



Specific Features of the Legal Regulation of Labor of Persons with Disabilities

Aziza Donaeva

*Junior Adviser at the Institute for Legislative Analysis and Regulatory Impact
Assessment under the Ministry of Justice*

Annotation

This article analyzes the specific features of the legal regulation of labor of persons with disabilities on the basis of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. It examines the guarantees established for such persons in the areas of employment, working time, remuneration, annual leave, involvement in night work, overtime work and business trips, as well as mandatory medical examinations. Particular attention is paid to the binding force of the recommendations of the medical and social expert commission for employers. The article concludes that the existing system of guarantees combines the principle of equality with additional protective measures, and that its effectiveness depends on proper implementation in practice.

Keywords

persons with disabilities, labor rights, Labor Code, reduced working hours, labor guarantees, medical and social expert commission, employment.

Nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatini huquqiy tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari

Aziza Donayeva

*Adliya vazirligi huzuridagi Qonunchilikni tahlil qilish va tartibga solish ta'sirini
baholash instituti mas'ul xodimi*

Annotatsiya. Ushbu maqolada nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatini huquqiy tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalari asosida tahlil qilinadi. Ishga qabul qilish, ish vaqti, mehnatga haq to'lash, yillik mehnat ta'tili, tungi va qo'shimcha ishlarga hamda xizmat safarlariga jalb qilish,



shuningdek, majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazish bilan bog'liq kafolatlar yoritiladi. Tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasi tavsiyalarining ish beruvchi uchun majburiyligiga alohida e'tibor qaratiladi. Maqolada mavjud kafolatlar tizimi tenglik prinsipini qo'shimcha himoya choralari bilan uyg'unlashtirishi, uning samaradorligi esa amaliyotda to'g'ri qo'llanilishiga bog'liqligi asoslab beriladi.

Kalit so'zlar: nogironligi bo'lgan shaxslar, mehnat huquqi, Mehnat kodeksi, qisqartirilgan ish vaqti, mehnat kafolatlari, tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasi, bandlik.

Kirish

Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat qilish huquqini ta'minlash ijtimoiy adolat va inklyuziv jamiyat qurishning muhim shartlaridan biridir. Mehnat ushbu toifadagi shaxslar uchun nafaqat daromad manbai, balki jamiyat hayotida to'laqonli ishtirok etish, o'zini namoyon qilish va ijtimoiy mustaqillikka erishish vositasi hamdir. BMTning 2006-yilgi Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risidagi konvensiyasi 27-moddasida nogironligi bo'lgan shaxslarning boshqalar bilan teng asosda mehnat qilish huquqi e'tirof etilgan. Bu xalqaro standartlar milliy qonunchilikda ham o'z ifodasini topgan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatini tartibga solishga oid alohida normalar mavjud. Ular, bir tomondan, nogironligi bo'lgan shaxslarning boshqa fuqarolar bilan teng mehnat huquqlariga ega ekanini mustahkamlasa, ikkinchi tomondan, ularning sog'lig'i holatini hisobga oluvchi qo'shimcha kafolatlarni belgilaydi. Mazkur maqolaning maqsadi shu kafolatlarni tizimli tahlil qilish va ularning mazmunini ochib berishdan iborat.

Ishga qabul qilishdagi kafolatlar

Mehnat kodeksining 423 va 425-moddalariga muvofiq, nogironligi bo'lgan shaxslarga ishga joylashish borasida bir qator kafolatlar beriladi. Birinchidan, ular mahalliy mehnat organlarining yo'llanmasiga ko'ra zaxiralangan ish o'rinlariga joylashish huquqiga ega. Ish o'rinlarini zaxiralash mexanizmi nogironligi bo'lgan shaxslar uchun bandlikning real imkoniyatini yaratadi va ularning mehnat bozorida nisbatan zaif holatini muvozanatlashtiradi.



Ikkinchidan, nogironligi sababli ishga qabul qilishni rad etish yoki lavozimda ko'tarilishni cheklashga yo'l qo'yilmaydi. Bu norma mehnat sohasidagi kamsitishni taqiqlash prinsipining nogironligi bo'lgan shaxslarga nisbatan aniq ifodasidir. Uchinchidan, ular boshqa xodimlar bilan teng mehnat huquqlaridan foydalanadi, shuningdek, sog'lig'i holatiga mos va xavfsiz mehnat sharoitlarida ishlash huquqiga ega.

Biroq bu kafolat mutlaq xarakterga ega emas. Tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining xulosasiga ko'ra, shaxsning sog'lig'i kasbiy vazifalarni bajarishga to'sqinlik qilsa yoki mehnat xavfsizligiga tahdid solsa, ishga qabul qilishni rad etish mumkin. Demak, qonun chiqaruvchi tenglik prinsipini shaxsning sog'lig'ini va atrofdagilar xavfsizligini muhofaza qilish zaruriyati bilan uyg'unlashtirgan.

Ish vaqti va mehnatga haq to'lash

Nogironligi bo'lgan xodimlar mehnatini tartibga solishning eng muhim xususiyatlaridan biri ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanishidir. Mehnat kodeksining 427-moddasiga asosan, I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlar uchun haftalik ish vaqti 36 soatdan oshmasligi kerak. Kunlik ish davomiyligi olti kunlik ish haftasida 6 soatdan, besh kunlik ish haftasida esa 7 soat 30 daqiqadan oshmasligi lozim. Shuni alohida ta'kidlash kerakki, ish vaqtining qisqartirilishi xodimning daromadiga ta'sir qilmaydi. Mehnat kodeksining 431-moddasiga muvofiq, qisqartirilgan ish vaqti uchun ish haqi tegishli kasb va lavozimlarda to'liq ish vaqti davomida ishlovchi xodimlarga belgilangan miqdorda to'lanadi. Shu tariqa qonun nogironligi bo'lgan xodimning sog'lig'ini saqlash zaruratini uning iqtisodiy manfaatlariga zarar yetkazmasdan hal qiladi.

