

**НОГИРОНЛИГИ БЎЛГАН ШАХСЛАР БАНДЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ
ЎЗИГА ХОС ЖИХАТЛАРИ**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17303546>

Ўзбекистон Республикаси Жамоат ҳавфсизлиги Университети

мустақил изланувчи

Аҳмедова Д.Д.

Аннотация: Мақолада ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлашнинг ижтимоий-ҳуқуқий асослари ва ўзига хос жиҳатлари таҳлил қилинган. Меҳнат бозорида имконияти чекланган шахсларнинг иштирокидаги қийинчиликлар, давлат сиёсати ва ҳуқуқий кафолатлар ҳамда замонавий Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислохотлар ёритилган. Шу билан бирга, мослаштирилган иш жойлари, флексибил иш режими, касбий тайёргарлик ва инклюзив муҳит яратиш каби масалаларнинг аҳамияти асослаб берилган. Муаллиф ногиронлиги бўлган шахслар бандлигини таъминлашда ҳуқуқий ва ташкилий механизмларни такомиллаштириш зарурлигини илгари суради.

Калит сўзлар: Ногиронлиги бўлган шахслар, бандлик, меҳнат бозори, ҳуқуқий кафолатлар, инклюзия, квота тизими, реабилитация, Ўзбекистон Республикаси, ижтимоий сиёсат.

Ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқларини таъминлаш ва уларнинг ижтимоий интеграциясини амалга ошириш ҳар бир демократик давлатнинг устувор йўналишларидан ҳисобланади. Бандлик соҳасида имконияти чекланган шахсларнинг ҳуқуқларини таъминлаш, уларнинг меҳнат бозорида тўлиқ иштирокини кафолатлаш замонавий ижтимоий сиёсатнинг муҳим вазифасидир.

Ўзбекистонда ҳам кейинги йилларда бу йўналишда қатор ислохотлар амалга оширилмоқда. Хусусан, 2021 йилда қабул қилинган «Ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқлари тўғрисида»ги қонун БМТнинг «Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисида»ги Конвенцияси меъёрларига уйғунлаштирилди [1]. Бу эса ногиронлиги бўлган шахслар учун меҳнат ҳуқуқларини амалга оширишда кафолатлар яратишнинг ҳуқуқий пойдевори ҳисобланади.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқини таъминлаш масаласи замонавий ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти ривожланишининг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. Меҳнат инсоннинг энг асосий ижтимоий ҳуқуқларидан бири бўлиб, у орқали шахснинг иқтисодий эркинлиги,

жамиятдаги тенг ҳуқуқли иштироки ва ижтимоий интеграцияси амалга ошади [2]. Шу сабабли, ногиронлиги бўлган шахслар ҳам бошқа фуқаролар қаторида тўлиқ ва тенг асосда меҳнат қилиш ҳуқуқига эгадир.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш ҳуқуқи кафолатланган. Мазкур норма ногиронлиги бўлган шахслар учун ҳам тўлиқ амал қилади ва уларнинг меҳнат соҳасида дискриминациядан ҳимоя қилинишини таъминлайди. Конституциявий ҳуқуқий кафолатлар фуқароларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлайди ва давлатнинг инсонпарварлик йўналишини белгилайди [8]. Яъни давлат фуқароларнинг соғлиги ёки жисмоний ҳолатига қараб ишга жойлашишдаги ҳуқуқларини чеклаб қўймаслиги керак. Унга кўра, имконияти чекланган шахсларга меҳнат қилиш имкониятини амалий жиҳатдан таъминлаш учун алоҳида шароитлар яратилиши лозим. Бунинг ичига адаптация қилинган иш жойлари, махсус техник ускуналар билан таъминланган меҳнат муҳити, иш вақти ва иш режимидаги имтиёзлар ҳам киради. Шу билан бирга, ногиронлиги бўлган шахсларни касбий тайёргарлик ва қайта тайёрлаш дастурларига жалб этиш, уларнинг меҳнат бозори талабларига мослашиши учун алоҳида курслар ташкил этиш ҳам ижтимоий адолатни амалга оширишнинг муҳим кўринишидир.

Халқаро ҳуқуқий нормалар ҳам ушбу соҳада муҳим аҳамиятга эга. Жумладан, БМТнинг «Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги Конвенцияси» ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат соҳасида тенг имкониятларга эга бўлишини давлатлар учун мажбурият сифатида белгилайди [3]. Конвенцияга мувофиқ, давлатлар иш берувчиларни ногиронларни ишга қабул қилишга рағбатлантириши, иш жойларини мослаштириши ва касбий ривожланиш имкониятларини таъминлаши шарт. Шунингдек, Халқаро меҳнат ташкилотининг (ILO) конвенциялари ва тавсияларида ҳам ногиронларнинг меҳнат ҳуқуқлари алоҳида ёритилган [4].

