

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ БОШ ПРОКУРАТУРАСИ
АКАДЕМИЯСИ**



**“Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро ҳуқуқ” магистратура
мутахассислиги тингловчиси**

МУНАВВАРОВ БОБУР ЖАМОЛХОН ЎҒЛИНИНГ

**НОГИРОНЛИГИ БЎЛГАН ШАХСЛАРНИНГ
МЕҲНАТ ҲУҚУҚИНИ ТАЪМИНЛАШ МАСАЛАЛАРИ**

мавзусидаги

МАГИСТРЛИК ДИССЕРТАЦИЯ ИШИ

Илмий раҳбар: М.Тошов

Илмий маслаҳатчи: Н.Азизов (PhD)

ТОШКЕНТ – 2022

МУНДАРИЖА

КИРИШ	3
I БОБ. НОГИРОНЛИГИ БЎЛГАН ШАХСЛАРНИНГ МЕХНАТ ХУҚУҚИНИ ТАЪМИНЛАШГА ОИД ТУШУНЧАЛАР ВА МАЗКУР СОҲАДА АМАЛГА ОШИРИЛГАН ИСЛОҲОТЛАР ТАҲЛИЛИ	16
1.1. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлашга оид тушунчалар.....	16
1.2. Мамлакатимизда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш соҳасида амалга оширилган ислоҳотлар таҳлили.....	25
II БОБ. НОГИРОНЛИГИ БЎЛГАН ШАХСЛАРНИНГ МЕХНАТ ҚИЛИШГА ОИД ХУҚУҚИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ АМАЛДАГИ ТИЗИМИ ВА МАВЖУД МУАММОЛАР	
2.1. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат қилишга оид ҳуқуқини тартибга солишнинг амалдаги тизими.....	39
2.2. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш борасидаги муаммолар.....	55
III БОБ. НОГИРОНЛИГИ БЎЛГАН ШАХСЛАРНИНГ МЕХНАТ ХУҚУҚИНИ ТАЪМИНЛАШ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ	
3.1. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш бўйича хорижий мамлакатлар тажрибаси таҳлили	63
3.2. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш тизими ва механизмлари самарадорлигини ошириш бўйича таклифлар.....	69
ХУЛОСА	77
СЎРОВНОМА	84
ИЛОВАЛАР	89
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	98

КИРИШ

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Ногиронлиги бўлган шахслар жамиятнинг бошқа аъзолари билан бир қаторда тенг ҳуқуқ ва эркинликларга эга эканликлари тўғрисида инсон ҳуқуқларига оид халқаро ва миллий қонунчилик ҳужжатларида алоҳида нормалар белгиланган бўлсада, реал ҳаётнинг айрим соҳаларида ушбу қоидалар доим ҳам ўз аксини тўлиқ топиб улгуравермайди. Шу сабабдан ҳам қонунчилик ҳужжатлари ва ҳуқуқий механизмлар мунтазам равишда такомиллаштириб келинади.

Ногиронлиги бўлган шахслар жисмоний ёки руҳий сабаблар билан боғлиқ равишда атроф-муҳит билан ўзаро муносабатга кўра ўз ҳуқуқларини мустақил равишда амалга ошириш ва ҳимоя қилишда кўплаб қийинчиликларга дуч келадилар. Шунинг учун ҳам ногиронлиги бўлган шахслар давлат ва жамиятнинг алоҳида муҳофазасига муҳтож ҳисобланадилар.

Ногиронлиги бўлган шахслар сони аҳолининг катта қисмини ташкил этиши ҳам улар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш масаласига кўпроқ эътибор қаратиш зарурлигини кўрсатади. Маълумотларга кўра, дунё аҳолисининг **1 миллиард ёки 15 фоизини** ногиронлиги бўлган шахслар ташкил этади¹. Мамлакатимизда **1 миллионга яқин** ногиронлиги бўлган фуқаролар мавжуд².

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг **мос меҳнат фаолияти орқали турмуш кечиришга етарли пул ишлаб топиш** имкониятига эга бўлишлари учун **зарур ва рақобатбардош шароит яратиш**, уларнинг

¹ Ногиронлар инклюзивлиги, Жаҳон банки <https://www.worldbank.org/en/topic/disability#1>; Ногиронлик бўйича жаҳон ҳисоботи, Халқаро соғлиқни сақлаш ташкилоти, ISBN 978 92 4 068521 5 (PDF), 29-б. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf

² Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев, Ўзбекистон халқига мурожаат (Халқаро ногиронлар куни муносабати билан), 03.12.2021, <https://president.uz/uz/lists/view/4802>

фаровон ҳаёт кечиришлари, асосийси, ўзларини **жамиятнинг тўлақонли аъзоси сифатида ҳис қилишлари, бошқаларга қарам бўлмасликлари**, аксинча, улар билан **ижтимоий-иқтисодий тенгликка** эришишларига хизмат қилувчи самарали восита эканлиги қўпчиликка аён.

Таъкидлаш лозимки, сўнгги йилларда мамлакатимизда инсон ҳуқуқлари, жумладан ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, **инклюзив ривожланиш**, аҳолининг барча қатламлари учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлашга қаратилган кенг қўламли ислоҳотлар амалга оширилмоқда.

Шу билан бирга, қонунчилик ҳужжатларида ногиронлиги бўлган шахсларнинг бошқалар билан рақобатбардош меҳнат ҳуқуқига эга бўлишларини кафолатловчи нормалар етарли бўлмасдан, айрим ҳолларда ушбу ҳуқуқни таъминловчи самарали механизмлар белгиланмасдан қолмоқда.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳаётда фаол иштирок этишлари учун имкониятларини кенгайтириш, уларнинг меҳнат ҳуқуқларини амалга оширишлари ва бандлигини таъминлаш учун ҳуқуқий механизмларни такомиллаштириш масалаларининг **долзарблиги ва зарурати қуйидагилар** билан асослантирилади.

Биринчи асос – ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлиги даражаси паст кўрсаткичларда сақланиб қолмоқда.

Миллий қонунчиликда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, уларга имтиёзлар берилиши бўйича қоидалар белгиланганига қарамасдан, самарадорлиги юқори бўлган **ҳуқуқий механизмларнинг ишлаб чиқилмаганлиги** ва айрим **ҳуқуқий бўшлиқлар мавжудлиги** сабабли мамлакатимизда **162,2 минг** нафар муайян меҳнат турларини бажаришга лаёқатли ногиронлиги бўлган

шахсларнинг атиги **21,1** минг нафари ёки **13** фоизи³ иш жойига эга эканлиги эълон қилинган. 2017 йил ҳолатига эса ногиронлиги бўлган шахсларни меҳнат фаолиятига жалб этиш ўртача **2 фоизни** ташкил қилган ҳолос⁴. Ушбу рақамлар ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш масаласи долзарб ижтимоий муаммо эканлигини яна бир бор тасдиқламоқда.

Иккинчи асос – БМТнинг Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенциясининг ратификация қилиниши амалдаги тизимни халқаро стандартларга мувофиқлаштириш бўйича катта масъулият юклайди.

2009 йил 27 февраль куни Ўзбекистон томонидан имзоланган⁵ **Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенциянинг** (Нью-Йорк, 2006 йил 13 декабрь) (кейинги ўринларда – Конвенция деб юритилади) 2021 йил 7 июнь кунида ратификация қилиниши ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқларини таъминлаш бўйича улкан қадам ташланганидан далолат бериши билан биргаликда катта масъулият ҳам юклайди.

Конвенциянинг 27-моддасида иштирокчи давлатлар **ногиронлиги бўлган шахсларнинг бошқалар билан тенг равишда меҳнат қилиш ҳуқуқини эътироф** этишлари ва **тўлақонли таъминлашлари лозимлиги** белгиланган.

Конвенция қоидалари талаблари бўйича мониторинг механизми мавжуд бўлиб, унинг 35-моддасига кўра шартномавий орган ҳисобланувчи Ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқлари бўйича кўмига Конвенция бўйича ўз мажбуриятларини амалга ошириш учун кўрилган чоралар ҳамда ушбу масалада эришилган тараққиёт тўғрисида иштирок этувчи давлат Конвенция кучга кирганидан сўнг даставвал **2 йил** мобайнида, сўнгра

³ Меҳнат вазирлигининг расмий телеграм каналидаги маълумот, <https://t.me/mehnatvazirligi/2580>

⁴ Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармойиши <https://lex.uz/docs/3290912>

⁵ UN Treaty collection. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?chapter=4&clang=_en&mtdsg_no=IV-15&src=IND

4 йилда камида **1 марта** ҳамда Қўмита сўровига кўра кенг қамровли **маъруза тақдим этилиши** белгиланган. Қўмита котибиятининг маълумотларига биноан, Ўзбекистон Республикаси дастлабки маърузаси 2023 йил 28 июль кунига қадар тақдим этилиши кўзда тутилган⁶.

Учинчи асос – ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқлари ҳимоясини кучайтириш борасидаги норматив-ҳуқуқий базани мустаҳкамлаш тенденцияси.

Сўнгги 5 йилда ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқларини рўёбга чиқариш, уларни қўллаб-қувватлаш, ижтимоий хизматлар фаолиятини такомиллаштиришга йўналтирилган **2 та Қонун**, шу жумладан Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуни ҳамда **9 та Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳужжатлари қабул қилинди.**

Жорий йилнинг 21 декабрь куни имконияти чекланган шахсларнинг меҳнат бозоридаги инклюзив иштирокини ошириш бўйича Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 21 декабрдаги “Ногиронлиги бўлган шахсларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларнинг бандлигига кўмаклашиш ҳамда ижтимоий фаоллигини янада оширишга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ–57-сон Қарори қабул қилинди.

Тўртинчи асос – ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳаёт сифати ва даражасини ошириш мамлакатимизни кейинги 5 йилда ривожлантиришга йўналтирилган тараққиёт стратегиясининг асосий мақсадлари қаторида қайд этилган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ–60-сон Фармони билан тасдиқланган **2022 – 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси**

⁶ Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Committee’s Secretariat. When will the Committee consider my country?. Note on the status of reports of 185 parties to the Convention. Updated 09 May 2022.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CRPD/Tentative_forecasts_Country_reviews.docx

IV Адолатли ижтимоий сиёсат юритиш, инсон капиталини ривожлантириш йўналишида 66-мақсад: Ногиронлиги бўлган шахсларни қўллаб-қувватлашнинг самарали тизимини шакллантириш, уларнинг ҳаёт сифати ва даражасини ошириш деб белгиланган.

Юқоридаги мақсад доирасида бошқа вазифалар билан биргаликда:

– ногиронлик белгиси бўйича камситишга йўл қўймаслик, ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини рўёбга чиқаришда тенг шароитларни ва уларни бузганлик учун жавобгарликнинг муқаррарлигини таъминлаш;

– ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқларини таъминлаш соҳасидаги умумэтироф этилган халқаро норма ва стандартларни миллий қонунчиликка имплементация қилиш;

– ногиронлиги бўлган шахсларнинг жамият **ижтимоий-иқтисодий** ҳаётига жалб қилиниши ва фаол иштирокини таъминловчи инклюзив таълим ва **ишга жойлаштириш** тизимини такомиллаштириш бўйича чоратадбирлар амалга оширилиши белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ–60-сон Фармонининг 2-илоvasи билан тасдиқланган 2022 – 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясини “Инсон кадрини улуғлаш ва фаол маҳалла йили”да амалга оширишга оид давлат дастурининг 244-бандида 2022 йил июль ойига қадар имконияти чекланган ва ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш бўйича Миллий дастур ишлаб чиқиш ва мазкур дастур асосида уларнинг **12 минг** нафари бандлигини таъминлаш бўйича вазифалар белгиланган.

Бешинчи асос – ногиронлиги бўлган инсонлар – жамиятнинг тўлақонли аъзолари деган тамойил давлат сиёсати даражасида амалга оширилмоқда.

Ногиронлиги бўлган шахслар ўзларини жамиятнинг тўлақонли аъзоси

деб ҳисоблаши учун давлатимиз раҳбари томонидан “ногиронлиги бўлган шахслар – **“муаммоси бор инсонлар”** деган қарашдан воз кечиб, уларнинг **имкониятини** кенгайтириш учун, аввало, **ижтимоий-иқтисодий тизимни такомиллаштириш** йўлидан бориш зарур⁷” эkanлиги таъкидланди.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 3 декабрь кунидаги БМТ Бош Ассамблеясининг 1992 йил 14 октябрдаги резолюциясига мувофиқ, ҳар йил 3 декабрь санасида бутун дунёда нишонланиб келинадиган Халқаро ногиронлар куни муносабати билан Ўзбекистон халқига мурожаатида ногиронлиги бўлган шахсларни ижтимоий-иқтисодий қўллаб-қувватлаш мақсадида келгусидаги вазифалар қаторида:

– **муносиб иш ўринларини яратиш** орқали уларнинг даромадини кўпайтиришга қаратилган чора-тадбирлар янада кучайтирилиши;

– давлат идораларига **имконияти чекланган фуқароларни улар учун мос келадиган ишга қабул қилишда устунлик ва имтиёз берилиши;**

– тадбиркорларнинг **ногиронлиги бўлган шахсларни** ишга қабул қилиш борасидаги ташаббуслари қўллаб-қувватланиб, уларни рағбатлантириш чоралари кўрилиши, бундай тадбиркорлар ва ишга қабул қилинган фуқароларга қўшимча солиқ имтиёзлари берилиши ва давлат томонидан субсидиялар ажратилиши кўрсатиб ўтилди⁸.

Бундан ташқари, ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини амалга ошириш учун уларнинг меҳнатга яроқлилиги ҳолатини белгилаш орқали ҳам бевосита таъсир қиладиган масалага ҳам давлатимиз раҳбари томонидан 2020 йил 29 декабрдаги Олий Мажлисга Мурожаатномада ҳам тўхталиб ўтилган бўлиб, унга мувофиқ, ногиронликни белгилашнинг жаҳон

⁷ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев, Ўзбекистон халқига мурожаат (Халқаро ногиронлар куни муносабати билан), 03.12.2021, <https://president.uz/uz/lists/view/4802>

⁸ Ўша жойда

андозаларига мос “ижтимоий модели”га босқичма-босқич ўтилиши⁹ қайд этилган.

Тадқиқотнинг объекти – ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқини таъминлаш соҳасидаги муаммоларни аниқлаш ва уларни бартараф этиш билан боғлиқ ижтимоий муносабатлар ҳисобланади.

Тадқиқотнинг предмети ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқини таъминлаш соҳасидаги муаммоларни аниқлаш ва уларни бартараф этиш билан боғлиқ ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи қонунчилик ҳужжатлари, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, хорижий мамлакатлар қонунчилиги ва амалиёти, ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқи масаласидаги концептуал ёндашувлар, илмий-назарий қарашлар ва ҳуқуқий категориялар ташкил этади.

Шу билан бирга, тадқиқот ишида ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини амалга оширишларига оид ҳуқуқий нормалар билан биргаликда уларнинг бу борадаги имкониятларини кенгайтиришга қаратилган ҳуқуқий механизмларнинг самарадорлигини ва муаммоларини таҳлил қилиш ҳамда уларни такомиллаштириш масалалари ҳам ўрганилади.

Магистрлик диссертацияси тадқиқоти доирасида кўриб чиқиладиган муаммолар:

1) ногиронлиги бўлган шахслар бандлиги даражада паст кўрсаткичларда қолаётгани билан боғлиқ муаммолар сабабларини меҳнат ҳуқуқини таъминлаш борасидаги механизмлар самарадорлигини таҳлил қилиш;

2) ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқи масаласидаги концептуал ёндашувлар, халқаро, хорижий ва миллий қонунчилик ҳужжатларида ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан турли атамалар

⁹ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 29.12.2020.
<https://president.uz/uz/lists/view/4057>

кўлланилиши масаласини тадқиқ қилиш, ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқи тушунчасига норматив-ҳуқуқий таъриф ишлаб чиқиш;

3) етарли ҳуқуқий кафолат ва механизмлар ишлаб чиқилмаганлиги сабабли ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқини бошқалар билан тенг равишда амалга оширишда турли тўсиқларга дуч келаётганлиги, жумладан, айрим ҳуқуқий ноаниқлик ва тизимли бўшлиқлар сабабли ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш борасидаги қоидалар амалиётда ишламасдан қолаётгани масалаларини ўрганиш;

4) **Ногиронлиги бўлган шахслар фаолият кўрсатиши мумкин бўлган касб ва лавозимлар рўйхати** (кейинги ўринларда – Классификатор) ҳамда **Лавозимлар учун минимал функционал мажбуриятлар рўйхати** (кейинги ўринларда – Минимал мажбуриятлар рўйхати) мавжуд эмаслиги ҳамда иш берувчининг кенг **дискрецион** ваколатларга эгаллиги масалаларини тадқиқ қилиш;

5) ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлашиши, меҳнат фаолиятини олиб бориши учун жиддий таъсирга эга бўлган монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланишга бўлган ҳуқуқнинг таъминланиши, ушбу ҳуқуқни амалга оширишдаги муаммолар ва бу борадаги қоидаларни мустаҳкамлаш масалаларини, жумладан, аънанавий Скандинавия мамлакатларининг¹⁰ тажрибаларини таҳлил қилган ҳолда ўрганиш;

б) қонунчилик ҳужжатларида белгиланган ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлашга қаратилган корхона, муассаса, ташкилотларда ходимлар сонининг 3 фоизидан кам бўлмаган минимал иш ўринларини ажратиш борасидаги механизм самарали ишлашини таъминлаш бўйича муаммоларни аниқлаш ва бартараф этиш;

¹⁰ Britannica, The Editors of Encyclopedia. "Scandinavia". Encyclopedia Britannica, 22 Oct. 2021, <https://www.britannica.com/place/Scandinavia>. Accessed 27 March 2022.

7) ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш бўйича қонунчилик ҳужжатлари талаблари бажарилмаган тақдирда қўлланиладиган ҳуқуқий таъсир ва жавобгарлик чораларини таҳлил қилиш ва уларни такомиллаштириш ҳамда бошқа муаммолар.

Тадқиқот ишининг мақсади ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат бозорида рақобатбардош бўлишлари ҳамда меҳнат ҳуқуқини бошқалар билан тенг равишда амалга оширишларига тўсиқ бўлувчи ижтимоий-ҳуқуқий муаммоларни ўрганиш ҳамда уларни бартараф этиш бўйича ечимлар ишлаб чиқиш, шунингдек ногиронлиги бўлган шахслар, уларнинг меҳнат ҳуқуқи атамаларини назарий тадқиқ қилиб, уларнинг таърифларини ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

– ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқи тушунчасини аниқлаш ҳамда уларнинг мукамал таърифини ишлаб чиқиш, қонунчилик ҳужжатларида уларнинг бир хилда қўлланилиши муаммоларини тадқиқ қилиш;

– мамлакатимизда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш соҳасида амалга оширилган ислоҳотлар ва уларнинг натижаларини таҳлил қилиш орқали эришилган ютуқ ҳамда ўз ечимини кутаётган муаммоларни ёритиш;

– ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат қилишга оид ҳуқуқини тартибга солишнинг амалдаги тизимини батафсил таҳлил қилиш;

– ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш бўйича муаммолар келиб чиқиши сабаб ва омилларини амалий мисоллар ва статистик маълумотлар асосида таҳлил қилиш;

– ҳуқуқий кафолат ва механизмлардаги камчиликлар, айрим нормаларнинг амалиётда ишламасдан қолаётгани, иш берувчи ва ходим ўртасидаги ўзаро номутаносиб ҳуқуқ ва ваколатлар каби муаммоларни

аниқлаш, шунингдек уларни бартараф этиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш;

– ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш соҳасидаги ҳуқуқбузарликлар учун, жумладан маъмурий жавобгарликни белгилаш бўйича илмий асослантилган таклифлар бериш;

– ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқларини таъминлаш борасидаги илғор хорижий мамлакатлар тажрибаларини ўрганиш, таҳлил қилиш, умумлаштириш ва миллий тизимга татбиқ этиш юзасидан тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги. Мазкур магистрлик диссертацияси ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш масалалари мавзусига бағишланган ҳамда назарий ва амалий манбаларга асосланган дастлабки батафсил тадқиқот иши ҳисобланади. Тадқиқот ишида ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқини таъминлашга оид муҳим тушунчалар, Классификатор ҳамда Минимал мажбуриятлар рўйхати каби ҳуқуқий механизмларни жорий этиш, иш берувчининг дискрецион ваколатларини чегаралаш, ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат муносабатларида камситишга учраши ҳолатларига оид ҳуқуқбузарликлар учун маъмурий жавобгарликни белгилаш, монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланишга бўлган ҳуқуқнинг таъминланиши каби масалалар ёритилган.

Мазкур тадқиқот ишида ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқини амалга ошириш жараёнида дуч келадиган тўсиқ ва муаммолар вужудга келиши сабаб ва омиллари таҳлил қилиниб, соҳага оид хорижий давлатлар тажрибалари ўрганилган, шунингдек уларни бартараф этиш бўйича амалдаги қонунчиликни такомиллаштиришга доир таклифлар берилган.

Тадқиқот мавзуси бўйича адабиётлар шарҳ (таҳлил)и.

Илмий ишлар таҳлиliga кўра мамлакатимизнинг етакчи ҳуқуқшунос

олимлари томонидан, жумладан М.Мамасиддиқов, Ш.Исмоилов, М.Гасанов, М.Усманова, Г.Саримсакова, Е.Соколов, Ж.Раҳманбеков, Х.Ёдгоров, Г.Зиганшина, Ш.Ахатова¹¹ илмий ишларида ногиронлиги бўлган шахсларнинг тенг равишда меҳнат қилиш ҳуқуқига эга эканликлари, улар учун қонунчиликда кўзда тутилган имтиёзлар ҳамда ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқи билан боғлиқ бошқа масалалар ёритилган.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш муаммолари мамлакатимиз олимлари томонидан алоҳида тадқиқот иши сифатида ўрганилмаган бўлсада, бир қатор етакчи олимлар, жумладан М.Мамасиддиқов, Ш.Исмоилов ва бошқа олимлар илмий ишларида бир мавзу сифатида ёки бошқа мавзулар ичида улар билан боғлиқ фундаментал масалалар тадқиқ қилинган.

Хорижий мамлакатлар ва халқаро даражада М.Муругами, М.Сарджент, Е.Радевич, А.Иннесте, Х.Лиано, Л.Битар, С.Боначчио, Е.Катерин, Р.Йан. А. Мартин Гинис, А.Ореилли, М.А.Джурадо-Карабалло, К. Квинтана-Гарсиа, М. Родригез-Фернандез, Ю.Гайдидей, Н.Белопыткова, А.Шабунова, Л.Фархадова, Ю.Р.Жаворноков¹² каби олимлар томонидан ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқи ва бандигини таъминлаш масалалари бўйича алоҳида илмий тадқиқот ишлари олиб борилган.

Жумладан, Ю.Гайдидей ва Н.Белопытковалар ўз тадқиқот ишларида

¹¹ М.Гасанов, Трудовое право Республики Узбекистан, Общая часть. – Т.: Издательство «LESSON PRESS», 2016 г., 320 ст.,

М.Усманова, Г.Саримсакова, Ш.Исмоилов ва бошқалар, Меҳнат ҳуқуқи – Т.:«IMPRESS MEDIA», 2018 й. 504 в.

Е.Соколов ва Ж.Раҳманбеков, Меҳнат ва ҳуқуқ, Юридик қўлланма, 2018 й.

Х. Ёдгоров, Г. Зиганшина, Ш. Ахатова, Меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган низолар – Т.: Baktria press, 2017, 192 б.

¹² L.Bitars (2013) The Right to Employment for People with Disabilities Bonaccio, S., Connolly, C.E., Gellatly, I.R. et al. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *J Bus Psychol* 35, 135–158 (2020)

A.O'Reilly, The right to decent work of persons with disabilities, 2003.

M Ángeles Jurado-Caraballo, Cristina Quintana-García, Mercedes Rodríguez-Fernández, Trends and opportunities in research on disability and work: An interdisciplinary perspective, 2020.

Ю.Гайдидей, Н.Белопыткова, Проблемы правового регулирования труда инвалидов // Государство и право в XXI веке. 2017. №4.

Шабунова, А.А. Актуальные проблемы трудоустройства инвалидов? Экономические и социальные перемены: факты, тенденции прогноз. – 2016. – № 6. – С. 126-142. DOI: 10.15838/esc/2016.6.48.7

Р.Жаворноков, Проблемы реализации законодательства о социальной защите инвалидов, 2019.

