



НОГИРОНЛАР УЧУН ИШ ЎРИНЛАРИНИ ЗАХИРАЛАШ БЎЙИЧА ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАР ТАЖРИБАСИ

Рашидов Диловар Нажмиддинович
Тошкент Давлат Транспорт
университети катта ўқитувчиси

https://doi.org/10.55439/ECED/vol25_iss2/a47

Аннотация. Мақолада ногиронларларнинг бандлигини ошириш, улар учун корхоналарда иш ўринларини захиралаш, махсус иш ўринларини ташкил қилиш каби масалалар бўйича дунё тажрибаси ўрганилган. Тадқиқот давомида хорижий мамлакатларда бу йўналишда амалга оширилаётган ишлар, жумладан, ногиронларни ишга қабул қилган иш берувчиларга нисбатан давлат томонидан қўлланилаётган қўллаб-қувватлаш чоралари, уларни рағбатлантиришнинг иқтисодий усуллари мавжуд манбалар асосида таҳлил қилинган.

Тадқиқот натижаларига асосланиб, ногиронлар учун иш ўринларини захиралаш билан боғлиқ фаолиятни яхшилаш, уларнинг бандлиги кўрсаткичларини кўтариш, бу тоифадаги шахсларни ишга қабул қилган иш берувчиларнинг манфаатдорлигини ошириш каби масалалар бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: ногиронлар, квота, захираланган иш ўринлари, иш ўринларини захиралаш, иш ўринлари, махсус иш ўринлари, меҳнат шароитлари, имтиёз, имконияти чекланган шахслар, ижтимоий ёрдам, рағбатлантириш.

ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН ПО РЕЗЕРВИРОВАНИЮ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

Рашидов Диловар Нажмиддинович
Старший преподаватель Ташкентского
государственного университета транспорта

Аннотация. В статье рассматривается мировой опыт по таким вопросам, как повышение занятости инвалидов, резервирование для них рабочих мест на предприятиях, организация специальных рабочих мест. В ходе исследования на основе имеющихся источников проанализирована работа, проводимая в зарубежных странах в этом направлении, в том числе меры поддержки, используемые государством в отношении работодателей, трудоустроивших инвалидов, и экономические методы их стимулирования.

По результатам исследования разработаны предложения и рекомендации по таким вопросам, как совершенствование деятельности, связанной с резервированием рабочих мест для инвалидов, повышение уровня их занятости, повышение заинтересованности работодателей, трудоустроивших данную категорию лиц.

Ключевые слова: инвалиды, квота, резервированные рабочие места, резервирование рабочих мест, рабочие места, специальные рабочие места, условия труда, льготы, инвалиды, социальная помощь, льготы.

EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES ON RESERVING JOBS FOR THE DISABLED

Rashidov Dilovar Najmiddinovich
Senior Lecturer at
Tashkent State University of Transport

Abstract. This article discusses the world experience on issues such as increasing the employment of disabled people, reserving jobs for them in enterprises, and organizing special jobs. The article analyzes the work carried out in foreign countries in this direction, including state support measures for employers who employ disabled people, economic methods of their stimulation, based on available sources.

Based on the results of the research, proposals and recommendations were developed on issues such as improving activities related to reserving jobs for the disabled, increasing their employment rates, and increasing the interest of employers who employ this category of persons.

Key words: disabled people, quota, reserved jobs, job reservation, jobs, special jobs, working conditions, privilege, disabled people, social assistance, incentives.

Кириш. Кўп хорижий давлатларда ногиронларнинг бандлигини таъминлаш, уларнинг бу йўналишдаги тенг ҳуқуқли бўлишларини тартибга соладиган махсус қонун ҳужжатлари мавжуд. Шунингдек, ишчиларни танлашдан бошлаб уларни ишдан бўшатишгача бўлган жараёнларда ногиронларга нисбатан бевосита ёки билвосита камситишларни тақиқлайдиган қонунлар ишлаб чиқилган ва ҳаётга татбиқ қилинган. Ўзига нисбатан камситишлар билан тўқнашган ногиронларга етказилган маънавий зарарни, йўқотилган иқтисодий манфаатларни талаб қилишга имкониятлар яратиб берилган. Бундай баҳслар нафақат суд тартибида, балки махсус тузилган комиссиялар ёрдамида ҳам ҳал этилган.