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлашнинг ижтимоий-ҳуқуқий асослари миллий конституциявий меъёрларда, ижтимоий адолат тамойилларида ҳамда халқаро ҳуқуқий ҳужжатларда ўз ифодасини топган. Бу асослар давлатнинг ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш борасидаги мажбуриятларини белгилайди ва уларни ижтимоий ҳаётга тўлақонли интеграция қилиш учун ҳуқуқий пойдевор яратади.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат бозорида тўлақонли иштирокини таъминлашда қатор тўсиқлар ва муаммолар мавжуд. Улар нафақат иқтисодий ёки ташкилий сабаблар билан, балки ижтимоий-руҳий омиллар

билан ҳам боғлиқ. Шу жиҳатдан, қуйидаги асосий муаммоларни таъкидлаш мумкин:

Биринчидан иш жойларининг етарли даражада мослаштирилмаганлиги. Аксарият ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш объектлари имконияти чекланган шахслар учун қулай эмас. Масалан, кўплаб корхоналарда пандуслар, кўтаргичлар, махсус техник ускуналар йўқлиги ногиронлар учун иш шароитини чеклайди. Шунингдек, кўриш, эшитиш ёки ҳаракатланиш қобилияти чекланган шахслар учун иш жойларини адаптация қилиш масаласи етарли даражада ҳал қилинмаган. Бу ҳолат ногиронларни иш жараёнига жалб қилиш имкониятини сезиларли даражада камайтиради.

Иккинчидан – касбий тайёргарликнинг етарли эмаслиги. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг аксарият қисми замонавий меҳнат бозори талаб қилаётган касб ва йўналишларга тўлиқ мослаштирилмаган. Техник, рақамли ва инновацион йўналишларда билим ва кўникмаларнинг камлиги уларнинг рақобатбардошлигини пасайтиради. Шу билан бирга, касбий қайта тайёрлаш марказлари ва ўқув дастурлари чекланганлиги ҳам ногиронлар учун имкониятларни тор доирада қолдирмоқда.

Учинчидан – ижтимоий стереотиплар. Жамиятда ногирон шахсларнинг меҳнатга лаёқатлилигига нисбатан турли салбий қарашлар мавжуд. Масалан, улар фақат енгил ишларгагина лаёқатли деган фикрлар мавжуд. Бундай стереотиплар иш берувчиларда ҳам, айрим ҳолларда меҳнат жамоаларида ҳам кузатилади. Бу эса ногиронлар ишга қабул қилинганда уларнинг имкониятларига нисбатан ишончсизликка ва камситиш ҳолатларига олиб келади.

Тўртинчидан – иш берувчиларнинг қизиқишининг пастлиги. Амалда кўплаб корхоналар ногиронларни ишга қабул қилишда рағбатлантирувчи механизмлардан фойдаланмайди ёки улардан хабардор эмас. Солиқ имтиёзлари, давлат субсидиялари ёки махсус грантлар етарлича самарали қўлланилмаганлиги сабабли иш берувчилар учун ногиронларни ишга қабул қилиш иқтисодий жиҳатдан фойдасиздек кўринади. Шу сабабли ногиронларнинг ишга жойлашиш имкониятлари чекланиб қолади.

Юқорида қайд этилган муаммолар ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат бозоридаги фаол иштирокини тўлиқ таъминлашга тўсиқ бўлиб хизмат қилмоқда. Бу муаммоларни бартараф этиш учун давлат сиёсати, қонунчилик ислохотлари ва жамоатчилик онгини ўзгартиришга қаратилган кенг кўламли чора-тадбирлар амалга оширилиши зарур.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш соҳасида давлат сиёсати алоҳида аҳамиятга эга. Бу сиёсат фақатгина ҳуқуқий нормаларни қабул қилиш билан чекланиб қолмай, балки амалий механизмлар орқали уларнинг ҳаётга татбиқ этилишини таъминлашга қаратилган. Бунда биринчи навбатда, ҳуқуқий кафолатларни қайд этиш зарурдир. Ўзбекистон Республикасининг Конституциясида ҳар бир фуқаронинг меҳнат қилиш ҳуқуқи белгиланган бўлиб, бу ҳуқуқ ногиронлиги бўлган шахсларга ҳам тўлиқ тааллуқлидир. 2021 йилда қабул қилинган «Ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқлари тўғрисида»ги Қонун эса мазкур конституциявий нормаларни амалий жиҳатдан таъминловчи асосий ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади. Мазкур қонунда ногирон шахсларнинг меҳнат соҳасидаги тенг ҳуқуқлари, ишга қабул қилишда камситмаслик, иш жойларини адаптация қилиш ва касбий тайёргарликка оид нормалар мустаҳкамлаб қўйилган.