Россия Федерацияси Меҳнат кодексига ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар орасида ногиронлиги бўлган шахслар учун (оғир ва зарарли ишлардан ташқари) уларнинг ногиронлиги ҳолатини тасдиқловчи ҳужжатлар келтирилмаганлигини ва бунинг натижасида улар қонундаги имтиёزلардан фойдалана олмасликлари мумкинлиги¹³ масаласи кўтарилган. Россия Федерациясида Классификатор жорий қилинганини инобатга олган ҳолда мазкур фикрга қўшилиш мумкин.

Тадқиқотда қўлланилган методиканинг тавсифи. Тадқиқот олиб боришда индукция ва дедукция, қиёсий-ҳуқуқий таҳлил, назарий, тарихий, тизимли-тузилмавий, мантиқий, социологик, илмий манбаларни комплекс тадқиқ этиш, статистик маълумотлар таҳлили каби усуллар қўлланилган. Жумладан, қуйидагилар орқали:

социологик – ногиронлиги бўлган шахслар ўртасида, жумладан фокус-гурӯҳларда сўровлар ўтказиш орқали меҳнат фаолияти давомида учраётган муаммо ва тўсиқлар аниқланади ҳамда уларни бартараф этиш бўйича фикр, мулоҳазалар ўрганилади;

таҳлилий – анализ ва синтез методларини мужассамлаштирган ҳолда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини амалга ошириш муаммолари қисмларга бўлиниб, уларнинг вужудга келиш сабаблари аниқланади ҳамда уларга сабаб бўлаётган ўхшаш ва сабабий боғлиқ омилларни тизимли (бир призмада) бартараф этиш бўйича ечимлар ишлаб чиқилади;

индукция – тадқиқот мавзуси кузатувлар натижасида олинган маълумотлар бўйича тажрибаларга асосланган ҳолда хусусий муаммо ва ечимлардан, умумий муаммо ва ечимларга келиш бўйича изланишлар олиб борилади, жумладан алоҳида фактлардан умумий ҳолатга келиб,

¹³ Ю.Г.Айдиной, Н.Белокопытова, Проблемы правового регулирования труда инвалидов // Государство и право в XXI веке. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-truda-invalidov>.

назария, хулоса ва ҳуқуқий қоидалар шакллантирилади;

дедукция – ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш бўйича, шу жумладан, индукция методи асосида аниқланган умумий муаммолар ва қоидалардан келиб чиқиб хусусий муаммоларга ечимлар асослантирилади, қарашлар гипотеза даражасидан асослантирилган билимлар даражасига олиб чиқилади.

Тадқиқот натижаларининг назарий ва амалий аҳамияти. Ушбу тадқиқот ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқини таъминлаш муаммоларини аниқлаш, келгусида бундай муаммоларга дуч келишнинг олдини олиш ва салбий оқибатларини бартараф этишга хизмат қилади. Тадқиқот иши ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқларини, жумладан меҳнат ҳуқуқларини таъминлашнинг назарий асослари, ўзига хос хусусиятлари, келиб чиқиш омилларини ўрганишда фойдали бўлади. Шунингдек, диссертацияни соҳадаги дастлабки маҳсул илмий-назарий манба сифатида баҳолаб, унинг натижаларидан янги тадқиқотлар олиб боришда ҳамда ўқув жараёнларида фойдаланиш мумкин.

Тадқиқот ишининг амалий аҳамияти тадқиқот давомида ишлаб чиқилган тавсия ва хулосаларнинг жорий этилиши ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш, турли тўсиқ ва муаммоларга дуч келмасдан ишга жойлашиш ва меҳнат фаолиятини олиб боришлари учун мавжуд муаммоларни ҳал этишга, қонун ижодкорлиги фаолиятида, хусусан, норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тайёрлаш ҳамда уларга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш жараёнига, қонунларни қўллаш амалиётини такомиллаштиришга, ҳуқуқий бўшлиқларни тўлдиришга, ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқлари соҳасини таълим муассасаларида ўқитишга хизмат қилади. Шу билан бирга, амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни Конвенция талабларига мослаштириш ва асосийси инсон ҳуқуқлари соҳасида ногиронлиги бўлган шахсларнинг мос меҳнат фаолияти орқали турмуш кечиришига пул ишлаб топиш имкониятига эга бўлишлари учун

зарур ва рақобатбардош шароит яратилиши орқали уларнинг фаровон ҳаёт кечиришларига хизмат қилувчи механизмлар яратилиши учун фойдали манба бўлади.

Иш тузилмасининг тавсифи. Магистрлик диссертация кириш, олти параграфни ўз ичига олган учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати, шартли белгилар ва атамалар рўйхати ҳамда иловалардан иборат. Диссертациянинг ҳажми 106 бет.

Диссертация тадқиқот иши давомида муаллиф томонидан ногиронлиги бўлган шахс атамасидан фойдаланишга устуворлик берилсада, аксарият қонунчилик ҳужжатларида “ногирон” атамаси қўлланилгани учун ушбу нормалар бўйича фикр юритилганда “ногирон” атамасидан фойдаланилади.

I БОБ. НОГИРОНЛИГИ БЎЛГАН ШАХСЛАРНИНГ МЕХНАТ ҲУҚУҚИНИ ТАЪМИНЛАШГА ОИД ТУШУНЧАЛАР ВА МАЗКУР СОҲАДА АМАЛГА ОШИРИЛГАН ИСЛОҲОТЛАР ТАҲЛИЛИ

§ 1.1. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлашга оид тушунчалар

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқи тушунчасини ёритишдан аввал “ногиронлиги бўлган шахс” тушунчасига тўхталиб ўтиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Жисмоний ва (ёки) рухий имконияти чекланган шахслар тоифасини номлаш учун халқаро ва миллий даражада ҳанузгача ягона амалиёт шакллантирилмаган. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, қонунчилик ҳужжатлари номланишида “ногиронлиги бўлган шахслар” атамаси Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги “Кексалар, ногиронлиги бўлган шахслар ва аҳолининг бошқа ижтимоий эҳтиёжманд тоифалари учун ижтимоий хизматлар тўғрисида”ги Қонунидан сўнг қўлланилиб келинмоқда. Дастлаб 1991 йил 18 ноябрда, кейинчалик 2008 йил 11 июлда янги таҳрирда қабул қилинган, ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқларини таъминлаш учун махсус бўлган “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонун ўрнига 2020 йил 15 октябрда қабул қилинган Қонун ҳам “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонун деб номланди ва бошқа барча норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ҳам унга мувофиқ бўлган ҳолда “ногиронлиги бўлган шахс” атамаси қўлланилишини белгилаб берди. Бунга қадар, қонунчилик ҳужжатларида “ногирон” ва “ногиронлиги бўлган шахс” атамаларидан фойдаланилган. Ушбу Қонунга қадар Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 17 майдаги 89-сон ва 2015 йил 10 августдаги 237-сон қарорларида “ногиронлиги бўлган шахс” атамаси қўлланилган.

Таъкидлаш жоизки, юқорида кўрсатиб ўтилган ўзгаришга халқаро ҳамжамият томонидан жисмоний ва (ёки) рухий имконияти чекланган шахслар тоифасини номлаш учун “ногиронлиги бўлган шахс” атамаси илгари сурилаётгани сабаб бўлмоқда. Бир қатор хорижий ва халқаро экспертлар, ихтисослаштирилган ташкилот ва ОАВлар томонидан ҳам “ногирон” атамаси инсон ҳуқуқларини чекловчи, дискриминация қилувчи атама эканлигини ва унинг ўрнига “ногиронлиги бўлган шахс” атамаси қўлланилиши лозимлиги таъкидланмоқда¹⁴. БМТ “ногирон” ёки “ногирон шахс” атамаси биринчи навбатда инсонни эмас, балки ногиронлик белгисига урғу бериши учун¹⁵ ҳам инсонга ёрлик ёки “стигма” қўйган ҳолда унинг ҳуқуқларини чеклайди деб ҳисоблайди. Шунингдек, Конвенцияни ишлаб чиқиш жараёнида ҳам ногиронлик масаласини инсон ва унинг атроф-муҳит ўртасидаги ўзаро муносабати ва таъсири натижасида кўриш лозимлигига эътибор берилгани баён этилган. Ушбу фикрни асослаш учун аравададаги инсон ўз шахсий белгилари туфайли эмас, балки жамоат транспортидаги, иш жойидаги зинапоялар каби атроф-муҳит тўсиқлари унинг монеликсиз ҳаракатланишига тўсқинлик қилгани сабабли даромадли ишларга киришда қийинчиликларга дуч келишлари кўрсатиб ўтилган¹⁶.

Ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқларини ва стандартлар баён этилган асосий халқаро ҳужжат – Конвенция қабул қилинган инглиз тилидаги асл номланиши “Convention on the Rights of Persons with Disabilities” бўлиб, луғавий ва сўзма-сўз таржимаси, шунингдек БМТнинг юқорида баён этилган позициясига кўра ҳам жисмоний ва (ёки) рухий

¹⁴ REACH, АКШнинг Форт-Уорт, Даллас, Дентон ва Планадаги ногиронлиги шахслар ҳуқуқларини илгари суришга ихтисослаштирилган мустақил ҳаёт бўйича ресурс маркази, <https://www.reachcils.org/guidelines-writing-and-referring-people-disabilities/#:~:text=Emphasize%20the%20individual%20not%20the,person%20with%20a%20visual%20impairment;Aruma,https://www.aruma.com.au/about-us/blog/disabled-vs-disability-which-is-right/>;

Disabled World, <https://www.aruma.com.au/about-us/blog/disabled-vs-disability-which-is-right/>;

ADA, Guidelines for Writing About People with Disabilities, <https://adata.org/factsheet/ADANN-writing#:~:text=Remember%20that%20disability%20is%20not,care%20provider%20is%20under%20discussion.>

¹⁵ United Nations, Enable. What Is Disability and Who Are Persons with Disabilities? Frequently Asked Questions (FAQs). <https://www.un.org/esa/socdev/enable/faqs.htm>

¹⁶ Ўша жойда

имконияти чекланган шахслар “ногиронлиги бўлган шахслар” таржима қилинади. Қонунчилик ҳужжатларида юқорида баён этилган ўзгаришларга яъни “ногиронлиги бўлган шахс” атамасини қўллаш амалиётига, шунингдек Конвенциянинг луғавий таржимасига қарамасдан 2021 йил 8 июнда қабул қилинган Конвенцияни ратификация қилиш ҳақидаги Қонунда Конвенциянинг **номланиши**¹⁷ ва **матнида**¹⁸ ҳам инглиз тилидан “**person with disabilities**” (ногиронлиги бўлган шахс) сўзлари “**ногирон**” деб таржима қилингани ажабланарли ҳолат.

Бундан ташқари, кўплаб норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, шу жумладан Меҳнат кодексида ҳам ҳанузгача “ногирон” атамаси қўлланиб келинмоқда ҳамда юридик техника қоидаларига зид равишда “ногиронлиги бўлмаган шахс” атамасига ўзгартирилмасдан қолмоқда.

Ушбу ўринда юқоридаги атаманинг аниқ, бир хилда ва тўғри қўлланилиши юридик техника қоидаларидан бири эканлиги билан бир қаторда бошқа ижтимоий аҳамиятга эга эканлиги ҳақида ҳам тўхталиб ўтиш мақсадга мувофиқ. М.Муругами ушбу масаладаги изланишлари натижаси бўйича ногиронлиги бўлган шахслар учун ўз-ўзини кучли идентификация қилиш ва кучли ўз-ўзини ҳурмат қилишнинг ривожланиши (*муайян атамалар тўғрисида камситилган деб ҳисобланмаган ҳолда*) ногиронлиги бўлган шахсларнинг имкониятларини биринчидан, ўзини шахс сифатида иккинчидан, шунга ўхшаш ҳолатлардаги инсонлар гуруҳи аъзоси сифатида тушунган ҳолда ўз ҳуқуқларини ҳимоя қиладиган даражада кенгайтиради деган хулосага келган¹⁹.

“Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуннинг 3-моддасида “**ногиронлиги бўлган шахс** – ижтимоий ёрдам

¹⁷ Ўзбекистон Республикасининг 07.06.2021 йилдаги “Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенцияни (Нью-Йорк, 2006 йил 13 декабрь) ратификация қилиш ҳақида”ги ЎРҚ-695-сон Қонуни. Lex.uz online. <https://lex.uz/docs/5447413>

¹⁸ “Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисида Конвенция”. Lex.uz online. <https://lex.uz/docs/5501227>

¹⁹ Murugami M. W. Disability and identity //Disability studies quarterly. – 2009. – Т. 29. – №. 4., <https://dsq-sds.org/article/view/979/1173>

ва ҳимояга, жамият ва давлатнинг сиёсий, иқтисодий, ижтимоий ҳаётида бошқалар билан бирга тенг тўлиқ ва самарали иштирок этиш учун шарт-шароитлар яратилишига муҳтож барқарор жисмоний, ақлий, сенсор (сезги) ёки руҳий нуқсонлари бўлган шахс” деб таъриф берилган.

Конвенцияда “ногиронлиги бўлган шахс” тушунчасига бевосита таъриф берилмаган бўлсада, унинг 1-моддасида асосий элементлари баён этилган. Жумладан, “ногиронлиги бўлган шахсларга турли тўсиқлар билан ўзаро муносабатда уларнинг бошқалар билан тенг ҳолда жамият ҳаётида тўла ва самарали иштирок этишига халақит берадиган барқарор жисмоний, руҳий, интеллектуал ёки сенсор бузилишлари бўлган шахслар тааллуқлидир” деб белгиланган. Конвенцияда ногиронлик тушунчаси тиббий ҳолат сифатида эмас балки муҳитнинг муайян шахсларнинг ҳолати билан ўзаро таъсири натижаси сифатида, шунингдек ногиронлиги бўлган шахсларни муаммоси бор инсонлар деб ҳисоблашдан фарқли ўлароқ, муносабат ва атроф-муҳит тўсиқларини бартараф этиш орқали уларни жамиятнинг фаол аъзоси сифатида иштирок этишлари ҳамда ўз ҳуқуқларидан тўлиқ фойдаланишлари учун шароит яратиш лозимлиги баён этилган²⁰.

Таъкидлаш ўринлики, “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонунда баён этилган ногиронлиги бўлган шахс тушунчаси Конвенция қоидаларига мувофиқ. Шундай бўлсада, Конвенцияда ногиронлиги бўлган шахс учун асосий белгиларда урғу турли тўсиқлар билан ўзаро муносабат масаласига берилган бўлса, Қонунда шарт-шароитлар яратилишига муҳтожлик белгиланган.

Қонунчилик ҳужжатларида ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқи тушунчасига махсус таъриф берилмаган. Бироқ, “Ногиронлиги

20 UN, Frequently Asked Questions regarding the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/frequently-asked-questions-regarding-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html#sqc3>

бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисидаги”ги Қонуннинг 42-моддасида ногиронлиги бўлган шахс одатдаги меҳнат шароитларига эга ташкилотларда, ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнатидан фойдаланувчи ихтисослаштирилган корхоналарда, цехларда ва участкаларда ишлашга, шунингдек қонунчиликда тақиқланмаган яқка тартибдаги меҳнат фаолиятини ёки бошқа фаолиятни амалга оширишга ҳақли эканлиги, меҳнат муносабатларининг барча шакллариغا нисбатан, шу жумладан ишга қабул қилиш шартларига, ишга ёллашга, меҳнат фаолиятини амалга оширишга, ишни сақлаб қолишга, хизматда (ишда) лавозим бўйича кўтарилишга, шунингдек хавфсиз меҳнат шароитлари таъминланишига нисбатан ногиронлик белгисига кўра камситиш тақиқланиши белгилаб қўйилган.

Конвенциянинг 27-моддаси меҳнат ва бандлик масалаларига бағишланган бўлиб, унга мувофиқ ногиронлиги бўлган шахсларнинг бошқалар билан тенг равишда меҳнат қилиш ҳуқуқини эътироф этилиши бу меҳнат бозори ва ишлаб чиқариш муҳити ногиронлиги бўлган шахслар учун очиқ, инклюзив ва иштирок этиш имконияти бўлган шароитда ўзи танлаган ва эркин рози бўлган меҳнат фаолияти орқали турмуш кечиришига пул ишлаб топиш имкониятига эга бўлиш ҳуқуқини қамраб олиши назарда тутилган. Ушбу моддада, шунингдек, бандликнинг барча шаклларида, шу жумладан ишга қабул қилиш, ёллаш ва бандлик, иш жойини сақлаб қолиш, хизмат лавозимида кўтарилиш, хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитларига тааллуқли масалаларда ногиронлик белгиси бўйича камситишнинг ман этилиши, меҳнат бозорида ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлашиш ва хизмат лавозимида кўтарилиш, иш излаш, ишга эга бўлиш, иш жойини сақлаш ва меҳнат фаолиятини қайтадан бошлаш имкониятларини кенгайтириш, иш жойларини оқилона мослаштиришни таъминлаш бўйича чоралар кўрилиши белгиланган.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқи тушунчасига қуйидагича таъриф ишлаб

чиқилиши мумкин: “**ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқи** – одатдаги ёки мослаштирилган меҳнат шароитларга эга иш жойларида ногиронлиги бўлган шахснинг ўзи танлаган ва эркин рози бўлган меҳнат фаолияти, шунингдек, қонунчиликда тақиқланмаган яқка тартибдаги фаолият ёки бошқа фаолиятни улардаги муносабатларнинг барча шаклларида ногиронлик белгисига кўра камситилмаган ҳолда амалга ошириш ҳамда бу орқали даромадга эга бўлишга қаратилган ҳуқуқдир”. Мазкур тушунча ва унга берилган таърифда қуйидаги асосий белгиларни ўзида мужассам этади:

1) ногиронлиги бўлган шахсларнинг одатдаги ёки мослаштирилган меҳнат шароитларга эга иш жойларида фаолият кўрсатишлари;

2) меҳнат фаолиятини амалга оширишдаги ихтиёр, яъни келгусида амалга ошириш талаб қилинадиган функционал мажбуриятларга кирувчи вазифаларни тушуниш ва уларни бажариш учун хоҳиш-ироданинг мавжудлиги;

3) нафақат ходим сифатида балки яқка тартибдаги фаолият (асаларичилик, балиқчилик, деҳқон ёки томорқа хўжалигини юритиш) ёки бошқа фаолиятни (фрилансинг ёки рўйхати Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 8 июндаги ПҚ–4742-сон қарори билан тасдиқланган ўзини ўзи банд қиладиган шахслар учун фаолият турлари) амалга ошириш;

4) меҳнат фаолияти, қонунчиликда тақиқланмаган яқка тартибдаги фаолият ёки бошқа фаолиятни улардаги муносабатларнинг барча шаклларида, жумладан, ишга қабул қилиш, ёллаш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш, иш жойини сақлаб қолиш, хизматда (ишда) лавозим бўйича кўтарилиш, хавфсиз меҳнат шароитлари, яқка тартибдаги фаолият бўйича рўйхатдан ўтиш, рухсат олиш ва бошқа жараёнларда фаолиятни ногиронлик белгисига кўра камситилмаган ҳолда амалга ошириш;

5) меҳнат фаолияти, қонунчиликда тақиқланмаган яқка тартибдаги

фаолият ёки бошқа фаолиятни даромадга эга бўлишга қаратилганлиги, яъни меҳнат муносабатларида ходим сифатида қонунчиликда белгиланган асосларла иш ҳақи ва даромад олиш, якка тартибдаги фаолият ёки бошқа фаолиятда эса муносабатлар даромад олишга қаратилган бўлиши (айрим тадбиркорлик тавакалчиликларида даромад олинмай қолган ҳолда ҳам фаолият йўналтирилган бўлиши) зарурлиги.

Юқорида қайд этилганидек, БМТ томонидан ногиронлиги бўлган шахслар уларнинг бир кўришда аён бўлган ва яширин ногиронлик белгилари туфайли атроф-муҳит тўсиқларига дуч келишлари сабабли ишга жойлашиш ва меҳнат фаолиятини давом эттириш жараёнида аксарият ҳолларда меҳнат самарадорлиги паст деб қаралиши муаммосига алоҳида урғу берилади²¹.

Конвенциянинг 27-моддаси билан иштирок этувчи давлатлар томонидан:

– ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини, жумладан меҳнат фаолияти давомида қонунчилик йўли билан белгиланган тартибда амалга ошириш ҳуқуқининг таъминланиши ва рағбатлантирилиши учун меҳнат бозорида уларнинг ишга жойлашиш, лавозимида кўтарилиш, иш излаш, ишга эга бўлиш, иш жойини сақлаш ва меҳнат фаолиятини қайтадан бошлаш имкониятларини кенгайтириш;

– тегишли стратегиялар ҳамда ижобий ҳаракатлар, рағбатлар ва бошқа чораларни қамраб олиши мумкин бўлган дастурлар ёрдамида хусусий секторда ишга ёллашни рағбатлантириш бўйича зарур чоралар кўрилиши белгилаб қўйилиши орқали **бандликни таъминлаш бўйича механизмлар** ногиронлиги бўлган шахсларнинг **меҳнат ҳуқуқини таъминлашнинг** асосий қисми эканлигини кўзда тутилган. Ушбу сабабларга кўра ҳам, Меҳнат кодексининг 6-моддасида “меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян

²¹ United Nations, Enable. What Is Disability and Who Are Persons with Disabilities? Frequently Asked Questions (FAQs). <https://www.un.org/esa/socdev/enable/faqs.htm>

турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, **ногиронлар** ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш ҳисобланмаслиги ҳамда имтиёзлар берилиши мумкинлиги кўзда тутилган де-дискриминация ёки ижобий дискриминацияга²² оид қоида белгиланган.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш тушунчасига қуйидагича таъриф бериш мумкин **“ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш** – ногиронлиги бўлган шахсларнинг корхона, муассаса, ташкилотлардаги иш жойларида, шунингдек, қонунчиликда тақиқланмаган яқка тартибдаги фаолият ёки бошқа фаолиятни улардаги муносабатларнинг барча шаклларида ногиронлик белгисига кўра камситилмаган ҳолда амалга оширишларига қаратилган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий қоидалар, ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва бошқа механизмлар, дастурлар, режалар асосида уларнинг даромад топишга йўналтирилган фаолиятини рўёбга чиқариш ва бандлигига кўмаклашишга оид ҳуқуқий ва ташкилий чора-тадбирлар тизими”

²² University of Dundee. Positive action or positive discrimination - what's the difference?

<https://www.dundee.ac.uk/guides/positive-action-or-positive-discrimination-whats-difference#:~:text=This%20is%20a%20form%20of,right%20skills%20for%20the%20pos>

Journalists inside. 13. WHAT IS POSITIVE DISCRIMINATION? /. <https://conseilsdejournalistes.com/en/egalite-genre/13-quest-ce-que-la-discrimination-positive/>

**§ 1.2. Мамлакатимизда ногиронлиги бўлган шахсларнинг
меҳнат ҳуқуқини таъминлаш соҳасида амалга оширилган
ислоҳотлар таҳлили**

Мамлакатимизда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини, жумладан уларнинг бошқалар билан тенг равишда меҳнат қобилиятларини рўёбга чиқаришлари ҳамда бандлигини таъминлаш борасидаги амалга оширилган ишларни, қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни уларнинг мазмун-моҳияти ва ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда ушбу соҳадаги ислоҳотларни шартли равишда қуйидаги 3 та босқичга ажратиш мумкин:

I босқич – 1991 йилдан 1999 йилгача;

II босқич – 2008 йилдан 2013 йилгача;

III босқич – 2017 йилдан ҳозирги вақтга қадар бўлган босқич.

Дастлабки босқич мамлакатимизда мустақилликка эришилгандан сўнг кучли ижтимоий сиёсат юритиш учун собиқ совет давридан қолган тизимни ўзгартириш, бунинг учун ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш тизимининг ташкилий, ҳуқуқий ва институционал асосларини шакллантириш билан характерланади.

Мустақилликка эришилгандан сўнг илк қабул қилинган қонунлардан бири бу 1991 йил 18 ноябрдаги “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонундир. Мазкур Қонуннинг 28-моддасида:

“Ногиронларнинг ижодий ва ишлаб чиқариш қобилиятларини рўёбга чиқариш мақсадида ҳамда тикланишнинг яқка тартибдаги дастурларини ҳисобга олиб, уларга меҳнат шароити одатдагича бўлган корхоналар, бирлашмалар, муассасалар ва ташкилотларда, ногиронлар меҳнати қўлланиладиган ихтисослаштирилган корхоналарда, цехларда

ва участкаларда ишлаш ҳуқуқи, шунингдек яқка тартибдаги меҳнат фаолияти билан ҳамда қонун билан тақиқланадиган ўзгача меҳнат фаолияти билан шуғулланиш ҳуқуқи таъминланади.

