

RIVONLANGAN MAMLAKATLARDA NOGIRONLIGI BO'LGAN SHAXSLARNING BANDLIGINI TA'MINLASH JIXATLARI

Abdukarimova Roxila Abdurayimovna

Talaba, Far'gona davlat universiteti, Farg'ona shahri

Annotatsiya: *Ushbu maqolada nogironligi bo'lgan odamlarni mehnat bilan ta'minlashning amaldagi tizimi, mazkur jarayonni muvaffaqiyatli bo'lishiga ta'sir qiluvchi omillar, hamda aholining ushbu qatlamini ishga joylashtirish muammosini hal qilish bo'yicha xalqaro tajriba haqida ma'lumotlar keltirilgan.*

Kalit so'zlar: *Nogironligi bo'lgan shaxslar, nogironlar mehnati, mehnat shartnomasi, ish beruvchi, ish o'rni, ish o'rinlarini kvotalash.*

Jahon tajribasini ko'rsatishicha, nogironligi bo'lgan odamlarni samarali ishga joylashtirishga mazkur jarayonning barcha ishtirokchilarini: nogironligi bo'lgan odamlarni, davlat xizmatlarini, jamoatchilik tashkilotlarini, ish beruvchilarni jalb qilgan holdagina majmuaviy yondashuv tashkil qilinishiga erishiladi.

Turli mamlakatlarda nogironlarni samarali ishga joylashtirishni ta'minlashda o'zining samaradorligini isbotlagan choralar orasida quyidagilar ajralib turadi:

- Ishga joylashtirishda kamsitishga qarshi qonunchilikni implementatsiyasi;
- Ish o'rinlarini kvotalash;
- Ishga joylashtirish jarayoniga mashg'ulotlar bilan davolash bo'yicha mutaxassislar va ijtimoiy xodimlarni jalb qilish;
- Nogironligi bo'lgan odamlarni vaqtinchalik yoki sinab ko'rish uchun ishga joylashtirish;
- Ish beruvchini va ish o'rnidagi nogironligi bo'lgan odamni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash;
- Ijtimoiy korxonalarini yaratish;
- Nogironlarning jamoatchilik tashkilotlarini ishga joylashtirish jarayoniga faol jalb qilish.

Ish o'rinlarini kvotalash Germaniya, Avstriya, Italiya, Fransiya, Ispaniya, Yaponiya va boshqa mamlakatlar qonunchiligida nazarda tutilgan. Kvotalangan joylarni taqdim etishga majbur bo'lgan korxonalaridagi xodimlarning eng kam soni 20dan 50 nafargacha oraliqda. Shu bilan birga, kvota hajmi nogironligi bo'lgan xodimlarning ikkidan to olti foizgachasini tashkil qiladi (eslatib o'tamiz, O'zbekistonda korxonalar xodimlarining eng kam soni 20 nafarni tashkil qiladi, nogironligi bo'lgan odamlar uchun kvota uch foiz).

Ba'zi mamlakatlarda, masalan, AQSh va Buyuk Britaniyada ish beruvchilar uchun nogironlarni ishga joylashtirishda majburlash choralari yo'q, lekin kamsitilishga qarshi qonunchilik bor, unga ko'ra, ish beruvchi ishga nomzod bo'lganlarning va

ishlayotgan xodimlarning barchasi uchun teng sharoitlarni yaratishi lozim. Jumladan, suhbatlashish vaqtida sensor buzilishlari bo'lgan odamlar muloqot uchun barcha materiallar va vositalar bilan ta'minlanishi lozim, shaxsiy savollarni berish, ba'zi holatlarda esa, tibbiy ma'lumotnomani talab qilish ta'qiqlanadi.

Dunyoning aksariyat rivojlangan mamlakatlarida (Shveysariya, Avstraliya, Fransiya, Koreya, Italiya, Rossiyada), O'zbekistonda bo'lgani kabi, nogironligi bo'lgan odamni ishga joylashishiga qaramasdan pensiya to'lovlarini saqlab qolinishi uni ishga joylashishiga rag'batlantiradi, chunki bu vaziyatda nogiron odam pensiyasidan mahrum bo'lishdan cho'chimaydi va qo'shimcha daromad olishi mumkin. Ba'zi mamlakatlarda (AQSh, Buyuk Britaniya, Germaniya, Norvegiya) ishga joylashishda pensiya to'lovlari ma'lum belgilangan vaqt mobaynida, uch oydan uch yilgacha, amalga oshiriladi va muvaffaqiyatli ishga joylashish, sog'liqni yomonlashmaganligi va o'rnatilgan darajadan kam bo'lmagan oylik maoshi olish sharoitida to'xtatiladi.

