



**NOGIRONLIGI BO‘LGAN SHAXSLARNING MEHNAT
HUQUQLARINI HIMOYA QILISHDA XALQARO STANDARTLAR**

Turxunov Shaxzodbek Xamza o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti

70420112-Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti

e-mail: turxunovshaxzod@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu tezisdagi nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat huquqlarini ta’minlash borasidagi xalqaro-huquqiy standartlar va kamsitishga qarshi kafolatlar tahlil qilingan. Tadqiqotda BMT va Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) asosiy hujjatlari, xususan, nogironligi bo‘lgan shaxslarning ochiq, inklyuziv va qulay mehnat bozorida ishlash huquqini e’tirof etuvchi normalar ko‘rib chiqiladi. Shuningdek, mehnat va mashg‘ulotlar sohasida har qanday kamsitishlarni taqiqlash hamda nogironlarni kasbiy reabilitatsiya qilish va ishga joylashtirishdagi tenglik prinsiplari o‘rganilgan. Tezis yakunida ushbu xalqaro standartlarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilish orqali inklyuziv mehnat muhitini yaratish va amaliyotdagi bo‘shliqlarni to‘ldirish bo‘yicha ilmiy-amaliy takliflar ilgari surilgan.

Kalit so‘zlar: Nogironligi bo‘lgan shaxslar, mehnat huquqi, xalqaro standartlar, kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik, inklyuziv bandlik, XMT konvensiyalari, teng imkoniyatlar.

Аннотация: В данных тезисах анализируются международно-правовые стандарты и антидискриминационные гарантии в сфере обеспечения трудовых прав лиц с инвалидностью. В исследовании рассматриваются базовые документы ООН и Международной организации труда (МОТ), в частности, нормы, признающие право лиц с инвалидностью на труд на открытом, инклюзивном и доступном рынке труда. Также изучаются принципы запрещения любых форм



дискриминации в области труда и обеспечения равенства при профессиональной реабилитации и трудоустройстве. В заключении тезисов выдвигаются научно-практические предложения по созданию инклюзивной производственной среды и устранению пробелов на практике путем имплементации данных международных стандартов в национальное законодательство.

Ключевые слова: Лица с инвалидностью, трудовое право, международные стандарты, недопущение дискриминации, инклюзивная занятость, конвенции МОТ, равные возможности.

Abstract: This thesis analyzes the international legal standards and anti-discrimination guarantees regarding the provision of labor rights for persons with disabilities. The study examines the fundamental documents of the UN and the International Labor Organization (ILO), specifically the norms recognizing the right of persons with disabilities to work in a labor market that is open, inclusive, and accessible. It also explores the principles of prohibiting all forms of discrimination in employment and occupation and ensuring equality in vocational rehabilitation and employment. The thesis concludes with scientific and practical proposals for creating an inclusive work environment and addressing practical gaps through the implementation of these international standards into national legislation.

Keywords: Persons with disabilities, labor law, international standards, non-discrimination, inclusive employment, ILO conventions, equal opportunities.

KIRISH

Har qanday demokratik va ijtimoiy davlatning muhim belgilaridan biri bu – jamiyatning barcha a’zolariga, xususan, ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlarga teng huquq va imkoniyatlar yaratib berishdir. Zamonaviy xalqaro huquq tizimida nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat qilish huquqini ta’minlash va himoya qilish bugungi kunda xalqaro hamjamiyat oldida turgan

eng dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Chunki mehnat nafaqat iqtisodiy barqarorlik manbai, balki shaxsning jamiyatga ijtimoiy moslashuvi, qadr-qimmatini his etishi va o‘z-o‘zini namoyon qilishining asosiy vositasidir.

Xalqaro huquq normalari nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat bozorida boshqalar bilan teng huquqqa ega ekanligini, xususan, ochiq, inklyuziv va qulay ish joylarida erkin tanlangan mehnat bilan shug‘ullanish huquqini qat’iy kafolatlaydi [1]. Biroq, jahon amaliyoti shuni ko‘rsatmoqdaki, huquqiy kafolatlarning mavjudligiga qaramay, nogironligi bo‘lgan shaxslar ishga qabul qilish, mehnatga haq to‘lash, mehnat sharoitlarini belgilash va xizmat pillapoyalaridan ko‘tarilish jarayonida haligacha turli shakldagi kamsitishlarga (diskriminatsiyaga) duch kelishmoqda.

Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida har qanday belgilarga ko‘ra, shu jumladan, nogironlik belgisi bo‘yicha kamsitishlarga mutlaqo yo‘l qo‘ymaslik Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) fundamental tamoyillaridan biri sifatida mustahkamlangan [2]. Bundan tashqari, nogironligi bo‘lgan shaxslar uchun mehnat sohasida teng imkoniyatlar va munosabatlarni ta‘minlash, ularni kasbiy rehabilitatsiya qilish orqali ochiq mehnat bozoriga jalb etish masalalari maxsus xalqaro huquqiy mexanizmlar orqali tartibga solinadi [3].

Ushbu tezisning asosiy maqsadi – nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat huquqlarini ta‘minlash borasidagi xalqaro kamsitishga qarshi standartlarni nazariy-huquqiy va konseptual jihatdan tahlil qilish, shuningdek, xalqaro tajribaga tayangan holda milliy mehnat qonunchiligimizda inklyuziv bandlikni ta‘minlash va amaliyotdagi mavjud bo‘shliqlarni to‘ldirish bo‘yicha ilmiy-amaliy taklif hamda tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Xalqaro mehnat huquqida kamsitish tushunchasi va nogironligi bo‘lgan shaxslar uchun mos sharoit yaratish asoslari. Xalqaro mehnat huquqida nogironligi bo‘lgan shaxslarga nisbatan kamsitish (diskriminatsiya) tushunchasi doimiy evolyutsiyadagi huquqiy kategoriya hisoblanadi. U nafaqat ishga qabul qilishni to‘g‘ridan-to‘g‘ri rad etishni (to‘g‘ridan-to‘g‘ri kamsitish),

balki asossiz ravishda mehnat sharoitlarini ularning ehtiyojlariga moslashtirmaslikni (bilvosita kamsitish) ham o'z ichiga oladi. BMTning Nogironlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyasida bu holat konseptual jihatdan "maqbul moslashtirishni rad etish" deb baholanadi va kamsitishning o'ziga xos shakli sifatida qat'iy taqiqlanadi [1]. Ya'ni, ish beruvchi o'z zimmasiga nomutanosib yuklamani olmaydigan hollarda, nogironligi bo'lgan shaxs mehnat qilishi uchun ish joyiga zarur o'zgarishlarni kiritishi to'g'ridan-to'g'ri yuridik majburiyat sanaladi.

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) doirasida ushbu masala "teng imkoniyatlar" doktrinasi asosida tahlil qilinadi. XMTning 111-sonli Konvensiyasiga muvofiq, kamsitish mehnat sohasida tenglikni yo'q qiluvchi har qanday farqlash yoki afzal ko'rishdir [2]. Biroq, haqiqiy tenglikka erishish uchun ijtimoiy-huquqiy xarakterdagi "maxsus ijobiy choralar" (affirmative actions) ko'rilishi talab etiladi. XMTning 159-sonli Konvensiyasi davlatlarni maxsus moslashtirilgan ish o'rinlarini yaratish va nogironligi bo'lgan shaxslarni ochiq mehnat bozoriga moslashtirishga chaqiradi [3].

Raqamli iqtisodiyot va platforma bandligida kamsitishning yangi shakllari: algoritmik diskriminatsiya xavfi. Bugungi kunda mehnat bozoridagi global transformatsiyalar va raqamli iqtisodiyotning jadal rivojlanishi sharoitida nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlarini ta'minlashning mutlaqo yangi qirralari namoyon bo'lmoqda. Bir tomondan, gig-iqtisodiyot (gig-economy) va masofaviy ishlash formati ushbu toifadagi shaxslarga jismoniy to'siqlarni yengib o'tib, mehnat bozorida inklyuziv ishtirok etish imkonini bermoqda.