Таҳлиллар шуни кўрсатадики, дунёнинг кўп мамлакатларида давлат оғир шаклдаги ногиронлиги бўлган шахсларни ишга қабул қилган иш берувчиларни турли шаклларда ва усулларда рағбатлантиради. Мисол учун, шундай тажриба мавжудки, агар иш берувчи ногиронлик аравачасида ҳаракатланадиган ногиронни ишга қабул қилса, бу билан у корхонада ногиронлар учун захираланган квота иш ўринларидан бирданга иккита ўринни, ҳаттоки, уч ўринни тўлдирган ҳисобланади. Бундай рағбатлантириш иш тажрибаси йўқ ногиронларни ишга қабул қилганда ҳам қўлланилади. Ногиронлар меҳнатидан фойдаланадиган корхоналарга давлат субсидиялари ажратилади. Бу субсидиялар, одатда, ногиронларга соғлом шахсларга берилаётган миқдорларда ойлик иш ҳақи берилиши кафолатланганда ҳамда ногиронлар билан узоқ муддатли меҳнат шартномаси тузилганда, тақдим этилади. Субсидиялар, асосан, ногиронларнинг иш жойини керакли ускуналар билан таъминлаш ва махсус жиҳозларни сотиб олиш учун ажратилади. Баъзи мамлакатларда иш берувчиларга ижтимоий суғурта фондларига тўланадиган бадаллар ёки солиқлар ва кредитлар бўйича имтиёзлар берилади. Ногиронлиги бўлган шахслар корхонада ўтказиладиган турли тренинглар ва касбга ўқитиш дастурларида унга қатнашиш учун устунликка эга бўладилар. Худди, шунингдек, яна бир тажрибани айтиб ўтишимиз лозим. Одатда, давлат бюджети томонидан молиялаштириладиган касбга ўқитиш дастурларида бепул ўқиш учун шахслар маълум вақт оралиғида расмий равишда меҳнат органлари томонидан “ишсиз шахс” деб эътироф этилган бўлишлари лозим. Ногиронлиги бўлган шахсларга эса “ишсиз шахс” мақомига эга бўлмасдан туриб ҳам ушбу дастурларда бепул ўқиш имтиёзи берилган.

Бундай тартиб Ўзбекистонда ҳам жорий қилинган.

Кўп мамлакатларда ногиронлар меҳнатидан фойдаланадиган махсус корхоналар мавжуд. Бу корхоналарга ногиронлиги бўлган шахслар учун асосий ёки ягона иш жойи сифатида эмас, балки одатий корхоналарга ишга кира олмаган ногиронлар учун “эҳтиётдаги”, “захирадаги” корхоналар сифатида қаралади. Бундай корхоналарда, асосан, одатий корхоналарда улар учун шарт-шароитларни яратиш ҳаддан ташқари мушкул ёки умуман иложи бўлмаган жуда оғир аҳволдаги ногиронлар меҳнатидан фойдаланилади.

Ушбу мақола мамлакатимизда ногиронларнинг бандлигини оширишнинг турли усулларини жорий қилиш, ногиронлар учун захирага қўйиладиган иш ўринларининг жозибдорлигини оширишда хорижий давлатлар тажрибаларининг бизга тўғри келадиган жиҳатларини ҳаётга татбиқ этиш учун тавсиялар тайёрлаш мақсадида тайёрланди.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили.

Россиялик олим Е.И.Холостова ўзининг тадқиқотларида ногиронларни ижтимоий реабилитация қилишнинг моҳиятини, унинг турларини назарий жиҳатдан очиб беради. Ногиронликнинг моделларига тавсиф беради, ҳар хил категориядаги ногиронликни ижтимоий реабилитация қилиш технологияларини таҳлил қилиб чиқади. Олим тадқиқот давомида ногиронларни ижтимоий реабилитация қилиш бўйича хорижий давлатлар тажрибаларини, шунингдек, ногиронларга ижтимоий хизматлар кўрсатувчи ташкилотларнинг иш тажрибаларини жамлаб чиқади ва таҳлил қилади [1].

Британиялик тадқиқотчи Саинсбери ногиронлар бандлигини таъминлашда дуч келинаётган муаммоларни атрофлича ўрганиб чиқади. Сеинсбери барча муаммоларни 8 та гуруҳга ажратади: иқтисодиёт, ногиронлар билан ишловчи мутахассислар, уларга нисбатан муносабат, ногиронларни қўллаб-қувватлаш чора-тадбирлари, давлат сиёсати, тажриба, имкониятлар манзилининг тақчиллиги, технологиялар. Олим мана шу 8 та муаммога ечим топиш орқали ногиронлиги бўлган шахслар бандлигини оширишни таклиф қилади [2].

Олимлар О.Е.Радченко ва В.И.Зиновьева ногиронларнинг бандлигини таъминлашда иш берувчилар учун ногиронлар тўғрисидаги маълумотлар базасини шакллантириш муҳим ўрин тутишини таъкидлашади. Ногиронлар тўғрисидаги маълумотлар портали ҳукумат даражасида назоратга олиниши, маълумот-

ларнинг ҳаққонийлиги таъминланиши лозимлигини ва фақат шу йўл билан ногиронлиги бўлган шахсларни иш билан таъминлаш йўналишида шаффофлик таъминлаши мумкинлигини таъкидлашади [3].

Россиялик тадқиқотчилар А.А.Шабунова ва Л.Н.Фахрадова ҳам ногиронларни ишга жойлаштириш муаммоларини ўрганиб чиққанлар. Улар бу йўналишда самарадорликни ошириш учун асосий таклифларидан бири сифатида иш ўринлари устидан назоратни кучайтиришни кўрсатадилар. Бундан ташқари олимлар ногиронлиги бўлган шахсларни ишга қабул қилган иш берувчиларни иқтисодий томондан рағбатлантириш, мамлакатда ягона бўлган ишсиз ногиронлар реестрни ташкил қилиш кабилар ҳам муҳим роль ўйнашинини таъкидлайдилар [4].

