

ILM FAN XABARNOMASI

Ilmiy elektron jurnali

Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatga oid huquqiy munosabatlarda ishtiroki.

Toshkent Davlat Yuridik Universiteti

Mehnat huquqi yo'nalishi magistranti

Lobar Akmalova Xurshid qizi

lobarakmalova15@gmail.com 88-023-07-37

Annotatsiya: Ushbu maqola ayrim toifadagi xodimlar sifatida nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatini huquqiy tartibga solish xususiyatlari sohasidagi O'zbekiston Respublikasi va xorijiy mamlakatlar mehnat qonunchiligi tahliliga bag'ishlangan. Shuningdek mazkur maqolada, nogironlik tushunchasining xalqaro tasnifi, nogironligi bo'lgan xodimlarning mehnat sohasida huquqlari, imtiyoz va kafolatlari yoritilgan.

Kalit so'zlar: nogironligi bo'lgan shaxs, TIEK, xalqaro tashkilotlar, bandlike, mehnat sharoitlari, ijtimoiy himoya.

Аннотация: Данная статья посвящена анализу трудового законодательства Республики Узбекистан и зарубежных стран в области правового регулирования труда лиц с ограниченными возможностями как отдельных категорий работников. Также в данной статье раскрыто свидетельство об инвалидности международное, права, льготы и гарантии работников-инвалидов в сфере труда.

Ключевые слова: инвалид, ТИЭК, международные организации, бандлайк, условия труда, социальная защита.

Abstract: This article is devoted to the analysis of the labor legislation of the Republic of Uzbekistan and foreign countries in the field of legal regulation of the labor of persons with disabilities as certain categories of employees. Also, this article describes the international concept of disability, the rights, privileges and guarantees of employees with disabilities in the field of work.

Key words: disabled person, TIEK, international organizations, employment, working conditions, social protection.

Xalqaro Sog'liqni Saqlash Tashkilotining ma'lumotlariga ko'ra, dunyoda 1 milliarddan ziyod kishida ya'ni dunyo aholisining 15%da nogironlikni u yoki bu turi kuzatiladi. Ularning 80% rivojlanayotgan davlatlarda yashaydi. Hozirga vaqtda O'zbekiston aholisining 2,14 % nogironligi bor shaxslar sifatida qayd etilgan. Nogironlik bo'yicha to'g'ri va ishonchli ma'lumotlar nogironligi bo'lgan shaxslarni hayotda nogironligi bo'lmagan shaxslar bilan teng holatda ishtirokini ta'minlash uchun muhimdir.¹ Biroq ko'pgina so'rovnomalarni natijasi shuni ko'rsatadiki,

¹ <https://www.undp.org/uz/uzbekistan/press-releases/nogironlik-statistikasiga-yondashuv-va-amaliy-vositalar-malumotlarni-toplash-tahlil-qilish-va-ulardan-foydalanish>

jamiyatda ayrim shaxslar o'z farzandlarini yoki yaqinlarini nogironligi bo'lgan shaxslar ro'yxatiga qo'yishni istamaydi, nafaqa olishga ehtiyoj yo'q deb hisoblashadi, go'yoki o'zini kamsitilgan degan tuyg'u paydo bo'lmasligi uchun. Shuning natijasida statistik ma'lumotlar nisbiy olinadi. Binobarin, ko'pchilik muntazam statistik ma'lumotlar faqat qonunning tezkor ta'riflariga muvofiq nogironlik maqomini qabul qilgan muayyan davlat yoki jamoat qoidalarining benefetsiarlari to'g'risidagi ma'lumotlari o'z ichiga oladi. O'zini nogiron deb hisoblamaydigan va yolg'iz nogironlik bilan shug'ullanadigan odamlar odatda rasmiy statistika doirasiga kirmaydi. Shuning uchun vaqti-vaqti bilan so'rovlar va aholini ro'yxatga olish orqali nogironlarning umumiy sonini aniqlashga harakat qilinadi. Yuqorida ta'kidlanib o'tilganidek, ular obyektiv konseptual chegaralarga tog'ri keladi, bu esa bunday ma'lumotlarni mamlakatlar o'rtasida solishtirishni deyarli imkonsiz qiladi.

