



INKLUZIV MEHNAT – INSON QADR-QIMMATINI YUKSAKL TIRISHNING MUHIM SHARTI

Zairov Asadbek

O'zbekiston Milliy universiteti

Annotatsiya: Mazkur maqolada inklyuziv mehnat sharoitlarini yaratish inson qadr-qimmatini yuksaltirishga qaratilgan chora-tadbirlar, qonun-hujjatlari tahlil qilingan. Shuningdek, Yangi O'zbekiston inklyuziv rivojlanishida ijtimoiy-himoya siyosatining mazmuni yoritilgan.

Kalit so'zlar: inklyuziv mehnat, inson qadri, inklyuziv ta'lim, nogironligi bor shaxs, inklyuziv rivojlanish, ijtimoiy himoya siyosati.

Аннотация: В данной статье анализируются меры и законы, направленные на повышение человеческого достоинства, создание инклюзивных условий труда. Также освещается содержание политики социальной защиты в инклюзивном развитии Нового Узбекистана.

Ключевые слова: инклюзивный труд, человеческие ресурсы, инклюзивное образование, инвалид, инклюзивное развитие, политика социальной защиты.

Abstract: This state analyzes measures and laws aimed at increasing the dignity of the head, creating inclusive conditional jobs. It also highlights the content of the social security policy and the inclusive development of New Uzbekistan.

Keywords: inclusive work, human resources, inclusive education, disabled people, inclusive development, social policy.

Yangi O‘zbekistonni global dunyoga integratsiyalashuvida inson qadr-qimmatini, insonni har tomonlama ham moddiy va ham ma’naviy himoyasi davlatimiz siyosatining ustuvor vazifasiga aylanib bormoqda. Bugungi davrda global mehnat bozorida yuqori maosh va kafolatlangan ish bilan ta'minlanishni istagan har bir talabgorga ham shaxsiy, ham kasbiy sifatlariga ega bo‘lish malakalari qo‘yilmoqda. Bunga sabab inson resurslarini boshqarish sohasida kuzatilayotgan zamonaviy tendensiyalardir. Aniqroq qilib aytganda, malakali kadrlar hisobiga ishchilar sonini qisqartirish, faoliyat turidan qat’i nazar tizimlashtirish va avtomatlashtirish orqali mehnat unumdorligini oshirish mehnat faoliyatining ajralmas qismiga aylanib bormoqda. Jahon sog‘liqni saqlash tashkilotining ma'lumotlariga ko‘ra, bugun dunyoda 1 milliarddan ortiq odam nogironlikdan aziyat chekmoqda. Bu dunyo aholisining taxminan 15 foizini tashkil etadi⁴. Bu esa talab darajasi oshayotgan, ishchi o‘rni tanqislayotgan bugungi mehnat bozorida turli noqulayliklarni tug‘dirmoqda. Fuqarolarini o‘z holiga tashlab qo‘ymaydigan har bir mamlakat inkluziv mehnat shart-sharoitlarini yaratish orqali aholining barcha qatlamlari bandligiga ko‘maklashishni ustuvor deb biladi va bu kabi mamlakatlar xalqparvar davlat sifatida ijtimoiy makonda gavdalanadi. "Yangi O‘zbekiston Taraqqiyot Strategiyasi" dasturi doirasida "Inson qadri ustuvor jamiyat va xalqparvar davlat barpo qilish" tamoyili asosida O‘zbekistonda inkluziv mehnatga e’tiborni kuchaytirish orqali insonning qadr-qimmatini yanada yuksaltirishga qaratilgan chora-tadbirlar davlat siyosatining ustuvor vazifasiga aylanib bormoqda. Respublika Tibbiy mehnat ekspert komissiyalarining ma'lumotiga ko‘ra, bugungi kunda O‘zbekistonda 790 ming nafardan ortiq nogironligi bo‘lgan shaxslar rasman ro‘yxatga olingan. Ularning 62 foizi qishloq joylarda yashovchilar, 45 foizini ayollar tashkil etadi. Nogironligi bo‘lgan shaxslardan 123,9 ming nafari 16 yoshgacha bo‘lgan bolalar, 666,3 ming nafardan ortig‘i 16 yoshdan kattalar, hamda 201,7 mingdan ortig‘i pensiya yoshidagilardir. Tibbiy mehnat ekspert komissiyalarining ma'lumotiga ko‘ra, 248,2 ming nafardan ziyodi mehnat faoliyatiga layoqatli, shundan 46,7 ming nafari yoki bor-yo‘g‘i 18,8 foizi band bo‘lsa, bu ko‘rsatkich, jami nogironligi bo‘lgan shaxslar soni 790 mingga nisbatan atigi 5,9 foizini tashkil etadi⁵.