Австралиялик тадқиқотчи олим Г.Телепороснинг ўрганишлари, асосан, иш берувчиларга қаратилган. Г.Телепорос иш берувчиларни рағбатлантириш масаласи кун тартибига қўйилмас экан, ногиронларни ишга жойлаштириш масаласида муваффақиятга эришиб бўлмаслигини айтиб ўтади. Шундан келиб чиқиб, тадқиқотчи ногиронлиги бўлган шахсларни ишга қабул қилган иш берувчиларга рағбатлантириш сифатида пул шаклида компенсация беришни тавсия қилади [5].

Н.Дронишинец ва И.Филатова Японияда ногиронларни иш билан таъминлаш соҳасида амалга оширилаётган чора-тадбирларни ўрганишган. Тадқиқот давомида олимлар соҳадаги қонунчиликни чуқур таҳлил қилишган, тегишли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларни ўрганиб чиқишган. Тадқиқот натижалари асосида ногиронлар ҳамда руҳий жиҳатдан носоғлом бўлган шахсларнинг бандлигини таъминлаш йўналишида таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишган [6].

Тадқиқотчи Д.Рашидов мамлакатимизда ижтимоий муҳофазага муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун ҳудудларда иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш ва захирага киритиш ҳолати, мазкур иш ўринларидан фойдаланиш даражаси ҳамда бу жараёни янада такомиллаштириш масалаларини таҳлил қилган. Янги ташкил этилажак иш ўринларининг ёлланма ишчилар малакасига муносиблиги ва жозибдорлигини кучайтириш, мазкур ўринларга ишга жойлашиш учун фуқароларда қизиқиш ва иштиёқ уйғотиш, шунингдек, иш ўринлари захирага қўйилган

корхона, ташкилот ва муассалаларнинг манфаатдорлигини ошириш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган [7].

Д.Рашидов ва бошқалар томонидан республикадаги 156 та ногиронлиги бўлган шахслар жамиятлари тасарруфидаги корхоналар ўрганилган. Ушбу корхоналарнинг аҳволи, мавжуд имкониятлардан қанчалик фойдаланилаётганлиги, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг харидорлиги, яратилган шарт-шароитлар каби масалалар чуқур таҳлил қилинган. Ногиронлиги бўлган шахслар жамиятлари тасарруфидаги корхоналарнинг молиявий аҳволини яхшилаш, бино ва иншоотлар ҳамда асбоб-ускуналарни такомиллаштириш ёки янгилаш, ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар харидорларини кўпайтириш, ногиронлар учун янги иш ўринларини яратиш ҳамда уларнинг меҳнат шароитларини яхшилаш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган [8, 9, 10].

Тадқиқот методикаси. Тадқиқот давомида кўплаб хорижий мамлакатларнинг ногиронлар учун иш ўринларини захирага қўйиш сиёсати, бу йўналишда амалга ошираётган чора-тадбирлари атрофлича ўрганилди. Бу жараёнда олимларнинг фикрлари, таҳлиллари, илмий ишлари, статистик маълумотлар, шунингдек, хорижий мамлакатларнинг соҳага тегишли қонунчилиги ҳамда меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлари таҳлил қилинди.

Тадқиқотнинг мақсади мамлакатимизда ногиронларнинг бандлигини оширишнинг турли усулларини жорий қилиш, ногиронлар учун захирага қўйиладиган иш ўринларининг жозибдорлигини ошириш учун хорижий давлатлар тажрибаларининг бизга тўғри келадиган жиҳатларини ҳаётга татбиқ этиш учун таклифлар ва тавсиялар тайёрлашдан иборат.

Таҳлил ва натижалар. Европанинг кўп мамлакатларида корхоналарда маълум бир миқдордаги иш ўринларини ногиронлар учун захирага қўйиш тизими жорий қилинган. Бироқ АҚШ, Буюк Британия, Канада, Скандинавия мамлакатларида ногиронлар учун квота иш ўринларини ташкил қилиш тизими мавжуд эмас. Бу мамлакатлар иш берувчилардан имконияти чекланган шахсларни ишга қабул қилишда ижобий муносабатда бўлишларини талаб қилиш ҳамда бу иш ўринларини ускуналар билан таъминлашда алоҳида эътибор қаратиш билан чекланадилар.

Германия, Голландия, Швеция ва Европанинг бошқа мамлакатларида имконияти чекланган шахсларни меҳнат бозорига интеграция қилиш учун етарлича тажрибалар

тўпланган. Бу мамлакатларда малакали реабилитация алоҳида аҳамиятга эга.

Умуман олганда, ногиронлиги бўлган шахслар учун белгиланган квота талабларини бажарган иш берувчилар ҳамда ногиронлар

учун хориж мамлакатларида давлат томонидан жорий қилинган энг кўп учрайдиган имтиёзлар турларини умумлаштириб, қуйидаги жадвалда кўрсатишимиз мумкин.