Nogironligi bo'lgan shaxslarni nogiron deb e'tirof etish uchun nogiron atamasiga to'xtalib o'tsak maqsadga muvofiq bo'ladi. Aksariyat odamlar nogironlik nima ekanligini bilishadi va nogironlik ko'rinib turgani yoki nogironlik deb ataladigan o'ziga xos tibbiy holatni bilishlari sababli shaxsni nogiron deb aniqlashlari mumkinligiga aminlar. Biroq, aniq atama nogironlik vositalarini anqlash oson emas. Umimiy nuqtai nazar shundan iboratki, nogironlik odamni turli xil faoliyatni amalga oshirish qobiliyatini kamaytiradi. Xalqaro Mehnat tashkilotining 1983-yilda qabul qilingan 159-sonli Kasbiy reabilitatsiya va bandlik (nogironlar) to'g'risidagi kontvensiyasida quyidagicha keltirilgan: „Ushbu Kontvensiya maqsadlari uchun „nogiron“ atamasi tegishli ravishda tan olingan jismoniy yoki aqliy zaiflik natijasida munosib ish bilan taminlash yoki saqlab qolish va ko'tarilish istiqbollari sezilarli darajada kamaygan shaxsni anglatadi”². Shuni ta'kidlash lozimki, Nogironlar jamoat tashkilotlari nogironligi bo'lgan shaxslarga nisbatan to'g'ri atamalardan foydalanish muhim deb hisoblaydi: „rivojlanishda kechikish bo'lgan shaxs („zaif“ yoki „aqliy nogiron“ emas) „miyya falajiga ega („miyya falajidan aziyat chekadigan“) „eshitish qobiliyati zaif“ („kar-soqov“ emas) chunki bu atamalar „sog'lom“ va „kasal“ o'rtasidagi bo'linishni va achinish yoki salbiy his-tuyg'ularni uyg'otishi mumkin.

BMT Bosh Assambleyasining 1975-yil 9-dekabrda XIII sessiyasida Nogironlarning huquqlari deklaratsiyasi tasdiqlangan. Birlashgan Millatlar Tashkiloti Nizomga muvofiq a'zo davlatlar o'z zimmlariga hayotning to'liq darajasini, to'liq bandlikni hamda iqtisodiy va ijtimoiy sohalarida taraqqiyot va rivojlanish uchun sharoitlarni ta'minlash uchun tashkilot bilan hamkorlikda yoki individual ravishda harakat qilish majburiyatlarini o'z zimmlariga olgan. Nogironligi bo'lgan shaxslar huquqlari to'g'risidagi ushbu Deklaratsiyani ularning huquqlarini himoya qilish uchun umumiy asos va qo'llanma bo'lib xizmat qilishini ta'minlash uchun milliy va xalqaro miqyosda choralar ko'rishni so'raydi. Ushbu deklaratsiyada „nogiron“ iborasi tug'ma yoki jismoniy sog'lom bo'lmagan, jismoniy va aqliy nuqsonlari tufayli hayot ehtiyojlarini ta'minlay olmaydigan har qanday shaxsni anglatadi³. Shuningdek, nogironligi bo'lgan shaxslar ushbu Deklaratsiyada belgilangan barcha huquqlardan foydalanishlari kerak. Bu huquqlar barcha nogironlar uchun hech qanday istisnosiz va irqi, jinsi tili, dini siyosiy yoki boshqa qarashlari, milliy yoki ijtimoiy nuqtai nazaridan farqlanmasdan hamda kamsitilmasdan tan olinishi kerak.

² <https://www.iloencyclopaedia.org/uz/part-iii-48230/disability-and-work/item/170-disability-concepts-and-definitions>

³ Декларация о правах инвалидов (утв. Резальюцией тринадцатой сессии Генеральной Ассамблеи ООН 3447(XXX) от 9 декабря 1975 г.)