Hisob kitoblarga ko‘ra har yili O‘zbekistonda 600-700 ming ishchi kuchi mehnat bozoriga kirib keladi. Ularning bir necha ming nafarini esa yuqorida ta’kidlaganimizdek nogironligi bor shaxslar tashkil etadi. Shu o‘rinda haqli bir savol tug‘iladi. Xo‘sh nogironligi bor shaxslarning qanchasi va qanday turdagi ish bilan ta'minlanayapti? Monitoring tizimining joriy qilinmaganligi, sohada statistik tahlilning mavjud emasligi, shuningdek ommaviy axborot vositalarida nogironligi bor shaxslarning mehnat faoliyati bilan bog‘liq jarayonlarni yoritishi sust ekanligi, bugungi axborotlashgan jamiyat sharoitida inkluziv mehnat yaratish, uchrab turgan muammolarning dolzarb ekanligi, ijtimoiy himoya masalasi har qachongidan muhim ekanligini ko‘rsatmoqda. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. M. Mirziyoyev

⁴ Зариф Комилов. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлик даражаси нега паст? <https://uza.uz/uz/posts/376036>

⁵. Зариф Комилов. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг бандлик даражаси нега паст? <https://uza.uz/uz/posts/376036>

o'zining "Yangi O'zbekiston strategiyasi" asarida quyidagi muhim jihatlarni ta'kidlab o'tadi. Unga ko'ra "Mamlakatimizning ko'plab hududlaridagi mehnat bozorida doimiy ish o'rinlari mavjud emasligi va shu bilan birga yoshlar, (xotin-qizlar) kam ta'minlangan oilalar a'zolarining bandligini to'la-to'kis ta'minlashga erishilmagani ham ijtimoiy sohaga doir islohotlar samarasini yetarli emasligini ko'rsatmoqda. Ushbu sohada nogironlar, boquvchisini yo'qotganlar va yordamga muhtoj aholi qatlami uchun maslahat(axborot) berish va boshqa zarur xizmatlarning darajasi pastligi, mazkur yo'nalishda uchrayotgan kamchiliklar va nuqsonlarni bartaraf etish zarurati bizni albatta bezovta qilishi kerak". Davlatimiz rahbari tomonidan olib borilayotgan insonparvarlik siyosatida nogironligi bo'lgan shaxslarga alohida e'tibor berish, ularning imkoniyatidan kelib chiqqan holda, ta'lim va kasb-hurnarga yo'naltirish, huquqiy asoslarini kuchaytirish masalasi inson qadr-qimmatini yuksaltirishda alohida ahamiyatga egadir.

