

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
OLYIY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI  
TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI**

**“O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTINI RIVOJLANTIRISHNING ILMIY  
ASOSLARI VA MUAMMOLARI” ILMIY TADQIQOT MARKAZI**

## **AHOLINI IJTIMOYIY MUHOFAZA QILISH**

**O‘quv qo‘llanma**

**TOSHKENT – 2019**

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish. Darslik. Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti huzuridagi “O‘zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishning ilmiy asoslari va muammolari” ilmiy tadqiqot markazi Kengashida muhokama qilingan va chop etishga tavsiya qilingan. O‘quv qo‘llanma OT-F1-022-raqamli “Iqtisodiyotning barqaror rivojlanishini ta‘minlovchi ichki imkoniyatlarni aniqlash va zaxiralarni safarbar qilishning ilmiy-metodik asoslari” mavzusidagi fundamental ilmiy loyihaning “Fan va ta‘lim integratsiyasi” doirasida ishlab chiqilgan.

Ushbu darslikda aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasining ob‘yektlari, tamoyillari, mexanizmlari va yo‘nalishlari, kam ta‘minlangan oilalar, ishsizlar, yolg‘iz keksalar, nogironlar va xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimlari, aholiga ijtimoiy xizmat ko‘rsatishning xususiyatlari, aholining turmush darajasi va daromadlari, ularni davlat tomonidan tartibga solish usullari, ijtimoiy sug‘urtaning mohiyati, shakllari va milliy tizimlari, ijtimoiy ta‘minot tizimining shakllanishi va rivojlanishi, pensiya tizimining mohiyati va uni isloh qilish yo‘llari yoritilgan.

Darslik oliy o‘quv yurtlarining iqtisodiy ta‘lim yo‘nalishlari talabalari, magistrleri, shuningdek, aholini ijtimoiy muhofaza qilish masalalari bilan shug‘ullanuvchi mutaxassislar va ilmiy xodimlarga hamda ushbu sohaga qiziquvchilarga mo‘ljallangan.

В этом учебнике рассматриваются объекты, принципы, механизмы и направления социальной защиты, малообеспеченные семьи, безработные, одинокие пожилые люди, системы социальной защиты инвалидов и работников, социальные услуги населению, их уровень и доход, их методы государственного регулирования, сущность, формы и национальные системы социального страхования, становление и развитие системы социального обеспечения, сущность пенсионной системы и пути ее реформирования.

Учебник предназначен для студентов, магистров экономического образования высших учебных заведений, а также специалистов и исследователей, занимающихся вопросами социальной защиты, и тех, кто интересуется этой областью.

In this textbook, objects, principles, mechanisms and trends of social protection, low income families, unemployed, lonely elderly people, social protection systems for disabled people and workers, social services to the population, their level and income, their methods of state regulation, the essence, forms and national systems of social insurance, the formation and development of the social security system, the essence of the pension system and ways to reform it.

The textbook is intended for students, masters of economic education of higher education institutions, as well as experts and researchers dealing with social protection issues and those interested in this field.

### **Mualliflar:**

Q.X. Abdurahmonov, B.X. Umurzakov, X.X. Abdurahmanov

### **Taqrizchilar:**

Z.Ya. Xudoyberdiev – i.f.d., prof.

K.Z. Xomitov – i.f.d., dots.

## MUNDARIJA

<b>KIRISH.....</b>	<b>10</b>
<b>1-bob. “AHOLINI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH” FANINING PREDMETI VA MAZMUNI.....</b>	<b>12</b>
1.1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati, tamoyillari va ob’yektlari..	12
1.2. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy funksiyalari.....	17
1.3. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy shakllari.....	18
<b>2-bob. AHOLINI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH TIZIMINI TASHKILLASHTIRISH.....</b>	<b>28</b>
2.1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi institutlar.....	28
2.2. Aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida davlat boshqaruvi.....	37
2.3. Aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari hamda nodavlat notijorat tashkilotlarining vakolatlari va mas’uliyati.....	39
<b>3-bob. DAVLAT PENSIYA TA’MINOTI TIZIMI.....</b>	<b>41</b>
3.1. Pensiya tizimining iqtisodiy funksiyasi va maqsadi.....	41
3.2. Pensiya tizimining shakllanish tarixi.....	42
3.3. Pensiya tizimlari modellari.....	43
3.4. O‘zbekistonda davlat pensiya ta’minoti.....	47
3.5. Davlat pensiya ta’minoti tizimini isloh etish konsepsiyasi.....	59
<b>4-bob. IJTIMOIIY NAFAQALAR.....</b>	<b>64</b>
4.1. Ijtimoiy nafaqalar va ularning turlari .....	64
4.2. Nafaqalarni tayinlash va to‘lash .....	73
<b>5-bob. AHOLIGA IJTIMOIIY XIZMAT KO‘RSATISH YO‘NALISHLARI.....</b>	<b>80</b>
5.1. Aholiga ijtimoiy xizmat ko‘rsatishning mohiyati va tamoyillari.....	80
5.2. Ijtimoiy xizmatlar sohasidagi organlar va tashkilotlar tizimi.....	85
5.3. Ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish shakllari va turlari .....	88
5.4. Ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatishni tashkil etish bosqichlari .....	93
5.5. Ijtimoiy xodim va uning vazifalari .....	96
<b>6-bob. IJTIMOIIY SUG‘URTA TIZIMI VA UNI ISLOH QILISH.....</b>	<b>99</b>
6.1. Ijtimoiy sug‘urtaning mohiyati va shakllari.....	99
6.2. Ijtimoiy sug‘urta modellari.....	112
6.3. Tibbiy sug‘urta va uning xususiyatlari .....	118
6.4. Ijtimoiy sug‘urta tizimini isloh qilishning konseptual asoslari .....	125