Rossiyada so'nggi paytlarda nogironlarning psixologik tadqiqotiga aniq ijtimoiy talab paydo bo'la boshladi, garchi bunga ehtiyoj uzoq vaqtdan beri mavjud bo'lsa ham ushbu mamlakatda turli darajadagi nogironlik tashxisi qo'yilgan odamlar soni millionlab kishilarni tashkil etadi. Rossiya Federatsiyasida keng qo'llaniladigan "nogironligi bo'lgan shaxs" tushunchasi kengroq va umumiyroqdir, lekin ayni paytda faqat nogironlik maqomiga ega bo'lgan shaxslarni o'z ichiga oladi. Jahon amaliyotida nogironlarni aniqlashga turli xil, nozik yondashuvlar mavjud. Bunday umumiy tushunchaga misol qilib "alohida ta'limga muhtoj bolalar" atamasini keltirish mumkin. Hozirgi vaqtda u G'arbiy Evropa va AQShda qo'llaniladi, u umuman insonga chek qo'ymaydi, u hali ham ma'lum bir dastlabki yetishmovchilikni qayd etadi, bu esa bunday odamlarni nisbatan sog'lom odamlar bilan tenglashtirishga imkon bermaydi. Keng tarqalgan "nogiron" tushunchasi endi o'zini o'zini qobiliyatdan mahrum bo'lishni istamaydigan va bunday bo'lmagan tegishli toifadagi shaxslarga nisbatan yetarlicha hurmatli deb hisoblanmaydi⁴. Shunday ekan nogiron termini sekin asta nogironligi bo'lgan shaxs terminiga bosqichma bosqich o'zgartirildi. Ingliz terminologiyasida u yumshoqroq „nogiron“ tushunchasi yani „biror harakat sodir etish qobiliyatidan mahrum“ degan ma'noni anglatadi. Nemis filosofi, iqtisodchi olim K.Marks „nogiron“ so'zi yetarli darajada siyosiy jihatdan to'g'ri emas deb hisoblanishini qayd etgan. U nogironligi bo'lgan insonlar tog'risida o'z erkinligi bilan cheklangan hayot deb ta'riflagan. Bu kundalik muntazam disfunktsiyalar, hatto charchoq kabi oddiy holatlarda yaqqol namoyon bo'ladi.

Respublikamizda ijtimoiy yordam va himoyaga, jamiyat va davlatning siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy hayotida boshqalar bilan birga teng to'liq va samarali ishtirok etish uchun shart-sharoitlar yaratilishiga muhtoj barqaror jismoniy, aqliy, sensor (sezgi) yoki ruhiy nuqsonlari bo'lgan shaxslar yani nogironligi bo'lgan shaxslar ham mehnat faoliyati yuritib kelmoqda. Nogironligi bo'lgan shaxslar huquqlari milliy qonunchiligimiz va mehnat qonunchiligi bilan muhofaza qilingan shuningdek bir qancha imtiyozlari belgilab qo'yilgan. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi 57-moddasida mehnatga layoqatli yolg'iz keksalar, nogironligi bo'lgan shaxslar hamda aholining ijtimoiy jihatdan ehtiyojmand boshqa toifalarining huquqlari davlat himoyasidaligi, shuningdek Davlat aholining ijtimoiy jihatdan ehtiyojmand toifalarining turmush sifatini oshirishga, jamiyat va davlat hayotida to'laqonli ishtirok etishi uchun ularga shart-sharoitlar yaratishga hamda ularning asosiy hayotiy ehtiyojlarini mustaqil ravishda ta'minlash imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan choralarni ko'rilishi nazarda tutilgan.⁵ Davlat nogironligi bo'lgan shaxslarning ijtimoiy, iqtisodiy va madaniy sohalar obyektlari va xizmatlaridan to'laqonli foydalanishi uchun shart-sharoitlar yaratadi, ularning ishga joylashishiga, ta'lim olishiga ko'maklashadi, ularga zarur bo'lgan axborotni to'sqinliksiz olish imkoniyatini ta'minlaydi deb e'tirof etilgan. Ayniqsa, O'zbekiston Respublikasida 2020-yil 15-oktyabr sanasida „Nogironligi bo'lgan shaxslar huquqlari“ tog'risidagi qonuni qabul qilinishi nogironligi bo'lgan shaxslarning qadr-qimmatini ularning mustaqilligini, tanlash erkinligini hurmat qilish; nogironlik belgisiga ko'ra kamsitilishga yo'l qo'ymaslik; insonning huquq va erkinliklarini amalga oshirishdagi imkoniyatlar tengligi; nogironligi bo'lgan bolalarning rivojlanayotgan qobiliyatini va o'z individualligini saqlab qolish huquqini hurmat qilish; obektlar va xizmatlarning qulayligi va boshqa shu kabi normalar belgilab qo'yildi hamda bunday shaxslarga katta imkoniyatlar ochildi. Nogironligi bo'lgan shaxslar huquqlari – inson huquqlarining maxsus sohasi

⁴ Леонтьев Д. А., Александрова Л. А. Вызов инвалидности: от проблемы к задаче // 3-я Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии: Материалы сообщений. — М.: Смысл, 2010.