Mashg'ulotlar bilan davolash bo'yicha mutaxassislarni va ijtimoiy xodimlarni ishga joylashtirish jarayoniga jalb qilish G'arb mamlakatlarida, Rossiya, Ukraina, Belorussiyada keng qo'llaniladi. Okkupatsional (ergo) terapiya, yoki kundalik mashg'ulotlar bilan davolash bu – nogironligi bo'lgan odamlarni yo'qotilgan yoki mavjud bo'lmagan ko'nikmalarni shakllantirish orqali faol harakatchanlikka qo'shish, reabilitatsiyaning texnik vositalarini qo'llash, hayot faoliyatining muhitini moslashtirishdir. Okkupatsional terapevt, u mazkur sohada oliy ma'lumotga ega bo'lgan, jumladan, etuklik yoshida nogiron bo'lib qolgan odamlarni ijtimoiy-maishiy moslashuvi va yo'naltirilishi bilan shug'ullanuvchi, ularning muvaffaqiyatli mehnat faoliyatini tiklovchi yoki shakllantiruvchi mutaxassis. Bu jahonning turli mamlakatlarida mavjud bo'lgan ixtisoslik. Afsuski, O'zbekistonda okkupatsional terapiya bo'yicha mutaxassislar tayyorlanmaydi. Boz ustiga, respublikada reabilitologiya bo'yicha shifokorlar ham tayyorlanmaydi. Bu, jumladan, yakka tartibdagi reabilitatsiya dasturining ijtimoiy va mehnat qismlarini ishlab chiqish va amalga oshirishda yuzaga keladigan qiyinchiliklar bilan ifodalandi

O'zbekistonda 2006 yildan boshlab bakalavriyat va magistratura darajasida ijtimoiy xodimlarni tayyorlash boshlandi, lekin hatto mamlakatning tibbiy-ijtimoiy mauassasalarida diplomli ijtimoiy xodimlar uchun shtat birliklari mavjud emas.

Ehtimol, O'zbekiston Respublikasida yakka tartibdagi reabilitatsiya dasturining ijtimoiy-maishiy va mehnat qismlarini shakllantirish bo'yicha zarur bo'lgan uslubiy hujjatlarni mavjud emasligi ijtimoiy ish va okkupatsional terapiya bo'yicha mutaxassislarni yo'qligini sabalaridan biri bo'lishi mumkin. Rossiya, Ukraina va Belorussiyada yakka tartibdagi reabilitatsiya dasturini tuzish uchun uch oylik muhlat va ijtimoiy xodim, okkupatsional terapevt, reabilitolog va boshqa mutaxassislarning tekshiruvi kerak bo'ladi.

Ish o'rnini jihozlash va maqbul moslashtirish aksariyat mamlakatlar, shu jumladan, AQSh va Buyuk Britaniya qonunchiligiga muvofiq, O'zbekistonda bo'lgani

kabi, ish beruvchi hisobiga tashkil etiladi. Ko'plab mamlakatlarda, agarda ish o'rinlari kvotadan ortiq ravishda yaratilsa, ish beruvchi davlat byudjetidan kompensatsiya olishi mumkin.

Vaqtinchalik yoki sinov sifatida ishga joylashtirish ko'plab rivojlangan mamlakatlarda foydalaniladigan usul va u nogironligi bo'lgan odamlarga ham, ish beruvchilarga ham foydali. Bu usul ularni o'zlari uchun bajarishga qurbi etmasligini biladigan javobgarlikni olmaslik imkonini beradi. Chunki ko'plab nogironligi bo'lgan odamlar majburiy ajratib qo'yilish oqibatida juda ham cheklangan ijtimoiy tajribaga ega (uyda tahsil olish, maxsus internatlarda o'qish, maxsus bolalar uylarida va nogironlar uylarida istiqomat qilish va boshqalar), ularga mehnat intizomini va korxonalarda bo'lgan mansab darajalarini darhol o'zlashtirish, hamkasblar bilan o'zaro munosabatlar jarayonini o'rnatish va muloqot qoidalarini o'zlashtirish qiyin kechadi. Boshqa tomondan, ko'plab ish beruvchilarda nogironligi bo'lgan odamlarni o'z korxonasida ishlashi imkoniyati va foyda keltira olishi borasida noto'g'ri tushunchalar bor. Vaqtinchalik ishga joylash bu muammoni hal qilish imkonini beradi. Boshqa shakllar quyidagicha: bu – “passiv amaliyot”ni tashkil etish, bu holatda kelajakda bajarish uchun nomzod bo'lgan nogironligi bo'lgan odam ishlayotgan xodim o'z vazifasini qanday bajarayotganini oddiygina kuzatib turadi. Shuningdek, korxonaga ekskursiyalar ham o'tkazib turiladi. O'zbekistonda ta'limning mazkur barcha usullari kollejlarda yoki oliy o'quv yurtlari talabalari uchun tashkil etiladi, ammo nogironlarning jamoatchilik tashkilotlarini ko'plab rahbarlari o'z a'zolarini ishga joylashtirish imkoniyatini oshirish uchun mana shunday choralarga juda ham ehtiyoj sezishlari haqida so'zlashadi.

