'minlash maqsadida Mehnat kodeksiga kamsitishni ta'qiqlashga oid moddalar, normalar qo'shildi, lekin ushbu normalarni ijro etish mexanizmlarni samarali ishlamoqda deb aytib bo'lmaydi. Nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga asossiz ravishda qabul qilmaslikni ko'rib chiqadigan bo'lsak bir qancha muammolarga duch kelishimiz mumkin. "Dunyo bo'ylab mehnatga layoqatli yoshdagi qariyb 470 million kishi nogironlikka ega. Bugungi kunda imkoniyati cheklangan insonlarga munosib ish sharoiti yaratib berilgan bo'lsada lekin hali ham ularni ish faoliyatini tashkil etishda jiddiy muammolar mavjud."³ Nogironligi bo'lgan shaxslar ham ishga kirishda, mehnat munosabatlariga kirishishda boshqa shaxslar bilan teng huquqlarga egadir. Faqatgina ularni mehnat qilishlarini quyidagi hollarda cheklash mumkin: agar tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining xulosasiga ko'ra nogironligi bo'lgan shaxsning sog'lig'i holati kasbiy vazifalarini bajarishga monelik qiladigan yoxud uning yoki boshqa shaxslarning hayotiga yoki sog'lig'iga, mehnat xavfsizligiga tahdid soladigan hollar.⁴ Yuqoridagi holatlardan birortasi nomzodda kuzatilmasa boshqa asoslarga ko'ra ishga qabul qilishni rad qilish asossiz deb topiladi va bu diskriminatsiyaning bir ko'rinishidir. Masalan Buyuk Britaniyada nogironligi bo'lgan shaxslarni kamsitish juda qattiq qoralanadi va ularni himoya qilish davlat siyosati darajasigacha ko'tarilgan. Ushbu mamlakatda borada alohida qonun mavjud bo'lib, "bu 2010 yilda qabul qilingan, Buyuk Britaniyaning "Tenglik to'g'risidagi" qonuni deb nomlanadi, unda keltirilishicha kamsitishning eng asosiy turlari quyidagilar hisoblanadi.

XULOSA

Xulosa qilib aytilganda, nogironligi bo'lgan shaxslarni huquqlarini himoya qilish borasida bir qancha muammolarga duch kelishimiz mumkin. Masalan ishga joylashish kafolatlarini olaylik. Nogironligi bo'lgan shaxslar ham ishga kirishda, mehnat munosabatlariga kirishishda boshqa shaxslar bilan teng huquqlarga egadir. Faqatgina ularni mehnat qilishlarini quyidagi hollarda cheklash mumkin: "agar tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining xulosasiga ko'ra nogironligi bo'lgan shaxsning sog'lig'i holati kasbiy vazifalarini bajarishga monelik qiladigan yoxud uning yoki boshqa shaxslarning hayotiga yoki sog'lig'iga, mehnat xavfsizligiga tahdid soladigan

³ Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168); United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

⁴ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 425-modda. Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlari. // lex.uz – O'zbekiston Respublikasi qonunchilik hujjatlari milliy bazasi.

hollar.”⁵ Yuqoridagi holatlardan birortasi nomzodda kuzatilmasa boshqa asoslarga ko‘ra ishga qabul qilishni rad qilish asossiz deb topiladi va bu diskriminatsiyaning bir ko‘rinishidir. Shu sababli nogironligi bo‘lgan shaxslar bilan ish beruvchi o‘rtasidagi ishga qabul qilish munosabatlarining barcha bosqichlarida Ijtimoiy Himoya Milliy agentligi xodimlarining majburiy ishtirokini ta‘minlashga doir chora-tadbirlarni amalga oshirish zarur. Zero, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 57-moddasi uchinchi qismiga muvofiq, davlat nogironligi bo‘lgan shaxslarning ishga joylashishiga ko‘maklashishi nazarda tutilgan. Bundan tashqari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Aholiga sifatli xizmat va yordam ko‘rsatish hamda uning samarali nazorat tizimini yo‘lga qo‘yish bo‘yicha kompleks chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-62-son Farmonida “davlatning nogironligi bo‘lgan shaxslarning ishga joylashishi va ta‘lim olishiga ko‘maklashishi bo‘yicha konstitutsiyaviy majburiyatlari bajarilishini ta‘minlash maqsadida mazkur yo‘nalishda amalga oshirilayotgan chora-tadbirlarni samarali muvofiqlashtirish tizimi joriy etilishi nazarda tutilgan.”⁶ Shu maqsadda Ijtimoiy Himoya Milliy agentligi tashkil etildi va nogironligi bo‘lgan shaxslar bilan har tomonlama ishlash mexanizmlari ishlab chiqish vazifasi qo‘yildi. Mazkur amaliyotni joriy etish orqali nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat huquqlari kafolatlari yanada ortadi va ayniqsa jismoniy kamchiligi tufayli ish beruvchi tomonidan nogironligi bo‘lgan shaxslarni ishga qabul qilishni rad etish kabi kamsitish holatlari kamayadi. Chunki ijtimoiy xodim ishga qabul qilishning barcha bosqichida ishtirok etadi va xodimning manfaatlarini himoya qiladi. Olim E.Gerasimovanning “kamsitishni birgina xalqaro hujjatlarning qoidalari yoki muayyan shaxsning huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarining buzilishi bilan emas, balki umuman jamiyatdagi tenglikning buzilishi bilan bog‘laydi.”⁷ Agar Gerasimovanning fikrlariga qo‘shilgan holda kamsitishning mohiyati tahlil qiladigan bo‘lsak, kamsitish birgina inson huquqlarining buzilishi emas, balki borliqdagi mavjud tabiiy tenglik protsedurasi muvozanatining buzilishi ekanlini anglash mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yhati:

1. Gerasimova E. S., Saurin S. A., Lyutov N. L. Mehnat munosabatlarida kamsitish Rossiya qonunchilik tizimi va amaliyotdagi gender belgisi: tahliliy hisobot. Moskva. 2015. 45-bet.
2. Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168); United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities.
3. Юлбарсова Х. А. (2016). Формирование коммуникативной компетенции будущих учителей в процессе их подготовки к технологии эффективного общения. Молодой ученый, (20), 756-757.
4. Х.А.Юлбарсова. КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК НЕОБХОДИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ-БАКАЛАВРА // Актуальные научные исследования в современном мире/2017, 12-3, 84-88.

⁵ O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 425-modda. 30.04.2023. // lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi qonunchilik hujjatlari milliy bazasi.

⁶ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 01.06.2023 yildagi PF-82-son. “Aholiga sifatli xizmat va yordam ko‘rsatish hamda uning samarali nazorat tizimini yo‘lga qo‘yish bo‘yicha kompleks chora-tadbirlar to‘g‘risida.” // lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi qonunchilik hujjatlari milliy bazasi.

⁷ Gerasimova E. S., Saurin S. A., Lyutov N. L. Mehnat munosabatlarida kamsitish Rossiya qonunchilik tizimi va amaliyotdagi gender belgisi: tahliliy hisobot. Moskva. 2015. 45-bet.