⁵ O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. –Toshkent: O'zbekiston, 2023.

emas aynan o'zi desak mubolag'a bo'lmaydi. Nogironligi bo'lgan shaxslar boshqalar bilan bir xil huquqlardan foydalanishi kerak. Ushbu huquqlar barcha nogironligi bo'lgan shaxslarga hech qanday istisnosiz yoki kamsitishlarsiz beriladi.

BMTning Nogironlar huquqlar to'g'risidagi konvensiyasi nogironligi bo'lgan shaxslar huquqlarining minimal standartlarini belgilaydigan majburiy ahamiyatga ega bo'lgan birinchi xalqaro hujjatdir. Mazkur hujjat O'zbekiston Respublikasi tomonidan 2021-yil 7-iyunda ratifikatsiya qilingan. Konvensiyaning 12-moddasida ishtirokchi davlatlar nogironlarning boshqalar bilan teng mehnat qilish huquqini tan oladilar; bu mehnat bozorida va mehnat muhitida erkin tanlangan yoki qabul qilingan mehnat orqali tirikchilik qilish imkoniyatini o'z ichiga oladi, bu ochiq, inklyuziv va nogironlar uchun ochiqdir. Ushbu modda:

- a) bandlikning barcha shakllariga, shu jumladan ishga joylashish, ishga olish va joylashtirish shartlari, davomiy mehnat, ko'tarilish, xavfsiz va sog'lom sharoitlar bilan bog'liq barcha masalalarda nogironlik asosida kamsitishni taqiqlash masalalari
- b) shu bilan birga nogironligi bo'lgan shaxslarning adolatli va qulay mehnat sharoitlariga, shu jumladan boshqalar huquqlarim kabi teng ravishda himoya qilish, teng qiymatdagi ish uchun imkoniyat va teng haq to'lash, xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlari ya'ni ta'qiblardan himoya qilish va shikoyatlarni ko'rib chiqish
- c) nogironlarning mehnat va kasaba uyushmalari huquqlarini boshqalar bilan teng ravishda amalga oshirishini ta'minlash;
- d) nogironlarning umumiy texnik va kasbiy yo'nalish dasturlari, bandlik xizmatlari, kasbiy va uzluksiz ta'limdan samarali foydalanishini ta'minlash;
- e) Nogironlarning xususiy sektorda bandligini ta'minlashga yordam beradigan tegishli siyosat va chora- tadbirlar orqali ijobiy harakatlar dasturlari, rag'batlantirish va boshqa choralarni o'z ichiga oladi.⁶

Mamlakatimizda 2022-yil dekabr holatiga ko'ra, 850 mingdan ortiq nogironligi bo'lgan shaxslar bor, ulardan 250 mingdan ortig'i mehnatga layoqatli hisoblanadi. 70 mingga yaqini esa ish bilan ta'minlangan. Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat munosabatlarida ishtiroki haqida fikr yuritilarkan, albatta O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilab qo'yilgan huquq va majburiyatlar ko'z oldimizga keladi. 2022-yil 28-oktyabrda qabul qilingan yangi Mehnat kodeksida eski Mehnat kodeksidan farqli o'laroq bir qancha yangiliklar, o'zgartirishlar kiritildi. Xususan, 1995-yilda qabul qilingan Mehnat kodeksining „Ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan qo'shimcha kafolat va imtiyozlar“ nomli bobida nogironlar ayrim toifadagi xodimlar sifatida e'tirof etilmagan edi, ammo ularning mehnatini tartibga solishning xususiyatlarini belgilovchi xususiyatlar ushbu Kodeksning ayrim boblarida yoki boshqa normative-huquqiy hujjatlarda o'z aksini topgan edi. Yangi Mehnat kodeksini qabul qilinishda VI bo'lim „Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari“ ga alohida bob sifatida nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqi belgilab qo'yildi.