Shuni alohida ta'kidlash kerakki, aholi, ayniqsa, ijtimoiy himoyaga muhtoj toifaning davlat siyosatidan rozi, rozi emasligi uning turmush darajasida aks etadi. Boshqacha qilib aytganda aholining ijtimoiy kayfiyati amalga oshirilayotgan islohotlarning ko'zguvidir. Shu bois ijtimoiy sohani qo'llab-quvvatlash borasida tizimli va manzilli ishlash mexanizmlarini joriy qilish muhim ahamiyatga ega hisoblanadi. Jismoniy imkoniyati cheklangan fuqarolarni to'g'ri kasbga yo'naltirish, o'z sohasining yetuk mutaxassislari bo'lib yetishishida sifatli inkluziv ta'limni kafolatlash lozim. Hisob kitoblarga ko'ra O'zbekistonda ishchi kuchi 18 yoshda umumiy o'rta ta'lim, 20 yoshda professional ta'lim, 22 yoshda oliy ta'limni bitirishib mehnat boziga kirib kelishmoqda. Biroq, jamiyatda shunday bir stratip kayfiyat borki, jismoniy holat sog'lom bo'la turib Rossiya, Qozog'iston, Turkiya, Koreya singari xorijiy mamlakatlarga ish qidirib borishayotgan bir paytda imkoniyati cheklangan shaxslarni bandligini ta'minlash murakkab jarayondir. Aslida esa zamon taraqqiyoti, IT industriyasi yutuqlaridan to'g'ri foydalanish zarur. Misol uchun, yurishga qiynaladigan kishilarni zamonaviy kasblarga yo'naltirish orqali yuqori maosh bilan ta'minlash mumkin. Masalan, grafik dizayner, digital marketing, vedio va audio montaj, interior dizaynerlik, axborot xizmati(SMM) kabi bugungi kunda yuqori haq to'lanuvchi kasblarga yo'naltirish mumkin. Bu banglikka ko'maklashish hamda yaxshi maosh bilan ta'minlashga, hattoki, jamiyat taraqqiyotiga ham ijobiy ta'sir qiladi. Biroq, bu bilan yurishga qiynaladi deb, ularning boshqa huquqlarini cheklamaslik zarur. Aniqroq qilib aytganda, imkoniyati cheklangan fuqorolarning barcha huquqlari singari ijtimoiy-madaniy huquqlaridan foydalanish uchun shart-sharoit yaratib berish kerak. Masalan, ko'ngilochar va savdo markazlariga borish, Sayyohlik joylarida erkin sayr qilishga qaratilgan qulayliklar yaratish, shuningdek, mehnat faoliyatini xodimning hohishiga ko'ra faqat turgan joyidan masofaviy ishlash bilan cheklamasdan balki, ish joy hamda ham inkluziv mehnat sharoitlarini yaratish maqsadga muvofiqdir. Zotan, imkoniyati cheklangan shaxslarni ham barcha qatori erkin kasb tanlash va mehnat qilish huquqiga egadir. Inson huquqlari bo'yicha Umumjamon Deklaratsiyasining 23-moddasiga ko'ra:

1. Har bir inson mehnat qilish, ishni erkin tanlash, adolatli va qulay ish sharoitiga ega bo'lish va ishsizlikdan himoya qilinish huqiga ega.

2. Har bir inson hech bir kamsitishsiz teng mehnat uchun teng haq olish huquqiga ega.

3. Har bir ishlovchi kishi o'zi va oilasi uchun insonga munosib yashashni ta'minlaydigan adolatli va qoniqarli daromad olishga, zarur bo'lganda ijtimoiy ta'minotning boshqa vositalari bilan to'ldiriluvchi daromad olish huquqiga ega.

4. Har bir inson kasaba uyushmalari tuzish va o'z manfaatlarini himoya qilish uchun kasaba uyushmalariga kirish huquqiga ega.

Xalqaro miqyosda inson huquqlari sohasidagi eng yirik va nufuzli huquqiy hujjatda mehnat munosabatlariga oid, aholining barcha qatlamlari manfaatlarini aks ettiradigan normalarning mustahkamlab qo'yilganligi inkluziv mehnat ahamyatini to'laqonli ochib berishga xizmat qiladi. Yana bir muhim fakt shundaki, O'zbekiston Respublikasi mustaqillik yillarida ilk ratifikatsiya qilingan xalqaro huquqiy hujjat bu ayni inson huquqlari bo'yicha Umumjahon deklaratsiyasidir. Hozirgi kunda mamlakatimizda jahon amaliyotidagi ilg'or tajribalarning tatbiq qilinayotganligidan dalolat beradi. Birgina misol, deklaratsiya ratifikatsiya qilingandan keyin qabul qilingan O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida mehnat munosabatlariga oid milliy huquqiy normalari konstitutsiya darajasida mustahkamlanib qo'yilgan. Unga ko'ra, "Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalani huquqiga egadir". Oliy darajadagi yuridik hujjatda bandlik masalasining qayd etilganligi inkluziv mehnatning nechog'lik dolzarb ekanligini ko'rsatadi. Inkluziv mehnat avvalo, aholining barcha qatlamlarining qadr-qiyamati va ishchan obro'sini ta'minlab, har bir kishi o'zi xohlagan, layoqatiga mos keladigan faoliyat bilan shug'ullanishga sharoit yaratadi.