Қонунчилик асосларидан ташқари, давлат сиёсатида квота тизими жорий этилган. Унга кўра, муайян миқдорда ходим ишлайдиган корхона ва ташкилотларда ногирон шахслар учун иш ўринлари ажратилиши шарт. Бу тизим ногиронларнинг меҳнат бозоридаги иштирокини институционал даражада кафолатлашга хизмат қилади. Квота тизими ногиронларни ишга жойлаштиришда самарали механизм бўлиб, иш берувчиларни ҳам ҳуқуқий, ҳам иқтисодий жиҳатдан масъулиятга тортади.

Шунингдек, ижтимоий ҳимоя тизими орқали ногирон шахсларнинг иш билан таъминланиши қўллаб-қувватланади. Давлат томонидан иш берувчиларга солиқ имтиёзлари, субсидиялар ва грантлар бериш орқали ногиронларни ишга қабул қилишга қизиқиш кучайтирилмоқда. Шу билан бирга, ногирон шахсларнинг меҳнат фаолиятидаги эҳтиёжларини қоплаш учун моддий ёрдам механизмлари, касбий реабилитация марказлари ташкил этилган бўлиб, ушбу марказларда ногиронлиги бўлган шахсларга меҳнат бозори талаб қилаётган замонавий касбларни эгаллаш имконияти яратилади. Бу эса уларнинг рақобатбардошлигини таъминлаб, мустақил иқтисодий фаолият юритиши учун шароит яратади.

Давлат сиёсатининг яна бир муҳим йўналишидан бири инклюзив муҳит яратишдир. Бу фақат иш жойини техник жиҳатдан мослаштириш эмас, балки жамоатчилик онгини ўзгартириш, иш берувчилар ва ходимларда ногирон шахсларга нисбатан ижобий муносабатни шакллантириш орқали амалга оширилади.

Шу тариқа, давлат сиёсати ва ҳуқуқий кафолатлар ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлашда асосий роль ўйнайди.

Қонунчилик асослари, квота тизими, моддий рағбатлантириш чоралари, касбий реабилитация ва инклюзив муҳит ногирон шахсларни меҳнат бозорига жалб этишнинг самарали воситалари ҳисобланади [5]. Уларнинг тўлақонли меҳнат фаолиятига қўшилиши эса жамиятнинг барқарор ижтимоий-иқтисодий ривожланиши учун муҳим омилдир.

Ногиронлиги бўлган шахслар бандлигини таъминлашнинг ўзига хос жиҳатлари шундаки, уларнинг меҳнатга жалб этилиши жамиятнинг ижтимоий адолат, тенглик ва инклюзивлик принципларини амалга ошириш билан чамбарчас боғлиқ. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат бозорида тўлақонли иштирокини таъминлаш фақат ҳуқуқий кафолатлар билан чекланиб қолмай, балки меҳнат муносабатларини ташкил этишда махсус механизмларни жорий қилишни талаб қилади [6]. Шу нуқтаи назардан, ногирон шахсларнинг бандлигини таъминлашнинг бир қатор ўзига хос жиҳатлари мавжуд. Жумладан:

– Иш жойларини мослаштириш: Ногиронлиги бўлган шахслар турли турдаги имконият чекланишига эга бўлгани учун иш жойларини уларнинг эҳтиёжларига қараб мослаштириш зарур. Масалан, ҳаракатланиш қобилияти чекланган шахслар учун пандуслар, лифтлар, махсус кўтаргичлар, кўриш қобилияти чекланган шахслар учун Брайл ёзуви билан белгиланган ускуналар, эшитиш қобилияти чекланган шахслар учун визуал сигнализация тизимлари муҳим аҳамиятга эга. Бу каби техник ва инфратузилмавий чоралар ногирон шахсларнинг иш жараёнида тўлиқ иштирокини таъминлайди.