Mexnat konunchiligini isloh etish va unda ijtimoiy muhofazaga muxtoj bo'lgan xodimlar toifalarining mehnatini xuquqiy tartibga solishga oid turli yondashuvlar kuzatiladi. Buni huquq tizimi va tuzilishi nisbatan yaqin bulgan MDX davlatlari tajribasida ko'rib chiqish maqsadga muvofiqdir. Ularning ayrimlarida ham mehnat kodeksi tarkibida nogironlar mehnatini tartibga solishning xususiyatlariga bag'ishlangan maxsus boblar mavjud.

Xususan, Tojikiston Respublikasi Mehnat kodeksining 24-bobi (Nogironlar mehnatini tartibga solish xususiyatlari) nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatini tartibga solishning xususiyatlariga bag'ishlangan. Mazkur bobda nogironlar mehnatini amalga oshirish (258-m), nogiron xodimlar

⁶ https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml

mehnatining shart-sharoitlari (259-m), nogironlarning qisqartirilgan ish vaqti muddati (260-m.) nogiron xodimlar uchun ish vaqtini jamlab hisobga olishni qo'llashning cheklanganligi (261-m.) bo'yicha maxsus normalar o'z aksini topgan.⁷

Qirg'iziston Respublikasi Mehnat kodeksi hamsog'lig'iga ko'ra imkoniyati cheklangan shaxslar mehnatini tartibga solish xususiyatlariga maxsus bob (25-bob) bag'ishlangan⁸. Mazkur bobda sog'lig'iga ko'ra imkoniyati cheklangan shaxslar mehnat qilish huquqini amalga oshirish (313-m.), ushbu shaxslar uchun ish joylarini kvotalash (314-m.) va ularni ishga joylashtirish va taqdim etiladigan qo'shimcha kafolatlar (315-316 m.), bundan tashqari imkoniyati cheklangan shaxslarning mehnat va dam olish shartlari (317-m.), mazkur shaxslar uchun boshqa ishga o'tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilishda beriladigan kafolatlar (318-m.), korxonada nogironligi bo'lgan xodimlarni ishga joylashtirishda ish beruvchining huquq va majburiyatlari, ularning ijtimoiy ta'minoti (319-m.), ushbu toifadagi xodimlar mehnatini qo'llovchi ish beruvchilar uchun imtiyozlar va afzalliklar (320-m.) belgilab qo'yilgan.

Nogironlarning mehnat qilishga bo'lgan huquqlari amalga oshirish uchun imkoniyat yaratishning huquqiy vostalardan biri, ularning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishni differentsiatsiyalash hisoblanadi. Bu yerda differentsiatsiya ham obyektiv ham subyektga oid asoslar bo'yicha o'tkaziladi. Obyektiv differentsiatsiya nogironlar ishlashi mumkin bo'lgan mehnat faoliyati shakllarini tashkil etishda namoyon bo'ladi (masalan kasanachilik, masofaviy mehnat). Subyektga oid differentsiatsiya esa aslida nogironlik oqibatida sog'lig'i buzilgan xodimlar mehnat faoliyatini zararli ta'sirlardan himoya qilishga qaratilgan choralarni qabul qilish bilan amalga oshiriladi.⁹ Bunday holatda, Mehnat qonunchiligiga asoslanib, mehnat faoliyati jarayonida jinsi, irqi, milliyati, ijtimoiy kelib chiqishi, dinga bo'lgan munosabati yoki e'tiqodi shuningdek xodimlarning ishchanlik sifatleri va mehnat natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlarga qarab kamsitish ta'qiqlanadi. Lekin mehnat va mashg'ulotlar sohasida muayyan faoliyat turiga qarab yoki ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar (voyaga yetmagan shaxslar, nogironligi bo'lgan shaxslar, xomilador ayollar va boshqalar) to'g'risidagi alohida g'amxo'rlik qilish bilan bog'liq asoslanishlar yoki afzallik berish kamsitish deb hisoblanmaydi.