Ikkinchi tomondan esa, platforma bandligida ishga qabul qilish, vazifalarni taqsimlash va mehnatni baholash jarayonlarida sun'iy intellekt hamda avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlarining keng joriy etilishi yangi tahdid – "algoritmik kamsitish" (algorithmic discrimination) xavfini yuzaga

keltirmoqda. Algoritmilar nogironligi bo'lgan shaxslarning o'ziga xos ehtiyojlari, jismoniy yoki sensor imkoniyatlarini obyektiv baholay olmasligi, oqibatda ularni asossiz ravishda platformadan chetlatishi yoki yashirin tarzda kamsitishi mumkin. Shu sababli, xalqaro mehnat huquqi doirasida raqamli mehnat munosabatlarida algoritmik adolatni ta'minlash va mehnatkashlarni bunday zamonaviy kamsitishlardan himoya qilish mexanizmlarini zudlik bilan ishlab chiqish dolzarb ehtiyojga aylanmoqda [4].

Xalqaro kamsitishga qarshi standartlarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilish masalalari. Xalqaro miqyosda belgilangan kamsitishga qarshi qoidalarning milliy huquq tizimiga to'g'ri va to'liq implementatsiya qilinishi (de jure) hamda uning huquqni qo'llash amaliyotida ishlashi (de facto) samarali himoya mexanizmining asosi hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi so'nggi yillarda milliy mehnat bozorini isloh qilish, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini xalqaro standartlarga moslashtirish hamda nogironlikka nisbatan an'anaviy "tibbiy-ijtimoiy" modeldan ilg'or "huquqiy model"ga o'tish borasida tizimli ishlarni amalga oshirmoqda.

Bu boradagi eng muhim qadamlardan biri - Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining qabul qilinishidir. Kodeksning 4-moddasida mehnat munosabatlarida kamsitishni taqiqlash qoidasi alohida va batafsil mustahkamlanib, unga ko'ra hech kim mehnat sohasida nogironlik belgisiga ko'ra huquqlarini cheklashga yoxud afzalliklarga ega bo'lishga haqli emasligi qat'iy belgilandi [5]. Bu bevosita XMTning 111-sonli Konvensiyasi va BMTning Nogironlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyasi talablarining milliy qonunchiligimizga konseptual jihatdan chuqur singdirilganini ko'rsatadi.

Shu bilan birga, faqatgina kamsitishni taqiqlash qoidasining o'zi haqiqiy tenglikni ta'minlash uchun yetarli emas. Xalqaro huquqdagi "teng imkoniyatlar" tamoyilidan kelib chiqib, milliy qonunchiligimizda aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalari, xususan, nogironligi bo'lgan shaxslar uchun ish o'rinlarining eng kam miqdorini (kvotalarni) majburiy zaxira qilib qo'yish

tizimi joriy etilgan. Ishchilar soni yigirma kishidan ortiq bo'lgan korxonalarda xodimlar ro'yxatdagi o'rtacha sonining kamida uch foizi miqdorida ish o'rinlari zaxiraga qo'yilishi - davlat tomonidan kafolatlangan muhim ijobiy chora (affirmative action) hisoblanadi.

Biroq, qonunchilikni yanada takomillashtirish nuqtai nazaridan yondashadigan bo'lsak, xalqaro tajriba huquqni qo'llash amaliyotida faqatgina ma'muriy majburlov (masalan, kvota bajarilmagani uchun ish beruvchiga jarima qo'llash) mexanizmlari bilan cheklanmaslikni taqozo etadi. Nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga qabul qilgan hamda ularning ehtiyojlaridan kelib chiqib ish joyini "maqbul moslashtirgan" ish beruvchilarni iqtisodiy rag'batlantirish tizimini (soliq imtiyozlari berish, maxsus jihozlar xaridi uchun davlat subsidiyalari ajratish va ijtimoiy soliq stavkalarini kamaytirish) qonunchilikda yanada kengroq yoritish lozim.

Qolaversa, qonunchilikka xalqaro normalarning kiritilishi sud va mehnat nizolarini ko'rib chiqish amaliyotida nogironligi bo'lgan shaxslar huquqlarini himoya qilish uchun mustahkam poydevor vazifasini o'taydi. Shunga qaramay, amaliyotda mehnat munosabatlarida kamsitish faktini isbotlash o'ta murakkab jarayon sanaladi. Kelgusida xalqaro standartlardan (xususan, Yevropa Ittifoqi direktivalaridan) kelib chiqib, kamsitishga oid mehnat nizolarida isbotlash majburiyatini (burden of proof) ish beruvchi zimmasiga yuklash tartibini milliy protsessual qonunchilikka kiritish mehnatkashlarning buzilgan huquqlarini tiklashga xizmat qiladi

