

---

---

**12.00.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО.  
ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

**Исмоилов Шухратжон Абдусаминович,**

Тошкент давлат юридик  
университети докторанти  
E-mail: ismoilov.shuhrat80@mail.ru



<http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2019-2-4>

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ МЕХНАТ  
КОДЕКСИНИНГ ЯНГИ ТАХРИРИДА НОГИРОНЛИГИ  
БЎЛГАН ШАХСЛАР МЕХНАТИ**

**Аннотация:** мазкур мақолада Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг янги таҳририда ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштиришга оид муаллифнинг янгича қарашлари ва ёндашувлари ўз аксини топган.

**Калиг сўзлар:** ногиронлиги бўлган шахслар, дифференциация, хусусиятлар, имтиёзлар, кафолатлар, чекловлар, тақиқлар.

---

**Исмоилов Шухратжон Абдусаминович,**

Докторант Ташкентского государственного  
юридического университета  
E-mail: ismoilov.shuhrat80@mail.ru

**ТРУД ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В НОВОЙ РЕДАКЦИИ  
ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**Аннотация:** в данной статье нашли отражение новые взгляды и подходы автора по совершенствованию правового регулирования труда лиц с инвалидностью в новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан.

**Ключевые слова:** лица с инвалидностью, дифференциация, особенности, льготы, гарантии, ограничения, запреты.

---

**Ismoilov Shukhrat Abdusaminovich,**

Doctoral student of the Tashkent  
State University of Law  
E-mail: ismoilov.shuhrat80@mail.ru

**THE LABOR OF PERSONS WITH DISABILITIES IN NEW  
EDITION OF LABOR CODE OF THE REPUBLIC OF  
UZBEKISTAN**

**Abstract:** This article reflects the contemporary view and approaches of author to improve the legal regulation of the labor of persons with disabilities in new edition of the Labor code of the Republic of Uzbekistan

**Key words:** persons with disabilities, differentiation, features, privileges, warranties, restrictions, prohibitions.

---

**2019 №2**

**For citation:** Ismoilov Shukhrat Abdusaminovich. THE LABOR OF PERSONS WITH DISABILITIES IN NEW EDITION OF LABOR CODE OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN. Journal of Law Research. 2019, 2 vol., issue 1, pp. 29-36

**Б**угун давлат ва жамият ҳаётининг барча соҳаларида "янгилашнининг қайта тўқланиши" бошланди. Бу янгиланишлар ислохотларнинг катта ва янги тўлқини билан бирга параллел равишда юз бермоқда. Маъмурий, солиқ, суд-ҳуқуқ, аграр, пул-кредит, таълим, соғлиқни сақлаш, ижтимоий таъминотга оид ислохотлар мамлакатда кўплаб яқин, ўрта ва узоқ истиқболга мўлжалланган давлат дастурлари, концепциялари, йўл хариталарининг қабул қилинишига олиб келди. Ушбу ислохотлардан кўзланган пировард мақсад эса тараққиёт ва фаровонликка эришишдир. Бу эса ижтимоий ислохотларга лозим даражада урғу бермасдан амалга оширилиши мумкин эмас. 2019 йилни мамлакатимизда "Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили" деб эълон қилиниши ҳам ҳар қандай иқтисодий ислохотлар ижтимоий ислохотлар билан бирга кечиши ҳамда халқнинг фаровонлигини таъминлашга хизмат қилишини англаш лозим. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев Олий Мажлисга Мурожаатномасида таъкидлаганидек, мамлакатимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлиги биринчи навбатда ижтимоий соҳадаги ислохотларимиз самараси билан чамбарчас боғлиқ. Ногиронлиги бўлган шахслар, боқувчисини йўқотганлар, ёлғиз кексалар, умуман, кўмакка муҳтож қатламларни қўллаб-қувватлаш, албатта, устувор вазирамиз бўлиб қолади[1].