<b>7-bob. KAM TA'MINLANGAN OILALARNI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH TIZIMI.....</b>	<b>131</b>
7.1. Kam ta'minlanganlik tushunchasi, mezonlari va shakllari.....	131
7.2. Kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy nafaqalar, moddiy yordam tayinlash tartibi.....	136
7.3. Kam ta'minlangan oila a'zosiga to'g'ri keladigan o'rtacha oylik daromad miqdorini aniqlash.....	139
7.4. Kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy nafaqalar va moddiy yordam to'lash.....	143
7.5. Kam ta'minlangan oilalarga mikro kreditlar ajratishning samarali mexanizmi.....	146
<b>8-bob. XODIMLARNI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH MEXANIZMI</b>	
8.1. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati.....	149
8.2. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish shakllari va mexanizmlari.....	156
8.3. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishda Xalqaro Mehnat Tashkilotining o'rni.....	162
<b>9-bob. ISHSIZLARNI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH TIZIMI.....</b>	<b>173</b>
9.1. Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy yo'nalishlari.....	173
9.2. Ishsizlar uchun haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish tartibi.....	179
9.3. Ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi .....	181
9.4. Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilishning xorijiy tajribalari .....	185
<b>10-bob. IJTIMOIIY MUHOFAZA SOHASIDA SHERIKLIK MUNOSABATLARI.....</b>	<b>191</b>
10.1. Ijtimoiy sheriklik va uning sub'yektlari.....	191
10.2. Ijtimoiy sheriklikning asosiy shakllari.....	192
10.3. Ijtimoiy sheriklik tizimini rivojlantirishda davlatning roli.....	194
10.4. Ijtimoiy sheriklik modellari .....	201
<b>11-bob. AHOLINI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH CHORALARINI MOLIYALASHTIRISH MANBALARI.....</b>	<b>206</b>
11.1. Ijtimoiy jamg'armalarning iqtisodiy tabiati .....	206
11.2. Davlat ijtimoiy jamg'armalari .....	208
11.3. Nodavlat jamg'armalar faoliyatining asosiy yo'nalishlari .....	213
<b>IZOHLI LUG'AT .....</b>	<b>217</b>
<b>ADABIYOTLAR RO'YXATI.....</b>	<b>241</b>

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>10</b>
<b>ГЛАВА I. ПРЕДМЕТ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ “СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ” .....</b>	<b>12</b>
1.1. Сущность, принципы и объекты социальной защиты населения .....	12
1.2. Основные функции социальной защиты населения .....	17
1.3. Основные формы социальной защиты населения .....	18
<b>ГЛАВА II. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ.....</b>	<b>28</b>
2.1. Институты в системе социальной защиты населения .....	28
2.2. Государственное управление в сфере социальной защиты населения..	37
2.3. Полномочия и обязанности органов гражданского самоуправления и неправительственных некоммерческих организаций по социальной защите населения .....	39
<b>ГЛАВА III. СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ .....</b>	<b>41</b>
3.1. Экономическая функция и цель пенсионной системы .....	41
3.2. История формирования пенсионной системы .....	42
3.3. Модели пенсионных систем .....	43
3.4. Государственное пенсионное обеспечение в Узбекистане.....	47
3.5. Концепция реформирования государственной пенсионной системы....	59
<b>ГЛАВА IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСОБИЯ.....</b>	<b>64</b>
4.1. Социальные пособия и их виды.....	64
4.2. Назначение и выплата пособий.....	73
<b>ГЛАВА V. НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ</b>	<b>80</b>
5.1. Сущность и принципы социального обслуживания населения.....	80
5.2. Система организаций в сфере социальных услуг.....	85
5.3. Типы и виды социальных услуг.....	88
5.4. Этапы предоставления социальных услуг.....	93
5.5. Социальный работник и его обязанности.....	96

<b>ГЛАВА VI. СОЦИАЛЬНАЯ СТРАХОВАЯ СИСТЕМА И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ.....</b>	<b>99</b>
6.1. Сущность и формы социального страхования.....	99
6.2. Модели социального страхования.....	112
6.3. Медицинское страхование и его характеристики.....	118
6.4. Концептуальные основы реформирования системы социального страхования.....	125
<b>ГЛАВА VII. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ МАЛО ОБЕСПЕЧЕННЫХ СЕМЕЙ .....</b>	<b>131</b>
7.1. Бедность: понятие, критерии и формы.....	131
7.2. Социальные пособия малообеспеченным семьям, порядок финансовой поддержки.....	136
7.3. Определение среднемесячного заработка для членов семьи с низким доходом.....	139
7.4. Социальные пособия и материальная помощь малообеспеченным семьям.....	143
7.5. Эффективный механизм выделения микрокредитов малообеспеченным семьям.....	146
<b>ГЛАВА VIII. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ СОТРУДНИКОВ</b>	
8.1. Сущность социального обеспечения сотрудников .....	149
8.2. Формы и механизмы социальной защиты сотрудников.....	156
8.3. Роль международной организации труда в социальном обеспечении сотрудников .....	162
<b>ГЛАВА IX. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ .....</b>	<b>173</b>
9.1. Основные направления социальной защиты безработных.....	173
9.2. Порядок организации общественных работ для безработных.....	179
9.3. Система обучения и переподготовки безработных.....	181
9.4. Зарубежный опыт социального обеспечения безработных.....	185

<b>ГЛАВА X. ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ</b>	
<b>СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ .....</b>	<b>191</b>
10.1. Социальное партнерство и его субъекты.....	191
10.2. Основные формы социального партнерства.....	192
10.3. Роль государства в развитии системы социального партнерства.....	194
10.4. Модели социального партнерства.....	201
<b>ГЛАВА XI. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ МЕР</b>	
<b>СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ .....</b>	<b>206</b>
11.1. Экономическая характеристика социальных фондов.....	206
11.2. Государственные общественные фонды.....	208
11.3. Основные направления негосударственной финансируемой	
деятельности.....	213
<b>ГЛОССАРИЙ.....</b>	<b>217</b>
<b>СПИСОК ЛИТЕРАТУРОВ.....</b>	<b>241</b>

## CONTEXT

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>10</b>
<b>PART 1. THE SUBJECT AND CONTENT OF THE SUBJECT "SOCIAL SECURITY".....</b>	<b>12</b>
1.1. The essence, principles and objects of social protection of the population ..	12
1.2. Basic social protection functions .....	17
1.3. Basic forms of social protection .....	18
<b>PART 2. COORDINATION OF SOCIAL SECURITY SYSTEM .....</b>	<b>28</b>
2.1. Institutions in the social protection system .....	28
2.2. Public administration in the field of social protection of the population .....	37
2.3. Powers and Responsibilities of Civil Self-governance Bodies and Non-Governmental Non-Profit Organizations in Social Protection of Population .....	39
<b>PART 3. public pension system .....</b>	<b>41</b>
3.1. The economic function and purpose of the pension system .....	41
3.2. History of pension system formation .....	42
3.3. Pension Systems Models .....	43
3.4. State pension provision in Uzbekistan.....	47
3.5. The concept of reforming the public pension system.....	59
<b>PART 4. social benefits.....</b>	<b>64</b>
4.1. Social benefits and their types.....	64
4.2. Appointment and payment of pensions.....	73
<b>PART 5. social services to the population.....</b>	<b>80</b>
5.1. The essence and principles of social services to the population.....	80
5.2. System of bodies and organizations in the field of social services.....	85
5.3. Types and shapes of social services.....	88
5.4. Stages of the organization of social services delivery.....	93
5.5. Social worker and his / her duties.....	96
<b>PART 6. social insurance system and its reform.....</b>	<b>99</b>
6.1. The essence and forms of social insurance.....	99
6.2. Social Insurance Models.....	112