1-жадвал

Ногиронлар учун белгиланган квота талабларини бажарган иш берувчилар, шунингдек, ишга жойлашмоқчи бўлаётган ногиронлар учун хорижий мамлакатларда давлат томонидан жорий қилинган энг кўп учрайдиган имтиёзлар турлари

<p>Ногиронлиги бўлган шахслар учун белгиланган квота талабларини бажарган ИШ БЕРУВЧИЛАР УЧУН</p>	<p>Ишга жойлашмоқчи бўлган <u>НОГИРОНЛАР УЧУН</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> * корхонада ногиронларга махсус меҳнат шароитларини ташкил қилиш учун субсиядиялар ажратиш; * турли солиқ бўйича имтиёзлар бериш; * суғурта бадаллари бўйича имтиёзлар бериш; * фоизсиз ёки паст фоизли кредитлар бериш; * иш берувчига давлат қўллаб-қувватлашидан фойдаланишда устунлик бериш ва ҳ.к. 	<ul style="list-style-type: none"> * касб ёки мутахассисликка текинга ўқитиш; * малака ошириш ва қайта тайёрлов курсларида текин ўқитиш; * ўқиш билан боғлиқ харажатлар учун (транспорт харажатлари, сурдотаржимон ва кўзи ожизларга ўқиб бериш хизматлари) маблағ бериш; * ойлик маошлари меъёрдан кам бўлган ногиронларга давлат томонидан қўшимча ҳақ бериш; * уйда ишловчи ногиронларга меҳнат қилиш шароитларини ташкил қилиб бериш (компьютер жиҳозлари, турли дастгоҳлар ва ҳ.к.); * тадбиркорлик билан шуғулланиш истагида бўлган ногиронларга шарт-шароитлар яратиш бериш; * синов муддатисиз ёки қисқа муддатли синов билан ишга қабул қилиниш; * қисқартирилган иш куни ва узайтирилган таътиллاردан фойдаланиш ва ҳ.к.

Манба: муаллиф томонидан ишлаб чиқилди.

Германия. Германияда ногиронлар сони ҳар ўн кишидан биттани ташкил қилади. Мамлакат бўйича ногиронлар сони 8 миллион атрофида. Ногиронларни реабилитация қилиш чора-тадбирлари ногиронликнинг даражасига қараб белгиланади. Ногиронларни реабилитация қилишни ташкиллаштиришга уларни касбга ўқитиш, қайта тайёрлов курсларида ўқитиш ва уларни ишга жойлаштириш киради. Ногиронларга реабилитацияни турли кўринишларда амалга оширадиган 100 дан ортиқ ташкилотлар хизмат кўрсатади. Ногиронларни ишга жойлаштиришда меҳнат биржалари фаол роль ўйнайди. Меҳнат биржалари бир вақтнинг ўзида маслаҳат ва воситачилик хизматларини ҳам кўрсатиб боради.

Германияда 20 дан ортиқ иш ўрнига эга бўлган компаниялар ногиронликнинг оғир

формасига чалинган шахслар учун иш ўринларининг 5 %ини (2003 йилгача бу кўрсаткич 6 %ни ташкил қилган) ажратишлари шарт қилиб қўйилган. Лекин шунга қарамасдан, немис компанияларининг деярли ҳар учинчидан бири ушбу қонуний талабни бажармайди ёки етарли бўлмаган даражада бажаради. Бу мажбуриятларни бажармаган корхоналар ногиронлар учун тақдим этилган ҳар бир иш жойи учун компенсация тўловини тўлайдилар. Компенсация миқдори квотага қараб ойига 115 дан 290 еврогача бўлган суммани ташкил қилади. Шундай қилиб, ногиронлар учун ҳар бир банд қилинмаган иш ўрни учун “молиявий жарима” тўланиши керак. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, бундай санкцияларга қарамасдан, ногиронликнинг оғир формасидаги шахс-

ларнинг ишсизлик даражаси улуши ногиронлиги бўлмаган шахслар ишсизлиги улушидан икки барабар юқори. 2011 йилда статистик маълумотларга кўра, Германия бўйича ишсизлар улуши 7,9 фоизни, ногиронлиги бўлган шахслардан ишсизлар улуши эса 14,8 фоизни ташкил этган. Рақамлар шуни кўрсатадики, Германияда ногиронлар ўртасидаги юқори ишсизлик даражасига жуда узоқ вақт давомида етарлича баҳо берилмаган. Германия ижтимоий иттифоқи каби йирик ижтимоий-сиёсий бирлашмалар ногиронларнинг бандлиги тўғрисидаги пакт қабул қилинишини талаб қилмоқда. Сўнгги вақтларда Германия сиёсий доирасида корхоналарни ногиронликнинг оғир формасидаги шахслар учун ажратилган иш ўринлари квоталарини тўлдиришда кўрсаткичларини яхшилаш бўйича масъулиятини ошириш борасида қизғин мунозаралар кетмоқда.

Федерал меҳнат агентлиги ногиронлик тушунчасини қуйидагича аниқлайди:

1. Жисмоний, ақлий ёки психик нуқсонлари (оғишлар) бўлган, шунингдек, билим олишда қийинчиликларга дуч келадиган ёки шундай хавфи бор шахслар.