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 17 январь ПФ-5635-сон Фармони билан тасдиқланган 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини "Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили"да амалга оширишга оид Давлат дастурида ижтимоий ривожланиш соҳаси асосий йўналиш сифатида белгиланган. Хусусан, ушбу Дастурнинг IV бўлими Ижтимоий соҳани ривожлантиришнинг устувор йўналишлари деб номланган бўлиб, унда меҳнат муносабатларини такомиллаштиришга қаратилган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг (135-банд, 2019 йил 20 декабр) ва "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонунининг (143-банд, 2019 йил 1 июл) янги тахрирларини ишлаб чиқиш назарда тутилган[2].

Ўтган йилларда мамлакатимизда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг янги тахририни қабул қилишга оид бир неча бор вазирамиз белгиланган бўлишига қарамастан, амалда улар бугунги кунда қадар амалга оширилмаган ва бунинг жуда кўп объектив сабаблари мавжуд. Бироқ ҳозирда ушбу масалани амалга оширишга жуда яқин келинди, деб айтиш мумкин. Чунки инвесторлар, аввало, иш берувчи эканлигини инобатга олсак, "ҳодим билан бир вақтда иш берувчининг ҳам манфаатларини ифодалайдиган қоидалар"ни Кодекста ифодалаш талаб этилмоқда. Бундан ташқари ишнинг ўзига хос хусусиятига кўра, меҳнат шартномасини тузиш ва бекор қилишнинг соддалаштирилган тартибни жорий этиш янги тахрирдаги Кодекснинг олдида турган асосий вазирамиз ҳисобланади.

Меҳнат қонунчилигини ислох этиш ва унда ижтимоий муҳофазага муҳтож бўлган ҳодимлар тоифаларининг меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишга оид турли ёндашувлар кузатилади. Буни ҳуқуқ тизими ва тузилиши яқин бўлган МДҲ давлатлари тажрибасида кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

МДХ давлатлари тажрибасини кўрайдиган бўлсак, уларнинг айримларида ногиронлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятларига бағишланган махсус боблар мавжуд эканлигини кўришимиз мумкин. Хусусан, Беларусь Республикаси Меҳнат кодексининг 21-боби (1999 й.), Қирғизистон Республикаси Меҳнат кодексининг 25-боби (2004 й.), Туркменистон Республикаси Меҳнат кодексининг 13-бўлим 4-боби (2009), Тожикистон Республикаси Меҳнат кодексининг 24-боби (2016 й.) да ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари махсус ва тизимли равишда ҳуқуқий тартибга солинган. Аксинча, Ўзбекистон Республикаси (1995 й.), Россия Федерацияси (2001 й.), Қозоғистон Республикаси (2015 й.), меҳнат кодексларида ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш махсус бобда эмас, балки турли моддаларда тарқоқ ҳолда амалга оширилган.

Беларусь Республикаси Меҳнат кодексининг Ноғиронлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари деб номланувчи 21-бобида ногиронларни меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш (283-м.), ногиронлар меҳнатини қўлловчилар учун афзаллик ва кафолатлар (284-м.), мазкур корхонада ногирон бўлган ходимларни ишга жойлаштириш бўйича ёлловчиларнинг мажбуриятлари (285-м.), ногиронлар меҳнатидан фойдаланиш учун ихтисослашган ташкилотлар, цехлар ва участкаларни барпо этиш (286-м.), ногиронларнинг меҳнат ва дам олиш шароитлари (287-м.), ногиронларни ижтимоий таъминлаш бўйича ёлловчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари (288-м.)га оид қоидалар мустақамланган[3].

Тожикистон Республикаси Меҳнат кодексининг 24-боби (Ноғиронлар меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари) ногиронлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятларига бағишланган. Мазкур бобда ногиронларни меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқини амалга ошириш (258-м.), ногирон-ходимлар меҳнатининг шарт-шароитлари (259-м.), ногиронларнинг қисқартирилган иш вақти муддати (260-м.), ногирон-ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллашнинг чекланганлиги (261-м.), ногирон-ходимларни тунги вақтларда, иш вақтидан ташқари ишлашга, дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунлари ишлашга, хизмат сафарига юборишга чекловлар (262-м.), ногирон-ходимга йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини бериш (263-м.) бўйича махсус нормалар ўз аксини топган[4].