Ногирон билан меҳнат шартномаси тузишдан ёки хизмат юзасидан уни юқори лавозимга кўтаришдан бош тортишга, маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатишга, ногиронлиги учун уни ўз розилигисиз бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилмайди. Тиббий-ижтимоий экспертизанинг хулосасига кўра ногироннинг саломатлиги бу касб вазифаларини бажаришга монелик қилган ёки ногироннинг ёхуд бошқа кишиларнинг саломатлиги ва меҳнат хавфсизлигига таҳдид қилган ҳоллар бундан мустаснодир” деб белгиланган эди.

Мазкур Қонуннинг 29-моддасида ногиронлиги бўлган шахсларни иш билан таъминлаш мақсадида **давлат идоралари** ногиронларнинг касаба уюшмалари ва жамоат бирлашмалари иштирокида **камида 34 киши** ишлайдиган корхоналар, бирлашмалар, муассасалар ва ташкилотларда ишловчилар сонининг камида **3 фоизи** миқдорида ногиронлар учун иш жойларини **банд қилиб қўйиш нормаларини** белгилаши кўзда тутилган эди. Бундан ташқари, ушбу модда ногиронларнинг меҳнатидан фойдаланиш учун улар эҳтиёжларини инобатга олиб махсус корхоналар, цехлар ва участкалар барпо этилиши, кўзи ожиз ногиронлар шароити мос келувчи ишлаб чиқаришда устунлик ҳуқуқига эга эканликлари, маҳаллий давлат ҳокимияти ва бошқарув идоралари, корхоналар ва бирлашмалар яқка тартибдаги меҳнат фаолияти билан банд бўлган ногиронларга мазкур фаолият учун одам турмайдиган бино ёки хоналар ажратиб бериш, хом ашё сотиб олиш ва маҳсулотни сотишда зарур ёрдам берилишини назарда тутган.

Кейинчалик, Вазирлар Маҳкамасининг 17.07.1992 йилдаги 328-сон қарорининг 4-банди билан 3 фоизлик норма ижросини таъминламайдиган ёки уларни иш билан таъминлашдан бош тортувчи ташкилотлар

ногиронларни ишга жойлаштириш мақсадида ихтисослаштирилган ишчи ўринларини барпо этиш ва уларга моддий ёрдам кўрсатиш учун давлат ҳокимиятининг маҳаллий органларига **ишчи ўринларининг 3 фоизигача** ўртача ойлик иш ҳақини тўлашлари белгилаб қўйилган. Ҳукумат ушбу қоида билан ногиронлиги бўлган шахс ишга қабул қилинмаган тақдирда улар учун тўланиши лозим бўлган маблағ маҳаллий давлат ҳокимияти органи орқали йўналтирилишини назарда тутган.

Қонуннинг 31-моддасида ногиронлар меҳнати қўлланиладиган корхоналар учун енгилликлар ва имтиёзлар кўзда тутилган бўлиб унга мувофиқ:

– умумий ишловчилар сонининг **3 фоизидан** кўпроғи ногиронлардан иборат бўлган корхоналар, бирлашмалар, муассасалар ва ташкилотлардан олинadиган **солиқ** ногиронлар белгиланган нормага нисбатан **неча фоиз ортиқча ишга жойлаштирилган** бўлса, **шунча фоизга кам** олинishi ва **имтиёзли асосларда** пул билан **таъминланиш** ва **моддий-техника таъминоти** олиш ҳуқуқидан фойдаланиши (ушбу даврда аксарият корхона, муассаса, ташкилотлар давлат мулки бўлганлиги сабабли);

– ногиронлар умумий ишловчилар сонининг **50 фоиздан** кўпроғини ташкил этган тақдирда корхоналар, бирлашмалар, муассасалар ва ташкилотлар солиқлардан **батамом озод қилинади** деб белгиланган эди.

Сўнгра, 1993 йил 3 декабрдаги Қонунга мувофиқ, 1996 йил 1 апрелда кучга киргунга қадар амалда бўлган 1971 йилдаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунлари кодексига киритилган ўзгартириш ва қўшимчаларда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлашга оид масала бўйича янги таҳрирда баён этилган 239-моддада бевосита район (шаҳар) судларида кўриладиган ишлар қаторида ногиронларни ишга қабул қилишни рад этганлик тўғрисидаги низолар кўриб чиқилиши²³ белгиланган.

²³ “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат қонунлари кодексига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида”ги Қонун. Ҳужжат 03.12.1993 санаси ҳолатига. LexUz on-line. <https://lex.uz/docs/112443?ONDATE=03.12.1993>

Шунингдек, 1995 йил 11 ноябрда Ўзбекистон Республикасининг ногиронларни реабилитация қилиш бўйича 1996–2000 йилларга мўлжалланган давлат дастури тасдиқланиб, унда ижтимоий, жумладан меҳнат лаёқатининг реабилитация масалалари ҳам кўзда тутилган.

1995 йил 21 декабрда мамлакатимизда меҳнат муносабатлари соҳасидаги асосий ислохот амалга оширилиб, мустақил Ўзбекистоннинг янги Меҳнат кодекси қабул қилинди. Меҳнат кодексининг²⁴ ушбу йилдаги таҳририда:

– де-дискриминация (ёки ижобий дискриминация), яъни ногиронларга алоҳида ғамхўрлик камситиш ҳисобланмаслиги (6-модда);

– жамоа келишувларида ногиронлар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга имтиёзлар назарда тутилиши мумкинлиги (52-модда);

– давлат ногиронлар учун қўшимча иш жойлари ва ихтисослаштирилган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш ва бошқа чоралар билан қўшимча кафолатларни таъминлаши (68-модда);

– квота ҳисобидан ишга юборилган ногиронларни қабул қилмаслик ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш деб ҳисобланиши (78-модда);

– иш ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда уруш ногиронлари ва ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга афзаллик берилиши (103-модда);

– I ва II гуруҳ ногирони бўлганларга иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши (116-модда);

²⁴ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. 21.12.1995 йил. Хужжат 01.04.1996 санаси ҳолатига. LexUz on-line. <http://old.lex.uz/docs/142859?ONDATE=01.04.1996>

– ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига 30 календарь кунидан иборат йиллик узайтирилган асосий таътил берилиши (135-модда);

– I ва II гуруҳ ногиронларига таътил уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилиши (143-модда), таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши (144-модда);

– ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига уларнинг хоҳишига кўра ҳар йили 14 календарь кунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилиши (150-модда);

– меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар – ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган сумма энг кам иш ҳақи миқдорининг 50 фоизидан оз бўлиши мумкин эмаслиги (190-модда);

– иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан ногиронларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шартлиги (214-модда);

– ТМЭЖнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақтини ўрнатиш, вазифасини камайтириш ва бошқа шартлар ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийлиги, ногиронларни тунги вақтда, иш вақтидан ташқари ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина ва улар учун бундай ишлар тиббий тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилиши, I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланиши (220-модда) назарда тутилган.

Таъкидлаш жоизки, Меҳнат кодексидаги ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлашга оид қоидаларнинг аксарият қисми 1995 йилда қабул қилинган таҳрирда мустаҳкамланган.

1994 йил 22 сентябрда қабул қилиниб, 1995 йил 1 апрелдан кучга кирган Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 50-моддаси билан

бўш ишчи ўринлари (бўш лавозимлар) бўлгани ҳолда давлат иш билан таъминлаш хизмати томонидан ишга юборилган фуқароларни, жумладан ногиронларни ишга олишдан асоссиз бош тортиш учун маъмурий жавобгарлик белгиланди.

1998 йил 1 майдаги 621-I–сон Қонун билан “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонун 31-моддасига ўзгартириш киритилиб, ногиронлар умумий ишловчилар сонининг 50 фоиздан кўпроғини ташкил этган тақдирда ташкилотлар солиқлардан батамом озод қилиниши тартиби ўрнига ушбу савдо, воситачилик, таъминот, сотиш ва тайёрлов фаолияти билан шуғулланувчилардан ташқари ташкилотлар ер ости бойликларидан фойдаланганлик учун тўланадиган солиқлардан бошқа барча солиқлардан батамом озод қилиниши қондасига алмаштирилди.

1999 йилда 18 ноябрда “Ишлаб чиқаришда ногиронлар меҳнатидан фойдаланилганда иш жойларини аттестациядан ўтказиш тартиби” тасдиқланди.

I ва II босқич яъни, 1999 – 2008 йиллар ўртасида бевосита ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш масалаларида янги норматив-ҳуқуқий қоидалар ёки ўзгартиришлар киритилмади.

II босқич 2008 йил 11 июлда “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг янги таҳрирда қабул қилиниши билан бошланади. Янги таҳрирдаги Қонундаги янгиликлардан бири ногиронларни реабилитация қилиш масаласи кўтарилиб, касб ва меҳнатга оид масалалар тиббий, ижтимоий, психологик, педагогик, жисмоний тикланиш қаторида ногиронларга организмнинг издан чиққан ёки йўқолган функцияларини тиклашига ва уларни компенсация қилишига, турмуш фаолияти чекланганлигини бартараф этиши учун ёрдам беришга қаратилган чора-тадбирлар тизимига киритилди.

Бундан ташқари, меҳнат фаолияти билан шуғулланиш қобилиятини ёки имкониятини тўла ёхуд қисман йўқотиш шахснинг турмуш фаолияти чекланиши деб топилиши белгиланди.

Қонуннинг 23-моддасида ногиронлиги бўлган шахсларга мос иш шароитларини таъминлаш учун ташкилотларда банд бўлган ногиронларга ногиронни реабилитация қилишнинг яқка тартибдаги дастурига мувофиқ зарур меҳнат шароитлари яратилиши, жамоа ёки меҳнат шартномасида белгиланадиган меҳнат шароитлари, жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш, иш ва дам олиш вақти режими, йиллик ҳамда қўшимча таътиллار муддати норматив-ҳуқуқий ҳужжатлардагидан кам бўлмаслиги, бошқа ходимларга нисбатан ногиронларнинг аҳволини ёмонлаштирмаслиги ёки ҳуқуқларини чекламаслиги кераклиги назарда тутилди.

Шунингдек, янги таҳрирдаги Қонун аввалгидан фарқли ўлароқ, камида **34 киши** ишлайдиган ташкилотларда ишчилар сонининг камида **3 фойзи** миқдорида ногиронлиги бўлган шахслар учун иш жойларини банд қилиб қўйиш нормаларини эмас, балки ходимларининг сони **20** кишидан ортиқ бўлган ташкилотларда **маҳаллий давлат ҳокимияти** органлари ногиронларни ишга жойлаштириш учун ходимлар сонининг камида **3 фойзи** миқдорида иш жойларининг энг кам сонини белгилаши ва захирада сақлашига (25-модда) оид қонидани белгилади. Шу билан бирга, иш жойларининг **энг кам сонини яратишга** доир маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорларини бажармаганлар **маъмурий жавобгарликка тортилиши** белгиланиб **маъмурий жавобгарлик механизми** ўрнатилди. Бунда, маъмурий жазо ушбу талабни бажариш мажбуриятидан озод этмаслиги назарда тутилди. Аввалги қонундан яна бир фарқли жиҳати, хусусий мулкдорлар сони сезиларли кўпайгани туфайли ташкилотлар **имтиёзли** асосларда **пул билан таъминланиш** ва **моддий-техника таъминоти** олиш ҳуқуқидан фойдаланишга оид қоидалар чиқариб ташланди.

Бундан ташқари, янги таҳрирдаги Қонунда иш жойларининг энг кам

сонини яратиш бўйича қарорлар ижро этмаганлиги учун ҳар бир **яратилмаган иш** жойи учун ана шу ташкилот ходимининг **ўртача йиллик иш ҳақи миқдорида** жарима солиниши, **жарималар** Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи **давлат жамғармасига** йўналтирилиши ва улардан ногиронлар учун **иш жойлари яратиш**, улар **меҳнатидан фойдаланувчи** ташкилотларни **кредитлаш**, **касбга тайёрлаш** ва **малакасини оширишда** фойдаланилиши кўзда тутилди. 2013 йилда қонунчиликка ўзгартириш киритилиб, бундай **жарима** солиш тартиби ўрнига маъмурий жавобгарлик ўрнатилди. Унга мувофиқ, Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 50-моддаси янги таҳрирда баён қилиниб, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг давлат қўшимча кафолатларни таъминлайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг **энг кам миқдорини** яратишга доир қарорларини бажармаслик учун маъмурий жавобгарлик назарда тутилди.

Ногиронлиги бўлган шахслар бандлигини таъминлашга оид солиқ имтиёзлари бўйича қоидалар уларнинг солиқ тўлашдан қочиш учун турли суистеъмоллик ҳолатларига шароит яратиши сабабли ислоҳ қилинди. Ишловчилар умумий сонининг **3 фоизидан** кўпроғини ногиронлар ташкил этган юридик шахслар учун юридик шахслардан олинadиган фойда солиғи суммаси ушбу нормадан ортиқ ишга жойлаштирилган ногиронларнинг **ҳар 1 фоизига** юридик шахслардан олинadиган фойда солиғининг суммаси **1 фоиз** камайтирилиши бўйича тартиб 2007 йилда 25 декабрда қабул қилинган Солиқ кодексига²⁵ ҳам сақлаб қолинди. Уруш ногиронлари ёки 1941–1945 йиллардаги уруш даврида ёки ҳарбий хизматнинг бошқа мажбуриятларини бажаришда яраланганлиги, контузия бўлганлиги ёки шикастланганлиги оқибатида ёхуд фронтда бўлиш билан боғлиқ касаллик туфайли ногирон бўлиб қолган ҳарбий хизматчилар жумласидан бўлган бошқа ногиронлар, собиқ партизанлар жумласидан бўлган ногиронлар,

²⁵ Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодекси, 25.12.2007 йил, ҳужжат 01.01.2008 санаси ҳолатига, <https://lex.uz/docs/1286558?ONDATE=01.01.2008>

шунингдек пенсия таъминоти бўйича мазкур тоифадаги ҳарбий хизматчиларга тенглаштирилган бошқа ногиронлар, ички ишлар органларининг бошлиқлари ва оддий хизматчилари жумласидан бўлиб, хизмат вазифаларини бажаришда яраланганлиги, контузия бўлганлиги ёки шикастланганлиги оқибатида ногирон бўлиб қолганлар даромад олинган ҳар бир ой учун энг кам иш ҳақининг **4 баравари** миқдоридаги даромадлар бўйича солиқдан озод қилинишлари белгиланди, кейинчалик ушбу имтиёз **2013 йилда бошқа тоифаларга** бекор қилиниб фақатгина **уруш ногиронларига** татбиқ қилинадиган бўлди.

Жумладан, аввалги Қонунда мавжуд бўлган ногиронлар сони **50 фоиздан** кўпроғини ташкил этган тақдирда савдо, воситачилик, таъминот, сотиш ва тайёрлов фаолияти билан шуғулланувчилардан ташқари ташкилотлар ер ости бойликларидан фойдаланганлик учун тўланадиган солиқлардан бошқа барча солиқлардан **батамом озод қилиш** бўйича имтиёз фақатгина **ногиронларнинг жамоат бирлашмалари, “Нуроний” жамғармаси, “Ўзбекистон чернобилчилари” ассоциацияси** мулкида бўлган, ишловчилари умумий сонининг камида **50 фоизини** ногиронлар ташкил этган корхоналар (бундан савдо, воситачилик, таъминот-сотиш ва тайёрлов фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахслар мустасно) шахсларнинг **даромад солиғидан, ободонлаштириш ва ижтимоий инфратузилмани** ривожлантириш **солиғи, ер солиғидан** озод қилишга алмаштирилган бўлса кейинчалик 2013 йилда киритилган ўзгартиришларга асосида **даромад солиғи** ва **ободонлаштириш** ҳамда **ижтимоий инфратузилмани** ривожлантириш солиғидан **озод қилишга** оид имтиёзлар **бекор қилинди**.

2008 йил 11 июлдаги “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги янги таҳрирдаги Қонунда²⁶ белгиланган янги тартиблардан бири бўлган ногиронни реабилитация

²⁶ Ўзбекистон Республикасининг “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида”ги Қонуни, 11.07.2008 йилдаги ЎРҚ-162-сон, <https://lex.uz/docs/1372495>.

қилишнинг якка тартибдаги дастури, жумладан касбга йўналтириш, касбий таълим бериш, касб-ҳунар–ишлаб чиқариш мослашувидан ва уни ишга жойлаштиришдан иборат бўлган касбий реабилитация қилишни ўз ичига оловчи дастур бўйича 2009 йил 18 мартдаги Вазирлар Маҳкамасининг 75-сон қарори билан низом²⁷ тасдиқланди. Унга мувофиқ касбий реабилитация доирасида касбий (меҳнатга) йўналтириш, касбга ўқитиш, қайта ўқитиш, ишга жойлашишга кўмаклашиш, касб-ишлаб чиқариш бўйича мослаштириш амалга оширилиши назарда тутилган.

2010 йил 23 апрелда Ногиронлар, шу жумладан ногиронлар–уруш қатнашчилари ва чернобилчилар жамиятининг ўқув-ишлаб чиқариш ташкилотлари ходимлари учун меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари тасдиқланди ва унда хавфсизлик бўйича, бошланғич материаллар, ярим ва тайёр маҳсулотларни сақлаш ва транспортда ташишга оид, ишлаб чиқариш жараёнларига, ногирон ходимлар меҳнати хавфсизлигига кўйиладиган талаблар²⁸ белгиланди.

2014 йил 15 сентябрдаги Вазирлар Маҳкамасининг “Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 263-сон²⁹ қарори билан иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби такомиллаштирилиб янги низом қабул қилинди, шунингдек, ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш ўринлари ушбу Низом асосида аттестациядан ўтказилиши белгиланди. Унга мувофиқ аттестация камида 5 йил 1 мартаба ўтказилиши, аттестация доирасида ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишлаши учун махсус мосламалар

²⁷ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ногиронни реабилитация қилишнинг якка тартибдаги дастури тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида” қарори, 18.03.2009 йилдаги 75-сон, Хужжат 18.03.2009 санаси ҳолатига. <https://lex.uz/docs/1459562?ONDATE=18.03.2009%2000>

²⁸ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг “Ногиронлар, шу жумладан ногиронлар – уруш қатнашчилари ва чернобилчилар жамиятининг ўқув-ишлаб чиқариш ташкилотлари ходимлари учун меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини тасдиқлаш ҳақида”ги буйруғи, 2010 йил 24 март, 107-Б-сон, <https://www.lex.uz/docs/1619453>

²⁹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори, 15.09.2014 йилдаги 263-сон, <https://lex.uz/docs/2463973>

мавжудлиги, ишлаб чиқариш хоналари аравачалардан фойдаланувчи шахслар, кўриш қобилияти хиралашган ва эшитиш қобилияти бузилган шахслар учун тегишли қурилмалар билан жиҳозланганлиги, иш мебелининг антропометрик талабларга мувофиқлиги баҳоланиши кўзда тутилди.

III босқич бошланиши Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 1 августдаги “Ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Ф–5006-сон фармойишида³⁰ белгилаб берилган йўналиш асосида белгиланади. Жумладан, мазкур фармойиш билан ногиронларни ишга жойлаштиришнинг амалдаги тизими замонавий талабларга жавоб бермаслиги, ногиронларни меҳнат фаолиятига жалб этиш **ўртача 2 фоизни** ташкил қилиши, бу эса масъул идораларнинг ушбу соҳадаги иши қониқарсизлигидан далолат бериши таъкидланиб, тузилган ишчи гуруҳга тизимни такомиллаштириш бўйича вазифалар юкланган.

2017 йил 1 декабрь куни Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ногиронлиги бўлган шахсларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5270-сон³¹ Фармони қабул қилинди. Ушбу ҳужжат асосида Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонунини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш, БМТнинг Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенциясини ратификация қилишга тайёргарлик бўйича амалий чоралар кўриш масалалари илгари сурилди, шунингдек ногиронлиги бўлган шахсларнинг, жумладан монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланиш, бандлигини таъминлаш орқали меҳнат ҳуқуқини таъминлаш бўйича қоидалар белгиланган.

³⁰ Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” Фармойиши, 01.08.2017 йилдаги Ф-5006-сон, <https://lex.uz/docs/3290912>

³¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ногиронлиги бўлган шахсларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони, 01.12.2017 йилдаги ПФ-5270-сон, <https://lex.uz/docs/3436192>.

2018 йил 9 март кундаги Вазирлар Маҳкамасининг 190-сон қарори³² билан маблағлари шу жумладан ногиронлиги бўлган шахслар учун ихтисослаштирилган иш ўринларини ташкил этиш мақсадларини молиялаштириш учун сарфланиши кўзда тутилган Тиббий-ижтимоий хизматларни ривожлантириш агентлигининг Ногиронлиги бўлган шахсларни қўллаб-қувватлаш жамғармаси ташкил этилди.

Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 28 мартдаги 247-сон қарори³³ билан Ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигига кўмаклашиш бўйича 2018–2019 йилларга мўлжалланган давлат дастури қабул қилинди. Унга мувофиқ, шу жумладан, ногиронлиги бўлган шахс ҳисобланган ҳамда ишчилари сонининг учдан икки қисми ногиронлиги бўлган шахс ҳисобланувчи якка тартибдаги тадбиркорларга давлат мулки объектлари учун ижара тўлови белгиланган энг кам тўловнинг 50 фоизи миқдорида белгиланди.

Ногиронлиги бўлган шахслар олий маълумотга эга бўлишлари орқали келгусида кўпроқ имкониятларга эга бўлишлари учун 2018 йил 2 июн куни Вазирлар Маҳкамасининг 417-сон қарори³⁴ асосида олий таълим муассасаларига абитуриентларни қабул қилишнинг умумий сонига нисбатан ногиронлиги бўлган шахслар учун қўшимча **2 фоизли** давлат гранти квоталари ажратиш тартиби ўрнатилди.

2020 йил 15 октябрь куни “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонун қабул қилиниб, дастлаб 1991 йил 18 ноябрда, кейинчалик 2008 йил 11 июлда янги таҳрирда қабул қилинган

³² Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикаси Тиббий-ижтимоий хизматларни ривожлантириш агентлигининг Ногиронлиги бўлган шахсларни қўллаб-қувватлаш жамғармаси тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида” қарори, 09.03.2018 йилдаги 190-сон, <https://lex.uz/docs/3582441>.

³³ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигига кўмаклашиш бўйича 2018-2019 йилларга мўлжалланган давлат дастурини тасдиқлаш тўғрисида” қарори, 28.03.2018 йилдаги 247-сон, <https://lex.uz/docs/4654531>.

³⁴ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Олий таълим муассасаларига ногиронлиги бўлган шахсларни қўшимча давлат гранти квоталари асосида ўқишга қабул қилиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги Қарори. 02.06.2018 йилдаги 417-сон. <https://lex.uz/docs/3765153>

“Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни бекор қилинди. Мазкур Қонуннинг қабул қилиниши 2009 йил 27 февраль куни Ўзбекистон томонидан имзоланган³⁵ **Конвенциянинг** ратификация қилиниши учун норматив-ҳуқуқий базани мувофиқлаштириш билан ҳам алоҳида аҳамиятга эга бўлди. Мазкур Қонун билан аввалгисидан фарқли равишда иш берувчининг айби билан меҳнатда майиб бўлган ёки касб касаллигига чалинган ногиронлиги бўлган шахслар тиббий кўрсатмаларга биноан иш берувчининг (ташкilotнинг ташкилий-ҳуқуқий шаклидан қатъи назар) маблағлари ҳисобидан реабилитация қилишнинг техник ва махсус транспорт воситалари билан таъминланиши кўзда тутилди. Бундан ташқари, дискриминацияга оид қоидалар аниқлаштирилиб, меҳнат муносабатларининг барча шакллариغا нисбатан, шу жумладан ишга қабул қилиш шартларига, ишга ёллашга, меҳнат фаолиятини амалга оширишга, ишни сақлаб қолишга, хизматда (ишда) лавозим бўйича кўтарилишга, шунингдек хавфсиз меҳнат шароитлари таъминланишига нисбатан ногиронлик белгисига кўра камситиш тақиқланиши белгилаб қўйилди. Шу билан бирга, давлат ногиронлиги бўлган шахсларни ишга жойлаштириш ва бандлигини таъминлаш мақсадида ногиронлиги бўлган шахсларни касбий реабилитация қилиш, уларни меҳнатда кузатиб бориш, мос келадиган касблар бўйича иш ўринларини захира қилиш, ногиронлиги бўлган шахсларнинг тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши учун зарур шарт-шароитлар яратилиши кабилар бўйича зарурий чоралар кўрилиши белгиланди. Таъкидлаш жоизки Қонуннинг юқоридаги нормалари Конвенциянинг 27-моддасида белгиланган қоидаларга мувофиқлаштирилди.