2. Ногиронлигининг кўриниши ва оғирлиги сабабли узоқ вақт давомида (яъни жамият ҳаётида қатнашишини қийинлаштирадиган 6 ойдан кўп бўлган муддатда ёши учун мос бўлган одатий ҳолатдан чекинган) меҳнат фаолиятида қатнашиш имконияти пасайган шахслар.

3. Меҳнат фаолиятида иштирок этиши учун ёрдамга муҳтож шахслар.

Федерал меҳнат агентлиги ногиронларни қўллаб-қувватлашда бирламчи ва иккиламчи интеграцияни (касбий реабилитация) ажратади.

Меҳнат ва таълим олишга бирламчи интеграция тушунчаси мактабни битириб, меҳнат бозорига мурожаат қилган битирувчиларга, шунингдек, тугалланган касбий маълумотга эга бўлмаган ва умуман ишламаган ёки узоқ бўлмаган муддатда ишлаган шахсларга нисбатан қўлланилади. Меҳнат фаолиятига иккиламчи интеграция тушунчаси тугалланган касбий таълимга эга бўлган ва мутахассислиги бўйича 3 йилдан кам бўлмаган иш тажрибасига эга бўлган шахсларга нисбатан қўлланилади.

Федерал меҳнат агентлигининг ногиронларнинг меҳнат ҳаётида иштирокини ёки касби реабилитациясини қўллаб-қувватлашга қаратилган фаолиятини кўриб чиқамиз. Исталган кўринишдаги меҳнат фаолиятини

бошлаш ёки касбий тайёрлашга қаратилган тадбирлар шундай қўллаб-қувватлашни олади. Бунда ушбу тадбирларни бажарадиганлар ижтимоий ҳимоя фондига мажбурий ўтказмаларни ўтказишлари лозим бўлади. Бу ҳолатда ҳамкорлик реабилитация ташкилотлари, касбга тайёрлаш марказлари, касбий тайёргарликни ошириш марказлари, ногиронлар учун устахоналарга кўрсатилади. Бу мақсадларда шахслар ўқиш учун, иштироки учун харажатлар, ассистент учун харажатлар, транспортни бошқариш учун бериладиган ёрдамга, техник ёрдам ва сурдотаржимон учун пул олишлари мумкин.

Иш берувчилар ўқиш учун, меҳнат фаолиятига интеграция қилиш, ишни бажаришга ёрдам бериш билан боғлиқ, шунингдек, ногиронларнинг синов тарзида банд бўлган даври учун харажатларнинг бир қисмини қоплаш йўли билан ҳамкорлик қиладилар.

Ҳар бир инсон, ўзининг индивидуал шароитларидан қатъи назар, жамият ҳаётида, меҳнат бозорида иштирок этиш имкониятига эга бўлиши шарт. Бу ўринда инсонларнинг салоҳиятини меҳнат бозори учун аниқлаш керак бўлади. Айтиш жоизки, ногиронлиги бўлган шахслар ҳам муҳим мутахассислар ҳисобланадилар. Шлезвиг-Гольштейнедаги оғир формадаги ногиронларнинг 60 %идан ортиғи тугалланган касбий маълумотга эга. Бироқ, шунга қарамасдан, тугалланган касбий маълумотга эга бўлган оғир формадаги ногиронлиги бўлган ишсизларнинг сони ногиронлиги бўлмаган ишсизларнинг сонидан анча кўпроқни ташкил қилмоқда.

Бу қуйидагиларни англатади:

– ногиронларни иш билан таъминлаш корхоналарга аниқ фойда келтиради, чунки ногиронлар нафақат жуда яхши билимга эга, балки улар ғайратли ҳам бўлиб, нимага қодир эканликларини кўрсатишни хоҳлашади;

– Шлезвиг-Гольштейн федерал штатида умумий иш ўринлари сони 20 тадан кўп бўлган ҳамда қонунчилик бўйича иш ўринларининг 5 %ини ногиронликнинг оғир формасидаги шахсларга ажратишга мажбур бўлган 4700 га яқин иш берувчилар мавжуд. Бироқ бу корхоналарнинг тахминан 60 %и (яъни 2900 та иш берувчи) бу талабни бажармайдилар ёки бажарсалар ҳам 5 % миқдоридан бажармайдилар. Бошқача қилиб айтганда, 24000 та атрофида иш ўринлари захираланиши лозим бўлган ҳолда, 7000 та иш ўринлари ажратилмай қолинмоқда. Бу ҳолат эса сиёсат ва жамият

БМТнинг меҳнат бозори тўғрисидаги Конвенциясини ҳаётга татбиқ қилиш учун бутун кучини сарфлаши лозимлигин кўрсатади.