Қирғизистон Республикасининг Меҳнат кодексига ҳам соғлиғига кўра имконияти чекланган шахслар меҳнатини тартибга солиш хусусиятларига махсус боб (25-боб) бағишланган. Мазкур бобда соғлиғига кўра имконияти чекланган шахсларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш (313-м.), ушбу шахслар учун иш жойларини квоталаш (314-м.), уларни ишга жойлаштириш (315-м.), бундай шахсларни ишга қабул қилишда тақдим этиладиган қўшимча кафолатлар (316-м.), соғлиғига кўра имконияти чекланган шахсларнинг меҳнат ва дам олиш шартлари, кафолатлари (317-м.), мазкур шахслар учун бошқа ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилишда бериладиган қўшимча кафолатлар (318-м.), мазкур корхонада ногирон бўлган ходимларни ишга жойлаштириш бўйича иш берувчининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, уларнинг ижтимоий таъминоти (319-м.), ушбу тоифадаги ходимлар меҳнатини қўлловчи иш берувчилар учун имтиёзлар ва афзалликлар (320-м.) ўз аксини топган[5].

Юқорида таъкидланганидек, ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари Россия Федерацияси (РФ) Меҳнат кодексига ҳам ўз аксини топмаган. Чунончи, Кодексда аҳолининг ижтимоий ҳимояланмаган гуруҳи

сифатида ногиронларнинг меҳнاتини ҳуқуқий тартибга солиш аниқлаштирилмаган. Шарҳланаётган модданинг асосий қоидаларини амалга ошириш (таъкид муаллифники, РФ МК Меҳнатни тартибга солиш хусусиятларини белгилаш асослари ва тартиби номли 252-модда) меҳнат ҳуқуқининг махсус субъекти бўлган ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш жуда долзарб ҳисобланади. Ногиронларни меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқларини амалга ошириш учун имконият яратишнинг ҳуқуқий воситаларидан бири бўлиб, уларнинг меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишни дифференциациялаш ҳисобланади. Дифференциация ҳам объектив, ҳам субъектга оид асослар бўйича ўтказилади. Объектив дифференциация ногиронлар ишлаши мумкин бўлган меҳнат фаолияти шакллари ташкил этишда намоён бўлади (масалан, касаначилик, касофавий меҳнат). Субъектга оид дифференциация эса шундоқ ҳам ногиронлик оқибатида соғлиги бузилган ходимлар меҳнат фаолиятини зарарли таъсирлардан ҳимоя қилишга қаратилган чораларни қабул қилиш билан амалга оширилади. Меҳнат кодексининг XII бўлимида ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишга махсус бағишланган боб ёки моддалар мавжуд эмас. Ногиронлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятларини белгиловчи ҳуқуқий нормалар РФ Меҳнат кодексининг олдинги бўлиmlарида ёки бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжатларда ўз аксини топган. РФ МКда ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг дифференциациясига бағишланган махсус бобнинг мавжуд эмаслиги Россия томонидан ратификация қилинган халқаро ҳужжатлардан келиб чиқадиган ногиронлар ҳуқуқларининг кафолатланганлиги умумий даражасига салбий таъсир қилади. Ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишдаги тизимлиликни таъминлаш ва ҳуқуқни қўллашни соддалаштириш мақсадида XII бўлимга бундай бобни киритиш лозим[6].