6.3. Medical insurance and its characteristics.....	118
6.4. Conceptual principles of reforming the social insurance system.....	125
<b>PART 7. low income families' social security system.....</b>	<b>131</b>
7.1. Poverty: concept, criteria and forms.....	131
7.2. Social benefits to low-income families, order of financial support...136	
7.3. Determining the average monthly earnings per month for a low-income family member.....	139
7.4. Social benefits and financial aid to low-income families.....	143
7.5. An effective mechanism for allocating microcredits to low-income families.....	146
<b>PART 8. employee social protection mechanism.....</b>	<b>149</b>
8.1. The essence of social security of employees.....	149
8.2. Forms and mechanisms of social protection of employees.....	156
8.3. The Role of International Labor Organization in Social Security of Employees.....	162
<b>PART 9. social security system of the unemployed .....</b>	<b>173</b>
9.1. The main directions of social protection of the unemployed.....	173
9.2. The procedure for organizing public works for unemployed.....	179
9.3. The system of training and retraining of the unemployed.....	181
9.4. Foreign experience of social security of unemployed.....	185
<b>PART 10. partnership relations in social security.....</b>	<b>191</b>
10.1. Social partnership and its subjects.....	191
10.2. Basic forms of social partnership.....	192
10.3. The role of the state in the development of social partnership system.....	194
10.4. Social partnership models.....	201
<b>PART 11. sources of funding for social security measures....</b>	<b>206</b>
11.1. Economic Characteristics of Social Funds.....	206
11.2. State Public Funds.....	208
11.3. The main directions of non-state funded activities.....	213
<b>GLOSSARY.....</b>	<b>217</b>
<b>LIST OF USED LITERATURES.....</b>	<b>241</b>

## KIRISH

Kuchli ijtimoiy siyosat respublikamizda amalga oshirilayotgan demokratik islohotlarning eng muhim tamoyillaridan biridir. Ijtimoiy siyosat orqaligina shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari ro'yobga chiqishini ta'minlash, oilalar, har bir insonning farovonligini oshirishga oid tadbirlarni keng miqyosda amalga oshirish mumkin.

O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasining 4.2-ustuvor yo'nalishida «...aholiga majburiy ijtimoiy kafolatlarni ta'minlash, aholining ehtiyojmand qatlamlar ijtimoiy himoyasini hamda keksalar va imkoniyati cheklangan shaxslarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashni kuchaytirish, ijtimoiy xizmat ko'rsatishni yaxshilash, aholiga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatishda davlat-xususiy sherikligini rivojlantirish»<sup>1</sup> vazifalari belgilangan.

Hozirgi kunda ijtimoiy muhofaza tizimini takomillashtirish bozor munosabatlari sharoitida eng dolzarb masalalardan biridir. Chunki mamlakatda olib borilayotgan barcha iqtisodiy islohot va tadbirlarning hammasi inson uchundir. Shuning uchun aholining kam ta'minlangan, mehnat bozorida raqobatlasha olmaydigan qatlamini: kam ta'minlangan oilalar, ishsizlar, nogironlar, bolalar, talabalar, qariyalar, nogironlar, boquvchisini yo'qotganlarni ijtimoiy muhofaza qilishni maqsad qilib qo'yadi.

Mamlakatda manzilli ijtimoiy himoya kengroq joriy etila borgan sayin uning aniq va haqiqatan ham shunga muhtoj kishilar, oilalarga yetib borishi ta'minlanmoqda. Chunki bozor iqtisodiyotining birinchi talabi aniqlik va mablag'ni to'g'ri taqsimlay bilishdir.

Ijtimoiy muhofaza tizimini isloh qilgan davlatlar tajribasiga ko'ra, manzilli ijtimoiy himoyaning amalga tatbiq etilishi davlat hisobiga katta miqdorda mablag'lar tejalishiga imkon yaratadi. Bu esa hukumatning ijtimoiy himoya uchun zarur mablag'larni me'yordagi darajada ajratilishini ta'minlash uchun zarur chora-tadbirlarni ko'rayotganidan dalolat beradi. Shunday ekan, talabalarning "Aholini ijtimoiy muhofaza qilish" fanini o'rganishi muhim iqtisodiy ahamiyatga egadir.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги "Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида"ги ПФ-4947-сонли фармони // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

Mazkur fan “aholini ijtimoiy muhofaza qilish” tushunchasining mazmun-mohiyati; aholini ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy shakllari, uslublari, tamoyillari va yo‘nalishlari; ijtimoiy muhofaza ob‘yektlarini, aholini ijtimoiy muhofaza qilishning tashkiliy tuzilmasini, aholining ijtimoiy muhofazaga muhtoj qatlamlari hisoblangan kam ta‘minlangan, boquvchisini yo‘qotgan oilalar, ishsizlar, yolg‘iz keksalar, nogironlar, shuningdek, xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi, aholining bu toifasini ijtimoiy muhofaza qilishda davlat va nodavlat jamg‘armalarining o‘rni, ular tomonidan beriladigan ijtimoiy transfertlar, pensiya ta‘minotining shakllanishi va sarflanishini o‘rganadi.

## **1-bob. “AHOLINI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH” FANINING PREDMETI VA MAZMUNI**

### **1.1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati, tamoyillari va ob’yektlari**

Iqtisodiyot fanida “ijtimoiy himoya” kategoriyasi bozor islohotlarining boshlanishi va ijtimoiy munosabatlarning yangi tizimiga o‘tish bilan qo‘llanila boshlandi. Birinchi marta bu atama 1935- yilda AQSHda kuchga kiritilgan “Qarilik, o‘lim, nogironlik bo‘yicha majburiy sug‘urta to‘g‘risida”gi qonun matnida qo‘llanilgan. U iqtisodchilarga ma‘qul tushdi, nazariyotchilar va amaliyotchilar tomonidan keng qo‘llanila boshlandi.

Dastavval uning mohiyati aholining nochor qatlamini qo‘llab-quvvatlash tarzida talqin etilgan. O‘tgan davr ichida mazkur kategoriyaning doirasi birmuncha kengaydi. Bu ijtimoiy-iqtisodiy amaliyot (rivojlangan mamlakatlarda kambag‘allikni bartaraf etish, aholi turmush darajasini oshirish, inson kapitaliga investitsiya kiritish zaruratini anglash) bilan, shuningdek, ijtimoiy himoya, ijtimoiy sug‘urta, ijtimoiy yordam va boshqa nazariy muammolar ishlab chiqilishi bilan izohlanadi.