Германияда ногиронларни касбга ўқитишнинг асосий вазифаси уларни умумий тан олинган касблардан бирига ўқитишдир. Бу жараён имкониятга қараб корхонада бевосита одатий ходимлар билан бир жойда олиб борилиши лозим. Ақли заиф ногиронлар ҳам улар учун қўшимча қўллаб-қувватлаш ва ёрдам талаб этилмаса, шундай шароитда ўқитилиши мумкин. Руҳий касалликлар билан оғриган баъзи ногиронлар мамлакатда мавжуд 52 та ногиронларни бошланғич ўқитиш институтларининг бирига (Berufsbildungswerke) қабул қилиниши мумкин. Бу институтларда ўқиш учун 200 га яқин касблар бўйича 14 мингга яқин ўринлар мавжуд. Ўқитишнинг кейинги босқичларида ўқитиш ёки янги мутахассисликка ўқитиш учун улар мавжуд 28 та ногиронларни давомли ўқитиш институтларидан бирига қабул қилинишлари мумкин. Ушбу институтларда эса 15 мингга яқин ўрин мавжуд.

Франция. Францияда барча қурилиш фирмалари объектларни қурганда, жисмоний имконияти чекланган шахслар учун бу объектларда эркин ҳаракат қилиш имкониятларини яратишлари лозим. Шунингдек, давлат томонидан ногиронлар учун пулли нафақалар, солиқдан имтиёзлар ва бошқа енгилликлар яратиб берилган. 2005 йилдан бошлаб ногиронларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқи қонун билан мустақамланган. Иш ўрни 20 тадан ортиқ бўлган корхоналар 6 тадан кам бўлмаган миқдорда ногиронларни ишга олишга мажбур.

Францияда ногиронлар узоқ муддат ишсиз бўлган аҳоли учун умумий дастурлар ва махсус институтларнинг ўқув курсларида қатнашишлари мумкин. Иш жойларида икки хил касбга ўқитиш дастурлари мавжуд: ишчиларни тайёрлаш маркази ва мутахассисларни тайёрлаш маркази. Бу марказларнинг фаолияти ногиронларга қаратилган ҳамда ногиронларнинг ижтимоийлашуви фондидан бошқариш ассоциацияси томонидан қўшимча молиялаштирилади. Иш берувчилар ўқитиш бўйича ҳар бир шартномага давлатдан бир йил учун 1527 евро оладилар. Францияда бандликни қўллаб-қувватловчи методларни қўллаб, ногиронларни мақсадли тарзда очиқ меҳнат бозорига чиқарадиган ташкилотлар бир нечтагинани ташкил қилади. Мисол учун, Paysdu Montbeliard ташкилоти 2006 йилда 112 нафар ногиронни ишга жойлаштиришга муваффақ

бўлган (ҳудудда 194,5 минг киши истиқомат қилади). Бу ташкилот AGEFIPH (ногиронларни жалб қилиш бўйича департамент режалари), каби бир нечта донорлик институтлари томонидан молиялаштирилади, шунингдек, Equal (“Тенглик” Европа ташаббуслари) доирасида маблағлар олади.

Ирландия. Ирландияда ногиронларнинг бандлигини қўллаб-қувватловчи миллий дастурлар Миллий ривожланиш режалари ва FAS маблағлари ҳисобидан молиялаштирилади. Мамлакатда ҳар хил турдаги 24 та консорциумлар ташкил қилинган. Бу консорциумлар томонидан очиқ меҳнат бозорларида (ишга жойлаштириш бўйича қонунчилик талабларига мос келиши керак, масалан, дам олиш кунлари, хизматда кўтарилиш ва ҳ.к.) ногиронларни ишга жалб қилиш учун ишга жойлаштириш бўйича маслаҳатчиларни қўллаб-қувватлашга йўналтирилган хизматлар кўрсатилади. 2002 йилда бандликни қўллаб-қувватловчи Миллий дастур 1918 нафар ногиронни (булардан деярли ярми руҳий касалликлардан азият чекадилар) ишга жойлаштиришга ҳисса қўшган.

Италия. Италияда ногиронларнинг меҳнат бозорига интеграциясини қўллаб-қувватловчи федерал ва ҳудудий қонунчилик мавжуд. Давлатнинг 68/99-сонли қонунига биноан имконияти чекланган иш қидирувчилар уларнинг ҳолатини аниқлаш учун соғлиқни сақлаш идорасининг маҳаллий бўлимларида (соғлиқни сақлаш идораларининг маҳаллий бўлимлари қисқартирилиб, ASL (итальянчада: azienda sanitaria locale) деб аталади, унинг асосий вазифаси тегишли ҳудудда тиббий хизматлар кўрсатишдан иборат) рўйхатдан ўтишлари лозим. Шундан сўнг ҳар бир имконияти чекланган шахснинг ҳолатига ташхис қўйилади ва уларнинг ишлаш учун салоҳияти аниқлаб олинади. Салоҳиятидан келиб чиқиб, ҳар бир шахс унга тўғри келадиган “ишни кутиш варақаси”да (ҳар бир провинцияда битта) рўйхатга олинади. Иш жойларида ўқитиш бўйича бир қанча дастурлар мавжуд. Бу дастурлар ногиронларнинг меҳнат бозорига интеграциясини яхшилашга хизмат қилади. Италия қонунчилиги бўйича иш берувчилар томонидан ногиронлар учун тўланадиган солиқларни компенсация қилиш учун ҳар йили бюджетдан 31 млн. евро миқдорда маблағ ажратилади. Компенсациянинг энг юқори миқдори иш қобилияти 79 %дан ортиқ миқдорда пасайган, шунингдек, ногиронлиги психиатрик ёки интеллектуал жиҳатлари билан боғлиқ бўлган шахсларга ажратилади.