Худди шундай манзарани Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ҳам қўриш мумкин, яъни ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини ўзида жамлаган махсус боб мавжуд эмас. Ҳатто, Меҳнат кодексининг "Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча кафолат ва имтиёзлар" номли 14-бобда ҳам ногиронлар айрим тоифадаги ходимлар сифатида эътироф этилмаган. Шунга қарамадан Меҳнат кодексининг турли моддаларида ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган нормалар мустақамланган. Хусусан, Меҳнат кодекси 6-модда (Меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши)сининг 2-қисмида белгиланишича, "Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида гамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди". Мазкур модда бевосита меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишнинг дифференциациясига алоқадор ҳисобланади. Чунки ушбу моддада белгиланган қоидалар, аввало, махсус нормаларнинг мавжуд бўлишини эътироф этса, иккинчидан, нормалар ўртасидаги фарқлар меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар меҳнатини тартибга солишда махсус нормаларнинг бўлишини бошқа ходимларнинг ҳуқуқларини бузиш сифатида қаралмаслигига алоҳида ургу бермоқда. Ногиронлар бошқа айрим тоифадаги ходимлар тоифаси бўлган - аёллар ва вояга етмаганлар каби давлатнинг юқори ижтимоий ҳимоясига муҳтож бўлган шахслар сифатида эътироф этилмоқда. Шунга қарамадан, Меҳнат кодексининг 14-бобда аёллар

ва ёшларга қўшимча кафолатлар махсус бобда баён қилинган бўлиб, мазкур бобда ногиронларга нисбатан кафолатлар назарда тутилмаган. Меҳнат кодексининг 52-модда (Жамоа келишувларининг мазмуни)сида жамоа келишувларининг мазмунига киритиладиган асосий масалалар баён этилган бўлиб, улардан бири "ногиронлар меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга бериладиган имтиёзлар" бўлиши қайд этилган. Мазкур модда мазмунидан кўриниб турибдики, ногиронлар учун "қўшимча иш жойлари"ни яратиш корхоналарга имтиёзлар берилишига сабаб бўлади ҳамда уларнинг бошқа ходимлардан ишга жойлашишда муайян фарқларга эга бўлишини кўрсатиб беради. Хусусан, Меҳнат кодексининг 68-моддаси (Аҳолининг айрим тоифалари учун ишга жойлашишдаги қўшимча кафолатлар)да давлатнинг ногиронларга қўшимча кафолатларни таъминлаши белгиланган. Қўшимча кафолатлар қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, махсус ўқув дастурларини ташкил этиш, корхоналарга мазкур тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун минимал иш жойларини белгилаш йўли билан, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чора-тадбирлар орқали таъминланиши мазкур моддада қайд этилган. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасида дастлабки синов белгиланмайдиган ходимлар доирасида "корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар" мавжуд. Ногиронлиги бўлган шахслар ҳам мазкур ходимлар тоифасига кирсада, минимал иш жойлари ҳисобига ташкил қилинмаган иш жойларига қабул қилинаётган ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан дастлабки синовни қўллаш мумкинлигини билдиради. Ногиронлиги бўлган шахсларга дастлабки синов белгилаш имконини бартараф этиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасига "ногиронлиги бўлган шахслар"ни дастлабки синов белгиланмайдиган ходимларнинг айрим тоифаси сифатида эътироф этиш лозим. Мисол учун бундай амалиётни Беларусь ва Тожикистон меҳнат кодексларида(28-моддалари)[7] кўриш мумкин.

Меҳнат кодексининг 103-моддасида технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ кимларга берилиши мустаҳкамланган. Мазкур модданинг биринчи қисмига кўра ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ, аввало, малакаси ва меҳнат унвондорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади. Бироқ малакаси ва меҳнат унвондорлиги бир хил бўлган тақдирда афзаллик бериладиган ходимлар тоифаси кўрсатиб ўтилган бўлиб, улар ичида уруш ногиронлари ва ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронлар қайд этилган.

Меҳнат кодекси 99-модда (Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш)сининг 4-қисми, 107-модда (Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш)сининг 4-қисмига мувофиқ меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлиги (ногиронлик келиб чиқиши сабаби) билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши кераклиги ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаблар кўрсатилиши ҳақидаги қоидалар ўз аксини топган.