Nogironligi bo'lgan shaxslarni ish o'rinlarining eng kam soni hisobidan zaxiradagi ish o'rinlariga mahaliy mehnat organlari yo'llanmasiga ko'ra bandligini ta'minlanish kafolatleri „Aholi bandligi to'g'risida“gi qonunda mustahkamlangan. Xususan, ushbu qonunning 39-moddasiga binoan „Aholi bandligiga ko'maklashish maqsadida tumanlar (shaharlar) hokimlari tomonidan ish o'rinlarining eng kam soni belgilanadi, tashkilotlar tomonidan esa ish o'rinlari zaxiraga qo'yiladi. Ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash xodimlarining ro'yxatdagi o'rtacha soni yigirma nafar kishidan ortiqni tashkil etadigan tashkilotlar uchun nazarda tutiladi¹⁰. Tumanlar (shaharlar) hokimlarining qarorlariga muvofiq belgilanadigan ish o'rinlari eng kam sonining jami soni tashkilotning ro'yxatdagi xodimlari o'rtacha sonining yetti foizidan ortiqni (shu jumladan nogironligi bo'lgan shaxslar uchun uch foizidan kamini) tashkil etishi mumkin emas“, Vazirlar Mahkamasining 2022 yil 20 aprel „Nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligiga ko'maklashishni

⁷ Tojikiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 2016-yil 17-iyul.

⁸ <http://ud.gov.kg/index.php/ru/news/2-uncategorised/108-trudovoj-kodeks-kyrgyzskoj-respubliki>

⁹ Sh.A. Ismoilov. Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari. Yuridik fanlar doktori ilmiy darajasini olish uchun tayyorlagan dissertatsiyasi. TDYU-2020 111-b

¹⁰ O'zbekiston Respublikasi „Aholi bandligi to'g'risida“gi qonuni 20.10.2020 yil 642-son

rag'batlantirish chora-tadbirlari'' to'g'risidagi qarori hamda 2017 yil 5 dekabrda 965-son qarori bilan tasdiqlangan Ijtimoiy muhofazaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng shartlarda raqobatlasha olmaydigan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash va zaxiraga qo'yish tartibi to'g'risidagi Nizom¹¹ shular jumlasidan.

Rossiya Federatsiyasi misolida ko'radigan bo'lsak, "Rossiya Federatsiyasida nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to'g'risida" gi Qonunning 21- moddasida ish beruvchilar nogironlarni ishga olish uchun kvotani belgilaydilar. Biroq, bu soha Rossiya Federatsiyasining ta'sis sub'ektlarini tartibga solishga o'tkazildi, ular federal qonun hujjatlarida belgilangan doirada kvotani o'zlari belgilaydilar. Masalan, 100 dan ortiq xodimga ega bo'lgan tashkilotlar uchun nogironlar uchun ish o'rinlari kvotalari bo'lishi kerak. Agar 100 dan ortiq kishi bo'lsa, kvota xodimlarning o'rtacha sonining 2-4% ni tashkil qiladi. Bunday holda, kvotaning hajmi Rossiya Federatsiyasi sub'ekti tomonidan belgilanadi. Misol uchun, Moskvada 100 dan ortiq xodimi bo'lgan ish beruvchilar uchun kvota o'rnatiladi va u 2% ni tashkil qiladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 424-moddasi birinchi qismida belgilanishicha,, nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatidan ularga sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatma bo'lgan ishlarda foydalanish taqiqlanadi''. Ma'lumki, insonlarni ma'lum bir nuqsoniga ko'ra nogironligini borligini e'tirof etish uchun Tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasi xulosasi kerak. Ushbu komissiya o'z vakolatlaridan kelib chiqib mehnatga layoqatli nogironligi bo'lgan shaxsning qaysi ishlarda mehnat munosabatlariga kirishishi yoki cheklanishi tegishli hujjatlarda aks ettiradi. Mazkur moddaning ikkinchi qismida esa „Tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining nogironligi bo'lgan shaxslarning to'liqsiz ish vaqti rejimi to'g'risidagi, yuklamani kamaytirish haqidagi va mehnatning boshqa shart-sharoitlari to'g'risidagi tavsiyalari ish beruvchi tomonidan bajarilishi majburiydir'' deb qayd etilgan. Yuqorda ta'kidlanganidek, tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining tavsiyanomasiga ko'ra nogironligi bo'lgan shaxs ishga joylashtiriladi, agar ushbu tavsiyanomada qonunchilikda belgilangan to'liq ish vaqti 40 soatda shundan kam bo'lgan vaqtda rejimlarini belgilab bersa, ish beruvchi bunga amal qilishi shart.

