



NOGIRONLIGI BO'LGAN SHAXSLARNING MEHNAT HUQUQLARINI TA'MINLASHDA KAMSITISHGA QARSHI HUQUQIY MEXANIZMLARNI TAKOMILLASHTIRISH

Axmedova Dilbarxon Davranovna

O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti mustaqil izlanuvchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21367919>

Annotatsiya: Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat qilish huquqi zamonaviy xalqaro huquqning ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. So'nggi yillarda ushbu sohada qabul qilingan xalqaro hujjatlar mehnat munosabatlarida kamsitishning barcha shakllarini bartaraf etish, teng imkoniyatlarni yaratish hamda inklyuziv mehnat bozorini shakllantirishga qaratilgan yangi huquqiy mexanizmlarni belgilab berdi. Mazkur maqolada nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlarini ta'minlashda kamsitishga qarshi huquqiy mexanizmlarning mazmuni, xalqaro standartlar va O'zbekiston qonunchiligidagi yondashuvlar qiyosiy tahlil qilinadi. Shuningdek, amaldagi qonunchilikni takomillashtirishga oid ilmiy xulosalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: nogironlik, mehnat huquqi, diskriminatsiya, teng imkoniyatlar, inklyuziv bandlik, BMT Konvensiyasi, XMT, mehnat bozori.

Kirish

Har qanday demokratik davlatning huquqiy tizimi insonning mehnat qilish huquqini kafolatlash orqali uning ijtimoiy himoyasini ta'minlashga intiladi. Ushbu tamoyil nogironligi bo'lgan shaxslar uchun ham bir xil darajada amal qilishi lozim. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, mehnat bozorida uchraydigan muammolarning asosiy qismi nogironlikning o'zi bilan emas, balki ish beruvchilar, mehnat sharoiti va jamiyatdagi stereotiplar bilan bog'liq. Shu sababli xalqaro huquqda mehnat sohasidagi kamsitishni bartaraf etish nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlarini ta'minlashning eng muhim shartlaridan biri sifatida e'tirof etiladi.¹

Bugungi kunda Birlashgan Millatlar Tashkiloti, Xalqaro mehnat tashkiloti hamda Yevropa Ittifoqi tomonidan ishlab chiqilgan huquqiy standartlar davlatlardan nafaqat nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat qilish huquqini tan olishni, balki ularni ishga qabul qilish, xizmat faoliyatini davom ettirish, kasbiy rivojlanish va xavfsiz mehnat sharoitlari bilan ta'minlashda teng imkoniyatlar yaratishni ham talab etadi. Mazkur talablar mehnat munosabatlarida bevosita va bilvosita kamsitishning oldini olish, ish joylarini moslashtirish hamda inklyuziv mehnat muhitini shakllantirish orqali amalga oshiriladi.²

O'zbekistonda ham nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan huquqiy islohotlar izchil davom etmoqda. Shunga qaramay, amaliyotda ishga qabul qilish, kasbiy o'sish va mehnat sharoitlarini yaratish bilan bog'liq ayrim muammolar saqlanib qolmoqda. Mazkur holat xalqaro tajribani

¹ BMTning **Nogironlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyasi**. Nyu-York, 13-dekabr 2006, 27-modda.

² International Labour Organization. **Convention No.111 concerning Discrimination (Employment and Occupation)**. Geneva, 1958; Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.



chuqur o'rganish hamda milliy qonunchilikni zamonaviy huquqiy mexanizmlar bilan boyitish zaruratini yuzaga keltirmoqda.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot davomida qiyosiy-huquqiy, tizimli, tarixiy va mantiqiy tahlil usullaridan foydalanildi. Mehnat huquqi, xalqaro ommaviy huquq va inson huquqlari sohasidagi ilmiy adabiyotlar o'rganildi. Shuningdek, BMTning Nogironlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyasi, Xalqaro mehnat tashkilotining 111 va 159-son konvensiyalari, Yevropa Ittifoqining 2000/78/EC-son Direktivasining qoidalari hamda O'zbekiston Respublikasining mehnat va nogironlik sohasidagi qonunchiligi qiyosiy tahlil qilindi. Tadqiqotda 2024–2025-yillarda e'lon qilingan xalqaro hisobotlar va ilmiy maqolalardan ham foydalanildi.