Шунингдек, Меҳнат кодексининг 116-модда (Иш вақтининг қисқартирилган муддати)сида I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддати қўлланилиши таъкидланган (220-модданинг учинчи қисми). МКнинг 135-модда (Йиллик узайтирилган асосий таътиллار)сида эса ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига - ўттиз календарь кундан иборат узайтирилган меҳнат таътили берилиши назарда тутилган. Шунингдек, МКнинг 143-модда (Таътиллارни бериш тартиби)сига мувофиқ I ва II гуруҳ ногиронларига таътил уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилиши мумкин. МКнинг 144-модда (Таътиллارни бериш вақти ва навбати)сига мувофиқ эса I ва II гуруҳ ногиронларига таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак, яъни таътиллар жадвалини ишлаб чиқишда албатта ушбу қондани инобатга олиш лозим бўлади. Шунингдек, Меҳнат кодексининг 150-моддасига кўра ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига уларнинг хоҳишига кўра ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 190-моддасига асосан ходимнинг соғлиғига шикаст етганлиги муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори белгилаб қўйилган. Бунда зарар ўрнини қоплаш учун тўловларни тайинлашда жабрланувчи олаётган иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар - ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган сумма қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг эллик фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг тиббий кўрик деб номланувчи 214-моддасига асосан иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан ногиронларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 220-модда (Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг қўшимча чоралари)сини ногиронлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари жамланган модда сифатида эътироф этиш мумкин. Мазкур моддага мувофиқ қуйидагилар ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг қўшимча чоралари ҳисобланади:

- иш берувчи белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи томонидан йўлланган ногиронларни ишга қабул қилиши шарт. Мазкур модданинг бу ҳақдаги қоидалари бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда яна ҳам аниқлаштирилган. Хусусан, буларга Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 май янги таҳрирдаги "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги қонуни[8], Ўзбекистон Республикасининг 2008 йил 11 июль янги таҳрирдаги "Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида"ги Қонуни[9], Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 декабрдаги 965-сонли қарори билан тасдиқланган "Ижтимоий муҳофазага муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш ва захирага қўйиш тартиби тўғрисида"ги низом[10]ларини келтириб ўтишимиз мумкин. Мисол учун 2008 йил 11 июль янги таҳрирдаги "Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида"ги Қонунининг 25-моддасига "Ходимларининг сони

йигирма кишидан ортиқ бўлган корхоналарда, муассасалар ва ташкилотларда маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ногиронларни ишга жойлаштириш учун ходимлар сонининг камида уч фоизи миқдорида иш жойларининг энг кам сонини белгилайди ва захирада сақлайди" деб белгилаб қўйилган. Бунда шунини эътиборга олиш лозимки, ногиронлиги бўлган шахсларни ишга жойлаштириш учун ҳам одатдаги, ҳам махсус иш жойлари яратилиши мумкин.

- ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир.

- I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайди қисқартирилган муддати белгиланади.

- I ва II гуруҳ ногиронларига ўттиз календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил берилади.

- Ногиронларни тунги вақтдаги ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

Шунинг билан бирга бошқа МДХ таркибига кирмайдиган айрим давлатлар меҳнат қонунчилигида ногиронлар меҳнатини тартибга солиш ва унинг хусусиятларини белгилаш бўйича чекланган қоидаларни кўриш мумкин. Хусусан, Грузия Меҳнат кодекси (органик қонун)нинг жами 3 та моддасида имконияти чекланган шахслар билан боғлиқ қоидалар учрайди. Хусусан, Кодекснинг 2-моддасида ногиронларни имконияти чекланганлигига кўра камситишга йўл қўйилиши тақиқланган бўлса, 17 ва 18-моддаларида имконияти чекланган шахсларни иш вақтидан ташқари ва тунги ишларга ишлашга уларнинг розилиги асосида йўл қўйилиши ҳақидаги жуда қисқа қоидалар мустаҳкамланган[11]. Тўғри, бундай ёндашув иш берувчиларга ногиронлар меҳнатидан фойдаланиш билан боғлиқ ижтимоий юк (квота учун жой ажратиш, иш вақтини қисқартириш, тўлиқ миқдорда иш ҳақи тўлаш, узайтирилган меҳнат таътилинини бериш, тиббий кўриқдан ўтказиш, ишга жойлаштириш чораларини кўриш каби)нинг иш берувчиларга зиммасига тушишини камайтиради. Бироқ Кодекс имконияти чекланган шахсларга ҳам бошқа ходимлар каби меҳнат шартларини шартнома асосида келишиб ҳал этиш учун умумий қоидалардан фойдаланиш имкониятини истисно этмайди. Айни вақтда ногиронларни қўшимча қўллаб-қувватлаш билан боғлиқ ҳаражатларни давлат бевосита ўз зиммасига олади.