Nogironligi bo'lgan shaxslar mehnat huquqlari mehnat qonunchiligida belgilab qo'yilgan, bunday xodimlar mehnatga oid yakka tartibdagi munosabatlarda boshqa xodimlar bilan teng huquqqa ega, yani ish haqi olish, ta'til olish, dam olish, moddiy yordam olish, o'ziga nisbatan yetkazilgan zararni undirish, o'z huquqlarini himoya qilish, korxonaga muassasa yoki tashkilotda faoliyat yuritish va hokazo. Lekin mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida esa ular o'zi uchun qonunchilikda, shuningdek mehnat to'g'risidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan qo'shimcha imtiyozlardan foydalanadi. Shu bilan birga jamoa shartnomasida yoki mehnat shartnomasida belgilanadigan korxonaga xususiyatidan kelib chiqqan mehnat shart-sharoitlari, shu jumladan ish vaqti, dam olish vaqti yillik mehnat ta'tilining davomiyligi qonunchilikda belgilanganidan kam bo'lishi hamda boshqa xodimlarga nisbatan nogironligi bo'lgan shaxslarning holatini yomonlashtirishi yoki ularning huquqlarini cheklashi mumkin emas. Nogironligi bo'lgan shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilinishi mumkin emas faqat tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasi xulosasiga muvofiq uning ahvolini yomonlashtiruvchi holatlar yoki kasbiy vazifalarni bajarishga monelik qiladigan holler mustasno. Bundan tashqari Mehnat kodeksi 426-moddasiga binoan, nogironligi bo'lgan shaxslar faqat dastlabki majburiy tibbiy ko'rikdan o'tganidan keyin ishga qabul qilinadi va keyinchalik har yili majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazib turilishi lozim. Xulosa o'rnida shuni e'tirof etish lozimki, jamiyatimizda ijtimoiy ehtiyojmand, nogironligi bo'lgan shaxslar huquqi va mehnat faoliyatida hamma qatori teng

¹¹ Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 11.12.2017 y. 09/17/965/0393-son

huquqqa va qonunchilik doirasidagi imtiyoz va kafolatlar olish huquqiga egadirlar. Hukumat bunday shaxslarni ijtimoiy himoya qiladi hamda ular uchun davlatning boshqa fuqarolari kabi kasbiy o'zini o'zi anglash uchun sharoit yaratadi. Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlarini himoya qilish bo'yicha qonun hujjatlarini amalga oshirish mexanizmi samaradorligini oshirish ijtimoiy sohada qonun ustuvorligini mustahkamlashga qo'shilayotgan salmoqli hissa bo'lib, davlatimiz va jamiyatimiz oldida turgan vazifalarni muvaffaqiyatli hal etishga xizmat qiladi.

Foydalangan adabiyotlar ro'yxati :

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. –Toshkent: O'zbekiston, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi –T.: Adolat, 2023. 30-apreldagi yangi nashr.
3. Tursunov Y., Usmanova M. Mehnat huquqi. Darslik T. TDYI kichik nashriyoti. 2006 y. 251 – bet.
4. Декларация о правах инвалидов (утв. Резолюцией тринадцатой сессии Генеральной Ассамблеи ООН 3447(XXX) от 9 декабря 1975 г.)
5. O'zbekiston Respublikasi „Aholi bandligi to'g'risida“gi qonuni 20.10.2020 yil 642-son
6. Tojikiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 2016-yil 17-iyul.
7. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 11.12.2017 y. 09/17/965/0393-son
8. Sh.A.Ismoilov. Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari. Yuridik fanlar doktori ilmiy darajasini olish uchun tayyorlagan dissertatsiyasi. TDYU-2020 111-b
9. Леонтьев Д. А., Александрова Л. А. Вызов инвалидности: от проблемы к задаче // 3-я Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии: Материалы сообщений. — М.: Смысл, 2010.