

MEHNATGA OID MUNOSABATLARDA IMKONIYATI CHEKLANGANLARNING HUQUQLARI

Guliston davlat pedagogika instituti talabasi

Qodirqulova Mohichehra.

Annotatsiya: Ushbu maqolada mamlakatimiz aholisining muammoli qismi bo'lgan imkoniyati cheklangan mutaxassis kadrlarning mehnatga oid munosabatlardagi huquqlari, ular bilan mehnatga oid munosabatlarda yuzaga keladigan muammolar va ularni bartaraf etish yo'llari haqida so'z boradi .

Kalit so'zlar: mehnatga oid munosabatlar , imkoniyati cheklanganlar, mehnatga oid munosabatlar subektlari, ish beruvchi, Kasaba uyushmasi, mehnat sharoiti, trening

Kirish: Mehnat munosabatlarida imkoniyati cheklanganlar inson huquqlari nuqtai nazaridan juda muhim mavzudir. Ular har qanday jamiyatning ajralmas qismi bo'lib, o'zlarini yetarlicha ifoda eta olishlari, mehnat qilish va ijtimoiy hayotda faol ishtirok etish imkoniyatiga ega bo'lishlari zarur. Imkoniyati cheklanganlarning o'ziga xos talablari va mehnat qilish sharoitlari mavjuddir. Imkoniyati cheklangan insonlarning mehnat qilishda o'ziga xos ehtiyojlari bo'lishi mumkin. Ular uchun maxsus ish joylari, moslashgan sharoitlar, yordam beruvchi texnologiyalar ta'minlanishi lozim.

O'zbekiston Respublikasining mehnat kodeksi va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek, xalqaro konventsiyalar imkoniyati cheklanganlarning haq-huquqlarini himoya qiladi. Ularning ish joylarida teng huquqlarga ega bo'lishlari ta'minlanishi kerak.

Garchi qonunlar mavjud bo'lsa-da, ko'plab imkoniyati cheklanganlar kamsitilishiga duch keladilar. Ish beruvchilar ayrim hollarda ularga ish joylari yaratishda shubha bilan qarashyapti, bu esa ularning ijtimoiy hayotda ishtirok etishlariga to'sqinlik qiladi. Maxsus dasturlar orqali imkoniyati cheklanganlarga ish bilan ta'minlashni kuchaytirish mumkin. Misol uchun, masofaviy ish imkoniyatlari yoki shaxsiy yordamchilarni jalb qilish orqali

ularni mehnat faoliyatida faolligini oshirish mumkin. Shu sababli ham jamoatchilikda imkoniyati cheklanganlarga nisbatan ijobiy munosabatni shakllantirish zarur. Shuningdek, ish beruvchilar uchun maxsus treninglar va seminarlar o'tkazish, ular uchun qo'llab-quvvatlash dasturlarini amalga oshirish hamda mehnat faoliyatlarini rag'batlantirish muhimdir.

Nogironlik maqomi, qoida tariqasida, vakolatli davlat organi tomonidan alohida holatlar ko'rib chiqilgandan so'ng xulosalar asosida belgilanadi. Shu sababli, nogironlik maqomi tan olinishi kerak bo'lgan maqsad muhim rol o'ynaydi, masalan, nogironlikning mavjudligini aniqlash muayyan shaxsiy huquqlar va qonuniy imtiyozlarga da'vo qilish maqsadiga xizmat qilganda. Shunday qilib, nogironlikning qonuniy asosli ta'rifiga ega bo'lishdan asosiy manfaatdorlik tibbiy, rehabilitatsiya yoki statistik sabablarga ko'ra emas, balki yuridik sabablarga ko'ra yuzaga keladi.

Ko'pgina mamlakatlarda nogironligi e'tirof etilgan shaxslar sog'liqni saqlash va ijtimoiy siyosatning muayyan sohalarida turli xizmatlar va tartibga solish choralarga da'vo qilishlari mumkin. Qoidaga ko'ra, bunday qoidalar yoki imtiyozlar ularning shaxsiy ahvolini yaxshilash va qiyinchiliklarni engishda qo'llab-quvvatlash uchun mo'ljallangan. Shunday qilib, bunday imtiyozlarni kafolatlash uchun asos bo'lib, tegishli qonun hujjatlariga muvofiq shaxsning nogironligini rasman tan olish akti hisoblanadi.

Har bir mamlakatda nogironlarni kasbiy rehabilitatsiya qilish va ishga joylashtirish bo'yicha turli xil tarix mavjud. A'zo davlatlarning qonunchiligi sanoat rivojlanishining turli bosqichlari, ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlari va boshqalarga qarab farqlanadi. Misol uchun, ba'zi mamlakatlarda nogironlar to'g'risidagi qonunlar Ikkinchi Jahon urushigacha allaqachon mavjud bo'lib, bu asrning boshlarida nogiron faxriylar yoki kambag'al odamlar uchun nogironlik choralaridan kelib chiqqan. Ikkinchi jahon urushidan keyin boshqa davlatlar nogironlarni qo'llab-quvvatlash bo'yicha aniq chora-tadbirlarni ko'rishni boshladilar va kasbiy rehabilitatsiya sohasida qonunchilikni ishlab chiqdilar. Bu ko'pincha nogironlarni kasbiy rehabilitatsiya qilish bo'yicha tavsiyanoma, 1955 (№ 99) (XMT 1955) qabul qilingandan keyin kengaytirildi. Boshqa davlatlar 1981 yilda Xalqaro nogironlar yili, 159

yilda XMTning 168-sonli konventsiyasi va 1983-sonli tavsiyanomalarining qabul qilinishi va Birlashgan Millatlar Tashkilotining Nogironlar o'n yilligi (1983) tomonidan yaratilgan xabardorlik tufayli yaqinda nogironlar uchun choralar ko'rishni boshladilar. – 1992).