Mehnat ta'tillari

Mehnat kodeksining 429 va 430-moddalariga ko'ra, I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga kamida 30 kalendar kunlik yillik mehnat ta'tili beriladi. Ular ushbu ta'tilidan o'zlari uchun qulay vaqtda foydalanish huquqiga ega. Bundan tashqari, xodimning yozma arizasiga asosan har yili 14 kalendar kunigacha ish haqi saqlanmagan ta'til olish imkoniyati nazarda tutilgan. Qonunchilikda yana bir muhim kafolat



belgilangan: I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarni yillik mehnat ta'tilidan chaqirib olish taqiqlanadi. Bu norma xodimning dam olish huquqini ish beruvchining bir tomonlama qarori bilan cheklashga yo'l qo'ymaydi va tiklanish uchun zarur bo'lgan dam olish vaqtining to'liq berilishini ta'minlaydi.

Tungi, qo'shimcha ishlarga va xizmat safarlariga jalb qilish

Mehnat kodeksining 428-moddasiga muvofiq, nogironligi bo'lgan xodimlarni tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ishlarga, shuningdek, xizmat safarlariga faqat ularning roziligi bilan jalb qilish mumkin. Odatdagi mehnat munosabatlarida ish beruvchi muayyan hollarda bunday ishlarga xodimni jalb qilish bo'yicha keng vakolatga ega bo'lsa, nogironligi bo'lgan xodimlar uchun xodimning roziligi majburiy shart sifatida belgilangan. Shu bilan birga, mazkur ishlar tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining tavsiyalarida taqiqlanmagan bo'lishi shart. Ya'ni xodimning roziligi o'zi bilan ushbu ishlarga jalb qilish uchun yetarli asos bo'lmaydi: agar tibbiy tavsiyalarda bunday ishlar man etilgan bo'lsa, xodim rozi bo'lgan taqdirda ham ularga jalb qilib bo'lmaydi. Bu esa xodimni o'z sog'lig'iga zarar yetkazishi mumkin bo'lgan qarorlardan ham himoya qiladi.

Majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibi

Mehnat kodeksining 426-moddasiga ko'ra, nogironligi bo'lgan shaxslar dastlabki majburiy tibbiy ko'rikdan o'tganidan keyin ishga qabul qilinadi. Keyinchalik ular har yili majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkaziladi. Muhimi, majburiy tibbiy ko'riklar ish beruvchining mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi, bu esa nogironligi bo'lgan xodimlarga qo'shimcha moliyaviy yuk tushishining oldini oladi. Xodimning sog'lig'i holatiga qarshi ko'rsatma bo'lgan ishlarda uning mehnatidan foydalanish taqiqlanadi. Tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining ish yukini kamaytirish va mehnat sharoitlarini moslashtirishga oid tavsiyalari esa ish beruvchi uchun majburiy hisoblanadi. Mazkur talablar nogironligi bo'lgan shaxslarning sog'lig'ini muhofaza qilish hamda ular uchun xavfsiz va qulay mehnat sharoitlarini ta'minlashga xizmat qiladi.

Tahlil va xulosalar



Tahlil shuni ko'rsatadiki, nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatini tartibga solishda qonunchilik ikki asosiy prinsipga tayanadi: birinchisi — boshqa xodimlar bilan tenglik va kamsitishning taqiqlanishi, ikkinchisi — sog'liq holatini hisobga oluvchi qo'shimcha kafolatlar. Bu kafolatlar ishga qabul qilishdan tortib mehnat shartnomasi amal qilishining butun davrini, ya'ni ish vaqti, dam olish, mehnatga haq to'lash va mehnat muhofazasini qamrab oladi.

Tizimda tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining roli markaziy ahamiyatga ega: uning xulosa va tavsiyalari ham ishga qabul qilish, ham ish sharoitlarini belgilash, ham qo'shimcha ishlarga jalb qilish masalalarida hal qiluvchi mezon bo'lib xizmat qiladi. Shu sababli ish beruvchilarning ushbu tavsiyalarga so'zsiz amal qilishi kafolatlarning real ishlashi uchun asosiy shart hisoblanadi.

Shu bilan birga, kafolatlarning samaradorligi faqat normalarning mavjudligi bilan emas, balki ularning amaliyotda qo'llanilishi bilan belgilanadi. Shu nuqtayi nazardan, ish beruvchilar va xodimlarning mazkur kafolatlar haqida xabardorligini oshirish, zaxiralangan ish o'rinlari mexanizmining ishlashini muntazam monitoring qilish hamda mehnat sharoitlarini nogironligi bo'lgan xodimlarning ehtiyojlariga moslashtirish masalalariga e'tibor qaratish maqsadga muvofiqdir.

Xulosa qilib aytganda, nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatini huquqiy tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari ularning mehnat huquqlarini teng asosda ro'yobga chiqarish, sog'lig'ini muhofaza qilish va ijtimoiy himoyasini ta'minlashga qaratilgan. Mavjud normalarni to'g'ri va izchil qo'llash nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligini oshirish va ularning jamiyat hayotida faol ishtirokini ta'minlashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (423–431-moddalar).
2. "Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni, 2020-yil 15-oktabr, O'RQ-641-son.
3. BMTning Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risidagi konvensiyasi, 2006-yil (27-modda).