“Ijtimoiy himoya” tushunchasiga bo‘lgan talab 1993- yilda ilmiy adabiyotlarda sezila boshlagan. “Ijtimoiy himoya” atamasining qo‘llanilishi mamlakatning “qayta qurish” nomi bilan mashhur bo‘lgan tarixiy davr bilan bog‘liqdir. Bozor iqtisodiyotiga o‘tish (1991-1992- yillar) dasturlari qabul qilinganidan so‘ng ushbu tushuncha davlat ijtimoiy siyosatining asosiy yo‘nalishi va ustunligi sifatida tavsiflangan.

Endi avval “ijtimoiy” so‘zining ma‘nosini aniqlashtirib olsak. **“Ijtimoiy” so‘zi arabcha “jam” so‘zidan olingan bo‘lib, “ko‘pchilik”, “to‘planish” degan ma‘nolarni anglatadi.** Shunday ekan, **“ijtimoiy muhofaza” tushunchasi “ko‘pchilikni muhofaza qilish” ma‘nosini bildiradi.**

“Aholini ijtimoiy muhofaza qilishi” tushunchasining iqtisodiy mazmunini aniqlashda Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) va Xalqaro Mehnat Byurosi (XMB) mutaxassislarining alohida nuqtayi nazari mavjudligini ta‘kidlash joiz. O‘z tajribasida ular ijtimoiy himoya masalasini hal qilishda ikki asosiy yo‘ldan boradilar. “Keng ma‘nodagi, ya‘ni inson hayoti va faoliyatining deyarli barcha sohalarini qamrab

oluvchi (ijtimoiy himoya predmeti) hamda tor ma'nodagi, ya'ni ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy yordamni (ijtimoiy himoya mexanizmi sifatidagi) nazarda tutuvchi XMT tomonidan asoslab berilgan xususiyatlarni inobatga oladigan bo'lsak, ijtimoiy himoya tarkibini aniqlashda bu anchagina keng ko'lam kasb etadi". XMT mutaxassisleri tor doiradagi ijtimoiy himoya qatoriga ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy yordam choralari kiritadilar. Ayni damda ijtimoiy himoyaning bu ikki turi o'rtasida aniq farq kuzatilmaydi.

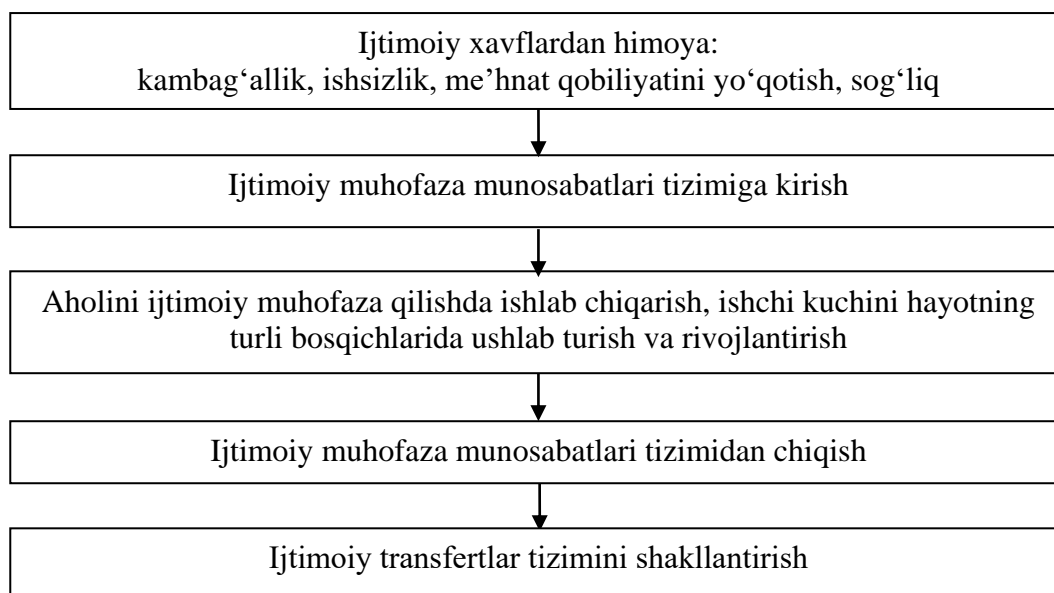
Iqtisodiy adabiyotlar tahlili "ijtimoiy himoya" kategoriyasini "xavf-xatar omillari" kabi ta'riflar bilan to'ldirishga moyillik mavjudligini ko'rsatadi. Shu nuqtayi nazardan yondashganda, "xodimlarning ijtimoiy himoyasi – bu mehnat hissasi, iqtisodiy mustaqillik va tadbirkorlik evaziga shaxsiy va ijtimoiy farovonlikni ta'minlovchi, ijtimoiy xavf-xatar omillarini yumshatuvchi ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy kafolatlar tizimidir"<sup>2</sup>. Ta'kidlash joizki, ijtimoiy himoya ijtimoiy xavf-xatarni keltirib chiqaradigan sabablarni aniqlash, ularga ta'sir o'tkazish imkoniyatlarini baholash, iqtisodiy rivojlanishning mazkur bosqichida o'rinli bo'lgan xavf-xatar darajasidagi ijtimoiy kafolatlar tizimini shakllantirish va tatbiq etishga xizmat qiladi.

**Aholini ijtimoiy himoya qilish – davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari, nodavlat notijorat tashkilotlar, ixtisoslashtirilgan muassasalar, ish beruvchilar va jismoniy shaxslar tomonidan amalga oshiriladigan, aholining ijtimoiy zaifligining oldini olish va bartaraf etishga qaratilgan o'zaro bog'liq bo'lgan huquqiy, iqtisodiy chora-tadbirlar va kafolatlar tizimidir.**

Aholini ijtimoiy muhofaza qilishni tizim ko'rinishida tasavvur etish o'rganilayotgan ob'yektning ko'p qismli, bir-biri bilan o'zaro aloqadorlikda ekanligini ko'rish imkonini beradi (1.1-rasm).