Mehnat munosabatlarida nogironlik belgisi bo'yicha kamsitishning huquqiy mazmuni va xalqaro yondashuvlar

Mehnat munosabatlarida tenglik tamoyili zamonaviy huquq tizimining asosiy prinsiplaridan biri hisoblanadi. Ushbu tamoyil barcha fuqarolarning kasb tanlash, ishga joylashish, mehnat faoliyatini amalga oshirish va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari bir xil huquqiy kafolatlar asosida ta'minlanishini nazarda tutadi. Biroq amaliyot shuni ko'rsatadiki, nogironligi bo'lgan shaxslar aynan mehnat sohasida boshqa fuqarolarga nisbatan ko'proq to'siqlarga duch kelmoqda. Mazkur holat ko'pincha ularning sog'lig'i bilan emas, balki ish beruvchilarning ehtiyotkor munosabati, ish joylarining moslashtirilmaganligi yoki mavjud stereotiplar bilan bog'liq bo'ladi.³

Xalqaro huquqda bunday holatlar **kamsitish** (diskriminatsiya) sifatida baholanadi. BMTning Nogironlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyasiga ko'ra, nogironlik belgisi bo'yicha kamsitish — bu nogironligi bo'lgan shaxslarning boshqa fuqarolar bilan teng asosda barcha huquq va erkinliklardan foydalanishiga to'sqinlik qiluvchi har qanday cheklash, farqlash yoki rad etishdir. Mazkur ta'rif nafaqat ochiq kamsitishni, balki tashqi ko'rinishda teng bo'lib tuyuladigan, ammo amalda nogironligi bo'lgan shaxslarni noqulay holatga soladigan bilvosita cheklovlarini ham qamrab oladi.⁴

So'nggi yillarda xalqaro huquqshunos olimlar kamsitishni faqat ishga qabul qilish bosqichi bilan cheklab bo'lmasligini ta'kidlamoqda. Chunki amaliyotda kamsitish mehnat faoliyatining deyarli barcha bosqichlarida uchraydi. Masalan, lavozim bo'yicha ko'tarilish imkoniyatlarining cheklanishi, kasbiy tayyorgarlik kurslariga jalb etilmaslik, mos ish sharoitlari yaratilmasligi yoki mehnat shartnomasini bekor qilishda nogironlik holatining asos sifatida ko'rilishi ham tenglik prinsipining buzilishiga olib keladi. Shu sababli xalqaro standartlar mehnat munosabatlarini yagona tizim sifatida baholashni tavsiya etadi.

Xalqaro mehnat tashkilotining 111-sonli Konvensiyasi aynan shu masalaga alohida e'tibor qaratadi. Konvensiyada bandlik va kasb sohasida teng

³ Rahimqulova L.U. *Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatini huquqiy tartibga solish masalalari*. – Toshkent: TDYU, 2022. – B. 22–27.

⁴ *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. United Nations. New York. 2006. 2-modda.



imkoniyatlarni ta'minlash davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida belgilangan. Unda davlatlar mehnat bozorida kamsitishga sabab bo'luvchi huquqiy va tashkiliy to'siqlarni bartaraf etishi hamda barcha fuqarolar uchun teng sharoit yaratishi lozimligi qayd etilgan.⁵

Yevropa Ittifoqi tajribasi mazkur yo'nalishda alohida e'tiborga loyiq. 2000/78/EC-son Direktivada nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligini ta'minlash faqat diskriminatsiyani taqiqlash bilangina cheklanmasligi, balki ish beruvchilar tomonidan zarur sharoitlarni yaratish majburiyati bilan ham bog'liqligi belgilangan. Mazkur yondashuv Yevropa Ittifoqi Adliya sudining bir qator qarorlarida ham rivojlantirilgan bo'lib, sud ish beruvchi tomonidan asosli moslashtirish choralarining ko'rilmassligini ham kamsitish shakllaridan biri sifatida baholagan.⁶

O'zbekiston qonunchiligida ham mehnat sohasida kamsitishni taqiqlovchi normalar mavjud. Xususan, Mehnat kodeksida barcha fuqarolarning mehnat huquqlari tengligi e'tirof etilgan hamda mehnat munosabatlarida kamsitishga yo'l qo'yilmasligi belgilangan. Shu bilan birga, "Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risida"gi Qonunda nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligini qo'llab-quvvatlash, ularni kasbga tayyorlash va ish bilan ta'minlash bo'yicha davlatning asosiy vazifalari mustahkamlangan.⁷

Biroq amaliyot tahlili shuni ko'rsatadiki, qonunchilikda tenglik tamoyili belgilangan bo'lsa-da, uni amalga oshirish mexanizmlari barcha holatlarda bir xil samaradorlik bilan ishlamayapti. Ayrim ish beruvchilar nogironligi bo'lgan shaxsni ishga qabul qilish qo'shimcha xarajatlarni talab qiladi, degan qarashni saqlab qolmoqda. Natijada bo'sh ish o'rni mavjud bo'lsa ham, nomzodning malakasidan ko'ra uning sog'lig'i ustuvor mezon sifatida baholanmoqda. Bu esa mehnat huquqining asosiy prinsipi bo'lgan teng imkoniyatlar tamoyiliga zid hisoblanadi.

Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlarini himoya qilishda faqat huquqiy taqiqlarni kuchaytirish yetarli emas. Eng avvalo, mehnat munosabatlari ishtirokchilari orasida nogironlik masalasiga nisbatan zamonaviy yondashuvni shakllantirish, ish beruvchilarning huquqiy madaniyatini oshirish hamda inklyuziv mehnat muhitini rivojlantirish zarur. Aynan shunday kompleks yondashuv xalqaro standartlarning milliy amaliyotda to'liq ishlashini ta'minlay oladi.

Xalqaro tajriba va O'zbekiston amaliyotida kamsitishga qarshi huquqiy mexanizmlarning qo'llanilishi

Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlarini ta'minlashda faqat umumiy huquqiy normalarning mavjudligi yetarli emas. Amaliy natijaga erishish uchun davlat tomonidan samarali nazorat

⁵ ILO Convention No.111 concerning Discrimination (Employment and Occupation). Geneva, 1958.

⁶ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000; Court of Justice of the European Union, **HK Danmark v Dansk Almennyttigt Boligselskab**, Joined Cases C-335/11 va C-337/11, 2013.

⁷ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O'QRQ-798; O'zbekiston Respublikasining *****Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risida*****gi Qonuni. 2020-yil 15-oktabr, O'QRQ-641.



mexanizmlari, ish beruvchilarni rag'batlantirish tizimi hamda huquqlari buzilgan shaxslarni himoya qiluvchi protsessual vositalar birgalikda ishlashi lozim. Shu bois rivojlangan davlatlarda mehnat sohasida kamsitishga qarshi kurash alohida davlat siyosati darajasiga ko'tarilgan.⁸

Germaniya tajribasi bu borada alohida e'tiborga loyiq. Ushbu mamlakatda nogironligi bo'lgan shaxslarni ish bilan ta'minlash faqat ijtimoiy himoya masalasi sifatida emas, balki mehnat bozorining ajralmas qismi sifatida qaraladi. Korxonalarda nogironligi bo'lgan xodimlar uchun belgilangan kvotalarga rioya etilishi qat'iy nazorat qilinadi. Belgilangan me'yor bajarilmagan taqdirda ish beruvchi maxsus kompensatsiya to'lovini amalga oshiradi. Mazkur mablag'lar esa yangi ish o'rinlarini moslashtirish, kasbiy reabilitatsiya dasturlarini moliyalashtirish hamda nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligini oshirishga yo'naltiriladi. Bunday mexanizm ish beruvchilarning ijtimoiy mas'uliyatini kuchaytirish bilan bir qatorda davlatning iqtisodiy rag'batlantirish siyosatini ham samarali amalga oshirish imkonini bermoqda.⁹

Yevropa Ittifoqi davlatlarining aksariyatida mehnat munosabatlarida nogironlik belgisi bo'yicha kamsitish yuzasidan nizolarni ko'rib chiqishda sud amaliyoti muhim o'rin tutadi. Sudlar ish beruvchining qarorini faqat mehnat qonunchiligi nuqtai nazaridan emas, balki inson huquqlarining xalqaro standartlari asosida ham baholaydi. Natijada mehnat nizolarini hal etishda BMT Konvensiyasi va 2000/78/EC-son Direktiva qoidalari keng qo'llanilmoqda. Mazkur yondashuv nogironligi bo'lgan shaxslarning buzilgan huquqlarini tiklashning samarali huquqiy kafolatlaridan biri sifatida e'tirof etiladi.¹⁰

O'zbekiston Respublikasida ham nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlarini himoya qilish bo'yicha muhim huquqiy asoslar yaratilgan. So'nggi yillarda yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi, "Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risida"gi Qonun hamda boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda mehnat sohasida tenglik tamoyilini ta'minlashga qaratilgan qoidalar mustahkamlandi. Bundan tashqari, Bandlikka ko'maklashish markazlari orqali nogironligi bo'lgan fuqarolarni ishga joylashtirish, kasbga qayta tayyorlash va bo'sh ish o'rinlari haqida axborot berish tizimi takomillashtirilmoqda.¹¹

Shunga qaramay, amaliyotda ayrim muammolar saqlanib qolmoqda. Xususan, ishga qabul qilish jarayonida nogironligi bo'lgan nomzodning kasbiy salohiyatidan ko'ra uning sog'lig'i ustuvor mezon sifatida baholanishi holatlari uchraydi. Ayrim hollarda esa mehnat sharoitlarini moslashtirish imkoniyati mavjud bo'lsa-da, ish beruvchi bunday choralarni ko'rishga intilmaydi. Bu esa mehnat munosabatlarida yashirin kamsitish holatlarining yuzaga kelishiga sabab bo'lmoqda.

⁸ International Labour Organization. *Global Disability Inclusion Report*. Geneva, 2024.