2021 йил 7 июндаги Қонун билан Конвенция ратификация қилинди. Ушбу воқелик ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари, жумладан

³⁵ UN Treaty collection. Convention on the Rights of Persons with Disabilities.
https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?chapter=4&clang=_en&mtdsg_no=IV-15&src=IND

меҳнат ҳуқуқларини рўёбга чиқариш бўйича ҳам янада кўпроқ ва самарали чоралар кўрилишини белгиловчи катта қадам бўлди.

2021 йил 21 декабрда ногиронлиги бўлган шахсларни қўллаб-қувватлаш, уларнинг бандлигига кўмаклашиш ҳамда ижтимоий фаоллигини оширишга йўналтирилган Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ–57-сон³⁶ қарори қабул қилинди. Мазкур қарор билан, шу жумладан ногиронлиги бўлган шахслар дуч келадиган ортиқча тўсиқларни бартараф этиш мақсадида **ногиронлиги бўлган шахсларнинг фаолият кўрсатиши мумкин бўлган касб ва лавозимлар** рўйхати тасдиқланишини назарда тутувчи уларни ишга жойлашиш жараёнини осонлаштирувчи механизм ўрнатилиши белгиланди.

³⁶ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021.22.12 даги “Ногиронлиги бўлган шахсларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларнинг бандлигига кўмаклашиш ҳамда ижтимоий фаоллигини янада оширишга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Қарори. <https://lex.uz/docs/5789981>

II БОБ. НОГИРОНЛИГИ БЎЛГАН ШАХСЛАРНИНГ МЕХНАТ ҚИЛИШГА ОИД ҲУҚУҚИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ АМАЛДАГИ ТИЗИМИ ВА МАВЖУД МУАММОЛАР

§ 2.1. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат қилишга оид ҳуқуқини тартибга солишнинг амалдаги тизими

Аввалги параграфда кўриб ўтилганидек ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш бўйича қоидалар 1991 йилданок мустаҳкамланиб келинмоқда. Бу борадаги амалга оширилган ишлар бўйича юқорида таҳлил қилиб ўтилган **3 босқичга** ажратилган даврда мустаҳкам норматив-ҳуқуқий база шакллантирилди. Ҳозирга қадар ривожланиб келган қонунчилик ҳужжатларидаги ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлашга оид қоидаларни қуйидаги **2 поғонали** (1-расм):

1) меҳнат бозорида барча ишга жойлашиш учун талабгор бўлган фуқаролар ва ходимлар фойдаланадиган меҳнат ҳуқуқлари;

2) юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар қаторида ногиронлиги бўлган шахслар учун алоҳида белгиланган ҳуқуқларга оид тизимга ажратиш мумкин.

Ш.Исмоилов томонидан таъкидланганидек, ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига алоҳида боб асосида дифференцияланмаган бўлсада, мавжуд нормаларида бундай фарқлашлар мавжуд. Шу сабабдан ҳам Кодекснинг 6-моддасида умумий асосларда ходимларнинг ишчанлик қобилиятлари ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашлар ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмаслиги ва булар камситиш деб ҳисобланиши, бунда, давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар қаторида ногиронлар тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан фарқлашлар

белгиланиши ва бу камситиш деб ҳисобланмаслиги кўрсатиб ўтилган. Тадқиқот ишининг аввалги параграфларида ушбу норма изоҳи бўйича тўхталиб ўтилганидек, бундай ҳолатлар де-дискриминация ёки ижобий дискриминация деб юритилиб, халқаро ва хорижий мамлакатлар конунчилигида ҳам кенг қўлланилади ҳамда ижобий ёндашилади³⁷.

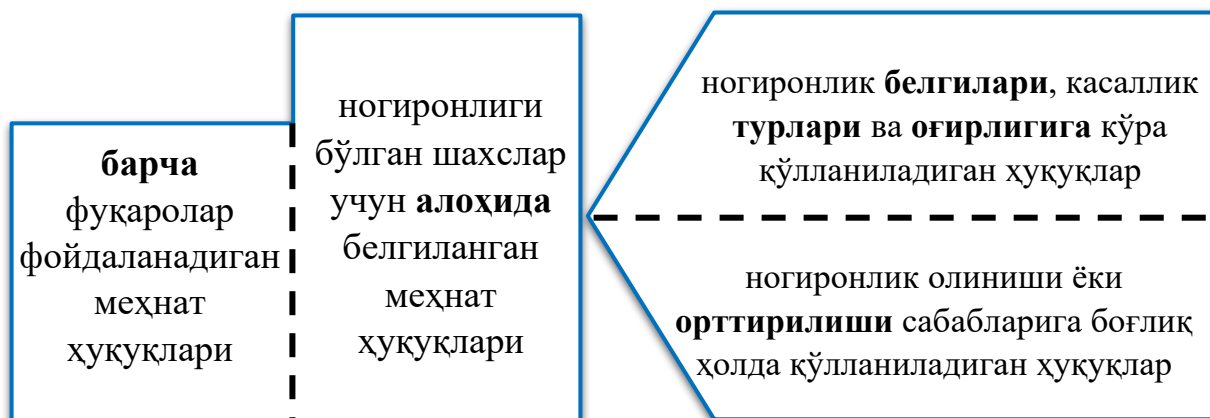
Ногиронлиги бўлган шахслар учун белгилаган алоҳида ҳуқуқлар конунчилик ҳужжатларида белгиланган фарқланишларга кўра ҳам ўз навбатида қуйидаги **2 та гуруҳга** бўлинади (1-расм):

1) ногиронлик белгилари, касаллик турлари ва оғирлигига кўра қўлланиладиган ҳуқуқлар;

2) ногиронлик олиниши ёки орттирилиши сабабларига боғлиқ ҳолда қўлланиладиган ҳуқуқлар.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлашга оид қоидаларнинг 2 поғонали тизими ҳамда улар учун алоҳида белгиланган ҳуқуқларнинг гуруҳларга бўлиниши

(1-расм)



³⁷ University of Dundee. Positive action or positive discrimination - what's the difference?

<https://www.dundee.ac.uk/guides/positive-action-or-positive-discrimination-whats-difference#:~:text=This%20is%20a%20form%20of,right%20skills%20for%20the%20pos>

Journalists inside. 13. WHAT IS POSITIVE DISCRIMINATION? /. <https://conseilsdejournalistes.com/en/egalite-genre/13-quest-ce-que-la-discrimination-positive/>

Барча фуқаролар фойдаланадиган меҳнат ҳуқуқларига оид қоидалар меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, жамоа келишувлари, жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатларда ишга жойлашиш, меҳнат фаолиятини олиб бориш, иш жойини сақлаб қолиш ҳамда меҳнат фаолиятини яқунлаш ва ундан кейинги жараёнларига оид ижтимоий муносабатни тартибга солувчи нормалар эканлиги барчага аён.

Ногиронлиги бўлган шахслар учун алоҳида белгиланган ҳуқуқларга оид қоидалар тизими, аввало, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ва бошқа қонунчилик ҳужжатлари нормалари йиғиндисидан иборат. Қуйида мазкур тизимни кўриб чиқиш жараёнида ногиронлик белгилари, касаллик турлари ва оғирлигига кўра қўлланиладиган, шунингдек ногиронлик олинishi ёки орттирилиши сабабларига боғлиқ ҳолда қўлланиладиган ҳуқуқлар таҳлил қилиб ўтилади.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат қилишга оид ҳуқуқини тартибга солишнинг амалдаги тизими Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги ҳамда “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонунлари. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳужжатлари, Вазирлар Маҳкамаси қарорлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар йиғиндисидан иборат.

Жумладан, “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуннинг 42-моддасида уларнинг меҳнат ҳуқуқини амалга оширишга оид асосий ва таянч қоидалар мустаҳкамланган. Ушбу модда ногиронлиги бўлган шахслар одатдаги меҳнат шароитларига эга ташкилотларда, ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнатидан фойдаланувчи ихтисослаштирилган корхоналар, цехлар ва участкаларда ишлашга, шунингдек қонунчиликда тақиқланмаган яқка тартибдаги меҳнат фаолиятини ёки бошқа фаолиятни амалга оширишга ҳақли эканлиги, меҳнат муносабатларининг барча шакллариغا нисбатан, шу жумладан ишга қабул

килиш шартлари, ишга ёллаш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш, ишни сақлаб қолиш, лавозим бўйича кўтарилиш, шунингдек хавфсиз меҳнат шароитлари таъминланишига нисбатан ногиронлик белгисига кўра камситиш тақиқланишини белгилайди.

Меҳнат ҳуқуқини таъминлашга оид асосий қоидалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг моддаларида белгиланган. Кодекснинг 6-моддасида ногиронлиги бўлган шахслар тўғрисидаги ғамхўрлик билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмаслиги белгиланган. Кодекснинг 52-моддасида жамоа келишувларининг мазмунини тарафлар белгилаши ҳамда ногиронлар меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга бериладиган имтиёзлар назарда тутилиши белгиланган. Ш.Исмоилов томонидан тўхталиб ўтилганидек, ушбу норма мазмунидан ногиронлиги бўлган шахслар учун қўшимча иш жойлари яратилиши корхоналарга имтиёзлар берилишига сабаб бўлиши ва уларнинг ишга жойлашишида бошқалардан муайян фарқларга эга бўлиши англашилади³⁸.

Меҳнат кодексининг 68-моддаси ногиронлиги бўлган шахсларнинг бошқа аҳоли тоифалари қаторида ишга жойлашишда давлат қўшимча кафолатларни таъминлаши белгилангани билан алоҳида аҳамиятга эга. Ушбу моддада қўшимча кафолатлар қўшимча иш жойлари, ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, махсус ўқув дастурларини ташкил этиш, уларни ишга жойлаштириш учун минимал иш жойларини белгилаш механизми ва қонунчиликдаги бошқа чора-тадбирлар орқали таъминланиши, минимал иш жойлари ҳисобидан ишга жойлаштириш учун меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган ишга қабул қилишни асоссиз рад этган иш берувчи ва унинг ваколатли шахслари белгиланган тартибда жавобгар бўлиши белгиланган. Юқоридаги

³⁸ Ш.Исмоилов. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари. Юридик фанлари доктори (Doctor of Science) илмий даражасини олиш учун тайёрланган диссертация, Қўлёзма ҳуқуқида УДК 349.222.2(043.5)(575.1), 2020 йил.

моддадаги қоидалар бошқа Қонунларда ҳам такрорланиб, жумлдан Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонунининг 38-моддасида фарқли жиҳати бундай тоифадаги шахслар аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифалари деб юритилган бўлса, “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонунда кўриш бўйича ногиронлиги бўлган шахслар шарт-шароитлари ўз имкониятларига мувофиқ бўлган ишлаб чиқаришда иштирок этиш учун устувор ҳуқуққа эга бўлишлари кўзда тутилган ҳолос.

Ногиронлиги бўлган шахсларни ишга жойлаштириш учун минимал иш жойларини белгилаш борасида қўшимча кафолатлар, уларни амалга ошириш тартиби, ижросини таъминлаш бўйича механизмлар ҳам қонунчилик ҳужжатларида мустаҳкамланган. Жумладан, “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуннинг 39-моддасида ҳамда “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуннинг 43-моддасида маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан ходимларининг сони **20** нафардан **ортиқ** бўлган ташкилотларда ходимлар умумий сонининг камида **3** **фоизи** миқдорида ногиронлиги бўлган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларининг **энг кам сони белгиланиши** назарда тутилган. “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуннинг 39-моддасида, шунингдек:

– ташкилотлар ҳар йили келгуси йил учун **захирага қўйиладиган** иш ўринларининг умумий сонини 1 сентябргача белгилаши, захирага қўйиладиган иш ўринларининг умумий сони ҳақида 15 сентябргача меҳнат органига маълумот бериши;

– меҳнат органи маълумотлар асосида **иш ўринларининг энг кам сони** тўғрисидаги таклифларни туман (шаҳар)даги ташкилотлар кесимида қарор қабул қилиниши учун ҳокимликларга 1 октябргача киритиши;

– меҳнат органи тақдим этган таклифлар асосида туман (шаҳар) ҳокимлари иш ўринларининг **энг кам сонини** белгилаш тўғрисида **ҳар йили** 1 ноябргача қарор қабул қилиши, ушбу қарорлар асосида меҳнат

органлари захирага қўйиладиган иш ўринлари **сони**, бундай иш ўринларига қўйиладиган **талаблар**, рағбатлантириш **чоралари** тўғрисидаги ахборотни ҳамда туман (шаҳар) ҳокимлари қарорлари бажарилмаган тақдирда ташкилот мансабдор шахсларини жавобгарликка тортиш ҳақида 15 ноябргача ташкилотлар эътиборига етказиши;

– ногиронлиги бўлган шахслар учун меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказилган ва ходимга соғлиғининг ҳолатини ҳамда меҳнат фаолиятига доир белгиланган қарши кўрсатмалар ҳисобга олинган ҳолда меҳнат мажбуриятларини монеликсиз бажариш имконини берадиган иш ўринларигина **минимал иш жойлари** ҳисобидан яратиладиган **иш ўрни** ҳисобланиши;

– захирага қўйиладиган иш ўринларига **ишга жойлаштириш** ташкилот томонидан **меҳнат органининг йўлланмаси** бўйича ёки **мустақил равишда амалга оширилиши**;

– захирага қўйиладиган иш ўринларига ишга жойлаштиришга ногиронлиги бўлган шахсларнинг **жамоат бирлашмалари** ҳам уларни маҳаллий меҳнат органларига **юбориш** йўли билан кўмаклашиши мумкин бўлиб, меҳнат органлари бундай шахсларнинг ишга жойлаштирилишини таъминлаши белгиланган.

Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 50-моддасида давлат қўшимча кафолатларни таъминлайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларининг энг кам сонини яратишга доир қарорларни бажармаслик, меҳнат органлари томонидан ишга юборилган шахсларни ишга қабул қилишни бўш иш ўринлари (вакант лавозимлар) мавжуд бўлгани ҳолда асоссиз равишда рад этиш, шунингдек иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобидан иш ўринларига ишга жойлаштиришни асоссиз равишда рад этиш учун **маъмурий жавобгарлик** белгиланган.

Минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган ва янги ишга жойлашганидан ногиронлиги бўлган шахсларнинг иш жойини сақлаб

қолишларига **хизмат қилувчи**, турли **ошқора** ва **яширин мотивлар** билан **ишдан бўшатишга уриниш**, **ишга қабул қилмаслик** учун белгиланадиган жавобгарлик чораларини **“айланиб ўтиш”га** бўлган ҳаракатларнинг олдини олиш мақсадида белгиланган ҳуқуқий ҳимоя нормаси **Меҳнат кодексининг** 84-моддасида белгиланган. Унга мувофиқ, минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган ногиронлиги бўлган шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов қўлланилиши мумкин эмаслиги белгиланган.

Гарчи Меҳнат кодексининг 99-моддасида бевосита қайд этилмаган бўлсада **“бошқа ҳоллар”** қисмида, меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза ногиронлиги орттирилиши туфайли у ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлиги билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда, яъни **2 ҳафта** олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириш бўйича қоида татбиқ қилинмасдан бекор қилиши кераклигини назарда тутади. Кодекснинг 107-моддасига мувофиқ бу ҳақда меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан қонунчиликка кўра муайян имтиёзлар ва афзалликлар бериладиган бошқа сабаблар қаторида унинг касаллиги, ногиронлиги туфайли бекор қилинганда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаб кўрсатилиши назарда тутилган. Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган **“Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари”**нинг³⁹ 2.26 ва 2.40-бандларида ҳам ушбу қоидалар қайд этилган.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 2-бандида ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши

³⁹ Примерные правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации* независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования Министерства труда Республики Узбекистан, зарегистрировано 14.06.1999 г., рег. номер 746 . <https://lex.uz/docs/582817>

сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдириши кўрсатилган. Ногиронлик ҳолати орттирилишининг ўзи ушбу банд асосида меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлмайди. Бу тўғрисида Олий суд пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон қарорининг⁴⁰ 28-бандида агар ходим у билан тузилган меҳнат шартномасига кўра, айнан бажариши шарт бўлган ишни уддалай олмаётган бўлсагина, нолойқлиги бўйича у билан бўлган меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига йўл қўйилиши, ходим топширилган ишни уддаласа, тиббий хулосага кўра соғлиғининг ёмонлашуви, шунингдек ногиронлик берилиши, меҳнат шартномасини юқоридаги асос билан бекор қилиш учун етарли сабаб бўлиб ҳисобланмаслиги кўрсатиб ўтилган.

Ходимлар сони ёки иш ҳажмининг қисқариши туфайли иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилган ҳолатларда хизматлари инобатга олинган ҳолда ногиронлиги келиб чиқиш сабаби ушбу корхонада фаолият кўрсатиш, ёки уруш ёхуд фалокатлар билан боғлиқ бўлган ногиронларга иш жойини сақлаб қолиш учун кафолатлар кўзда тутилган. Хусусан, Меҳнат кодексининг 103-моддасига мувофиқ, технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ **малакаси** ва **меҳнат унумдорлиги** юқорироқ бўлган ходимларга берилиши, малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда бошқалар қаторида мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган ногиронлиги бўлган шахсларга, уруш ногиронларига ва ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга афзаллик берилиши кўзда тутилган.

⁴⁰ Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонуларнинг қўлланилиши ҳақидаги Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг қарори, 17.04.1998 йилдаги 12-сон. <https://lex.uz/docs/1444779>

Меҳнат кодексининг иш вақтига бағишланган нормаларининг айримларида ногиронлиги бўлган шахслар учун махсус қоидалар кўзда тутилган. Хусусан, кодекснинг 116-моддасида айрим тоифадаги ходимлар, шу жумладан I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар учун меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши назарда тутилган бўлса, кодекснинг 220-моддаси билан уларга меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати ўрнатилиши аниқлаштирилган. Мазкур қоида “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуннинг 42-моддасида ҳам такрорланади. “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари”нинг⁴¹ 4.6-бандида ушбу 36 соатлик қисқартирилган иш вақти муддатини белгилаш тартиби кўзда тутилган бўлиб, унга мувофиқ I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар учун кунлик иш вақти 1 соатлик тушлик вақтини инобатга олган ҳолда 7 соатлик, яъни соат 9.00–17.00 этиб белгиланиши, ҳафтасига фақатгина 1 кун 8 соатлик иш вақти ўрнатилиши назарда тутилган.

Шунингдек, I ва II гуруҳ ногиронларига таътиллار борасида ҳам алоҳида кафолатлар мавжуд. Жумладан, Меҳнат кодексининг 135-моддасига мувофиқ уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолатини ҳисобга олиб 30 календарь кундан иборат йиллик узайтирилган асосий таътил берилиши кўзда тутилган. Ушбу норма кодекснинг 220-моддаси ва “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуннинг 42-моддасида такрорланади. Кодекснинг 143-моддасига кўра, I ва II гуруҳ ногиронларига таътил уларнинг хоҳиши бўйича 6 ой ўтмасдан олдин берилиши,

⁴¹ Примерные правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации* независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования Министерства труда Республики Узбекистан, зарегистрировано 14.06.1999 г., рег. номер 746 . <https://lex.uz/docs/582817>

144-моддасига биноан эса, таътил уларнинг хоҳишига кўра йиллик таътиллари бериш навбати жадвали ишлаб чиқиладиганда ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши кераклиги белгиланган. Бундан ташқари, кодекснинг 150-моддасида ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига уларнинг хоҳишига кўра ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилиши назарда тутилган.

Меҳнатда майиб бўлиб ногиронлик орттирган шахслар учун тўланадиган зарар бўйича ҳам улар ҳуқуқлари ҳимоя қилинган бўлиб, Меҳнат кодексининг 190-моддасида меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар – ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган сумма қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг 17,6 фоизидан оз бўлиши мумкин эмаслиги белгиланган.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг соғлиғи муҳофазаси, иш жойи ҳамда вазифаларининг мослигини таъминлаш мақсадида Меҳнат кодексининг 214-моддасида ногиронлар меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтиши ҳамда бундай тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиш мажбурияти иш берувчига юкланиши белгилаб қўйилган. Ушбу норма “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг (янги таҳрири) 24-моддасида ҳам баён этилиб, қўшимча равишда тиббий кўриклардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмасликлари ҳамда тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмасликлари, бўйин товлаган ёки текширувлар натижаларига кўра тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажармаган тақдирда иш берувчи уларни ишга қўймасликка ҳақли эканлиги, ходим ўз соғлиғининг ҳолати меҳнат шароитлари билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўрик ўтказилишини талаб қилиш ҳуқуқига эга эканлиги кўзда тутилган. Мазкур қоида оқибатида ногиронлик ҳолати фақатгина муайян иш, вазифа, касб, лавозимларда ишлашга монелик қилса ва тиббий-ижтимоий экспертиза хулосаси билан асослансагина ишга қабул қилиш

ва бошқа лавозимга ўтишда таъсир қилиши мумкинлигини англатади. “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари”нинг 2.4 ва 2.4.3-бандларида шахслар тиббий кўриқдан ўтиш қонунчилиққа мувофиқ талаб қилинадиган ҳолларда тиббий кўриқдан ўтмаган ҳамда тиббий хулосага мувофиқ ушбу ишни бажариш соғлиғи ҳолатига кўра қарши кўрсатилган ва ман этилган ҳолларда ишга қабул қилинмаслиги, шунингдек, 2.35-бандида тиббий хулосага мувофиқ ходимга юклатилган вазифани бажариш ёки давом эттиришга рухсат этилмаган бўлса иш берувчи меҳнат шартномасини оғоҳлантиришсиз бекор қилиш ҳамда ходимга 2 ҳафталик иш ҳақи миқдорида компенсация тўлаб беришга мажбур эканлиги кўрсатиб ўтилган. Ушбу фикр Й.Турсунов томонидан ҳам баён этилиб, бундан ташқари меҳнат шартномаси чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик яъни меҳнат фаолияти давомида вақти-вақти билан ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиб туриш ходим саломатлиги аҳволини мунтазам равишда кузатиб бориш, касалликлар юз беришини олдини олиш, ўз вақтида аниқлаш ва бартараф этиш имконини беришини қайд этиб ўтган⁴².

Меҳнат кодексининг 218-моддасида соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни, иш берувчи, уларнинг розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шартлиги, бундай асосларга кўра камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда шундай ишга ўтказилган кунидан бошлаб 2 ҳафта мобайнида ходимларнинг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақланиши белгиланган. Ушбу қоида ногиронлик орттирган ходимлар учун қўлланилиши билан ҳам ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари учун аҳамиятлидир.

⁴² Турсунов Йўлдош. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар (Илмий-амалий, моддалар бўйича шарҳлар). – Т.: “Адолат”, 2015 й. – 960 б.

Меҳнат кодексининг 220-моддаси ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларига оид қоидаларни умумлаштирувчи нормалар акс этган бўлиб уларнинг айримларига юқорида тўхталиб ўтилди. Улардан ташқари мазкур модда билан тиббий-ижтимоий экспертиза комиссиясининг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режимини ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурий эканлиги, ногиронларни тунги вақтдаги ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилиши белгиланган. Ногиронлиги бўлган шахсларни тунги, ишдан ташқари вақтдаги ва дам олиш кунлари ишга жалб этишга йўл қўйилмаслиги “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонунда ҳам кўзда тутилган.

Бироқ таъкидлаш лозимки, қонунчилик ҳужжатларида такрорлаш ҳолатлари кўп учрашидан ташқари барча ходимлар учун белгиланган ҳуқуқлар ногиронлиги бўлган шахслар учун ҳам алоҳида ҳуқуқ каби кўрсатиб ўтиш ҳолатлари кузатилади. Мисол учун, “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуннинг 42-моддасида ногиронлиги бўлган шахснинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги ва таътиллarda бўлиши даврида иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмаслиги, бундан ташкилот тўлиқ тугатилган ҳоллар мустасно эканлиги назарда тутилган. Мазкур норма Меҳнат кодексининг 1995 йил 21 декабрида қабул қилинган таҳриридан буён унинг 100-моддасининг охириги қисмида мавжуд бўлиб, меҳнат қонунчилигининг “классик” қоидаларидан бири ҳисобланади. Амалиётда ҳам бундай ҳолатлар қандай ҳал этилгани бўйича М.Мамасиддиқов

“Меҳнат низоли ишларини судда кўришнинг процессуал хусусиятлари”⁴³ бўйича ўқув қўлланмасида ҳам суд низоси бўйича мисол келтирилган бўлиб, унга кўра меҳнатга лаёқатсизлиги туфайли II – гуруҳ ногирони деб топилган туман ДСИ муовини меҳнатга лаёқатсизлиги даврида ишдан бўшатирилганлиги сабабли ишнинг бошқа ҳолати бўйича асослар қаторида Меҳнат кодексининг 102-моддаси талабларига мувофиқ бундай бўшатиш ноқонуний деб топилиб ишга тиклаш тўғрисида суд томонидан ҳал қилув қарори қабул қилинган.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш тизимига оид қоидалар Меҳнат кодексига белгиланиб, бошқа Қонунларда ҳам такрорланган қоидалардан ташқари ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш мақсадида ташкилотлар учун рағбатлантирувчи механизмларни жорий этиш, меҳнат ҳуқуқини ҳимоя қилиш учун қўшимча имкониятлар яратиш, тўсиқларсиз муҳитни ташкил этиш каби қўшимча механизмларни белгиловчи қонунчилик ҳужжатлари нормалари ҳам киради.