---

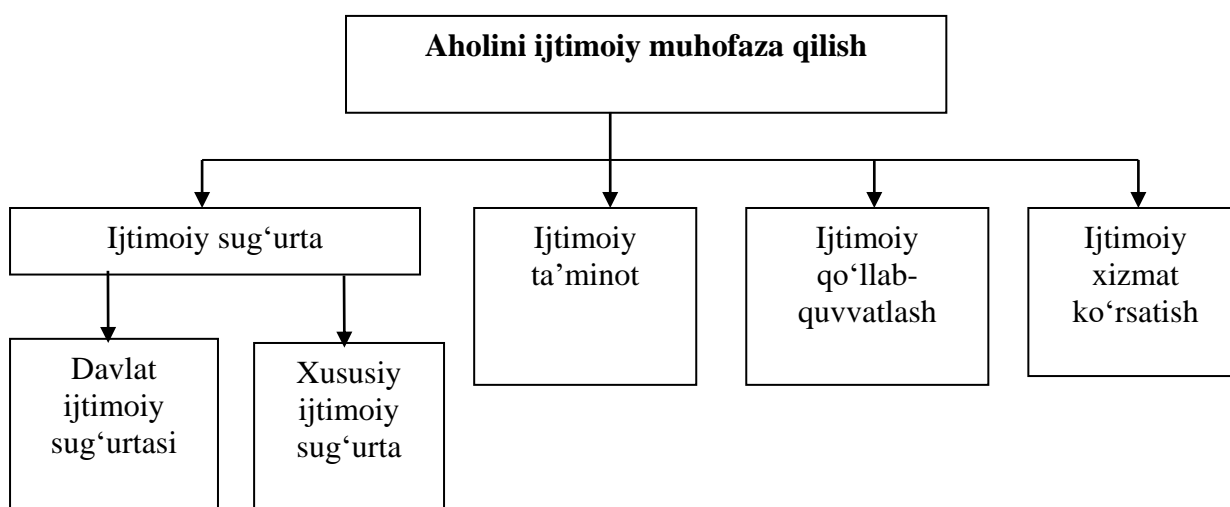
<sup>2</sup> Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р. Социальная защита работника: жизнь, здоровья, деловая репутация. – М: Экономика, 2008. С. 17.



**1.1-rasm. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizim sifatida**

Ijtimoiy muhofaza qilish jarayonida tutgan o‘rniga qarab individ (har bir mustaqil tirik organizm)ning ikki xil tabiatligini, bir tomondan, uni himoya ob’yekti, ikkinchi tomondan esa himoya sub’yekti sifatida ko‘ramiz. Agar individ himoyani passiv qabul qiluvchi sifatida ishtirok etsa, unga himoyaning ob’yekti sifatida qaraymiz, agar individ faol ishtirokchisi bo‘lsa, masalan: bozorning salbiy ta’sirlaridan himoyalaniish uchun inson tomonidan muayyan harakatlar qilinsa, u to‘laqonli ravishda ijtimoiy himoya sub’yekti hisoblanadi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi to‘rtta mustaqil turga bo‘linadi (1.2-rasm).



**1.2-rasm. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining tarkibi**

Quyidagilar aholini ijtimoiy himoya qilishning **asosiy tamoyillari** hisoblanadi:

- fuqarolarning ijtimoiy himoyaga oid huquqlariga rioya etish;
- insonparvarlik va ijtimoiy adolat;
- ijtimoiy himoya qilish choralarini belgilashda ularning aniq manzilliligini hamda ijtimoiy zaif aholi toifalarining haqiqiy ehtiyoj va muhtojliklarini hisobga olgan tabaqalashtirilgan yondashuvini ta'minlash;
- ijtimoiy zaif aholi toifalarini ijtimoiy qo'llab-quvvatlashda tenglashtirishga va boqimandalikni keltirib chiqarishga yo'l qo'ymaslik;
- ochiqlik va oshkoralik asosida ijtimoiy yordam ko'rsatish;
- aholini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha choralarning tizimlilikini, uyg'unligini va izchilligini ta'minlash.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyatini ochib berish uchun ijtimoiy muhofaza qilish sub'yektlari va ob'yektlarini ularga nisbatan munosabatlar tarkib topishiga qarab ajratib olish muhim uslubiy ahamiyatga ega.

Ijtimoiy himoya ob'yektlarini aniqlashda uni tadqiq etish mantiqi bir nechta jihatlarga asoslangan. Xususan, ijtimoiy himoya qilishning birinchi galdagi ob'yektlarini ajratib olishda qo'llaniladigan mezonlarni aniqlashda bu mezonlar aholini muayyan tabaqasining turmush sharoitiga qandaydir salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omil yoki omillar guruhini aks ettirishini hisobga olish birlamchi nuqtadir. Shu orqali ularni ijtimoiy jihatdan himoya qilinmagan yoki ijtimoiy jihatdan nochor, umuman, jamiyat tomonidan ijtimoiy himoyaga muhtoj toifalarga ajratish imkoniyati tug'iladi. Bunda asosiy mezonlar sifatida, bir tarafdin, oilaning har bir a'zosiga to'g'ri keladigan o'rtacha oylik daromad miqdori hamda uning qonun bilan o'rnatilgan eng kam normativ miqdoriga nisbati, ikkinchi tarafdin yashash uchun ne'matlar manbayi yoki mehnatga layoqatlilik mezoni namoyon bo'ladi. Bu mezonlar kam ta'minlanganlik holatidan kelib chiqqan holda ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi guruhlarini ajratish imkonini beradi.

Ikkinchidan, yuqorida qayd qilingan mezonlarning aholining turmush sharoitiga ijtimoiy nochorlik va ijtimoiy himoya qilinmaganlik omillari ta'siri nuqtayi nazaridan namoyon bo'lishini hisobga olish muhimdir. Yuqorida qayd etilgan xususiyatlar ijtimoiy himoya ob'yektlarini tasniflash imkonini beradi.

**Ijtimoiy zaif aholi toifalariga** quyidagilar kiradi:

- nogironlar, birinchi va ikkinchi guruh nogironligi bo'lganlar;
- nogiron bolalar;
- texnogen va tabiiy ofat, halokatlar oqibatida hamda harbiy va millatlararo mojarolar natijasida jabrlangan shaxslar;
- yolg'iz keksa fuqarolar, mehnat stajiga ega bo'lmagan 65 yoshga to'lgan erkaklar va 60 yoshga to'lgan ayollar hamda o'zgaralar yordamiga muhtoj bo'lgan yolg'iz keksa fuqarolar;
- kam ta'minlangan oilalar va voyaga yetmagan bolalari bor oilalar;
- yetim bolalar va ota-onasining qaramog'isiz qolgan bolalar;
- ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan kasalliklar bilan og'rigan shaxslar;
- kam ta'minlangan oilalardagi bolasi ikki yoshga yyetgunga qadar uni parvarishlash bilan band bo'lgan onalar yoki onaning o'rmini bosuvchi shaxslar;
- boquvchisini yo'qotgan oilalar, voyaga yetmagan bolalarni tarbiyalayotgan bevalar;
- “ishsiz” deb rasmiy ravishda qayd etilgan fuqarolar.