⁹ ILO. *Promoting Employment Opportunities for Persons with Disabilities*. Geneva, 2023.

¹⁰ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000; Court of Justice of the European Union. **HK Danmark v Dansk Almennyttigt Boligselskab**, C-335/11 va C-337/11, 2013.

¹¹ O'zbekiston Respublikasining "Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risida"gi Qonuni, 2020-yil 15-oktabr, O'RQ-641. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 2022-yil.



Muallifning nazarida, mavjud muammolarning asosiy sababi huquqiy normalarning yetishmasligida emas, balki ularni qo'llash amaliyotining bir xilda shakllanmaganidadir. Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, qonun normalari samarali ishlashi uchun davlat nazorati, sud amaliyoti va ish beruvchilarning huquqiy madaniyati o'zaro uyg'unlashishi zarur. Aynan shu omillar mehnat bozorida nogironligi bo'lgan shaxslar uchun haqiqiy teng imkoniyatlarni yaratishga xizmat qiladi.

So'nggi yillarda Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan e'lon qilingan hisobotlarda ham nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat bozoridagi ishtiroki nafaqat ijtimoiy himoya, balki mamlakat iqtisodiy rivojlanishining muhim omillaridan biri sifatida baholanmoqda. Tahlillarga ko'ra, inklyuziv bandlikni kengaytirish mehnat resurslaridan samarali foydalanish, kambag'allikni qisqartirish va iqtisodiy faollikni oshirishga xizmat qiladi. Shu sababli bugungi kunda kamsitishga qarshi huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish inson huquqlarini himoya qilish bilan bir qatorda barqaror iqtisodiy rivojlanishning ham muhim shartiga aylanmoqda.¹²

Xulosa

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlarini ta'minlashda kamsitishga qarshi huquqiy mexanizmlar tenglik va adolat tamoyillarini amalda ro'yobga chiqarishda muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat munosabatlarida uchraydigan cheklovlar ko'p hollarda shaxsning sog'lig'i bilan emas, balki ish muhitining moslashtirilmaganligi, stereotip qarashlar va huquqni qo'llash amaliyotidagi kamchiliklar bilan bog'liq ekanligi aniqlandi.

Tahlillar O'zbekiston Respublikasida nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlarini himoya qilish bo'yicha muhim huquqiy asoslar yaratilganligini ko'rsatdi. Shu bilan birga, amaldagi normalarning amaliy ijrosini kuchaytirish, mehnat sohasida teng imkoniyatlarni ta'minlash va kamsitishning yashirin shakllarini bartaraf etishga qaratilgan huquqiy mexanizmlarni yanada takomillashtirish zarurati saqlanib qolmoqda.

Xalqaro tajriba tahlili shuni ko'rsatadiki, nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlarini samarali ta'minlash faqat huquqiy normalarning mavjudligiga emas, balki ularning amaliyotda izchil qo'llanilishiga ham bog'liq. Shu nuqtai nazardan, inklyuziv mehnat muhitini rivojlantirish, ish beruvchilarning huquqiy mas'uliyatini oshirish hamda mehnat munosabatlarida teng imkoniyatlarni ta'minlashga qaratilgan mexanizmlarni takomillashtirish ushbu sohadagi islohotlarning ustuvor yo'nalishlaridan biri bo'lib qoladi.

¹² Ananian S., DellaFerrera G. *A Study on the Employment and Wage Outcomes of People with Disabilities*. ILO Working Paper No.124. Geneva, 2024.

**Foydalanilgan adabiyotlar:**

- 1.BMTning Nogironlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyasi. Nyu-York, 13-dekabr 2006, 27-modda.
- 2.International Labour Organization. Convention No.111 concerning Discrimination (Employment and Occupation). Geneva, 1958; Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.
- 3.Rahimqulova L.U. Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatini huquqiy tartibga solish masalalari. – Toshkent: TDYU, 2022. – B. 22–27.
- 4.Convention on the Rights of Persons with Disabilities. United Nations. New York, 2006. 2-modda.
- 5.ILO Convention No.111 concerning Discrimination (Employment and Occupation). Geneva, 1958.
- 6.Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000; Court of Justice of the European Union, HK Danmark v Dansk Almennyttigt Boligselskab, Joined Cases C-335/11 va C-337/11, 2013.
- 7.O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O'RQ-798; O'zbekiston Respublikasining "Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risida"gi Qonuni. 2020-yil 15-oktabr, O'RQ-641.
- 8.International Labour Organization. Global Disability Inclusion Report. Geneva, 2024.
- 9.ILO. Promoting Employment Opportunities for Persons with Disabilities. Geneva, 2023.
- 10.O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 2022-yil.
- 11.Ananian S., Dellaferrera G. A Study on the Employment and Wage Outcomes of People with Disabilities. ILO Working Paper No.124. Geneva, 2024.