Nogironligi bo'lgan odamni ishga joylashganidan so'ng ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, hamda ish beruvchilarni qo'llash kelgusida uni samarali ishlashini ta'minlash uchun zarur chora sifatida tan olinadi. Turli mamlakatlarda bu chora har-xil ko'rinishga ega: mana shunday ishga joylashtirishning ijobiy tajribasiga ega bo'lgan, yangi ishchi bilan ma'lum vaqt mobaynida yoki zarurat tug'ilganda birga bo'luvchi nogironlar tashkilotining a'zosi hamrox bo'lishi mumkin; nogiron ishga joylashayotgan korxonaning ijtimoiy xizmat xodimi yoki mas'ul xodimi. Yaponiyaning “Bandlikka ko'mak berish to'g'risida”gi qonuniga muvofiq, agarda korxonada nogironligi bo'lgan ishchilardan besh nafari yoki undan ko'prog'ini ishga yollasa, u maxsus ma'lumoti bo'lgan, nogironligi bo'lgan odamlarga maslahat beruvchi va ko'mak ko'rsatuvchi “professional hayot bo'yicha maslahatchi”ni ishga yollashga majbur bo'ladi. Shuningdek, ish beruvchini qo'llash rejasini ishlab chiqiladi, unda ishchining ehtiyojlarini aniqlashda, ish joyini moslashtirishda va boshqalarda yordam beriladi.

Ochiq mehnat bozorida ishga joylashish mumkin bo'lmagan nogironligi bo'lgan odamlarga yordam berishga ixtisoslashgan ijtimoiy korxonalar yaratish, fuqarolarning mazkur qatlami bandligini ta'minlash bo'yicha yana bir chora hisoblanadi. Qator ijtimoiy korxonalar nogironlar odamlarning doimiy bandligini

ta'minlaydi, boshqalari professional ta'limni va ijtimoiy rehabilitatsiyani ta'minlaydi, keyin esa ochiq mehnat bozorida ishga joylashtiradi.

Shu bilan birga, Evropaning deyarli barcha mamlakatlarida va Osiyoning ba'zi mamlakatlarida ijtimoiy korxonalar fenomeni faol rivoj topmoqda va tegishli qonun hujjatlari qabul qilinayotgan bir vaqtda, O'zbekistonda "ijtimoiy korxonalar" tushunchasini qonunchilikda mavjud emas.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1.«O'zbekiston Respublikasida nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to'g'risida»gi (yangi tahrir) O'RBQ-162-sonli qonuni. O'zbekiston Respublikasi qonunchilik hujjatlari to'plami, 2008 y., 29-30-son, 277-modda; 2010 y., 35-36-son, 300-modda; 2013 y., 18-son, 233-modda.

2.O'zbekiston Respublikasining Soliq kodeksi. 158-, 261-, 269-, 298-moddalar. Soliqqa oid qonun hujjatlari. 2008. – T.: Norma MCHJ, 2008. –127-, 208-, 215-, 233-b.

3.Ulug'bek VAFOYEV. Nogironlarni parvarish qilayotgan kishilarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish lozim.// Xalq so'zi. 29 Sentyabr 2020 <https://xs.uz/uz/post/nogironlarni-parvarish-qilayotgan-kishilarning-izhtimoiy-himoyasini-kuchajtirish-lozim>

4.Холикулова Хулкар. Юлдашевна ўзбекистонда имконияти чекланган шахсларни ҳимоя қилиш сиёсати (1991-2014 йй.) 07.00.01 – Ўзбекистон тарихи тарих фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. Тошкент – 2018.