Mamlakatimizning amaldagi qonunchilik hujjatlarida ham imkoniyati cheklanganlarning mehnat munosabatlaridagi huquq va manfaatlari yetarlicha himoya qilingan. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, O'zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to'g'risida” gi Qonuni , “Nogironlar huquqlari to'g'risida”gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni va hokazo. Bundan tashqari Kasaba uyushmalari ham o'z faoliyati doirasida imkoniyati cheklangan mehnat subektlarining manfaatlarini himoya qilib kelmoqdalar.

Bugungi kunda imkoniyati cheklangan aholining mehnatga oid munosabatlardagi asosiy muammosi bu ularning jismoniy va ruhiy qobiliyatidan kelib chiqadigan maqbul ish topish bo'lib turipti. Darhaqiqat mamlakatimiz tomonidan imkoniyati cheklangan aholida nisbatan yetarli ijtimoiy yordam ko'rsatib kelinmoqda. Ammo ushbu aholi toifasini mehnat munosabatlariga jalb qilishning bir qancha afzalliklari mavjuddir:

- Imkoniyati cheklangan aholini mehnatga oid munosabatlarga jalb qilish orqali ularni faol ijtimoiy munosabatlarga olib kirish va jamiyat hayotida o'z o'rniga ega bo'lishlariga erishish;
- Imkoniyati cheklangan aholini maqbul ishlarga jalb etish mexanizmini ishlab chiqish va ularga mos ish o'rinlarini yaratish orqali mamlakatimizning ijtimoiy himoya sohasi birmuncha samarali bo'ladi ;
- Imkoniyati cheklangan aholini maqbul ishlarga joylashtirish orqali ularning turmush darajasi yaxshilanadi ;
- Imkoniyati cheklangan aholini maqbul ishlarga joylashtirish bilan birga ularning kasbiy bilimlarni egallashi ma'naviy barkamollikka yetaklaydi ;
- Imkoniyati cheklangan aholini maqbul ishlarga jalb etish natijasida faol turmush tarzi ularning aqliy va jismoniy holatlarini yaxshilanishiga olib keladi.

Ushbu afzalliklarga erishish uchun,avvalo, mamlakatimiz Imkoniyati cheklangan aholi

uchun alohida ish o'rinlarini yaratishi va shu bilan birga Imkoniyati cheklangan aholi uchun maqbul ish o'rinlarini yaratuvchi tadbirkorlarni qo'llab quvvatlashi zarur. Shu bilan birga Imkoniyati cheklangan aholining ham kichik tadbirkorlik sub'ektlari sifatida faoliyat yuritishlari uchun munosib sharoitlar yaratish zarur. Buning uchun birinchi navbatda mehnatga oid munosabatlarda imkoniyati cheklangan aholi duch keladigan birlamchi muammoli vaziyatlarni bartaraf etish zarur.

Nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatga oid yakka tartibdagi huquqiy munosabatlarda boshqa xodimlar kabi huquqlarga ega, 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. Jamoa shartnomasida yoki mehnat shartnomasida belgilanadigan mehnat shart-sharoitlari, shu jumladan ish haqi, ish vaqti va dam olish vaqti rejimi, 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 sababli nogironligi bo'lgan shaxs bilan mehnat shartnomasi tuzishni yoki ishda uning yuqori lavozimga ko'tarilishini rad etishga, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, bundan tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining xulosasiga ko'ra nogironligi bo'lgan shaxsning sog'lig'i holati kasbiy vazifalarini bajarishga monelik qiladigan yoxud uning yoki boshqa shaxslarning hayotiga yoki sog'lig'iga, mehnat xavfsizligiga tahdid soladigan hollar mustasno.

Xulosa o'rnida shuni aytish lozimki, mamlakatimiz adolatli jamiyat qurish yo'lida aholining imkoniyati cheklangan qismining ham huquq va manfaatlarini ta'minlashni vazifasi sifatida ko'rishi kerak. Zero, mehnat qilish, ijtimoiy munosabatlarga kirishish, yaxshi turmush sharoitida hayot kechirish va o'z bilimlarini muntazam oshirib borish aqliy yoki jismoniy imkoniyatlaridan qat'iy nazar har bir yer yuzida istiqomat qilayotgan insonga tegishli bo'lgan huquqdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 2023-yil .
2. "Aholi bandligi to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni. 20.10.2020-yil
642-son
3. "Nogironlar huquqlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni.
4. "Advice".uz
5. <https://www.iloencyclopaedia.org/uz>