Жумладан, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг 14-моддасида ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациясидан ўтказилиши кераклиги, бундай аттестацияси иш берувчининг ўзи томонидан қонунчиликда белгиланган даврийликда, бироқ 5 йилда камида 1 марта ўтказилиши кўзда тутилган. Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сон қарори тасдиқланган Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низомда⁴⁴ ҳам аттестация камида 5 йил 1 мартаба ўтказилиши, аттестацияда ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишлаши учун махсус

⁴³ М.Мамасиддиқов, “Меҳнат низоли ишларини судда кўришнинг процессуал хусусиятлари” бўйича ўқув қўлланмаси.

⁴⁴ “Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори, 15.09.2014 йилдаги 263-сон. <https://lex.uz/docs/2463973>

мосламалар мавжудлиги, ишлаб чиқариш хоналари аравачалардан фойдаланувчи шахслар, кўриш қобилияти хиралашган ва эшитиш қобилияти бузилган шахслар учун тегишли қурилмалар билан жиҳозланганлиги, иш мебелининг антропометрик талабларга мувофиқлиги баҳоланиши белгиланган.

Солиқ кодексининг 243-моддасида ишловчилари умумий сонининг камида **50 фоизи** ногиронлиги бўлган шахслардан иборат бўлган ҳамда ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатига ҳақ тўлаш фонди умумий меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг камида **50 фоизини** ташкил этадиган, ягона иштирокчиси **ногиронлиги** бўлган шахсларнинг жамоат бирлашмалари ҳисобланган юридик шахслар томонидан реализация қилинадиган товарлар ва хизматлар солиқ солишдан озод этиладиган товарлар (хизматлар)ни реализация қилиш бўйича айланма солиқ солишдан озод этилган. Шунингдек, кодекснинг 337-моддасида ўзида ишловчиларнинг умумий ўртача йиллик сонининг **3 фоизидан** кўпроғи ногиронлиги бўлган шахсларни ташкил этадиган юридик шахслар учун солиқ ставкаси белгиланган нормадан **ортиқча ишга жойлаштирилган** ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳар **1 фоизига** солиқ ставкасининг **1 фоизи** ҳисобидан камайтирилиши, 380-моддасида болалиқдан ногиронлиги бўлган шахслар, I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахслар солиқ солишдан қисман, яъни даромадлар олинган ҳар бир ой учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг **3 баравари** миқдоридаги даромадлар бўйича, уруш ногиронлари учун **1,41 баравари** миқдоридаги даромадлар бўйича солиқ солишдан қисман озод этилиши, 405-моддасида ихтисослаштирилган цехлар, участкалар ва корхоналарда ишловчи ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатидан фойдаланувчи солиқ тўловчилар **4,7 фоиз** ставкада (умумий 12 фоиз) ижтимоий солиқ тўлашлари, 414-моддасига кўра ягона иштирокчилари ногиронлиги бўлган шахсларнинг жамоат бирлашмалари бўлган ва ходимларининг умумий сонидан ногиронлиги бўлган шахслар камида **50 фоизни** ташкил этадиган ҳамда ногиронлиги бўлган шахсларнинг

меҳнатига ҳақ тўлаш фонди меҳнатга ҳақ тўлаш умумий фондининг камида **50 фоизини** ташкил этадиган юридик шахслар мол-мулк солиғидан озод этилиши белгиланган.

Юқорида тўхталиб ўтилганидек, Конвенция қоидаларида ҳамда “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонунда ҳам ногиронлик касаллик сифатида эмас шахснинг атроф-муҳит билан муносабатларидаги тўсиқлар туфайли вужудга келувчи белги сифатида қаралиши ногиронлиги бўлган шахсларнинг монеликсиз ҳаракат қилиши ва фойдаланиши (“accessibility”) унинг меҳнат ҳуқуқига ҳам бевосита таъсир қилишидан далолат беради. Бу борада ҳам амалдаги тизим доирасида зарур нормалар белгиланган. Жумладан, “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуннинг 23-моддасида давлат бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва ташкилотларга ногиронлиги бўлган шахсларнинг барча ижтимоий инфратузилма объектларига монеликсиз кириши учун шароитлар яратиши шартлиги, ташкилий-ҳуқуқий шаклидан қатъи назар, жамоат бинолари ҳамда иншоотларини лойиҳалаштириш, қуриш ва реконструкция қилиш ногиронлиги бўлган шахсларнинг эҳтиёжлари инобатга олинган ҳолда амалга оширилиши кераклиги белгиланган. “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуннинг⁴⁵ 39-моддасида **3 фоизлик** иш ўринлари ногиронлиги бўлган шахслар томонидан қўйиладиган ўзига хос талабларга мувофиқ бўлган меҳнат шароитларини таъминлайдиган ва меҳнат шароитлари бўйича **аттестациядан** ўтказилган, меҳнат мажбуриятларини **монеликсиз бажариш** имконини бериши лозимлиги назарда тутилган. Шаҳарсозлик кодексининг⁴⁶ **10-моддасида** ногиронлиги бўлган шахсларнинг ижтимоий инфратузилма объектларидан монеликсиз фойдаланиши учун шароитлар яратиш шаҳарсозлик фаолиятига доир асосий талаблардан бири эканлиги,

⁴⁵ Ўзбекистон Республикасининг Шаҳарсозлик кодекси. 22.02.2021 йил. <https://lex.uz/docs/5307951>

⁴⁶ Ўша жойда

қурилишга оид бошқа норматив ҳужжатларда ҳам қурилмалар ногиронлиги бўлган шахслар монеликсиз фойдаланиши учун жавоб бериши лозимлиги кўрсатилган. Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодекснинг⁴⁷ 51¹-моддаси билан ногиронлиги бўлган шахсларга бинолардан, иншоотлардан, транспортдан, ахборотдан ва алоқа воситаларидан, шу жумладан ахборот-коммуникация технологиялари ва тизимларидан монеликсиз фойдаланиш учун шарт-шароитлар яратиш, шунингдек меҳмонхоналарнинг мулкдорлари томонидан умумий хоналар фондининг камида битта хонасини ўриндиқли аравадан фойдаланадиган ногиронлиги бўлган шахслар учун қулай тарзда жиҳозлаш бўйича талабларни бажармаганлик учун маъмурий жавобгарлик белгиланган. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 1 декабрдаги ПФ–5270-сон Фармони 5-банди асосида 2018 йил 1 мартдан ногиронлиги бўлган шахсларга мослаштирилмаган шаҳар йўловчи транспорти воситаларини сотиб олиш тақиқланди.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 22 декабрдаги “Ногиронлиги бўлган шахсларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларнинг бандлигига кўмаклашиш ҳамда ижтимоий фаоллигини янада оширишга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ–57-сон қарорининг 1-бандига мувофиқ, 2022 йил 1 январдан бошлаб Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан ногиронлиги бўлган шахсларни ишга қабул қилган иш берувчиларга (бюджет ташкилотлари, давлат корхоналари, устав жамғармаси (капитали)да давлат улуши 50 фоиз ва ундан ортиқ бўлган юридик шахслар бундан мустасно) ҳар бир ходим учун 6 ой давомида ҳар ойда базавий ҳисоблаш миқдорининг 1,5 баравари миқдорида субсидия берилиши кўзда тутилган. Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 21 апрелдаги “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг

⁴⁷ Ўзбекистон Республикасининг маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси. 22.09.1994 йил.
<https://lex.uz/docs/97664>

бандлигига кўмаклашишни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарор билан субсидия бериш тартиби тасдиқланиб, 2022 йилда 2 384 нафар ногиронлиги бўлган шахсларни ишга қабул қилган иш берувчиларга субсидия бериш орқали ишга жойлашишга кўмаклашиш кўзда тутилган.

§ 2.2. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш борасидаги муаммолар

Ногиронлиги бўлган шахслар жамиятнинг бошқа аъзолари билан бир қаторда тенг ҳуқуқ ва эркинликларга эга эканликлари тўғрисида инсон ҳуқуқларига оид халқаро ва миллий қонунчилик ҳужжатларида алоҳида нормалар белгиланган бўлсада, реал ҳаётнинг айрим соҳаларида ушбу қоидалар, афсуски, ўз аксини тўлиқ топиб улгурмаган. Имконияти чекланган шахслар жисмоний ёки руҳий сабабларга кўра ўз ҳуқуқларини мустақил равишда амалга ошириш ва ҳимоя қилишда кўплаб қийинчиликларга дуч келадилар. Шу сабабли ҳам ногиронлиги бўлган шахслар жамиятнинг алоҳида муҳофазага муҳтож қатлами ҳисобланадилар.

Миллий қонунчиликда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнатга бўлган ҳуқуқини ҳимоя қилиш, уларга имтиёзлар берилиши бўйича қоидалар белгиланганига қарамасдан, айрим **ҳуқуқий механизмлар ишлаб чиқилмаганлиги** ва **ҳуқуқий бўшлиқлар мавжудлиги** сабабли мамлакатимизда **162,2 минг** нафар муайян меҳнат турларини бажаришга лаёқатли ногиронлиги бўлган шахсларнинг атиги **21,1** минг нафари ёки **13** фоизи⁴⁸ иш жойига эга ҳолос. Ушбу рақамлар ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш масаласи долзарб ижтимоий муаммо эканлигини яна бир бор тасдиқламоқда.

Қонунчилик ҳужжатларида ногиронлиги бўлган шахсларнинг бошқалар билан рақобатбардош меҳнат ҳуқуқига эга бўлишларини кафолатловчи нормалар етарли эмас, айрим ҳолларда ушбу ҳуқуқни таъминловчи, норматив-ҳуқуқий ҳужжат билан тасдиқланган **ногиронлиги бўлган шахслар фаолият кўрсатиши мумкин бўлган касб ва лавозимлар рўйхати** (кейинги ўринларда – Классификатор) каби

⁴⁸ Меҳнат вазирлигининг расмий телеграм каналидаги маълумот (вазирлик томонидан ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқи таҳлили, 27.07.2020), <https://t.me/mehnatvazirligi/2580>

механизмлар белгиланмаган.

Айрим хорижий тадқиқотчилар ногиронлиги бўлган шахслардан уларнинг ҳолатини тасдиқловчи маълумотлар олинмаслигини ҳам меҳнат ҳуқуқини чеклаши мумкин деган фикр билдиради. Жумладан, Ю.Гайдидей ва Н.Белопытковалар ўз тадқиқот ишларида Россия Федерацияси Меҳнат кодексига ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар орасида ногиронлиги бўлган шахслар учун (оғир ва зарарли ишлардан ташқари) уларнинг бундай ҳолатини тасдиқловчи ҳужжатлар келтирилмаганлигини ва бунинг натижасида улар қонундаги имтиёзлардан фойдалана олмасликлари мумкинлиги⁴⁹ келтирилган.

Меҳнат муносабатлари соҳасида ногиронлиги бўлган шахсларга тенг имкониятларни яратиш йўлидаги **асосий муаммо** – етарли ҳуқуқий кафолат ва аниқ механизмларнинг ишлаб чиқилмаганлиги ва жорий этилмаганлиги бўлиб қолмоқда.

Жумладан, айрим ҳуқуқий ноаниқлик ва тизимли бўшлиқлар сабабли ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш борасидаги қоидалар амалиётда ишламасдан қолмоқда.

Бундай бўшлиқлардан бири норматив кучга эга бўлган **Классификатор ҳамда лавозимлар учун минимал функционал мажбуриятлар рўйхати** (кейинги ўринларда – Минимал мажбуриятлар рўйхати) ишлаб чиқилмагани ва тасдиқланмаганидир. Уларнинг мавжуд эмаслиги ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлашиши ва меҳнат фаолиятини давом эттиришда қийинчиликлар ва ортиқча жараёнлардан ўтишларига сабаб бўлмоқда.

Хусусан, Меҳнат кодексининг 214-моддасида **ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат шартномасини тузиш вақтида ва иш давомида тиббий**

⁴⁹ Ю.Гайдидей, Н.Белокопытова, Проблемы правового регулирования труда инвалидов // Государство и право в XXI веке. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-truda-invalidov>.

кўриқдан ўтишлари лозимлиги, ходимлар меҳнатидан уларнинг соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган **ишларда фойдаланишга йўл қўйилмаслиги** белгиланган. Кодекснинг 100-моддаси 2-қисми 2-банди ходимнинг **соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайик** бўлиб қолиши меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга рухсат беради.

Норматив кучга эга бўлган Классификатор жорий этилмаганлиги сабабли ногиронлиги бўлган шахс тегишли лавозим (иш)га соғлиғи ҳолати мувофиқлиги тўғрисида ҳар бир ҳолатда алоҳида хулоса олишни тақозо этиб, ушбу хулоса унинг жисмоний имкониятлари ва иш берувчи томонидан ишлаб чиқилган лавозим мажбуриятларидан келиб чиққан ҳолда Тиббий-ижтимоий эксперт комиссиялари (кейинги ўринларда – ТИЭК) томонидан тақдим этилади.

Минимал мажбуриятлар рўйхатининг мавжуд эмаслиги туфайли барча лавозимлар учун йўриқнома ва мажбуриятлар бевосита иш берувчи томонидан ишлаб чиқилади. ТИЭК эса шахснинг лавозим (иш)га соғлиғи мувофиқлиги тўғрисида иш берувчи белгиланган лавозим мажбуриятларидан келиб чиққан ҳолда хулоса беради. Юқоридаги занжир, иш берувчи ўзининг кенг ҳажмли ваколатлари асосида талабларни келгусида ТИЭК томонидан салбий хулоса бериш учун мослаштириш бўйича тўлиқ имкониятига эга деган тўхтамга келишга асос бўлади.

Булар натижасида ногиронлиги бўлган шахслар ишга жойлашиш учун бошқалардан фарқли равишда ортиқча **тартиб-таомилдан ўтишга** мажбур бўлмоқдалар. Шунингдек, кенг ваколатлари ва хоҳишига кўра ишлаб чиқиладиган лавозим мажбуриятлари асосида ТИЭКнинг салбий хулосасига мувофиқ ногиронлиги бўлган шахсни ишга қабул қилишни рад этиш ёки меҳнат шартномасини бир томонлама бекор қилиш бўйича иш берувчилар қонуний имкониятга эга бўлиб қолмоқдалар.

Бундан ташқари, Меҳнат кодексининг 84-моддасига мувофиқ корхона

учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилгандан ташқари ҳолатларда ногиронлиги бўлган **шахслар ишга дастлабки синов шарти билан ишга қабул қилинишлари** белгиланган. Иш берувчининг фикри ўзгариши ёки атрофдагиларнинг таъсири остида лавозим мажбуриятига ўзгартириш киритиш орқали ёки бошқа сабаблар кўрсатилиб синов натижаси қониқарсиз деб топилиши ва ногиронлиги бўлган шахс билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши учун ҳуқуқий шароит мавжуд. Ушбу ҳолатга мисол БМТ Тараққиёт дастури томонидан Ўзбекистон учун ишлаб чиқилган Таҳлилий тавсияномада ҳам келтирилган бўлиб, унга кўра қўллари калта ногиронлиги бўлган қиз мактабгача таълим муассасасига ишга қабул қилинганидан сўнг, ёрлик (стигма)лар сабаб бошқа ходимлар биргаликда ишлашни истамаганликлари учун иккинчи иш кунидаёқ ишдан бўшатирилган⁵⁰.

Шу билан бирга, ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан жамиятда мавжуд бўлган “ёрлик осийш” (“стигматизация”), меҳнат самарадорлиги паст сифатида қаралиши каби ҳолатлар, шунингдек ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлашишда кўплаб қийинчиликларга дуч келишлари кўпчиликка маълум. Ушбу сабабларга кўра ҳам иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилган ҳолатларда ногиронлиги бўлган шахсларга имтиёз кўзда тутиш алоҳида аҳамият касб этади. Меҳнат кодексининг 103-моддасида технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилиши назарда тутилган. Бунда, малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда афзаллик бериладиган ходимлар

⁵⁰ Ўзбекистон Республикасида ногиронлиги бўлган одамларни ишга жойлаштиришни таъминлаш муаммолари ва истиқболлари, Таҳлилий тавсиянома, 2012 йил август.
https://www.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/Publications/UN-Publications/PB_PWD/un_uzb_PB_PWD_uzb.pdf

рўйхати белгиланган бўлиб, мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки **касб касаллигини орттирган ҳамда уруш ногиронларидан бошқа ногиронлиги бўлган шахслар учун имтиёз** кўзда тутилмаган. Ушбу ҳолатда ҳуқуқий кафолатнинг белгиланмаганлиги турли ижтимоий сабабларга кўра ишга жойлашишда қийинчиликларга дуч келувчи ногиронлиги бўлган шахсларнинг иш жойларини сақлаб қолишда ҳимоясиз қолишларига сабаб бўлади.

Ногиронлиги бўлган шахслар атроф-муҳитдаги муносабатларда кўплаб тўсиқларга учрашлари билан ҳам бошқалар уларга нисбатан жисмоний ва (ёки) руҳий жиҳатдан кўпроқ имкониятга эга бўладилар.

Бундан ташқари, иқтисодий фаол ёшда бўлиш ҳар доим ҳам меҳнат қилиш имкониятига эга бўла олишни англамайди. Бундай ҳолатга айниқса ногиронлиги бўлган шахслар кўпроқ дуч келадилар. Ушбу тоифадаги шахслар учун меҳнат фаолияти билан шуғулланиш имкониятига эга бўлиш, аввало, иш жойига монеликсиз ҳаракатланиб бориш, фойдаланишда ифодаланиб, алоҳида ўзига хос аҳамият касб этади. Кўп жиҳатдан инфратузилмага оид бўлган мазкур масала ногиронлиги бўлган шахсларнинг (инсон) ҳуқуқлари, жумладан меҳнатга оид ҳуқуқларини рўёбга чиқаришда бевосита катта таъсирга эга бўлиб, бирламчи ўрилардан бирини эгаллайди.

Юқоридаги қоидалар монеликсиз ҳаракатланиш, фойдаланиш ва кириш нуқтаи назаридан кўриб чиқилса, умумий маънода барча ижтимоий инфратузилма объектлари лойиҳалаштирилиши, қурилиши ва реконструкция қилиниши, ногиронлиги бўлган шахслар одатдаги меҳнат шароитига эга ташкилотларда ишлаши мумкинлиги англашилади. Шу билан бир қаторда, ушбу нормалар асосан қурилиш жараёни бўйича қоидаларни ифодалайди. Бундан ташқари, айрим нормалар, яъни ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш ўринлари аттестациядан ўтказилиши ва ногиронлиги бўлган шахслар учун квоталанган иш ўринлари

меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказилган бўлиши лозимлигини билдирувчи ноаниқликлар мавжуд. Иш ўринлари аттестацияси ишга жойлашаётган эмас, ишлаётган ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини назарда тутди. Шу билан бирга, иш ўринларини аттестациядан ўтказиш муддати узоқ бўлиб, бу борада иш берувчига кенг ваколатлар берилган. Ногиронлиги бўлган шахслар жойлашиши учун иш ўринлари аттестациядан ўтказилган бўлиши лозимлиги бўйича қоидаларда аниқлик бўлмасдан, мавжудлари ҳам фақат квоталанган иш ўринлари учун мослаштирилишини назарда тутди.

Таъкидлаш жоизки, ногиронлиги бўлган шахснинг меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланиш борасида миллий қонунчилик ҳужжатларида муайян қоидалар белгиланган бўлиб, бугунги кунда улардан айримларида ноаниқликлар ва номувофиқликлар мавжуд. Шунингдек, нисбатан аниқ нормалар кўпроқ ишга жойлашаётган ногиронлиги бўлган шахсларнинг эмас, банд бўлган яъни ишга жойлашганларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни назарда тутди. Ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш ўринлари мослаштирилгани узоқ муддат, яъни умумий қоидага кўра 5 йилда аттестациядан ўтказилади. Шу сабабли ҳам юқорида кўриб чиқилган халқаро ва хорижий мамлакатлар тажрибаларини инобатга олган ҳолда ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлашишлари учун бирламчи аҳамият касб этувчи монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланиш ҳуқуқи таъсирчан амалга оширилишини таъминлаш учун қонунчилик нормаларини аниқлаштириш зарурати мавжуд.

Ходимлари сони 20 нафардан ортиқ бўлган ташкилотларда 3 фоизлик квоталар орқали ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш самарадорлиги юқори эмас. Ушбу 3 фоизлик квоталарнинг доимий назорати бўйича шаффоф ҳамда таъсирчан механизм мавжуд эмас. Мазкур қонунчилик воситаси орқали ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш учун бугунги кунда амалда қанча захирага олинган иш ўринлари

мавжуд, уларнинг қанча қисми банд ва қанча қисми бўш эканлигини мониторингини юритиш имкониятини берувчи ахборот технологиялари ечимлари ишлаб чиқилмаган ва жорий этилмаган бўлиб, минимал иш ўринларини захирага олиш ва ишга жойлаштириш талабини бажармаслик ҳолатлар аниқланмасдан қолиб, аниқланганлари учун фақатгина маъмурий жавобгарлик механизмлари белгиланган ҳолос.

Меҳнат муносабатларида ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан салбий қарашлар ва чеклашлар сабабли Конвенциянинг 27-моддасида ҳамда “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуннинг 42-моддасида барча меҳнат муносабатларида, жумладан ишга қабул қилиш, ишга ёллаш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш, ишни сақлаб қолиш, хизматда (ишда) лавозим бўйича кўтарилиш, хавфсиз меҳнат шароитлари таъминланишида ногиронлик белгисига кўра камситиш тақиқланиши белгилаб қўйилган. Хорижий мамлакатлар амалиёти тажрибасидан мисол келтирадиган бўлсак, иш жойи шароитларини ногиронлиги бўлган шахснинг талаблари бўйича мослаштиришдан бўйин товлаш, иш вақти давомида ногиронлиги бўлган шахснинг соғлиғи туфайли (мисол учун ошқозон ичак йўлларидаги кучли зарарланиши билан боғлиқ Крон касаллиги) гигиена хоналаридан вақти-вақти билан фойдаланиш эҳтиёжлари туфайли ҳақ тўланадиган соатлар миқдорини қисқартириш каби ҳолатлар иш жойидаги камситиш деб топилган⁵¹. Бироқ, мазкур қонуннинг амалиётда ишлашини таъминловчи, яъни тақиқланган ҳаракат ёки ҳаракатсизликни содир қилинган тақдирда қўлланиладиган таъсирчан жавобгарлик чораси мавжуд эмас. Хусусан, Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисидаги қонунчиликни бузиш учун жавобгарлик чораси кўзда тутилган 51¹-моддасида фақатгина ногиронлиги бўлган шахсларга бинолар,

⁵¹ PODCAST EP. 45 – Overt discrimination in the workplace: disability and the law, Sep 22, 2020. <https://forumworkplaceinclusion.org/p45/>

иншоотлар, транспорт, ахборот ва алоқа воситалари, шу жумладан ахборот-коммуникация технологиялари ва тизимларидан монеликсиз фойдаланиш учун шарт-шароитлар яратиш, шунингдек меҳмонхоналарнинг мулкдорлари томонидан умумий хоналар фондининг камида 1 та хонасини ўриндиқли аравадан фойдаланадиган ногиронлиги бўлган шахслар учун қулай тарзда жиҳозлаш бўйича талабларни бажармаганлик учун жавобгарлик кўзда тутилган. Мазкур моддада ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат муносабатларида камситилиши ҳолати бўйича жавобгарлик назарда тутилмаган.

Бундан ташқари, Меҳнат кодексининг тузилишида ҳам ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари баён этишида айрим муаммолар мавжуд. Жумладан, юқоридаги параграфда кўриб ўтилганидек кодекс моддаларида ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари турли моддаларида такрорланиб, тизимли равишда баён этилмаган.