АҚШда ногиронлар ва аҳолининг ижтимоий кўмакка муҳтож шахсларига нисбатан турли ижтимоий, ёш ва этник гуруҳдаги ходимлар ўртасидаги фарқ бўйича "дискриминацияни компенсация қилиш (affirmative action)" тушунчаси мавжуд. Умуман шу тоифадаги шахслар учун қўшимча қафолат ва имтиёзлар дискриминацияни компенсация қилишни англатади[12]. Масалан, миллий меҳнат қонунчилигимизда назарда тутилган минимал иш жойларини яратиш америкача дискриминацияни компенсация қилишга тўғри келади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг янги таҳририга "Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари" номли махсус боб ҳамда айрим тоифадаги ходимлар тоифасига "ногиронлиги бўлган шахслар"ни киритиш лозим деган фикр илгари сурилади.

Агар шундай қилинса ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари ушбу тоифадаги шахсларга ижтимоий-меҳнат соҳасида имтиёзлар ва чеклашларни қўллашни назарда тутувчи қоидаларнинг мантиқий кетма-кетлигини тизимли равишда акс эттиришга имкон беради. Таъкидлаш лозимки, норма ижодкорлигидаги бундай ёндашув ҳозир амалда бўлган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мавжуд бўлган такрорланувчи ва тарқоқ нормаларнинг бартараф этилишини таъминлайди.

---

#### Иқтибослар/Сноски/References

---

1. <https://president.uz/uz/lists/view/2228>
2. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 18.01.2019 й., 06/19/5635/2502-сон (The national data base of legislation data, 18.01.2019 y., 06/19/5635/2502)
3. <http://etalonline.by/?type=text&regnum=НК9900296>
4. Трудовой кодекс Республики Таджикистан. - Душанбе: "Сифат-Офсет", 2018. -С.350-351. (Labor Code of the Republic of Tajikistan. - Dushanbe: Sifat-Ofset, 2018. - P.350-351.)
5. <http://ud.gov.kg/index.php/ru/news/2-uncategorised/108-trudovoj-koдекс-kyrgyzskoj-respubliki>
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/Под ред. Э.Г.Тучковой.- 10-е изд., перераб. и доп. - Москва: Проспект, 2018. С.834. (Commentary to the Labor Code of the Russian Federation / Ed. E.G.Tuchkova. - 10th ed., Pererab. and add. - Moscow: Prospectus, 2018. P.834.)
7. [http://etalonline.by/?rnpa=#load\\_text\\_none\\_3\\_](http://etalonline.by/?rnpa=#load_text_none_3_); Трудовой кодекс Республики Таджикистан. - Душанбе: "Сифат-Офсет", 2018. -С.235. (Labor Code of the Republic of Tajikistan. - Dushanbe: Sifat-Ofset, 2018. - P.235)
8. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й., 5-6-сон, 97-модда.( Bulletin of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, 1998, No. 5-6, Article 97.)
9. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008 й., 29-30-сон, 277-модда.( Collection of the legislation of the Republic of Uzbekistan, 2008, No. 29-30, Art. 277)
10. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.12.2017 й., 09/17/965/0393-сон.( National database of legislation data, December 11, 2017, No 09/17/965/0393.)
11. <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567>
12. Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки. Дисс...канд.юрид. наук. - М.: 2013. -С.194.(Nazmetdinov R.R. Labor law of United States of America. Diss....cand.jurid.of science. -M.: 2013. -P.194.)