Yangi O'zbekistonda inkluziv mehnatni ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlar orqali inson qadr-qimmatini yuksaltirish orqali jamiyatning har bir a'zosiga teng huquqiy va imkoniyatlar yaratmoqda. Zero, ilgari surilayotgan "ijtimoiy davlat" g'oyasining zamirida hech kim e'tibordan chekkada qolmasligi mujassamdir. Kompleks ravishda ijtimoiy himoya siyosatining yuritilishi inkluziv jamiyat barpo qilishda muhim rolga ega. Inkluziv jamiyatning ajralmas qismi bo'lgan inkluziv mehnat jarayonlarida barcha xodimlarning tub manfaatlarini ifodalani, ayniqsa, nogironligi bor shaxslarning mehnat qilish huquqini amalga oshirishga qaratilgan normativ-huquqiy hujjatlarning mavjudligi inkluziv mehnat sharoitlarini yaratishga dastur ul-amal bo'lib xizmat qiladi. Shunday normativ huquqiy hujjatlardan biri "Nogironligi bor shaxslarning haq-huquqlarini himoya qilish to'g'risida" gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni.

Mazkur qonunning 43-moddasida belgilab qo'yilganidek: "Davlat nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylashtirish va ularning bandligini ta'minlash, shuningdek mehnat bozorida ularning raqobatbardoshligini oshirish maqsadida:

- nogironligi bo'lgan shaxslarni kasbiy rehabilitatsiya qilishni amalga oshiradi, ularni mehnatda kuzatib boradi, shuningdek nogironligi bo'lgan shaxslarning mos keladigan ishga kirishini, saqlab qolinishini va xizmatda (ishda) lavozim bo'yicha ko'tarilishini ta'minlaydi;

- tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'i nazar, aholi bandligi to'g'risidagi qonunchilikda nazarda tutilgan tartibda tashkilotlarda nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga qabul qilish uchun ish o'rinlarining eng kam sonini belgilaydi;

- nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun mos keladigan kasblar bo'yicha ish o'rinlarini zaxira qilinishini ta'minlaydi;

- tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'i nazar, tashkilotlarni nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylashtirishga rag'batlantiradi, shuningdek ixtisoslashtirilgan ish o'rinlari tashkil etilishini ta'minlaydi;

- nogironligi bo'lgan shaxslarning tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratilishini ta'minlaydi;

- ixtisoslashtirilgan korxonalarini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlaydi;

- nogironligi bo'lgan shaxslarni yangi kasblarga o'qitish, o'quv dasturlari tashkil etilishi va takomillashtirilishini ta'minlaydi;

- nogironligi bo'lgan shaxslarning davlat sektoriga ishga joylashtirilishini va bandligi rag'batlantirilishi hamda rivojlantirilishini ta'minlaydi;

- nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatidan, shu jumladan ularning kasanachiligidan foydalanuvchi tashkilotlarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlaydi.

Nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylashtirish mahalliy mehnat organlari tomonidan ta'minlanadi.

Mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan xodimlarining soni yigirma nafardan ortiq bo'lgan tashkilotlarda xodimlar umumiy sonining kamida uch foizi miqdorida nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarining eng kam soni belgilanadi.

Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatidan foydalanish uchun nogironligi bo'lgan shaxslarning ehtiyojlarini hamda mahalliy xususiyatlarni hisobga olgan holda ixtisoslashtirilgan korxonalar va ish o'rinlari tashkil etiladi. Ko'rish bo'yicha nogironligi bo'lgan shaxslar shart-sharoitlari o'z imkoniyatlariga muvofiq bo'lgan ishlab chiqarishda ishtirok etish uchun ustuvor huquqqa ega bo'ladi.

Ijtimoiy muhofazaning qonunchilikda mustahkamlanib qo'yilishi mehnat munosabatlarini tartibga solishni ushbu maqola davomida keltirib o'tilgan xalqaro va milliy huquqiy hujjatlar misolida tahlil qilindi. Biroq, inkluziv mehnat jarayonida real hayotda uchrab turgan kamchiliklar yetarlicha topiladi. Masalan, qonunchilikda belgilab qo'yilgan normalarni to'laqonli amaliyotga joriy

qilinmasligidir. Bu esa o‘z yechimini kutib turgan muammolarni hal qilish nihoyatda dolzarb vazifa ekanligini ko‘rsatmoqda. Shu maqsadda quyidagilar taklif qilinadi:

1) rivojlangan mamlakatlarda inkluziv mehnatga oid ilg‘or tajribalarni o‘rganish va jamiyat hayotiga tatbiq qilish bo‘yicha aql va tahlil markazlari faoliyatini yo‘lga qo‘yish

2) imkoniyati cheklangan shaxslarning axborot texnologiyalariga keng jalb etish orqali zamonaviy kasblarga yo‘naltirish va yuqori maosh bilan bo‘yicha raqamli ijtimoiy daatur qabul qilish maqsadga muvofiqdir, shuning dasturda imkoniyati Cheklangan fuqorolarni erkinligini ta‘minlaydigan jihatlarga alohida e‘tibor qaratish zarur.

3) korxonalar, muassasa va tashkilotlarda mehnat qilayotgan nogironligi bor shaxslarning ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlaridagi faoliyatini ommaviy axborot vositalari orqali yoritish

4) Oliy ta‘lim muassasalarida tahsil olayotgan nogironligi bor talabalarning bandligiga ko‘maklashish maqsadida inkluziv mehnat bo‘yicha 3-bosqich talabalarni tizimli amaliyotga yo‘naltirish hamda talabalarni 4-bosqichida esa 3 tarafdin, ya‘ni ish beruvchi, oliygoh va talaba o‘rtasida mehnat munosabatlariga oid shartnoma tuzish.

Bu kabi ezgu an‘analarni zamonaviy talablar asosida takomillashtirib borish inkluziv jamiyat sari rivojlanishda poydevor bo‘lib xizmat qiladi. Xulosa qilib aytganda, inkluziv mehnatni ta‘minlash, barcha fuqarolarning bandlikka ko‘maklashib jamiyat inkluzivlashib rivojlanishning yangi bosqichiga ko‘tariladi. Zero jamiyatda kishilarning haq-huquqlari munosib himoya qilinsa, ishsizlik, kasbga layoqatsizlik kabi illatlar barham topadi.

Adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Toshkent-“O‘zbekiston”-2019.
2. Shavkat Mirziyoev. Yangi O‘zbekiston strategiyasi – Toshkent. ” O‘zbekiston”, 2021. –B.202
3. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi. – T.: «Adolat», 2018. – 26 bet.
4. Muhammadiyeva, O. M., & Zairov, A. S. O. G. L. (2022). Ijtimoiy-gumanitar fanlarni o‘qitishning bugungi kundagi ahamiyati. *Academic research in educational sciences*, 3 (NUU Conference 2), 829-833.
5. Musaev O., Ruziyeva R., Muhammadiyeva O., Makhkamov U., & Mallaeva, E. (2020). The role of public control in improving the system of public administration. *Solid State Technology*, 63(6), 96–104.
6. <https://lex.uz/docs/5865484>
7. <https://lex.uz/ru/docs/5049511>
8. <https://uza.uz/uz/posts/376036>