III БОБ. НОГИРОНЛИГИ БЎЛГАН ШАХСЛАРНИНГ МЕХНАТ ХУҚУҚИНИ ТАЪМИНЛАШ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ

§ 3.1. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш бўйича хорижий мамлакатлар тажрибаси таҳлили

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқларини, жумладан уларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш масаласи халқаро даражада ҳам хорижий мамлакатлар учун ҳам долзарб аҳамиятга эга. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг монеликсиз ҳаракатланиши ва фойдаланишига оид нормалар Конвенциянинг марказий қоидалардан бири ҳисобланади. Ушбу нормалар ногиронлиги бўлган шахсларга жамият ҳаётида иштирок этиш учун барча воситаларни енгиллаштириш ва мослаштиришни назарда тутди. Конвенцияда ҳуқуқлар баён этилиши кетма-кетлигида ҳам монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланиш ҳуқуқи (“accessibility”) биринчилардан белгиланган. Жумладан, унинг 9-моддасида ногиронлиги бўлган шахсларнинг мустақил ҳаёт кечирishiлари ва ҳаётнинг барча жабҳаларида иштирок этишлари учун бинолар, йўллар, транспорт, очик ва ёпиқ объектлардаги, жумладан мактаблар, турар-жойлар, тиббий муассаса ва иш жойларида монеликсиз фойдалана олиш йўлидаги тўсиқлар аниқланиши ва бартараф этилиши лозимлиги белгиланган. Одатда бинолар ва хизматлар уларнинг зарурий эҳтиёжларига жавоб бера олмаслиги сабабли ногиронлиги бўлган шахслар жамиятдан ажралиб қоладилар, зеро улар бошқалар каби мустақил бўлиш ва жамият ҳаётида иштирок этиш ҳуқуқига эгалар.

Конвенциянинг 27-моддасида иштирокчи мамлакатлар ногиронлиги бўлган шахсларнинг бошқалар билан тенг равишда меҳнат қилиш ҳуқуқини эътироф этиши, бу меҳнат бозори ва ишлаб чиқариш муҳити ногиронлар учун **очик, инклюзив** ва **монеликсиз** иштирок этиш имконияти бўлган

шароитда ўзи танлаган ва эркин рози бўлган меҳнат фаолияти орқали турмуш кечиришига пул ишлаб топиш имкониятига эга бўлиш ҳуқуқини камраб олиши, шунингдек, ногиронлиги бўлган шахслар **иш жойларини оқилона мослаштирилиш** таъминланиши зарурлиги⁵² белгиланган. Мазкур қоидаларнинг барчаси монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланишнинг меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун юқори аҳамиятга эга эканлигини алоҳида белгилаб, иштирокчи мамлакатларга бу борадаги мажбуриятлар тан олиншини ифодалайди. Анъанавий Скандинавия мамлакатлари⁵³ бўлган Швеция, Норвегия ва Даниянинг мазкур соҳадаги тажрибасидан қуйидагилар кўринади.

Швеция Конвенцияни биринчи бўлиб имзолаган ва ратификация қилган мамлакатлар қаторига киради. Швециянинг мазкур конвенция доирасида иштироки бўйича ўзига хос жиҳатлардан яна бири бу БМТнинг шартномавий органи ҳисобланмиш Ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқлари бўйича кўмита томонидан мамлакат қонунчилиги Конвенцияга тўлиқ мос келиши сабабли, унинг қоидаларини инкорпорация қилиш ва қонунчилик чораларини кўриш учун зарурият мавжуд эмас деб ҳисобланган⁵⁴. **Швециянинг “Меҳнат шароитлари тўғрисида”ги (Arbetsmiljölög) Қонуни** 2-боб, 1-параграфиди барча иш жойларида меҳнат шароитлари турли жисмоний ва руҳий ҳолатдаги шахслар учун мослаштирилган бўлиши лозимлиги⁵⁵ белгиланган. Тизимли иш муҳити меҳнат шароитлари тўғрисидаги Низом, Иш ўрнини ташкил этиш қоидаларида⁵⁶ ҳам иш жойи

⁵²Конвенция 9-модда.

⁵³ Britannica, The Editors of Encyclopaedia. "Scandinavia". Encyclopedia Britannica, 22 Oct. 2021, <https://www.britannica.com/place/Scandinavia>. Accessed 27 March 2022.

⁵⁴ UN, OHCHR. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Combined second and third reports submitted by Sweden under article 35 of the Convention pursuant to the optional reporting procedure, due in 2019. [Date received: 25 November 2019]. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRPD/Shared%20Documents/SWE/CRPD_C_SWE_2-3_7398_E.docx. Accessed 27 March 2022.

⁵⁵ Arbetsmiljölög (1977:1160). Sveriges Riksdag. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160. Accessed 27 March 2022.

⁵⁶ Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), föreskrifter. Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-afs-2001-foreskrifter/?hl=systematiskt%20arbetsmilj%C3%B6arbete>. Accessed 27 March 2022.

ногиронлиги бўлган шахслар учун мослаштирилиши бўйича нормалар белгиланган.

Норвегиянинг “Гендер тенглиги ва дискриминацияни тақиқлаш тўғрисида”ги Қонунининг 22-моддасида ногиронлиги бўлган иш излаётганлар ва ходимлар бошқалар билан бир қаторда ишга жойлашишлари ва ишни олиб боришлари, малака оширишлари ҳамда меҳнатда ривожланишлари учун индивидуал мослаштирилган иш жойи меҳнат шароитларига, ишга жойлашиш жараёнлари ва иш вазифаларига эга бўлиш ҳуқуқига эгаликлари белгиланган⁵⁷. Шу билан бирга, мазкур моддада ушбу шароитлар таъминланиши иш берувчи зиммасига номутаносиб мажбурият юкланадиган бўлса улар енгиллаштирилиши кўзда тутилган⁵⁸. Бундан ташқари, **Россия Федерациясида** иш ўринларининг аттестацияси янги ташкил этилган иш ўринлари учун **60 кундан** кеч бўлмаган муддатда ўтказилиши лозимлиги белгиланган⁵⁹.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш бўйича квоталаш механизми бўйича хорижий мамлакатлар тажрибаси бундай воситалар кўплаб мамлакатларда қўлланилишини кўрсатади. Жумладан, М.Сарджент, Е.Радевич, А.Иннестилар ушбу соҳадаги тадқиқотлари натижасида бундай квоталаш ташкилот ишчиларининг сонига нисбатан дунё мамлакатларида ўртача **2 фоиздан 7 фоизгачани** ташкил этишини маълум қилганлар⁶⁰. Х.Лиано эса Хитойда бундай кўрсаткич дунё мамлакатларидаги энг паст кўрсаткичдан бири ҳисобланиши ва у **1,5 фоизни** ташкил этилишини қайд этган⁶¹. Халқаро Меҳнат Ташкилоти томонидан

⁵⁷ Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=likestillings-%20og%20diskrimineringsloven>. Accessed 27 March 2022.

⁵⁸ Ўша жойда.

⁵⁹ Аттестация рабочего места инвалида. <https://1cert.ru/stati/attestatsiya-rabochego-mesta-invalida> | 2020 © Единый Стандарт

⁶⁰ Sargeant M., Radevich-Katsaroumpa E., Innessi A. Disability quotas: Past or future policy? //Economic and Industrial Democracy. – 2018. – Т. 39. – №. 3. – С. 404-421.

⁶¹ Juan Liao (2021) The quota system for employment of people with disabilities in China: Policy, practice, barriers, and ways forward, Disability & Society, 36:2, 326-331, DOI:

бундай маълумотлар мавжуд бўлган **103** та мамлакат қонунчилиги ва амалиёти таҳлил қилинганда ушбу давлатларда ўрнатилган квоталаш механизмининг **70 фоиз** ёки **2/3 қисми** ҳам давлат ҳам хусусий сектордаги иш берувчиларга, **24 фоизи** фақат давлат секторидаги иш берувчиларга, **6 фоизи** эса фақат хусусий иш берувчиларга нисбатан татбиқ қилиниши аниқланган⁶². Мазкур тадқиқотда **33** та мамлакатда, шу жумладан, **Германия, Нидерландия, Франция, Жанубий Корея, Россия, Туркия, Хитой, Япония** каби мамлакатларда ногиронлиги бўлган шахслар учун ташкилотларда квоталаш ва ушбу талаб бажарилмаган тақдирда жавобгарликдан иборат тизим мавжуд эканлиги қайд этилган. Ногиронлиги бўлган шахслар учун қонунчилик ҳужжатларида ташкилотлар ходимлари ўртача сонига нисбатан минимал иш ўринлари:

– **15** нафардан ортиқ ходимлар ишлайдиган ташкилотлар учун **Италияда 2–6 фоиз**;

– **20** нафардан ортиқ ходимлари бор ташкилотлар учун **Францияда 6 фоиз, Германияда 5 фоиз, Сербияда 2-5 фоиз**;

– **25** нафардан ортиқ ходимлари бор ташкилотлар учун **Австрияда 4 фоиз, Озарбайжонда 3–5 фоиз, Чехияда 4 фоиз, Польшада 6 фоиз** этиб белгиланган⁶³.

Шу билан бирга, мазкур квотага оид талабларни ижро эттириш яъни улар бажарилмаганда қўлланиладиган чоралар таҳлиliga кўра хорижий мамлакатлар шартли равишда **3 та гуруҳга** ажратилган. Биринчи гуруҳдаги квота асосида ногиронлиги бўлган шахслар бандлигини таъминланмаган ҳар бир ўрин учун ойлик тўловлар ундирувчи, жумладан, **Франция, Германия** (бандлиги таъминланмаган фоизга кўра **160–270 АҚШ долл.**

10.1080/09687599.2020.1833311

⁶² Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities. Quota Schemes. Volume 1, 2. International Labour Organization 2019. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_735531/lang--en/index.htm; https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_735532/lang--en/index.htm

⁶³ Ўша жойда

эквивалентида), **Япония (380 АҚШ долл. эквивалентида), Хитой, Жанубий Корея, Польша** ва **Сербия** каби давлатлар қонунчилиги киритилиб уларда ундирилган тўловлар махсус жамғармалар орқали келгусида ногиронлиги бўлган шахслар бандлиги учун йўналтирилиши модели қўлланилади. Иккинчи гуруҳга **Россия, Қозоғистон, Украина, Перу, Венесуела** каби мамлакатларда мазкур талаб ижро этилмаган тақдирда **маъмурий жавобгарлик** чоралари қўлланилиши модели жорий этилган. Учинчи гуруҳдаги **Бразилия, Болгария, Чили, Греция, Филиппин** каби мамлакатларда қандай **жавобгарлик чоралари** қўлланилиши ноаниқдир⁶⁴.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг барча меҳнат муносабатларида ногиронлик белгисига кўра камситиш кўплаб хорижий мамлакатлар қонунчилиги билан таъқиқланган. Бундай қоидалар аксарият хорижий мамлакатларда дискриминация яъни камситиш ҳолатларига қарши қабул қилинган қонунларда белгилаб қўйилган. Бундай камситиш ҳолатларига йўл қўйилган тақдирда жавобгарлик чоралари ҳам турли мамлакатларда турлича белгиланган. Мисол учун, **Франция** Меҳнат кодексининг Л. 1146–1 ва Л. 2146–2-моддалари билан ногиронлиги бўлган шахсларни ногиронлик белгисига кўра меҳнат муносабатларида камситиш таъқиқланишига оид қоидалар бузилганлиги ҳолати бўйича фактлар аниқланган ҳолатларда айбдор шахслар **Франция** Жиноят кодексининг 225–2-моддасига кўра ишга қабул қилиш, интизомий жазо тайинлаш ва ишдан бўшатиш билан боғлиқ бўлса **3** йилгача озодликдан маҳрум қилиш ва **45 000 Евро жарима**⁶⁵ жазосига тортиладилар. Агарда бундай факт бўйича ҳали иш қўзғатилмаган бўлса **Франция** Жиноят процессуал кодексининг Д. 1-моддасига мувофиқ айбдор келишувга кўра

⁶⁴ Ўша жойда

⁶⁵ Code pénal. Article 225-2.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298?etatTexte=VIGUEUR&anchor=LEGISCTA000006165298#LEGISCTA000006165298

жабрланувчига компенсация сифатида жисмоний шахсга **3 000 Евро**, юридик шахсга **15 000 Евро** жаримани тўлаш мумкин бўлади. Бунда, таклиф қилинган келишув айбдор ёки жабрланувчи томондан қабул қилинган тақдирда ушбу битим прокурор томонидан тасдиқланиши лозим бўлади⁶⁶.

Испанияда Ижтимоий қонунчилик кодексининг “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари ва уларнинг ижтимоий интеграцияси тўғрисида”ги Қонунлар Консолидациясининг кўп моддаларида. Жумладан 5 ва 35-моддаларида меҳнат муносабатлари соҳасида ногиронлиги бўлган шахсларнинг камситилиши тақиқланиши белгиланган бўлиб, унинг 83-моддасига биноан иш ҳолатидан келиб чиқиб ушбу қондани бузганлар **30 мингдан 90 минг Еврогача** миқдорда жаримага тортилиши белгиланган⁶⁷. Бундан ташқари Испания Жиноят кодексининг 314-моддасида меҳнат соҳасида ногиронлик белгиси бўйича камситиш учун маъмурий жарима қўлланилгандан ҳамда ҳуқуқи бузилган шахс ҳуқуқини тикламаган, жумладан етказилган зарарни қопламагандан кейин содир этилган тақдирда **2 йилгача** озодликдан маҳрум қилиш жазоси тайинланиши назарда тутилган⁶⁸.

АҚШда меҳнат муносабатларида камситиш ҳолатлари Тенг иш имкониятлари комиссияси (U.S. Equal Employment Opportunity Commission (ЕЕОС) томонидан ҳам кўриб чиқилади ҳамда комиссия томонидан белгиланадиган жарималар тури дискриминация ҳолатига кўра фарқ қилиб, кичикроқ фирмалар учун **50 минг АҚШ долл.** миқдоридан **500** дан ортиқ ходимлари бор корхоналар учун **300 минг АҚШ долларигача** тайинланади⁶⁹.

⁶⁶ La protection contre les discriminations. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/article/la-protection-contre-les-discriminations>

⁶⁷ Legislación consolidada, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&p=20220401&tn=0>

⁶⁸ Legislación consolidada. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444&p=20220413&tn=1#>

⁶⁹ What Are the Consequences of Discrimination on the Job? By

Англо-саксон ҳуқуқ оиласидаги давлатларда бундай ҳолатлар суд низолари натижаси бўйича маънавий ва бошқа зарарлар кўринишида ундириш йўли билан ҳам ҳал қилинади. **Буюк Британияда** бундай ҳолатлар меҳнат низолари бўйича судларда кўрилиши ҳамда натижаси бўйича жавобгардан моддий зарар ундирилиши кўзда тутилган⁷⁰. Суд прецеденти амалиёти бундай ҳолатлар бўйича 2,5 минг Фунт-стерлингдан 2,5 миллион Фунт-стерлинггача зарарлар ундирилиши белгиланганини кўрсатади⁷¹.

Ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан дастлабки синов муддати қўлланилмаслиги масалалари бўйича хорижий мамлакатлардан тажрибаси кўриб чиқилганда бундай қоидалар МДХ давлатлари амалиётида мавжудлиги аниқланади. Жумладан, Тожикистон Республикаси Меҳнат кодексининг 28-моддаси 3-банди⁷² ҳамда Беларусь Республикаси Меҳнат кодексининг 28-моддаси 3-қисми⁷³га мувофиқ ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан дастлабки синов муддати қўлланилмаслиги белгиланган.

Patrick Gleeson, Ph. D., Updated February 06, 2019 <https://smallbusiness.chron.com/consequences-discrimination-job-1312.html>

⁷⁰Disability Discrimination Act 1995. 17A Enforcement, remedies and procedure. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/section/17A>

⁷¹ UK: Case Law: Disability Discrimination In 2021 – Lessons From Recent Decisions <https://www.mondaq.com/uk/employee-rights-labour-relations/1089762/case-law-disability-discrimination-in-2021-lessons-from-recent-decisions>;
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5ff83a2be90e0763a96023b7/Mr_D_Barrow_v_Kellog_Brown__Root__UK__Ltd_-_2303683_2018_Reserved_Judgment.pdf; <https://www.boyesturner.com/news-and-insights/tribunal-awards-25-million-record-disability-discrimination-award#:~:text=In%20Barrow%20v%20Kellog%20Brown,made%20by%20the%20Employment%20Tribunal.>

Legal Aid, Sentencing and Punishment of Offenders Bill <https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bills-acts/legal-aid-sentencing/eia-sentencing-punishment-laspo.pdf>

⁷²Трудовой Кодекс Республики Таджикистан. https://andoz.tj/docs/drugie-kodeksi/Code_%E2%84%968__Labor_code_RT_ru.pdf

⁷³Трудовой Кодекс Республики Беларусь. <https://трудовай-кодекс.бел/statya-28>

§ 3.2. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш тизими ва механизмлари самарадорлигини ошириш бўйича таклифлар

Тадқиқот иши давомида ногиронлиги бўлган шахсларнинг бошқалар билан тенг равишда меҳнат муносабатларида иштирок этишлари учун уларнинг имкониятларини ошириш, қўшимча кафолатларининг назарий-ҳуқуқий таҳлили, бу борадаги мавжуд тизим, уларни янада мустаҳкамлаш ҳамда такомиллаштириш бўйича долзарб муаммолар ва хорижий тажриба кўриб чиқилди. Юқоридаги таҳлиллар, шу жумладан қайд этиб ўтилган муаммолар ва хорижий тажрибадан келиб чиққан ҳолда ушбу параграфда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш тизими ва механизмлари самарадорлигини ошириш бўйича таклифлар ёритилади.

Жумладан, қўшимча ҳуқуқий механизмлар мавжуд эмаслиги туфайли ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлашиши ва меҳнат фаолиятини давом эттиришда қийинчиликлар ва ортиқча жараёнлардан ўтишларига сабаб бўлаётгани, ногиронлиги бўлган шахслар ишга жойлашиш учун тиббий экспертиза туфайли бошқалардан фарқли равишда ортиқча **тартиб-таомилдан ўтишга** мажбур бўлишларига оид муаммоларни бартараф этиш учун нафақат давлат идоралари балки мулкчилик шаклидан қатъи назар барча ташкилотлар учун мажбурий ва норматив кучга эга бўлган **Классификатор** ҳамда **Минимал мажбуриятлар рўйхатини** ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш зарур бўлади. Шу билан бирга, мазкур воситалар ишлаб норматив-ҳуқуқий ҳужжат билан тасдиқлангандан сўнг Меҳнат кодексининг 214-моддасига иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ногиронлиги бўлган шахсни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шартлиги тўғрисидаги қондани чиқариб ташлаб, вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтказиши шартлиги ҳақидаги қондани қолдириш мақсадга мувофиқ. Бунда, мазкур моддада ногиронлиги бўлган

шахслар Классификатор ва Минимал мажбуриятлар рўйхати асосида ишга қабул қилинишлари тўғрисидаги қондани белгилаш зарур.

Таъкидлаш лозимки, ушбу мақсадда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 21.12.2021 йилдаги “Ногиронлиги бўлган шахсларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларнинг бандлигига кўмаклашиш ҳамда ижтимоий фаоллигини янада оширишга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ–57-сонли қарорининг 7-банди “б” кичик бандида 2022 йил 1 апрелга қадар давлат идораларида **(шу жумладан бошқа хўжалик юритувчи субъектларда)** ногиронлиги бўлган шахсларнинг фаолият олиб бориши учун иш ўринлари ва касбларни мослаштириш бўйича тавсиялар, шунингдек, **улар фаолият кўрсатиши мумкин бўлган касб ва лавозимлар рўйхатини тасдиқлашни назарда тутувчи Ҳукумат қарори лойиҳасини** ишлаб чиқиш бўйича вазифа белгиланган. Албатта, Ўзбекистон Республикаси Президентининг қарори билан давлат идорадаларида ногиронлиги бўлган шахсларнинг фаолият кўрсатиши учун Классификатор ишлаб чиқиш борасида вазифа белгилангани ушбу соҳа ривожланиши учун катта хизмат қилади. Бироқ, юқорида таҳлил қилинганидек Классификатор мавжуд эмаслиги сабабли ногиронлиги бўлган шахсларнинг турли тўсиқ ва ортиқча жараёнларга дуч келиши бу фақатгина давлат идораларига ишга жойлашиш ва фаолият кўрсатиш учун эмас балки **бутун меҳнат бозорига, яъни мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхона, муассасаса, ташкилотларда** меҳнат муносабатларини амалга ошириш учун тааллуқли тизимли муаммодир. Шу сабабли, **мулкчилик шаклидан қатъи назар барча ташкилотлар учун мажбурий бўлган Классификатор, яъни ногиронлиги бўлган шахслар фаолият кўрсатиши мумкин бўлган касб ва лавозимлар рўйхатини** ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш лозим.

Меҳнат кодексининг 84-моддасида белгиланган дастлабки синов шарти ногиронлиги бўлган шахслар учун фақатгина корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан юборилган ҳолларда

кўлланилмаслигига оид қоидани янги ишга жойлашган ногиронлиги бўлган шахсларнинг иш жойини сақлаб қолиши учун кафолатларни мустаҳкамлаш зарурати мавжуд. Шунга кўра, Меҳнат кодексининг 84-моддасининг 3-қисмига **ногиронлиги бўлган шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги** бўйича ўзгартириш киритиш таклиф этилади.

Ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан жамиятда мавжуд бўлган “ёрлик илиш” (“стигматизация”) каби ҳолатларнинг меҳнат муносабатларига бўлган салбий оқибатлари, шунингдек ногиронлиги бўлган шахсларнинг иш жойини сақлаб қолиш имкониятларини ошириш мақсадида меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилган ҳолатларда барча ногиронлиги бўлган шахсларга имтиёзни назарда тутиш мақсадга мувофиқ. Хусусан, Меҳнат кодексининг 103-моддасида белгиланган иш берувчи томонидан ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони ва иш ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатида ишда қолдириш бўйича малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқори бўлган ходимларга имтиёзли ҳуқуқ берилиши, малакаси ва меҳнат унумдорлиги тенг бўлган ҳолатларда эса **барча ногиронлиги бўлган шахсларга** афзаллик берилиши бўйича ўзгартириш киритиш таклиф этилади. Амалда мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки **касб касаллигини орттирган ҳамда уруш ногиронларидан** бошқа **ногиронлиги бўлган шахслар** учун бундай афзаллик кўзда тутилмаган. Барча ногиронлиги бўлган шахсларга қўшимча ҳуқуқий кафолатнинг белгиланиши турли ижтимоий сабабларга кўра ишга жойлашишда қийинчиликларга дуч келишларини инобатга олган ҳолда уларнинг иш жойларини сақлаб қолишда ҳимоя қилишга хизмат қилган бўлар эди.

Ногиронлиги бўлган шахснинг меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланиш борасида миллий қонунчилик ҳужжатларида муайян қоидаларга аниқликлар киритиш

зарурати мавжуд. Жумладан, мавжуд нормалар кўпроқ ишга жойлашаётган ногиронлиги бўлган шахсларнинг эмас, банд бўлган яъни ишга жойлашганларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни назарда тутди. Шу сабабли ҳам юқорида кўриб чиқилган халқаро ва хорижий мамлакатлар тажрибаларини инобатга олган ҳолда ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлашишлари учун бирламчи аҳамият касб этувчи монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланиш ҳуқуқи таъсирчан амалга оширилишини таъминлаш учун қонунчилик нормаларини аниқлаштириш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Қонунчилик ҳужжатларига, жумладан, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги ва “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида” Қонунларга ногиронлиги бўлган шахслар бошқалар билан бир қаторда ишга жойлашишлари ва ишни давом эттиришлари учун ўзига хос талабаларга мувофиқ бўлган иш жойи меҳнат шароитларига эга бўлиш ҳуқуқига эга эканликлари, башарти номутаносиб мажбуриятлар юкланмайдиган тақдирда иш берувчи бундай мажбуриятларни таъминлаши шартлиги тўғрисида тегишли қоидалар киритилиши лозим. Ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш ўринлари мослаштирилгани ҳолати бўйича аттестациядан ўтказиш муддатини дастлабки ташкил этилган иш ўринлари учун 60 кун этиб белгилаш мақсадга мувофиқ. Ушбу чоралар, шунингдек, Конвенциянинг 27-моддасида кўзда тутилган меҳнат бозори ва ишлаб чиқариш муҳити ногиронлиги бўлган шахслар учун очик, инклюзив ва иштирок этиш имконияти таъминланишига оид талаблар рўёбга чиқарилишига хизмат қилади.