– Флексибил иш режими: Ногиронлиги бўлган шахслар учун иш вақти ва иш шароитларида муайян енгилликлар яратиш муҳим. Масалан, қисқартирилган иш вақти, масофавий иш шакли ёки уйда ишлаш имконияти уларнинг ишга мослашувини енгиллаштиради. Бу, айниқса, саломатлиги доимий тиббий кузатувни талаб қиладиган ёки ҳаракатланиши чекланган шахслар учун катта аҳамиятга эга.

– таълим ва касбий тайёргарлик: Ногирон шахсларнинг меҳнат бозорида рақобатбардошлиги кўп жиҳатдан уларнинг билим ва кўникмаларига боғлиқ. Шунинг учун давлат ва жамият улар учун махсус таълим дастурлари, касбий қайта тайёрлаш курслари ва рақамли технологиялардан фойдаланиш кўникмаларини ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратиши зарур. Бу уларнинг янги касбларни эгаллашини, иқтисодий фаоллиги ва ижтимоий интеграциясини таъминлайди.

– инклюзив муҳит яратиш: Фақат техник жиҳатдан қулайликлар билан чекланиб қолмасдан, иш жамоасида ногирон шахслар учун психологик ва ижтимоий қулай муҳитни таъминлаш ҳам муҳим. Жамоа аъзоларида

ногиронларга нисбатан ижобий муносабат ва ҳурмат ҳиссини шакллантириш, турли хил камситишларга йўл қўймаслик меҳнат самарадорлигига бевосита таъсир қилади.

– иш берувчиларни рағбатлантириш: Иш берувчилар учун ногирон шахсларни ишга қабул қилиш иқтисодий жиҳатдан манфаатли бўлиши керак. Бунинг учун давлат томонидан солиқ имтиёзлари, субсидиялар, грантлар ва бошқа иқтисодий механизмларни янада такомиллаштириш зарур. Бундай чоралар иш берувчиларнинг қизиқишини ошириб, ногирон шахслар учун иш жойларини кўпайтиришга хизмат қилади.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлашнинг ўзига хос жиҳатлари иш жойларини мослаштириш, флексибил иш режими яратиш, махсус таълим ва касбий тайёргарлик, инклюзив муҳит шакллантириш ҳамда иш берувчиларни рағбатлантириш каби масалаларда ифодаланади. Бу чоралар ногирон шахсларнинг меҳнат бозорида тўлақонли иштирокини таъминлаб, уларнинг жамиятда тенг ҳуқуқли аъзо сифатида ўз ўрнига эга бўлишига ёрдам беради.

Сўнгги йилларда Ўзбекистонда ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш масаласи давлат ижтимоий сиёсатининг устувор йўналишларидан бирига айланди. Бу жараён мамлакатда амалга оширилаётган демократик ислохотлар, инсон ҳуқуқларини таъминлаш ва фуқаролик жамияти институтларини ривожлантириш жараёнлари билан ўзвий боғлиқдир [7].

Масофавий иш ва рақамли иқтисодиёт имкониятлари кенгаймоқда, айниқса, пандемия даврида масофавий иш шакллари кенг қўлланилди. Бу ҳолат ногиронлиги бўлган шахслар учун янги имкониятларни очди. Хусусан, ахборот технологиялари, аутсорсинг ва онлайн хизматлар соҳасида ногиронлар фаолияти кенгайиб бормоқда. Шу билан бир қаторда нодавлат ташкилотлар ва жамоат бирлашмалари роли кучаймоқда. Ўзбекистонда ногиронлар жамиятлари, фондлар ва ННТлар уларнинг бандлигини таъминлаш, ишга жойлашишда кўмаклашиш, касбий тайёргарлик ва реабилитация жараёнларини қўллаб-қувватлашда фаол иштирок этмоқда. Бу ташкилотлар давлат сиёсатига ҳамкор сифатида қўшилиб, ижтимоий шериклик асосида амалий дастурларни амалга оширмоқда.

Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш жамиятдаги ижтимоий адолат, инсон ҳуқуқлари ва тенглик принципларини амалга оширишнинг ажралмас қисми ҳисобланади. Меҳнат бозорида уларнинг тўлақонли иштирокини кафолатлаш нафақат шахсий манфаатлар, балки давлатнинг ижтимоий-иқтисодий барқарорлиги учун ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Юқоридаги таҳлиллардан келиб чиқиб қуйидаги хулоса ва таклифларни илгари суриш мумкин:

1. Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқлари конституциявий кафолатларга эга бўлиб, уларнинг иш билан таъминланиши давлат сиёсати даражасида муҳим йўналиш ҳисобланади.