Qonunchilik hujjatlari bilan belgilangan hollarda, quyidagi fuqarolar ijtimoiy zaif aholi qatlamlari toifasiga kiritilishi mumkin:

- 16 yoshgacha bo'lgan bolalar, 18 yoshgacha – umumta'lim maktablari, akademik litseylar va kasb-hunar kollejlari o'quvchilari;
- Ikkinchi jahon urushi qatnashchilari va ularga tenglashtirilgan shaxslar, baynalmilal harbiylar, harbiy majburiyatlarni amalga oshirishda halok bo'lgan harbiylarning oilalari, fashistlar konslagerlarining sobiq voyaga yetmagan tutqunlari, Leningrad qamalini boshidan kechirgan fuqarolar, Ikkinchi jahon urushi davrida mehnat fronti qatnashchilari;



– Chernobil atom elektrostansiyasi halokatini tugatishda ishtirok etganlar hamda yadroviy poligonlar va boshqa yadroviy-radiatsiya ob'ektlarida harbiy xizmatni o'tagan shaxslar;

– pensionerlar;

– birinchi marta nikohdan o'tish davrida oila quruvchilarning yoshi 30 dan oshmagan yosh oilalar;

– qamoq jazosini o'tash joylaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko'ra majburiy davolanish muassasalarida davolangan shaxslar.

Shunday qilib, ijtimoiy himoya qilish ob'ektlari sifatida aniq tashkilot, tizim (ta'lim, sog'liqni saqlash, madaniyat, mehnat, sport-sog'lomlashtirish majmualari) doirasidagi turli jamoaviy, kasbiy, hududiy va boshqa ijtimoiy guruhlar yoki o'zlarining jamiyatdagi o'rniga muvofiq birlashtiriladigan insonlar guruhi, shuningdek umuman jamiyat va uning har bir a'zosi alohida holda namoyon bo'ladi. Ijtimoiy himoya sub'yekti davlat, ayrim shaxslar, ijtimoiy himoya choralarini ko'radigan xususiy tashkilotlar hisoblanadi.

## **1.2. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy funksiyalari**

Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning iqtisodiy, ishlab chiqarish, ijtimoiy-reabilitatsion, siyosiy va demografik funksiyalari mavjud. Endi mazkur funksiyalar bilan batafsil tanishib chiqsak.

1. **Iqtisodiy funksiya** davlat ijtimoiy himoyadan yalpi ichki mahsulotning bir qismini taqsimlash usullaridan biri sifatida foydalanadi va bu bilan qonunlarda ko'rsatilgan ijtimoiy xavf-xatarlarga duch kelingan hollarda yo'qotilgan ish haqi o'rniga yoki ish haqi bilan bir qatorda moddiy ne'matlar (pensiylar, nafaqalar, kompensatsiyalar, ijtimoiy xizmatlar va h.k.)ni berish yo'li bilan fuqarolarning shaxsiy daromadlarini tenglashtirishga muayyan darajada ta'sir ko'rsatadi.

2. **Ishlab chiqarish funksiyasi** ijtimoiy ta'minotning ko'plab turlarini qo'lga kiritish huquqi mehnat faoliyati bilan shartlangan, ta'minlash darajasi esa ko'pincha uning xususiyatiga va mehnati uchun mukofotning miqdoriga bog'liq. Hayotga ijtimoiy sug'urta tamoyillarining ko'proq tatbiq etilishiga qarab ushbu ta'sir ortib

boradi, chunki ijtimoiy ta'minotning mehnat unumdorligi va ishlovchilarning kasbiy mahoratini oshirish uchun rag'batlantiruvchi ahamiyati kuchayadi.

3. **Ijtimoiy funktsiya** turli ijtimoiy xavf-xatarlar (kasallik, qarilik, nogironlik, ishsizlik, boquvchining o'limi, kambag'allik) yuzaga kelganida munosib turmush darajasini saqlab turish va kambag'allikning oldini olish maqsadida moddiy ta'minotning turli xillarini taqdim etish, ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatish, imtiyozlar berish yo'li bilan fuqarolarning ijtimoiy maqomini qo'llab-quvvatlashga yordam beradi. Ijtimoiy funktsiya yordamida ijtimoiy ta'minotning reabilitatsion yo'nalishi ham amalga oshiriladi, uning maqsadi insonga o'qish, mehnat qilish, boshqa insonlar bilan muloqot qilish, mustaqil tarzda o'ziga xizmat ko'rsatish imkonini beruvchi uning to'laqonli hayot faoliyatini (to'liq yoki qisman) tiklashdan iborat.

4. **Siyosiy funktsiya** davlatga ijtimoiy himoyalashga xos bo'lgan vositalar bilan ijtimoiy siyosatning asosiy yo'nalishlarini amalga oshirish imkonini beradi. Jamiyatdagi ijtimoiy osoyishtalikning holati ijtimoiy ta'minot o'zining siyosiy funksiyasini qanchalik samarali bajarishiga bog'liq.

5. **Demografik funktsiya** ijtimoiy himoya tizimining ko'plab demografik jarayonlarga: aholi umr ko'rishning uzunligiga, aholining takror barpo bo'lishiga, tug'ilishni rag'batlantirishga ta'sir etish orqali amalga oshiriladi. Pensiya ta'minotining o'ta past darajasi keksaygan shaxslar o'limi sonining ortishiga olib kelishi muqarrar. Bolali oilalarga ijtimoiy yordam samarali tizimining mavjud emasligi, so'zsiz, mamlakatda tug'ilish darajasini pasaytiradi.

### **1.3. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy shakllari**

Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning samarali tizimini faqatgina uning turlari hamda ko'p sub'yektli tashkiliy-huquqiy shakllarini uyg'unlashtirish, undagi ishchi, ish beruvchi va fuqarolar (fuqarolik jamiyatidagi o'zini o'zi boshqarish tuzilmalarini tashkil etgan), shuningdek, davlat hokimiyati organlarining faol va mas'uliyatli ishtiroklari asosida shakllantirish mumkin (1.1-jadval).

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish shakllari an'anaviy va innovatsion turlarga bo'linadi.

Ijtimoiy muhofazaning **an'anaviy shakllari** jumlasiga quyidagilar kiradi:

1. Aholi daromadlarini indeksatsiyalash. Bunda narxlarning o'sishi munosabati bilan aholining asosiy real daromadlari (ish haqi, pensiyalar, nafaqalar, stipendiyalar)ni oshirish choralari tushuniladi.

2. Daromadlar bo'yicha eng kam ijtimoiy kafolatlarni ta'minlash. Ular ichida eng asosiysi yashash uchun zarur bo'lgan mablag'larning eng kam miqdori hisoblanadi.