Ходимлари сони 20 нафардан ортиқ бўлган ташкилотларда 3 фоизлик квоталар орқали ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш самарадорлигини ошириш, бу орқали амалда қанча захирага олинган иш ўринлари мавжудлиги, уларнинг қанча қисми банд ва қанча қисми бўш эканлигини доимий ва шаффоф мониторингини юритиш имкониятини таъминловчи ахборот портали жамоатчилик назорати билан таъминланиши тўғрисида қонунчилик ҳужжатларида тегишли нормаларни белгилаш

таклиф этилади. Бундан ташқари юқорида кўриб ўтилган хорижий мамлакатлар тажрибасидан келиб чиққан ҳолда корхоналарга уларнинг ўзига хос иш хусусиятларига эга бўлишларини инобатга олган ҳолда танлаш ҳуқуқининг берилиши яъни ёки 3 фоизлик квота орқали ногиронлиги бўлган шахсларни ишга жойлаштириш ёхуд ушбу квотага тўғри келадиган ҳар бир иш ўринлари бўйича Меҳнат вазирлигининг Бандликка кўмаклашиш жамғармасига ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида ойлик мажбурий тўловлар тўлаш механизмини жорий этиш таклиф этилади. Бунда, қонунчиликка мазкур тўловлардан тушган маблағлар ногиронлиги бўлган шахслар учун махсус иш ўринлари яратишга йўналтирилишини белгилаб қўйиш лозим бўлади.

Меҳнат муносабатларида ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан салбий қарашлар ва чеклашлар сабабли Конвенциянинг 27-моддасида ҳамда “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуннинг 42-моддасида барча меҳнат муносабатларида, жумладан ишга қабул қилиш, ишга ёллаш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш, ишни сақлаб қолиш, хизматда (ишда) лавозим бўйича кўтарилиш, хавфсиз меҳнат шароитлари таъминланишида ногиронлик белгисига кўра камситиш тақиқланиши бўйича императив норманинг ишлаши учун ушбу қоида бузилган тақдирда қандай чора кўрилиши бўйича ҳуқуқий механизмни белгилаш зарурати мавжуд. Ушбу мақсадда Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисидаги қонунчиликни бузиш учун жавобгарлик чораси кўзда тутилган 51¹-моддасини янги қисм билан тўлдириб барча меҳнат муносабатларида, жумладан ишга қабул қилиш, ишга ёллаш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш, ишни сақлаб қолиш, хизматда (ишда) лавозим бўйича кўтарилиш, хавфсиз меҳнат шароитлари таъминланишида ногиронлик белгисига кўра камситиш учун маъмурий жавобгарлик белгилаш таклиф этилади. Бундан ташқари, қандай ҳолатлар камситиш ҳолати деб аниқланиши ва топилиши бўйича жумладан Меҳнат вазирлиги, Адлия вазирлиги каби масъул вазирлик ва ташкилотлар

томонидан методологик норматив-ҳуқуқий ҳужжат ишлаб чиқилиши лозим бўлади.

Меҳнат кодекси моддаларида ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқларини тизимли равишда баён этиш зарурати мавжуд. Ушбу масала бўйича Ш.Исмоилов томонидан ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишда тизимлиликни таъминлаш ва ҳуқуқни қўллашни соддалаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятларига бағишланган алоҳида “Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари” номли боб билан тўлдириш лозимлиги тўғрисидаги фикр илгари сурилган⁷⁴. Мазкур фикрга қисман яъни ногиронлиги бўлган шахслар учун қўшимча кафолатлар алоҳида ва тизимлаштирилган тарзда баён этилишига қўшиламан. Бироқ, Меҳнат кодексининг амалдаги тузилиш ва шунингдек ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларига оид қоидаларнинг ҳажмини инобатга олиб уларни алоҳида боб сифатида эмас Меҳнат кодексининг XIV Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча кафолат ва имтиёзлар бобини “Ногиронлиги бўлган шахслар учун қўшимча кафолатлар” деб номланадиган 4-параграф билан тўлдириш таклиф этилади.

⁷⁴ Ш.Исмоилов. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари. Юридик фанлари доктори (Doctor of Science) илмий даражасини олиш учун тайёрланган диссертация, Қўлёзма ҳуқуқида УДК 349.222.2(043.5)(575.1), 2020 йил.

ХУЛОСА

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқларини таъминлаш масалалари мавзусида магистрлик диссертацияси тадқиқоти натижасида илмий-назарий хулосалар ҳамда амалий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилди.

I. Илмий-назарий хулоса ва тавсиялар:

1. Қуйидаги тушунчаларга муаллифлик таърифлари ишлаб чиқилди ва қонунчиликка киритиш таклиф этилди:

ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқи – одатдаги ёки мослаштирилган меҳнат шароитларга эга иш жойларида ногиронлиги бўлган шахснинг ўзи танлаган ва эркин рози бўлган меҳнат фаолияти, шунингдек, қонунчиликда тақиқланмаган якка тартибдаги фаолият ёки бошқа фаолиятни улардаги муносабатларнинг барча шаклларида ногиронлик белгисига кўра камситилмаган ҳолда амалга ошириш ҳамда бу орқали даромадга эга бўлишга қаратилган ҳуқуқдир;

ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш – ногиронлиги бўлган шахсларнинг корхона, муассаса, ташкилотлардаги иш жойларида, шунингдек, қонунчиликда тақиқланмаган якка тартибдаги фаолият ёки бошқа фаолиятни улардаги муносабатларнинг барча шаклларида ногиронлик белгисига кўра камситилмаган ҳолда амалга оширишларига қаратилган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий қоидалар, ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва бошқа механизмлар, дастурлар, режалар асосида уларнинг даромад топишга йўналтирилган фаолиятини рўёбга чиқариш ва бандлигига кўмаклашишга оид ҳуқуқий ва ташкилий чора-тадбирлар тизими.

2. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқи ва бандлигини таъминлаш, уларнинг меҳнат муносабатларларида бошқалар билан тенг иштирок этишлари учун имкониятларини оширишларига қаратилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар таҳлил қилиниб 3 та босқич, яъни I босқич

1991–1999 йиллар, II босқич 2008–2013 йиллар, III босқич – 2017 йилдан ҳозирги вақтга қадар бўлган даврда қабул қилинган тўғрисида хулоса ишлаб чиқилиб ушбу даврдаги ҳужжатларнинг мазмун-моҳияти ва ўзига хос хусусиятлари кўрсатиб ўтилди.

3. Амалдаги қонунчилик ҳужжатларидаги ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлашга оид қоидалар қуйидаги 2 поғонали тизимга ажратилди:

а) меҳнат бозорида барча ишга жойлашиш учун талабгор бўлган фуқаролар ва ходимлар фойдаланадиган меҳнат ҳуқуқлари;

б) юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар қаторида ногиронлиги бўлган шахслар учун алоҳида белгиланган ҳуқуқлар.

4. Ногиронлиги бўлган шахслар учун белгилаган алоҳида ҳуқуқлар қонунчилик ҳужжатларида белгиланган фарқланишларга кўра ҳам таҳлил қилиниб улар ўз навбатида қуйидаги 2 та гуруҳга таснифланди:

а) ногиронлик белгилари, касаллик турлари ва оғирлигига кўра қўлланиладиган ҳуқуқлар;

б) ногиронлик олиниши ёки орттирилиши сабабларига боғлиқ ҳолда қўлланиладиган ҳуқуқлар.

5. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш жараёнида турли тўсиқларга учрашлари ҳолатини инобатга олиб улар учун қўшимча кафолат ва давлат ғамхўрлиги (де-дискриминация ёки ижобий дискриминация ёхуд инглиз тилидаги “affirmative action”) зарурати юқори аҳамиятга эга эканлиги, бундай тажриба халқаро даражада, шунингдек, хорижий мамлакатларда ҳам кенг қўлланилиши амалий мисоллар билан кўрсатиб берилди.

II. Тадқиқот натижаларига мувофиқ ишлаб чиқилган амалий, ташкилий-институционал таклифлар:

6. Ўрганиш давомида, ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат

ҳуқуқини ҳамда бандлигини таъминлаш бўйича турли ёндашувлар кўриб чиқилди, уларнинг ижобий ва салбий жihatлари ўрганилди. Яқунда, ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлишиш, иш жойини сақлаб қолиш имкониятларини ошириш ҳамда бандлигини таъминлашнинг мақбул усули таклиф этилди.

7. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлашишда турли тўсиқларни бартараф этиш учун мулкчилик шаклидан қатъи назар барча ташкилотлар учун мажбурий бўлган Классификатор ва Минимал мажбуриятлар рўйхатини белгилаш каби бандликка кўмаклашувчи механизмларни жорий этиш бўйича таклиф берилди. Таҳлил жараёнида жорий тизимидаги муаммолар ва қийинчиликлар, янги тизимнинг ижобий натижалари кўрсатиб берилди.

8. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлашга хизмат қилувчи 3 фоизлик минимал иш ўринларини белгилаш ва жойлаштириш механизмининг самарадорлигини оширишга хизмат қилувчи ахборот-технологиялари орқали мониторинг қилиш имконини берувчи назорат тизимини жорий қилиш, бунда жамоатчилик назорати механизмларидан кенг фойдаланиш бўйича таклиф илгари сурилди. Хорижий мамлакатлар тажрибасидан келиб чиққан ҳолда корхоналарга уларнинг ўзига хос иш хусусиятларига эга бўлишларини инобатга олиб, танлаш ҳуқуқининг берилиши яъни 3 фоизлик квота орқали ногиронлиги бўлган шахсларни ишга жойлаштириш ёки ушбу квотага тўғри келадиган ҳар бир иш ўринлари бўйича Меҳнат вазирлигининг Бандликка кўмаклашиш жамғармасига ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида ойлик мажбурий тўловлар тўлаш механизминини жорий этиш, қонунчиликка мазкур тўловлардан тушган маблағлар ногиронлиги бўлган шахслар учун махсус иш ўринлари яратишга йўналтирилишини белгилаб қўйиш таклиф этилди.

Соҳада ахборот-технологиялари ва жамоатчилик назорати механизмларини қўллаш давлат назорати учун йўналтирилувчи

ресурсларни ҳам муқобиллаштиришга хизмат қилиши кўрсатиб ўтилди.

9. Шунингдек, мазкур 3 фоизлик минимал иш ўринларини белгилаш механизми дунёнинг 103 та мамлакатадаги мавжуд тизим таҳлили бўйича тадқиқотлар асосида кўриб чиқилиб амалдаги 20 нафардан ортиқ ходимлар ишлайдиган ташкилотлардаги ходимлар ўртача сонига нисбатан 3 фоизлик талаб мақбул эканлиги қўллаб-қувватланди.

10. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини рўёбга чиқаришда монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланиш ҳуқуқининг (“accessibility”) юқори аҳамиятга эга эканлиги тасдиқланди. Бу борада илғор хорижий мамлакатлар тажрибаси асосида иш жойлари меҳнат шароитларини мослаштириш бўйича талабларни белгилаш бўйича таклифлар ишлаб чиқилди.

III. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлашга қаратилган қонун ва қонун ости ҳужжатларини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар:

11. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлашиши ва меҳнат фаолиятини давом эттиришда ортиқча тартиб-таомилдан ўтиш борасидаги муаммоларни бартараф этиш учун нафақат давлат идоралари балки мулкчилик шаклидан қатъи назар барча ташкилотлар учун мажбурий бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжат ишлаб чиқиш **Классификатор** ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш таклиф этилди.

12. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини рўёбга чиқаришда турли тўсиқлар вужудга келмаслиги учун **Минимал мажбуриятлар рўйхатини** ишлаб чиқиш ва норматив-ҳуқуқий ҳужжат билан мустаҳкамлаб қўйиш таклифи илгари сурилди.

13. Классификатор ва Минимал мажбуриятлар рўйхати норматив-ҳуқуқий ҳужжат билан тасдиқлангандан сўнг Меҳнат кодексининг 214-моддасига иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ногиронлиги бўлган шахсни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил

қилиши шартлиги тўғрисидаги қондани чиқариб ташлаб, вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтказиши шартлиги ҳақидаги қондани қолдириш мақсадга мувофиқ бўлади. Бунда, мазкур моддада ногиронлиги бўлган шахслар Классификатор ва Минимал мажбуриятлар рўйхати асосида ишга қабул қилинишлари тўғрисидаги қондани киритиш зарурлиги қайд этилди.

14. Ишга янги жойлашган ногиронлиги бўлган шахсларнинг иш жойини сақлаб қолиши учун кафолатларни мустаҳкамлаш учун Меҳнат кодексининг 84-моддасининг 3-қисмига ногиронлиги бўлган шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги бўйича ўзгартириш киритиш таклиф этилди.

15. Иш берувчи томонидан ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони ва иш ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатида ишда қолдириш бўйича малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқори бўлган ходимларга имтиёзли ҳуқуқ берилиши, малакаси ва меҳнат унумдорлиги тенг бўлган ҳолатларда эса барча ногиронлиги бўлган шахсларга афзаллик берилиши бўйича Меҳнат кодексининг 103-моддасига ўзгартириш киритиш бўйича таклиф илгари сурилди.

16. Ногиронлиги бўлган шахснинг меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун монеликсиз ҳаракатланиш ва фойдаланиш борасида миллий қонунчилик ҳужжатларида муайян қоидаларга аниқликлар киритиш учун “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги ва “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида” Қонунларга ногиронлиги бўлган шахслар бошқалар билан бир қаторда ишга жойлашишлари ва ишни давом эттиришлари учун ўзига хос талабаларга мувофиқ бўлган иш жойи меҳнат шароитларига эга бўлиш ҳуқуқига эга эканликлари, башарти номутаносиб мажбуриятлар юкланмайдиган тақдирда иш берувчи бундай мажбуриятларни таъминлаши шартлиги тўғрисида қоидалар киритилиши лозимлиги таклифи берилди.

17. Ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш ўринлари мослаштирилгани ҳолати бўйича аттестациядан ўтказиш муддатини дастлабки ташкил этилган иш ўринлари учун 60 кун этиб белгилаш бўйича тавсиялар берилди.

18. Ходимлари сони 20 нафардан ортиқ бўлган ташкилотларда 3 фоизлик квоталар орқали ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш бўйича қонунчилик талаби бўйича корхоналар учун муқобил танлов механизмини жорий этиш таклиф этилди. Жумладан, юқорида кўриб ўтилган хорижий мамлакатлар тажрибасидан келиб чиққан ҳолда корхоналарга уларнинг ўзига хос иш хусусиятларига эга бўлишларини инобатга олган ҳолда танлаш ҳуқуқининг берилиши яъни ёки 3 фоизлик квота орқали ногиронлиги бўлган шахсларни ишга жойлаштириш ёхуд ушбу квотага тўғри келадиган ҳар бир иш ўринлари бўйича Меҳнат вазирлигининг Бандликка кўмаклашиш жамғармасига ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан ойлик мажбурий тўловлар тўлаш механизмини жорий этиш мақсадга мувофиқлиги кўрсатиб ўтилди. Бунда, қонунчиликка мазкур тўловлардан тушган маблағлар ногиронлиги бўлган шахслар учун махсус иш ўринлари яратишга йўналтирилишини белгилаб қўйиш лозим бўлади.

19. Барча меҳнат муносабатларида, жумладан ишга қабул қилиш, ишга ёллаш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш, ишни сақлаб қолиш, хизматда (ишда) лавозим бўйича кўтарилиш, хавфсиз меҳнат шароитлари таъминланишида таъқиқланган ногиронлик белгисига кўра камситиш ҳолати юз берган тақдирда жавобгарликни белгилаш мақсадида Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 51¹-моддасини янги қисм билан тўлдириб ушбу ҳолатлар учун маъмурий жавобгарлик белгилаш таклифи берилди.

20. Меҳнат муносабатларининг барча шаклларида қандай ҳолатлар камситиш ҳолати деб аниқланиши ва топилиши бўйича жумладан Меҳнат вазирлиги, Адлия вазирлиги каби масъул вазирлик ва ташкилотлар

томонидан методологик норматив-ҳуқуқий ҳужжат ишлаб чиқилиши лозим бўлади.

21. Меҳнат кодекси моддаларида ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқларини тизимли равишда баён этиш мақсадида Меҳнат кодексининг XIV Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча кафолат ва имтиёзлар бобини “Ногиронлиги бўлган шахслар учун қўшимча кафолатлар” деб номланадиган 4-параграф билан тўлдириш ҳамда бу борадаги нормаларни мазкур параграфда баён этиш таклиф қилинди.

СЎРОВНОМА

Хурматли фуқаролар! Ушбу сўровнома ногиронлиги бўлган шахслар учун тузилган бўлиб, уларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш масалалари юзасидан олиб борилаётган тадқиқот иши доирасида амалдаги тизимни такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш мақсадида ўтказилмоқда. / Уважаемые граждане! Данный опрос предназначен для людей с инвалидностью для разработки предложений по совершенствованию существующей системы в рамках исследования вопросов обеспечения их трудовых прав.

Сўровномада иштирок этиб, ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш бўйича мавжуд тизим самарадорлигини оширишга ўз ҳиссангизни қўшинг. / Примите участие в опросе и внесите свой вклад в повышении эффективности существующей системы обеспечения права на труд лиц с инвалидностью.

Фикр-мулоҳазалар умумлаштирилиб, қонунчилик ҳужжатларини такомиллаштириш учун фойдаланилади. / Отзывы будут обобщаться и использоваться для совершенствования законодательства.

Сизнинг фикрингиз биз учун жуда муҳим! / Ваше мнение очень важно для нас!

(Сўровнома Google forms шаклида ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш бўйича махсус телеграм канал Ishplus.uz (1 171 нафар обуначи) ҳамда ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқлари ҳимояси билан шуғулланувчи Улугбек Маматхоновнинг телеграм (283 нафар обуначи) каналида эълон қилинди. Иштирок этганлар сони 55 нафар)

1. Тиббий ҳулоса ёки ногиронлиги бўлган шахс гувоҳномасида меҳнатга лаёқатсиз деб белгиланган бўлсада ўзингизни муайян меҳнат тури билан шуғуллана оламан деб ҳисоблайсизми (ногиронликнинг оғир тури белгиланган ҳолатлар бундан мустасно)? / Считаете ли вы себя способным заниматься тем или иным видом трудовой деятельности, даже если в вашей медицинской справке или удостоверении об инвалидности указано, что вы нетрудоспособны (за исключением случаев, когда установлен тяжелый вид инвалидности)?

а) Тиббий ҳулосада кўрсатилганидек, ўзимни меҳнат тури билан шуғуллана олмайман деб ҳисоблайман / Как указано в медицинском

заклучении, я считаю себя неспособным заниматься трудовой деятельности (18 фоиз)

б) Тиббий хулосадан қатъи назар ўзимни муайян меҳнат тури билан шуғуллана оламан деб ҳисоблайман / Независимо от медицинского заключения, считаю себя способным заниматься определенным видом трудовой деятельности (82 фоиз)

2. Иш берувчилар томонидан атайин ишга қабул қилишни рад этиш мақсадида қандай сабаблар кўрсатилишига дуч келгансиз? Какие причины были указаны если Вы оказались в ситуации, когда работодатель преднамеренно отказывал в приеме на работу?

а) иш вазифалари сунъий ошириб кўрсатилишига / искусственное повышение трудовых обязанностей (33 фоиз)

б) аниқ асосга эга бўлмаган ҳолда муайян ишни бажариш учун кўпроқ жисмоний куч талаб қилинишига / необходимости больше физических возможностей для выполнения конкретной задачи без четкой причины (22 фоиз)

в) камситилиш ҳолатлари билан боғлиқ сабабларга / причины, связанные со случаями дискриминации (27 фоиз)

г) бундай ҳолатга дуч келмаганман / не сталкивался(лась) с такой ситуацией (14 фоиз)

д) бошқа: баъзида иш бераман деб айтишади ва бир оз ўтгандан сўнг бошқа одамни ишга олганлари ҳақида айтишади (*1 та жавоб*), масофавий иш тартиби мавжуд эмас (*1 та жавоб*)

3. Сиз яшайдиган туман ёки шаҳарда ногиронлиги бўлган шахслар учун 3 фоизлик квота бўйича жами қандай лавозим бўйича ва нечта иш ўрни, қайси корхоналарда ваканциялар мавжудлиги тўғрисида маълумотга эгамисиз? / Есть ли у Вас информация о том какие на основе 3-процентной квоты для людей с инвалидностью имеются должности в районе или городе где вы проживаете и сколько рабочих мест, на каких предприятиях имеются вакансии?

а) Йўқ, бундай маълумотга эга эмасман / Нет, не владею такой информацией (82 фоиз)

б) 3 фоизлик квота (минимал иш ўринларини белгилаш) ўзи нима эканлиги ҳақида маълумотга эга эмасман / Я не знаю, что такое 3-процентная квота (определение минимальных рабочих мест) (11 фоиз)

в) Ҳа, 3 фоизлик квота бўйича мавжуд иш ўринлари бўйича тўлиқ маълумотга эгаман / Да, у меня есть полная информация о доступных вакансиях по 3-процентной квоте (7 фоиз)

4. Сиз ишга жойлашмоқчи бўлган ёки ўзингиз ишлайдиган корхонада иш жойларининг ногиронлиги бўлган шахсларга мослаштирилганлиги даражасини қандай баҳолайсиз? / Как вы оцениваете, в какой степени рабочие места в предприятии, в которой Вы хотели трудоустроиться или работаете, приспособлены для людей с инвалидностью?

а) қониқарсиз / неудовлетворительно (60 фоиз)

б) қониқарли / удовлетворительно (22 фоиз)

в) яхши / хорошо (9 фоиз)

г) аъло / отлично (9 фоиз)

5. Иш берувчилар ёки раҳбарингиз томонидан Сизга ёки ногиронлиги бўлган танишингизга қандай салбий муносабатда бўлиш ҳолатига дуч келгансиз? / Какому отрицательному отношению работодателя или руководства к Вам или Вашему знакомому с инвалидностью вы сталкивались во время трудовых отношений?

а) имкон қадар тезроқ ишдан бўшатишга уриниш / стремление уволить как можно скорее (18 фоиз)

б) самарасиз ходим сифатида муносабатда бўлиш / отношение в качестве неэффективного работника (11 фоиз)

в) лавозимда кўтарилишга қаршилик қилиш / сопротивление продвижению по службе (4 фоиз)

г) иш жойини мослаштиришни рад этиш / отказ от приспособления рабочего места (7 фоиз)

д) юқорида кўрсатилган барча ҳолатларга дуч келганман / Я сталкивался со всеми вышеперечисленными ситуациями (31 фоиз)

е) ҳеч қандай салбий муносабатга дуч келмаганман / не сталкивался с каким-либо отрицательным отношением (29 фоиз)

6. Қонунчиликка ишга янги жойлашган ногиронлиги бўлган шахслар иш жойини сақлаб қолиши учун дастлабки синов муддати нафақат 3 фоизлик квота орқали ишга жойлашган ногиронлиги бўлган шахсларга

нисбатан, балки барча ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан қўлланилмаслигига оид ўзгартириш киритилишига муносабатингиз? / Как бы Вы отнеслись к поправке в законодательства в целях повышения защиты сохранения работы вновь трудоустроенных в части, что испытательный срок не будет применяться на всех лиц с инвалидностью, а не только на лиц с инвалидностью, трудоустроенных на основе 3-процентной квоты?

- а) Қўшиламан / Положительно (82 фоиз)
- б) Қўшилмайман / Отрицательно (18 фоиз)

7. Иш берувчи ёки раҳбарингиз томонидан ҳеч ошкора ёки яширин камситиш ҳолатларига дуч келганмисиз ва бунинг учун алоҳида конунчиликда алоҳида жавобгарлик белгилашни лозим деб ҳисоблайсизми? Подвергались ли вы когда-либо с какой-либо явной или скрытой дискриминацией со стороны вашего работодателя или руководителя и считаете ли вы необходимым установить за это специальную ответственность в законодательстве?

- а) Ҳа / Да (71 фоиз)
- б) Йўқ / Нет (29 фоиз)

8. Сизнингча иш жойини ногиронлиги бўлган шахслар талабларига мослаштириш иш берувчилар мажбуриятига кириши тўғрисида конунчиликда аниқ талаблар белгилаш зарурми? / На ваш взгляд, нужно ли устанавливать в законодательстве четкие требования по приспособлению рабочего места к требованиям людей с инвалидностью?

- а) Ҳа / Да (95 фоиз)
- б) Йўқ / Нет (5 фоиз)

9. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун қўшимча ҳуқуқий ёрдамга эҳтиёж мавжуд деб ҳисоблайсизми? / Считаете ли вы, что есть необходимость для дополнительной юридической помощи для защиты трудовых прав лиц с инвалидностью?