XULOSALAR

Xulosa qilib aytganda, nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat qilish huquqini ta'minlashda kamsitishga qarshi xalqaro standartlar muhim huquqiy tayanch hisoblanadi. XMT konvensiyalari [4, 5] hamda BMTning Nogironlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyasi [3] da mustahkamlangan "teng imkoniyatlar" va "maqbul moslashtirish" tamoyillari ushbu toifadagi shaxslarning jamiyatga to'laqonli ijtimoiy-iqtisodiy integratsiyasini

ta'minlashda muhim o'rin tutadi. O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi [7] va O'zbekiston Respublikasining Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risidagi qonunida [8] kamsitishni taqiqlashga oid normalarning aks etishi xalqaro standartlarning milliy tizimga izchil singdirilayotganidan dalolat beradi.

Shu bilan birga, mavjud huquqiy kafolatlar va mehnat bozorida yuz berayotgan zamonaviy, ayniqsa raqamli o'zgarishlar o'rtasida uyg'unlikni ta'minlash zarur. Shu nuqtai nazardan, tadqiqot natijalariga asoslanib quyidagi takliflar ilgari suriladi:

“Maqbul moslashtirish”ni rag‘batlantirishning iqtisodiy mexanizmlarini kengaytirish. Hozirgi kunda ish o‘rinlarini kvotalash tizimi [7] asosan majburiy xarakterga ega bo‘lib, uning samaradorligi yetarli darajada emas. Shu sababli, nogironligi bo‘lgan shaxslarni ixtiyoriy ravishda ishga qabul qilgan hamda ish joylarini ularning ehtiyojlariga moslashtirgan ish beruvchilarni moddiy rag‘batlantirish zarur. Bunda davlat subsidiyalari ajratish, shuningdek, ijtimoiy soliq stavkalarini kamaytirish kabi choralarni Soliq kodeksida mustahkamlash taklif etiladi.

Raqamli platformalar va algoritmik bandlikda kamsitishga qarshi kafolatlarni kuchaytirish. XMTning mehnat kelajagiga oid hisobotlarida [10] algoritmik kamsitish xavfi ortib borayotgani qayd etilgan. Shu bois, “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi qonun hamda platforma bandligini tartibga soluvchi normativ hujjatlarga sun‘iy intellekt va algoritmlar asosida ishga qabul qilish yoki vazifalarni taqsimlash jarayonida nogironligi bo‘lgan shaxslarga nisbatan yashirin kamsitishni oldini olishga qaratilgan normalarni kiritish lozim.

Mazkur takliflarni amaliyotga tatbiq etish nogironligi bo‘lgan shaxslar uchun nafaqat huquqiy, balki real tenglikni ta'minlashga, shuningdek, ochiq, adolatli va inklyuziv mehnat bozorini shakllantirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN MANBALAR:

1. BMT. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi. 1948-yil 10-dekabr. Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Milliy markazi kutubxonasi. URL: <https://nhrc.uz/uz/menu/books>
2. BMT. Xalqaro iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi pakt. 1966-yil 16-dekabr. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/2640479>
3. BMT. Nogironlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyasi. 2006-yil 13-dekabr. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/5460590>
4. XMT. 111-sonli "Mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlar to'g'risida"gi konvensiyasi. 1958-yil 25-iyun. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/2304917>
5. XMT. 159-sonli "Nogironlarni kasbiy reabilitatsiya qilish va ishga joylashtirish to'g'risida"gi konvensiyasi. 1983-yil 20-iyun. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/6105494>
6. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi (Yangi tahriri). 2023-yil 30-aprel. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/6445145>
7. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O'RQ-798-son. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/6257288>
8. O'zbekiston Respublikasining "Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risida"gi qonuni. 2020-yil 15-oktabr, O'RQ-641-son. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/5049549>

9. Saidov A.X. Xalqaro huquq va inson huquqlari. 2021. Toshkent: “Sharq” nashriyoti. Inson huquqlari bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi Milliy markazi kutubxonasi. URL: <https://nhrc.uz/uz/menu/books>

10. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT). “Raqamli mehnat platformalari va mehnat kelajagi” (World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work). Jeneva, 2021-yil. XMT rasmiy sayti. URL: <https://www.ilo.org>