АҚШда 1990 йилдан ногиронлар тўғрисидаги қонун амал қилади. Бу қонун ногиронларнинг фуқаролик жамиятига тўлақонли аъзолигининг ҳуқуқий асосларини таъминлайди. Ногиронлар ижтимоий таъминот орқали ҳимоя қилинадилар. Шахс меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолган тақдирда, унинг 18 ёшдан ошмаган болалари ва турмуш ўртоғи (62 ёшдан ошган тақдирда) нафақа оладилар, шунингдек, улар турли имтиёزلардан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўладилар. Ногироннинг даромадлари белгиланган меъёрлардан кам бўлган тақдирда унга қўшимча ижтимоий даромад дастури бўйича ҳар ойлик тўловларни олиш ҳуқуқи берилади. АҚШда иш ўринларини захирага қўйиш бўйича қонун мавжуд эмас. Корхоналар ногиронларни ишга қабул қилишни рад қила олмайдилар, акс ҳолда каттагина жарима тўлашларига тўғри келади. Иккинчи томондан, ногиронларни ишга қабул қилган корхоналарга яхшигина солиқ имтиёзлари берилади.

Буюк Британия. Буюк Британияда қонунчилик соғлиқ томонидан имконияти чекланган шахсларнинг меҳнат фаолиятида қатнашишини рағбатлантиради. Ишга жойлашиш ногиронларнинг жамият ҳаётига қўшилиши, унинг ижтимоий адаптацияси деб тушунилади.

Буюк Британиядаги ногиронларнинг ишга жойлашишлари учун бир нечта йўллар мавжуд. 2002-2011 йилларда ногиронлар иш қидириш ва нафақа олишлари учун JobCentre Plus ташкилотига йўналтирилган. Бу агентлик, биринчи навбатда, иш қидирувчилар ҳамда ишсизлиги сабабли яшаш ва иш қидириш учун нафақага муҳтож бўлган шахсларга ўз хизматларини тақдим қилган. Бу хизматлар ишга жойлаштириш бўйича маслаҳатчилар томонидан компанияда ёки телефон орқали кўрсатилган.

2010 йил октябрь ойигача Буюк Британияда WORKSTEP – бандликни субсидиялаш бўйича марказий дастур амалда бўлган. Бу дастур ногиронлиги бўлган шахсларга иш топиб беришга йўналтирилган. Дастур доирасида ногиронларга 145 та муниципалитетда ёки кўнгилли ташкилотлардан иш ўринлари таклиф этилган.

Буюк Британияда ижтимоий хизматлар ҳузурида ногиронларни ишга жойлаштириш бўйича махсус хизматлар мавжуд. Бу хизматлар ногиронларга иш қидиришда ёрдам беради, уларга махсус транспорт воситаларини сотиб олишлари учун нафақалар ажратади,

шунингдек, ногиронларнинг иш жойини керакли жиҳозлар билан таъминлайди. Ногиронларни ишга қабул қилган корхоналарга махсус техника воситаларини сотиб олишлари учун (ногиронлик аравачаси, ногиронлар учун лифт ва ҳ.к.) ҳар ойлик нафақалар тўланади. Шунинг ҳам таъкидлаб ўтиш жоизки, оғир касалликлари бўлган ногиронлар уйда ҳам ишлашлари мумкин. Бунинг учун уларга махсус компьютер ускуналари ўрнатиб берилади. Кўзи ожиз ёки қисман кўра оладиган ногиронларга ўқувчи (маълумотларни унга ўқиб берувчи шахс) хизматига тўлаш учун нафақа берилади.

Буюк Британияда ногиронлар 6 ҳафтalik синов муддати билан ишга қабул қилинади. Бандлик маркази ҳар қандай ҳолатда ҳар бир ногиронлиги бўлган шахс номзодини ҳамда унга мос келадиган ишларни муҳокама қилишда, қандай ҳолат бўлишидан қатъи назар, иш берувчиларга ёрдам беради. Бандлик хизматлари тўғрисидаги маълумотлар ногиронлик бўйича яхши амалиёт Кодексида ҳамда маслаҳат хизматлари ва бандлик марказлари томонидан чоп этиладиган буклетларда жойлаштирилган [1].

Хитой. Хитой ҳукумати ногиронларга, уларнинг муносиб иш ўрнига бўлган ҳуқуқига тегишли бир қанча ташаббуслар, сиёсий стандартлар ва қонунларни қабул қилган ва ҳаётга жорий қилган. Бунга ногиронларни доимий равишда молиявий қўллаб-қувватлаш, уларга кўрсатиладиган тиббий ва реабилитация хизматларини яхшилаш, бандлиги масаласида ҳамда солиқ имтиёзлари бўйича уларга ҳамкорлик қилиш чора-тадбирларини мисол қилишимиз мумкин. Хитойда ногиронлар учун иш ўринларини захиралашга ҳам эътибор берилган. Мамлакатда қонунчиликка биноан ҳар бир давлат ва хусусий корхоналар ўзида мавжуд иш ўринларининг 1,5 %идан кам бўлмаган миқдорда ногиронлар учун иш ўринларини захиралаш лозим.