2. Меҳнат бозорида улар иштирокини чеклайдиган асосий муаммолар иш жойларининг мослаштирилмаганлиги, касбий тайёргарлик етарли эмаслиги, ижтимоий стереотиплар ва иш берувчиларнинг қизиқишининг пастлиги билан боғлиқ.

3. Давлат сиёсатининг асосий устувор йўналишлари қонунчилик асосларини мустаҳкамлаш, квота тизимини жорий қилиш, иқтисодий рағбатлантириш механизмларини ишга тушириш ва касбий реабилитация имкониятларини кенгайтиришдан иборат.

4. Замонавий Ўзбекистон тажрибаси ногирон шахсларни иш билан таъминлаш борасида ижобий қадамларни намоён этмоқда, айниқса масофавий иш имкониятлари ва нодавлат секторнинг иштироки сезиларли аҳамият касб этмоқда.

ТАКЛИФЛАР:

1. Ногиронлиги бўлган шахслар учун иш жойларини техник жиҳатдан мослаштириш бўйича миллий стандартлар ишлаб чиқилиши ва уларнинг қатъий бажарилиши таъминланиши зарур.

2. Давлат ва хусусий сектор ҳамкорлигида касбий қайта тайёрлаш марказларини кўпайтириш ва рақамли технологиялар бўйича ўқув дастурларини йўлга қўйиш мақсадга мувофиқ.

3. Ижтимоий онгда мавжуд салбий қарашларни бартараф этиш учун ахборот-таълим кампаниялари ва оммавий маърифий лойиҳалар амалга оширилиши керак.

4. Иш берувчилар учун рағбатлантириш механизмларини янада кучайтириш, хусусан, солиқ имтиёзлари ва субсидиялар тизимини кенгайтириш зарур.

5. Нодавлат ташкилотлар ва жамоат бирлашмалари иштирокини қўллаб-қувватлаш, уларни давлат дастурларига кенг жалб қилиш инклюзив меҳнат бозорини таъминлашда муҳим омил ҳисобланади.

6. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг иш билан таъминланишини самарали назорат қилиш учун электрон мониторинг тизими жорий этилиши мақсадга мувофиқ.

Хуллас, ногиронлиги бўлган шахслар бандлигини таъминлашда ҳуқуқий, ташкилий ва ижтимоий механизмларнинг уйғун қўлланилиши жамиятда инклюзив муҳит яратишга, инсон ҳуқуқлари ва ижтимоий адолат принципларининг ҳаётга татбиқ этилишига олиб келади. Бу эса, ўз навбатида, мамлакатнинг барқарор ривожланиши ва ҳар бир фуқаро учун тенг имкониятлар муҳитини яратишда муҳим омил бўлиб хизмат қилади.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. –Тошкент:Ўзбекистон, 2023–64 б.
2. Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлиги бўлган шахслар ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуни. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 15.10.2021 й., №03/21/717/0963.
3. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. United Nations, 2006. – URL: <https://www.un.org/disabilities> (мурожаат санаси: 29.09.2025).
4. International Labour Organization (ILO). Disability inclusion strategy and action plan 2020–2030. – Geneva: ILO, 2020. – 56 p.
5. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Тошкент: “Ўзбекистон”, 2021. – 464 б.
6. Абдукаримов Х.Х. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва уларни таъминлаш масалалари // Т. – 2022. – №4. – Б. 45–53.
7. Тожибоев Ш. Инклюзив меҳнат бозори ва ногиронлар ҳуқуқлари: миллий ва халқаро тажриба. – Тошкент: Adolat, 2023. – 212 б.
8. Усманова М.А. O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi – ijtimoiy davlatning huquqiy kafolati. / IMRAS. Indonesian Journal of Scientific Educational, SJIF. Impact Factor (2024): 6.779. ISSN 2654-8259 VOLUME 7. ISSUE 04. april 2024. <https://www.doi.org/10.5281/zenodo.11080984>.
9. Усманова М. А. Таътилар ва уларнинг ҳуқуқий тартибга солиниши. //Science and innovation. – 2022. – Т. 1. – №. С3. – С. 79-83.
10. Усманова М. А. Организационно-правовые проблемы социальной защиты престарелых и инвалидов в Узбекистане. – 1995.
11. Усманова М. Вопросы ответственности за нарушение правил охраны труда //Реформы в сфере подготовки юридических кадров в Узбекистане: анализ результатов и перспективные задачи. – 2023. – Т. 1. – №. 1. – С. 55-60.