а) бепул адвокатлик хизмати ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун самарали ёрдам берган бўлар эди / бесплатная адвокатская помощь помогла бы эффективной защите трудовых прав людей с инвалидностью (76 фоиз)

б) меҳнат органлари томонидан ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича амалга оширилаётган чораларни етарли деб ҳисоблайман / меры, принимаемые органами по труду по защите трудовых прав людей с инвалидностью, считаю достаточными (13 фоиз)

в) ногиронлигим бўлиб, ўз ҳуқуқларимни ҳеч қандай тўсиқ ва муаммоларсиз ўзим ҳимоя қила оламан ва қўшимча ҳуқуқий ёрдамга эҳтиёжим мавжуд эмас деб ҳисоблайман / Будучи лицо с инвалидностью считаю, что могу защищать свои права без каких-либо препятствий и проблем и мне не нужна дополнительная юридическая помощь (13 фоиз)

10. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш учун қонунчиликни такомиллаштириш бўйича қандай таклиф берган бўлар эдингиз? Что бы вы предложили для усовершенствования законодательства для обеспечения трудовых прав людей с инвалидностью?

21 тадан ортиқ жавоблар. Улар қаторида:

“Ногиронлиги бўлган кишиларни камситганлиги учун жиноий жавобгарлик киритишни маслаҳат бераман. Чунки бундай жавобгарлик кўплаб ривожланган давлатларда жорий этилган. Шунингдек, ногиронларни ҳар томонлама қўллаб қувватлашни таклиф қиламан;

Иложи бўлса корхона томонидан машина тақдим этилса ишга бориб келиш учун ва уни ногиронлиги бўлган ходим ойлигидан ёки ўз маблағидан ойма-ой тўласа, енгиллаштирилган тўлов қилинса;

Мен ўзим муҳтарам Ш.Мирзиёев ташаббуслари билан ташкил этилган олий таълимга 2 фоизли квота асосида ўқишга кирганман. Ҳозирда 3-курсни битираяпман. Чет тилини ўрганолмаяпман. Магистратурага ҳам қўшимча 2 фоизли квота ажратиб беринглар илтимос. Шу масалани кўриб чиқинглар илтимос;

Ногиронлиги бўлган шахсларни меҳнат ҳуқуқлари ҳақида ҳамма соғлом инсонлар ҳам маълумотга эга бўлишса, қонунда ҳам бунга (*камситилишига*) йўл қўйилмаса яхши бўлар эди, қонунчилик ҳам ногиронларни камситган инсонни қонун бўйича жазолаши керак”.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ПРЕЗИДЕНТИ
ҚАРОРИ

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 21 декабрдаги
“Ногиронлиги бўлган шахсларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш,
уларнинг бандлигига кўмаклашиш ҳамда ижтимоий фаоллигини
янада оширишга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги
ПҚ–57-сон қарорига ўзгартириш киритиш тўғрисида

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш, уларнинг ишга жойлашиши жараёнларини соддалаштириш ва ортиқча тўсиқларни бартараф этиш мақсадида:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 21 декабрдаги “Ногиронлиги бўлган шахсларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларнинг бандлигига кўмаклашиш ҳамда ижтимоий фаоллигини янада оширишга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ–57-сон қарориди:

7-банд “б” кичик банди қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

“Тиббий-ижтимоий хизматларни ривожлантириш агентлиги (А. Инаков) Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги (Э. Мухитдинов) ҳамда Адлия вазирлиги (Р. Давлетов) билан биргаликда 2022 йил 1 октябрга қадар қуйидагиларни тасдиқлашни назарда тутувчи Ҳукумат қарори лойиҳаларини Вазирлар Маҳкамасига киритсин:

мулкчилик шаклидан қатъи назар барча ташкилотларда ногиронлиги бўлган шахсларнинг фаолият олиб бориши учун иш ўринлари ва касбларни мослаштириш бўйича тавсиялар, шунингдек, улар фаолият кўрсатиши

мумкин бўлган касб ва лавозимлар рўйхатини;

барча касб ва хизматлар бўйича Лавозимлар учун минимал функционал мажбуриятлар рўйхатини”.

2. Мазкур қарорнинг ижросини назорат қилиш Ўзбекистон Республикасининг Бош вазири А.Н. Арипов зиммасига юклансин.

Ўзбекистон Республикаси

Президенти

Ш. Мирзиёев

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ
ҚОНУНИ**

**Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига
ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида**

1-модда. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган 161-І-сонли Қонуни билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, № 2, 65-модда; 1998 йил, № 5-6, 102-модда, № 9, 181-модда; 1999 йил, № 1, 20-модда, № 5, 112, 124-моддалар, № 9, 229-модда; 2001 йил, № 5, 89-модда, № 9-10, 182-модда; 2002 йил, № 1, 20-модда, № 9, 165-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2005 йил, № 9, 312-модда) қуйидаги ўзгартиш ва қўшимчалар киритилсин:

1) 84-моддасининг 3-қисми “уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар,” сўзларидан кейин “ногиронлиги бўлган шахслар” сўзлари билан тўлдирилсин;

2) 103-моддасининг 2-қисми қуйидаги 8-банд билан тўлдирилсин:

“8) ногиронлиги бўлган шахслар”;

3) 214-модданинг

а) 1-қисм тўртинчи хатбошиси чиқариб ташлансин;

б) 214-моддасининг қуйидаги 2-қисм билан тўлдирилсин:

“Ногиронлиги бўлган шахсларни мос ишга қабул қилиш Ногиронлиги бўлган шахслар фаолият кўрсатиши мумкин бўлган касб ва лавозимлар рўйхати ҳамда Лавозимлар учун минимал функционал мажбуриятлар

рўйхатига мувофиқ амалга оширилади. Иш берувчи иш давомида ногиронлиги бўлган шахсларни вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилади”.

2-модда. Ушбу Қонун расмий эълон қилинган кундан эътиборан кучга киради.

Ўзбекистон Республикаси

Президенти

Ш. Мирзиёев

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ
ҚОНУНИ**

**Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг
ҳуқуқлари тўғрисида”ги ҳамда “Меҳнатни муҳофаза қилиш
тўғрисида”ги Қонунларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида**

1-модда. Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 15 октябрда қабул қилинган “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги ЎРҚ-641–сонли Қонунининг 42-моддаси (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2020 йил, № 10, 594-модда) қуйидаги таҳрирдаги 6-қисм ҳамда Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 6 майда қабул қилинган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 839-ХП–сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 22 сентябрда қабул қилинган ЎРҚ-410-сонли Қонуни таҳририда) (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2016 йил, № 9, 275-модда; 2018 йил, № 1, 1-модда; 2019 йил, № 12, 880-модда) 14-моддаси қуйидаги таҳрирдаги 5-қисм билан тўлдирилсин::

“Ногиронлиги бўлган шахслар бошқалар билан тенг шартларда ишга жойлашишлари ва ишни давом эттиришлари учун ўзига хос талабаларга мувофиқ бўлган иш жойи меҳнат шароитларига эга бўлиш ҳуқуқига эга. Башарти номутаносиб мажбуриятлар юкланмайдиган тақдирда иш берувчи бундай мажбуриятларни таъминлаши шарт. Ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш ўринлари мослаштирилгани ҳолати бўйича дастлабки ташкил этилган иш ўринлари 60 кун ичида аттестациядан ўтказилиши

лозим”.

2-модда. Ушбу Қонун расмий эълон қилинган кундан эътиборан кучга
киради.

Ўзбекистон Республикаси

Президенти

Ш. Мирзиёев

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ
ҚОНУНИ**

**Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги
кодексининг 51¹-моддасига ўзгартишлар киритиш ҳақида**

1-модда. Ўзбекистон Республикасининг 1994 йил 22 сентябрда қабул қилинган 2015-ХП–сонли Қонуни билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексига (Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 3, 6-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 9, 193-модда, № 12, 269-модда; 1996 йил, № 5-6, 69-модда, № 9, 144-модда; 1997 йил, № 2, 56-модда, № 4-5, 126-модда, № 9, 241-модда; 1998 йил, № 3, 38-модда, № 5-6, 102-модда, № 9, 181-модда; 1999 йил, № 1, 20-модда, № 5, 124-модда, № 9, 229-модда; 2000 йил, № 5-6, 153-модда, № 7-8, 217-модда; 2001 йил, № 1-2, 23-модда, № 9-10, 165, 182-моддалар; 2002 йил, № 1, 20-модда, № 9, 165-модда; 2003 йил, № 1, 8-модда, № 5, 67-модда, № 9-10, 149-модда; 2004 йил, № 1-2, 18-модда, № 5, 90-модда, № 9, 171-модда; 2005 йил, № 1, 18-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2005 йил, № 9, 312-модда, № 12, 413, 417, 418-моддалар; 2006 йил, № 6, 261-модда, № 9, 498-модда, № 10, 536-модда, № 12, 656, 659-моддалар; 2007 йил, № 4, 158, 159, 164, 165-моддалар, № 9, 416, 421-моддалар, № 12, 596, 604, 607-моддалар; 2008 йил, № 4, 181, 189, 192-моддалар, № 9, 486, 488-моддалар, № 12, 640, 641-моддалар; 2009 йил, № 1, 1-модда, № 9, 334, 335, 337-моддалар, № 10, 380-модда, № 12, 462, 468, 470, 472, 474-моддалар; 2010 йил, № 5, 175, 179-

моддалар, № 6, 231-модда, № 9, 335, 339, 341-моддалар, № 10, 380-модда, № 12, 468, 473, 474-моддалар; 2011 йил, № 1, 1-модда, № 4, 104, 105-моддалар, № 9, 247, 252-моддалар, № 12/2, 365-модда; 2012 йил, № 4, 108-модда, № 9/1, 242-модда, № 12, 336-модда; 2013 йил, № 4, 98-модда, № 10, 263-модда; 2014 йил, № 1, 2-модда, № 5, 130-модда, № 9, 244-модда, № 12, 341, 343-моддалар; 2015 йил, № 6, 228-модда, № 8, 310, 312-моддалар, № 12, 452-модда; 2016 йил, № 1, 2-модда, № 4, 125-модда, № 9, 276-модда, № 12, 383, 385-моддалар; 2017 йил, № 4, 137-модда, № 6, 300-модда, № 9, 510-модда, № 10, 605-модда; 2018 йил, № 1, 1, 4, 5-моддалар, № 4, 224-модда, № 7, 430, 431, 432-моддалар, № 10, 671, 673, 679-моддалар; 2019 йил, № 1, 1, 3, 5-моддалар, № 2, 47-модда, № 3, 161, 165, 166-моддалар, № 5, 259, 261, 267, 268-моддалар, № 7, 386-модда, № 8, 469, 471-моддалар, № 9, 591, 592-моддалар, № 10, 674, 676-моддалар, № 11, 787, 791-моддалар, № 12, 880, 891-моддалар; 2020 йил, № 1, 4-модда, № 3, 203, 204-моддалар, № 7, 449-модда, № 9, 539, 540-моддалар, № 10, 593, 596-моддалар, № 11, 651-модда, № 12, 691-модда; 2021 йил, № 1, 5, 7, 12, 13, 14-моддалар, № 2, 142-модда, № 3, 217-модда, № 4, 290, 293-моддалар, 4-сонга илова, № 8, 800, 802, 803-моддалар, № 9, 903-модда, № 10, 966, 967, 968, 973-моддалар, № 11, 1066-модда) қуйидаги ўзгартиш ва қўшимчалар киритилсин:

1) 51¹-моддаси қуйидаги таҳрирдаги 2-қисм билан тўлдирилсин:

“барча меҳнат муносабатларида, жумладан ишга қабул қилиш, ишга ёллаш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш, ишни сақлаб қолиш, хизматда (ишда) лавозим бўйича кўтарилиш, хавфсиз меҳнат шароитлари таъминланишида ногиронлик белгисига кўра камситиш, –

мансабдор шахсларга базавий ҳисоблаш миқдорининг ўн беш бараваридан йигирма бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.”

2) иккинчи қисми тегишлича учинчи қисм деб ҳисоблансин.

2-модда. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Адлия вазирлиги ва бошқа манфаатдор ташкилотлар ушбу

Қонуннинг ижросини, ижрочиларга етказилишини ҳамда моҳияти ва аҳамияти аҳоли ўртасида тушунтирилишини таъминласин.

3-модда. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:

ҳукумат қарорларини ушбу Қонунга мувофиқлаштиради;

давлат бошқаруви органлари ушбу Қонунга зид бўлган ўз норматив-ҳуқуқий ҳужжатларини қайта кўриб чиқишлари ва бекор қилишларини таъминласин.

4-модда. Ушбу Қонун расмий эълон қилинган кундан эътиборан кучга киради.

Ўзбекистон Республикаси

Президенти

Ш. Мирзиёев

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

I. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва методологик аҳамиятга молик нашрлар

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. LexUz on-line. <https://lex.uz/docs/142859>
2. Ўзбекистон Республикасининг маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси. 22.09.1994 йил. <https://lex.uz/docs/97664>
3. Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги 15.10.2020 йилдаги ЎРҚ-641-сон Қонуни. LexUz on-line. <https://lex.uz/docs/5049511>
4. Ўзбекистон Республикасининг Шаҳарсозлик кодекси. 22.02.2021 йил. <https://lex.uz/docs/5307951>
5. Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенцияни (Нью-Йорк, 2006 йил 13 декабрь) ратификация қилиш ҳақида”ги 07.06.2021 йилдаги ЎРҚ-695-сон Қонуни. LexUz on-line. <https://lex.uz/docs/5447413>
6. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги 20.10.2020 йилдаги ЎРҚ-642-сон Қонуни. LexUz on-line. <https://lex.uz/docs/5055690>
7. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 22.09.2016 йилдаги ЎРҚ-410-сон Қонуни (янги таҳрири)
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармойиши <https://lex.uz/docs/3290912>
9. Ўзбекистон Республикасининг маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси. 22.09.1994 йил. <https://lex.uz/docs/97664>
10. Примерные правила внутреннего трудового распорядка

предприятия, учреждения, организации* независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования Министерства труда Республики Узбекистан, зарегистрировано 14.06.1999 г., рег. номер 746 . <https://lex.uz/docs/582817>

11. “Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги

12. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори, 15.09.2014 йилдаги 263-сон. <https://lex.uz/docs/2463973>

Методологик аҳамиятга молик наирлар

13. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев, Ўзбекистон халқига мурожаат (Халқаро ногиронлар куни муносабати билан), 03.12.2021, <https://president.uz/uz/lists/view/4802>

14. Ш.М.Мирзиёев, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 26 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза, 2018 йил 7 декабрь.

II. Монография, илмий мақоллар тўплами

15. Х. Ёдгоров, Г. Зиганшина, Ш. Ахатова, Меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган низолар – Т.: Vaktoria press, 2017, 192 б.

16. Ш.Исмоилов. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари. Юридик фанлари доктори (Doctor of Science) илмий даражасини олиш учун тайёрланган диссертация, Қўлёзма ҳуқуқида УДК 349.222.2(043.5)(575.1), 2020 йил.

17. М.Мамасиддиқов, Меҳнат низоли ишларини судда кўришнинг процессуал хусусиятлари. Ўқув қўлланмаси.

18. Е.Соколов ва Ж.Раҳманбеков, Меҳнат ва ҳуқуқ, Юридик қўлланма, 2018 й.

19. М.Усманова, Г.Саримсакова, Ш.Исмоилов ва бошқалар, Мехнат ҳуқуқи – Т.:«IMPRESS MEDIA», 2018 й. 504 в.

20. М.Гасанов, Трудовое право Республики Узбекистан, Общая часть. – Т.: Издательство «LESSON PRESS», 2016 г., 320 ст.,

21. L.Bitár (2013) The Right to Employment for People with Disabilities Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R. et al. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *J Bus Psychol* 35, 135–158 (2020)

22. A.O'Reilly, The right to decent work of persons with disabilities, 2003.

23. M Ángeles Jurado-Caraballo, Cristina Quintana-García, Mercedes Rodríguez-Fernández, Trends and opportunities in research on disability and work: An interdisciplinary perspective, 2020.

24. Ю.Гайдидей, Н.Белокопытова, Проблемы правового регулирования труда инвалидов // Государство и право в XXI веке. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-truda-invalidov>.

25. Ю.Гайдидей, Н.Белокопытова, Проблемы правового регулирования труда инвалидов // Государство и право в XXI веке. 2017. №4.

26. Шабунова, А.А. Актуальные проблемы трудоустройства инвалидов? Экономические и социальные перемены: факты, тенденции прогноз. – 2016. – № 6. – С. 126-142. DOI: 10.15838/esc/2016.6.48.7
Р.Жаворноков, Проблемы реализации законодательства о социальной защите инвалидов, 2019.

27. Murugami M. W. Disability and identity //Disability studies quarterly. – 2009. – Т. 29. – №. 4., <https://dsq-sds.org/article/view/979/1173>

28. Турсунов Йўлдош. Ўзбекистон Республикасининг Мехнат кодексига шарҳлар (Илмий-амалий, моддалар бўйича шарҳлар). – Т.: “Адолат”, 2015 й. – 960 б.

29. Ю.Гайдидей, Н.Белокопытова, Проблемы правового

регулирования труда инвалидов // Государство и право в XXI веке. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-truda-invalidov>.

30. Juan Liao (2021) The quota system for employment of people with disabilities in China: Policy, practice, barriers, and ways forward, *Disability & Society*, 36:2, 326-331, DOI:

31. Sargeant M., Radevich-Katsaroumpa E., Innessi A. Disability quotas: Past or future policy? // *Economic and Industrial Democracy*. – 2018. – Т. 39. – №. 3. – С. 404-421.

32. Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities. Quota Schemes. Volume 1, 2. International Labour Organization 2019. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_735531/lang--en/index.htm; https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_735532/lang--en/index.htm

III. Фойдаланилган бошқа адабиётлар

33. Ногиронлар инклюзивлиги, Жаҳон банки <https://www.worldbank.org/en/topic/disability#1>; Ногиронлик бўйича жаҳон ҳисоботи, Халқаро соғлиқни сақлаш ташкилоти, ISBN 978 92 4 068521 5 (PDF), 29-б. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf

34. Меҳнат вазирлигининг расмий телеграм каналидаги маълумот, <https://t.me/mehnatvazirligi/2580>

35. UN Treaty collection. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?chapter=4&clang=_en&mtdsg_no=IV-15&src=IND

36. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Committee's Secretariat. When will the Committee consider my country?. Note on the status of reports of 185 parties to the Convention. Updated 09 May 2022.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CRPD/Tentative_forecasts_Country_reviews.docx

37. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев, Ўзбекистон халқига мурожаат (Халқаро ногиронлар куни муносабати билан), 03.12.2021, <https://president.uz/uz/lists/view/4802>

38. Britannica, The Editors of Encyclopedia. "Scandinavia". Encyclopedia Britannica, 22 Oct. 2021, <https://www.britannica.com/place/Scandinavia>. Accessed 27 March 2022.

39. REACH, АҚШнинг Форт-Уорт, Даллас, Дентон ва Пландогаги ногиронлиги шахслар ҳуқуқларини илгари суришга ихтисослаштирилган мустақил ҳаёт бўйича ресурс маркази, <https://www.reachcils.org/guidelines-writing-and-referring-people-disabilities/#:~:text=Emphasize%20the%20individual%20not%20the,person%20with%20a%20visual%20impairment;>

40. Aruma, [https://www.aruma.com.au/about-us/blog/disabled-vs-disability-which-is-right/;](https://www.aruma.com.au/about-us/blog/disabled-vs-disability-which-is-right/)

41. Disabled World, [https://www.aruma.com.au/about-us/blog/disabled-vs-disability-which-is-right/;](https://www.aruma.com.au/about-us/blog/disabled-vs-disability-which-is-right/)

42. ADA, Guidelines for Writing About People with Disabilities, <https://adata.org/factsheet/ADANN-writing#:~:text=Remember%20that%20disability%20is%20not,care%20provide,r%20is%20under%20discussion.>

43. United Nations, Enable. What Is Disability and Who Are Persons with Disabilities? Frequently Asked Questions (FAQs). <https://www.un.org/esa/socdev/enable/faqs.htm>

44. Ўзбекистон Республикасининг 07.06.2021 йилдаги “Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенцияни (Нью-Йорк, 2006 йил 13 декабрь) ратификация қилиш ҳақида”ги ЎРҚ-695-сон Қонуни. Lex.uz online. <https://lex.uz/docs/5447413>

45. “Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисида Конвенция”. Lex.uz online.

<https://lex.uz/docs/5501227>

46. UN, Frequently Asked Questions regarding the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/frequently-asked-questions-regarding-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html#sqc3>

47. Вазирлар Маҳкамасининг 07.01.2011 йилдаги “Якка тартибдаги тадбиркорлар шуғулланиши мумкин бўлган фаолият турлари рўйхатини тасдиқлаш тўғрисида”ги 6-сон қарори. Lex.uz online.
<http://old.lex.uz/docs/1727490>

48. United Nations, Enable. What Is Disability and Who Are Persons with Disabilities? Frequently Asked Questions (FAQs).

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/faqs.htm>

49. University of Dundee. Positive action or positive discrimination - what's the difference? <https://www.dundee.ac.uk/guides/positive-action-or-positive-discrimination-whats-difference#:~:text=This%20is%20a%20form%20of,right%20skills%20for%20the%20pos>

50. Journalists inside. 13. WHAT IS POSITIVE DISCRIMINATION? /.
<https://conseilsdejournalistes.com/en/egalite-genre/13-quest-ce-que-la-discrimination-positive/>

51. UN Treaty collection. Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?chapter=4&clang=_en&mtdsg_no=IV-15&src=IND

52. Меҳнат вазирлигининг расмий телеграм каналидаги маълумот (вазирлик томонидан ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқи таҳлили, 27.07.2020), <https://t.me/mehnatvazirligi/2580>

53. Ўзбекистон Республикасида ногиронлиги бўлган одамларни ишга жойлаштиришни таъминлаш муаммолари ва истиқболлари, Таҳлилий

тавсиянома, 2012 йил август,
https://www.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/Publications/UN-Publications/PB_PWD/un_uzb_PB_PWD_uzb.pdf

54. PODCAST EP. 45 – Overt discrimination in the workplace: disability and the law, Sep 22, 2020. <https://forumworkplaceinclusion.org/p45/>

55. Britannica, The Editors of Encyclopaedia. "Scandinavia". Encyclopedia Britannica, 22 Oct. 2021, <https://www.britannica.com/place/Scandinavia>. Accessed 27 March 2022.

56. UN, OHCHR. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Combined second and third reports submitted by Sweden under article 35 of the Convention pursuant to the optional reporting procedure, due in 2019. [Date received: 25 November 2019]. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRPD/Shared%20Documents/SWE/CRPD_C_SWE_2-3_7398_E.docx. Accessed 27 March 2022.

57. Arbetsmiljölagen (1977:1160). Sveriges Riksdag. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160. Accessed 27 March 2022.

58. Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), föreskrifter. Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-afs-20011-foreskrifter/?hl=systematiskt%20arbetsmilj%C3%B6arbete>. Accessed 27 March 2022.

59. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=likestillings-%20og%20diskrimineringsloven>. Accessed 27 March 2022.

60. Аттестация рабочего места инвалида. <https://1cert.ru/stati/attestatsiya-rabochego-mesta-invalida> | 2020 © Единый Стандарт 10.1080/09687599.2020.1833311

61. Code pénal. Article 225-2.
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298?etatTexte=VIGUEUR&anchor=LEGISCTA000006165298#LEGISCTA000006165298
62. La protection contre les discriminations. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/la-protection-contre-les-discriminations>
63. Legislación consolidada, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&p=20220401&tn=0>
64. Legislación consolidada. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444&p=20220413&tn=1#>
65. What Are the Consequences of Discrimination on the Job? By
66. Patrick Gleeson, Ph. D., Updated February 06, 2019 <https://smallbusiness.chron.com/consequences-discrimination-job-1312.html>
67. Disability Discrimination Act 1995. 17A Enforcement, remedies and procedure. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/section/17A>
68. UK: Case Law: Disability Discrimination In 2021 – Lessons From Recent Decisions <https://www.mondaq.com/uk/employee-rights-labour-relations/1089762/case-law-disability-discrimination-in-2021-lessons-from-recent-decisions>;
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5ff83a2be90e0763a96023b7/Mr_D_Barrow_v_Kellog_Brown__Root__UK__Ltd_-_2303683_2018_Reserved_Judgment.pdf; <https://www.boyesturner.com/news-and-insights/tribunal-awards-25-million-record-disability-discrimination-award#:~:text=In%20Barrow%20v%20Kellog%20Brown,made%20by%20the%20Employment%20Tribunal.>
69. Legal Aid, Sentencing and Punishment of Offenders Bill

<https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bills-acts/legal-aid-sentencing/eia-sentencing-punishment-laspo.pdf>