Хулоса ва таклифлар. Юқоридаги таҳлиллардан маълум бўладики, дунёнинг кўплаб давлатларида ногиронлар учун иш ўринларини захиралаш бўйича етарлича тажриба шаклланган. Мамлакатимизда бу йўналишдаги фаолиятни ривожлантириш учун хорижий мамлакатларнинг айрим тажрибаларини қўллаш мақсадга мувофиқ бўлади. Ўзбекистонда ногиронлар учун иш ўринларини захиралашда қуйидаги йўналишларга алоҳида эътибор бериш таклиф қилинади:

* иш берувчилар томонидан объектив сабабларга кўра квота билан боғлиқ бўлган

мажбуриятларни бажаришнинг имкони бўлмаган тақдирда улар учун турли муқобил вариантларни тақдим қилиш;

* захираланган иш ўринлари тўғрисидаги маълумотларни ҳамма учун очиқ бўлган ва фойдаланиш осон бўлган ҳар хил порталларга жойлаштириш, шунингдек, бу маълумотларни вақти-вақти билан янгилаб бориш;

* квотада белганган миқдорда ёки ундан ҳам ортиқроқ миқдорларда ногиронларни

ишга қабул қилган иш берувчилар учун турли иқтисодий рағбатлантириш чораларини жорий қилиш;

* иш ўринларини тўғри захирага қўйиш учун ҳар бир туман (шаҳар)да ногиронларнинг касби, соғлиқ ҳолати, мутахассислиги каби маълумотларни жамлаган реестрларни шакллантириш ва кейинчалик иш ўринларини захирага қўйиш жараёнида шу рўйхат асосида иш олиб бориш.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Холостова Е.И. Социальная работа с инвалидами. Учебное пособие. – М.: Изд.-торг. корпорация «Дашков и К», 2006. – 240 с. https://studylib.ru/doc/6309742/holostova-e.i.-social_naya-rabota-s-invalidami
2. Sainsbury R. Labour market participation of persons with disabilities – how can Europe close the disability employment gap? // The Right to Work of Persons with Disabilities – International Perspectives University of Kassel, 8-10 March 2017. URL:http://www.the-right-to-work.com/files/2017/plenum/Tag2/Sainsbury09_03_2017_Kassel.pdf
3. Радченко О.Е., Зиновьева В.И. Влияние социального знания на формирование толерантности в отношении инвалидов. // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 4(16). С. 141-143. Radchenko, O.E., Zinov'eva, V.I. (2021). Vliianie sotsial'nogo znaniia na formirovanie tolerantnosti v otnoshenii invalidov (Impact of social knowledge on formation of tolerance towards people with disabilities). Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta (Tomsk State University Journal), No. 4(16), 141-143.
4. Шабунова Александра Анатольевна & Фахрадова Лейла Натиговна (2016). Актуальные проблемы трудоустройства инвалидов. Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз, (6 (48)), 126-142.
5. Taleporos G. Employment and Disability: a complex problem with no simple solution. // Ramp Up Disability. Discussion. Debate. URL: <http://www.abc.net.au/rampup/articles/2014/01/13/3922428.htm>.
6. Дронишинец Н. ва Филатова И. (2005) “Современные тенденции в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями в Японии” ГСНТИ. / Dronishinets N. va Filatova I. (2005) “Modern Trends in the Employment of Persons with Disabilities in Japan” GSNTI.
7. Рашидов Д. (2022). Ўзбекистонда инклюзив меҳнат бозори истиқболлари: аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларини ишга жойлаштириш учун иш ўринларини захиралаш: ҳолат, муаммолар ва таклифлар. Scienceweb academic papers collection.
8. Рашидов Д. (2022). Ногиронлиги бўлган шахслар жамиятлари тасарруфидаги корхоналар фаолиятини такомиллаштириш имкониятлари. Scienceweb academic papers collection.
9. Рашидов Д., Рахматов З., Умарова Д. & Кадилова Ш. (2023). Андижон вилоятидаги корхоналарда имконияти чекланган шахслар учун иш ўринларини кўпайтириш механизми. // Iqtisodiyot va ta'lim, 24(3), 496-501.
10. Рашидов Д., Умарова Д., Туйчиев А. & Каримова З. (2023). Имконияти чекланган шахслар меҳнат қиладиган корхоналарнинг фаолиятини соғломлаштириш йўллари (Самарқанд вилояти мисолида). // Iqtisodiyot va ta'lim, 24(2), 279-283.
11. Нацун Л.Н. (2017) «Поддерживаемое трудоустройство» инвалидов: обзор мирового опыта. Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2017. Том 16. № 4. С. 663-680.
12. Конвенция ООН о правах инвалидов от 13 декабря 2006 года. [Электронный ресурс]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml
13. Закон ФРГ «Об обеспечении прав инвалидов в обществе, на работе и в профессиональной сфере» [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <https://behinderung.org/gesetze/schwbg.htm>.
14. Социальный кодекс Германии [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <https://www.buzer.de/gesetz/12357/a202889.htm>.