3. Davlatning minimal standartlari va normativlari yordamida ijtimoiy sohani tartibga solish. Bunda birinchi galda budjetdan ta'lim, sog'liqni saqlash, uy-joy, mehnatga layoqatsiz aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatish va h.k. sohalarga mablag'lar ajratish tushuniladi.

4. Imtiyozlar (chegirmalar va subsidiyalar) berish. Umumiy amal qiluvchi tartib bilan solishtirilganda aholining alohida guruhiga amal qiladigan ustunlik imtiyoz deb nomlanadi. Imtiyozning tub muammosi uning moliyaviy ta'minlanmaganligidir, shuning uchun hozirgi vaqtda imtiyozlarni manzilli subsidiyalar shakliga o'tkazish tendensiyasi ko'rib chiqilmoqda. Ana shunday subsidiyalarning asosiy turlaridan biri uy-joy subsidiyasi bo'lib, u jamiyatning kam ta'minlangan qatlamlariga o'sib borayotgan turar joy haqi yukini pasaytirishga yo'naltirilgan.

5. Narxlarga dotatsiyalarni belgilash, iste'mol narxlarini davlat tomonidan tartibga solish. Umumdavlat miqyosida narxlarning tor doirasi, asosan, davlat mulki hisoblangan tabiiy monopoliyalar va sektorlar (gaz, elektr energiyasi, xalqaro tashuvlar, aloqa) faoliyati bilan bog'liq narxlar tartibga solinadi. Mahalliy miqyosda uy-joyni saqlab turish, shahar transporti, dori-darmonlarning ayrim turlari va eng zarur mahsulotlar narxlari tartibga solinadi.

6. Majburiy ijtimoiy sug'urtalash. Jamiyatning ishlovchi a'zolariga amal qiladi, unda uchta tomon ishtirok etadi: ish beruvchi, xodim, davlat. Tizimning vazifasi qonunda nazarda tutilgan asoslarga ko'ra mehnat qobiliyati va ish haqi yo'qotilgan hollarda (qarilik, kasallik, jarohatlanish, ishsizlik) turmush darajasini saqlab turishdan iborat.

1.1-jadval

Ijtimoiy muhofazaning asosiy shakllari

Tashkiliy-huquqiy shakllar tavsifi	Ijtimoiy muhofazaning asosiy shakllari				
	Shaxsiy o'zini-o'zi himoyalash	Ijtimoiy xayriya tadbirlari	Ijtimoiy hamjihatlik	Davlat ijtimoiy ta'minoti va yordami	Ijtimoiy himoyaning firma (korxon) tizimlari
Tashkillashtirish tamoyillari	Fuqarolarning o'zining moddiy farovonligi uchun javobgarligi	Jamiyatning muhtoj qatlamlariga yordam ko'rsatishda ishtirok etish	Hamjihatlikda o'z-o'zini himoyalashda ijtimoiy hamkorlik	Davlatning davlat xizmatchilari va aholining kam ta'minlangan qatlamlari oldidagi javobgarligi	Korxonalar ishchilarini ijtimoiy himoyalashda ishchi va ish beruvchilarning ijtimoiy hamkorligi
Tashkillashtirish shakllari	Shaxsiy daromad va jamg'armalar, shu jumladan, ko'chmas mulk sotib olish, shaxsiy sug'urta	Xayriya tashkilot va muassasalari	Majburiy va ixtiyoriy ijtimoiy (jamoaviy) sug'urta	Ijtimoiy kam daromadli toifalar uchun davlat yordami shakllari	Korxonalar xodimlari uchun firma yordami shakllari
To'lov va xizmat turlari	Turar joy, tibbiy xizmat, ovqatlanish va boshqa kundalik ehtiyoj uchun to'lovlar	Tekin ovqatlanish, qariyalarni parvarishlash	Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik davrida yordam puli, nafaqalar, tibbiy yordam	Nafaqa, pensiya, tibbiy davolanish	Ishga borish uchun transportda yurish, davolanish va reabilitatsiya xizmatlari uchun haq to'lash
Moliyaviy manbalar	Oylik maosh, xizmat puli, shaxsiy jamg'armalar, tadbirkorlik faoliyatidagi daromadlar, qimmatbaho qog'oz va ko'chmas mulkdan olinadigan foyda	Xususiy va yuridik shaxslarning ehsonlari, fuqarolarning xayriya tadbirlari	Ijtimoiy sug'urta jamg'armalariga majburiy sug'urta to'lovlari (badallari)	Budjet, shu jumladan, munitsipal manbalar (o'z-o'zini boshqarish organlari manbalari)	Korxonalar va tashkilotlarning daromadlari
Huquqiy ta'minot	Fuqarolik-huquqiy qonunchilik		Ijtimoiy himoya sohasidagi qonunlar		

7. Ijtimoiy ta'minot va ijtimoiy yordam. Ijtimoiy ta'minot jamiyatning mehnatga layoqatsiz a'zolari: qariyalar, nogironlar, boquvchisini yo'qotganlar, bolalarni saqlab turishga yo'naltirilgan.

Ushbu saqlab turish qonunga muvofiq ikkita manbadan: budjet va ijtimoiy sug'urta fondlari hisobidan amalga oshiriladi. Budjet hisobidan majburiy tartibda sug'urtalanmagan mehnatga layoqatsiz toifalar (mehnat stajiga ega bo'lmagan qariyalar, bolalar va b.) yoki mehnat faoliyatining kasbiy xususiyatiga ega bo'lganlar (harbiy xizmatchilar va ularga tenglashtirilgan toifalar, davlat xizmatchilari, chernobilchilar va b.) ta'minlanadi. Sug'urta mablag'lari hisobidan mehnat pensiyalari va sug'urtalanganlar uchun nafaqalar to'lanadi, odatda, bu yollanma xodimlar. Budjet hisobidan ijtimoiy ta'minot tizimiga qariyalar, nogironlar, bolalarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish ham kiradi: qariyalar va nogironlar uylari, rehabilitatsiya markazlari, tibbiy xizmatlar, protezlash, bepul dori-darmonlar.

Ijtimoiy yordam doimiy xususiyatga ega emas va ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga muhtoj bo'lgan barcha shaxslarga amal qilmaydi. U o'ta aniq, vaqtinchalik xususiyatga ega bo'lib, qonunda belgilangan belgilar yig'indisini nazarda tutishi mumkin: ariza berilishini hamda muhtojlik, daromadlar va mol-mulk miqdorining tekshirilishini ko'zda tutadi; insonlarga fuqaroning hayot-faoliyatini ob'yektiv tarzda buzuvchi inqirozli (kam ta'minlanganlik, nazoratsizlik, ishlashga layoqatsizlik, doimiy yashash joyining yo'qligi, oiladagi nizolar, yolg'izlik va doimiy parvarishga bo'lgan ehtiyoj va h.k.) vaziyatda ko'rsatiladi.

8. Ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasida ijtimoiy sheriklik. Barcha darajadagi jamoaviy shartnomalar majmuyi (bosh, tarmoq, hududiy kelishuvlar, muayyan korxonalaridagi jamoa shartnomalari) xodimlar va ularning oila a'zolarini davlat darajasida nazarda tutilgan ijtimoiy kafolatlardan tashqari ijtimoiy himoya tizimini kuchaytirish imkonini beradi.

9. Ijtimoiy-mehnat qonunchiligining to'g'ridan to'g'ri amal qilish me'yorlari. Ushbu me'yorlar, asosan, mehnat huquqlarini himoya qilish: ishga qabul qilish, ishdan bo'shatish, ish vaqtining rejimi, mehnatga haq to'lashning ayrim bo'limlari bilan bog'liq.

Ushbu sohadagi eng muhim qonunchilik manbai Mehnat kodeksi hisoblanadi. Lekin ijtimoiy himoya bo'limlarining kombinatsiyasi ushbu bo'limlarning uyg'unlashuvi va o'zaro bo'ysunishi qanaqa bo'lishidan qat'i nazar muayyan iste'molchilar uchun uchta shaklda amalga oshiriladi: naqd va naqdsiz pulli to'lovlar (ijtimoiy transfertlar, subsidiyalar, dotatsiyalar va turli xildagi imtiyozlar); natural tushumlar (oshxonada bepul ovqatlanish, sanoat tovarlarini tarqatish, vaqtinchalik uy-joy, protezlar va h.k.); bepul va imtiyozli xizmatlar (birinchi galda ta'lim, sog'liqni saqlash, ijtimoiy xizmat ko'rsatish va h.k.). Eng asosiysi, aholi davlat himoyasidan o'zini o'zi himoya qilishga o'tishga qodir bo'lishi kerak: ana shunda mutlaq bitta shakl – o'zini o'zi ta'minlash uchun mehnat qilish orqali va tadbirkorlik yo'li bilan ishlab topilgan daromad ustunlik qiladi.

Ijtimoiy himoyaning **innovatsion shakllari** jumlasiga quyidagi yangi bazaviy standartlarning o'rnatilishini kiritish mumkin: eng kam va o'rtacha ish haqi, pensiyalar, ijtimoiy to'lovlar, ta'lim, sog'liqni saqlash xarajatlarining ulushi. Ijtimoiy siyosatning asosida qulay hayot kechirish uchun yetarli bo'lgan yashash uchun zarur mablag'larning eng kam budjeti emas, balki uning qulay hayot kechirish uchun yetarli bo'lgan oqilona budjeti yotishi kerak. Eng kam ish haqi rasmiy-statistik ko'rsatkichdan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarga real ta'sir etish vositasiga aylanishi darkor. Bugungi kunda u o'z ahamiyatini yo'qotgan va mavhum kattalik hisoblanadi, uning tovarlar va xizmatlar bozoridagi mavjud iste'mol tavsiflariga hech qanday aloqasi yo'q. U kamida yashash uchun zarur mablag'larning eng kam miqdoriga mos kelishi, doimiy ravishda o'sishni nazarda tutishi va albatta, indeksatsiya qilinishi kerak.

Pensiyalarning yetarli darajasi insonlarni iqtisodiy ta'minlashning muhim muammosi hisoblanadi. Eng kam pensiyaning pensionerning yashash uchun zarur mablag'larning eng kam miqdoriga barqaror nisbatini ta'minlash muhim rol o'ynaydi. O'rtacha ish haqining o'sishi va Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari tushumining ortishiga qarab pensiyalarni doimiy indeksatsiyalash amalga oshiriladi. Biroq oylik pensiyalar o'rtacha miqdorining pensionerning yashash

uchun zarur mablag'larning eng kam miqdori va hisoblab yozilgan ish haqining o'rtacha miqdoriga nisbati pasayib bormoqda.

Ijtimoiy himoyaning innovatsion shakllari jumlasiga yana muassasalar, bo'limlar, ijtimoiy xizmatning yangi turlari (ijtimoiy-sog'lomlashtirish, ijtimoiy-reabilitatsiya bo'limlari, gerontologik markazlar, ijtimoiy taksilar, sensor xonalar va h.k.) ham kiradi.

Rejalashtirish va maqsadni belgilash; tuzish, tahlil qilish va tuzatishlar kiritish; yakuniy hisobga olish, nazorat va boshqa usullardan foydalangan holda mijozlar soni, ularning toifalari, tadqiqot o'tkazilayotgan davrda amal qilib turgan qonun hujjatlariga muvofiq bepul ko'rsatiladigan xizmatlar hajmi va assortimentini prognoz qilish; ijtimoiy xizmatlarning potensial iste'molchilari va ehtimoliy raqiblar to'g'risida axborot yig'ish amalga oshiriladi.

Bozor munosabatlariga o'tish, iqtisodiy va ijtimoiy qayta qurishlar ijtimoiy himoya tizimining sezilarli o'zgarishiga sabab bo'lib, kambag'allik muammosini o'zgacha tus olishi va davlat budjetiga bo'lgan bosimning kuchayishiga olib keladi. Ko'pgina rivojlangan davlatlarning budjet taqchilligi ijtimoiy xarajatlarning qisqarishi, jamoat sektorining kam ta'minlangan fuqarolarni qo'llab quvvatlashda bo'lgan ishtiroklarining zaiflashishiga sabab bo'ladi. Natijada hukumatda o'ziga xos "chuqurlar" paydo bo'lib, ularni nodavlat, jamoat, xayriya tashkilotlari yordamida to'ldirish mumkin.

Ijtimoiy himoyaning nodavlat shakllari har bir jamiyatda mavjud bo'lgan hukumat va fuqarolar o'rtasidagi ziddiyatlarni bartaraf etishga yo'naltirilgan bo'lib, qaysidir ma'noda ijtimoiy siyosat, davlat boshqaruvi, budjet taqchilligi, jamiyatning ijtimoiy ehtiyojlariga zid ravishda hukumat xarajatlarini o'stirishga bo'lgan harakatlardagi turli yetishmovchiliklarni to'ldirib boradi.

Nodavlat notijorat tashkilotlar o'ziga xos bir qator belgilarga ega. Masalan, ular ma'lum bir jamiyat ehtiyojini qondirish uchun jamoaviy faoliyatga, quyidan bo'lgan ta'sir natijasida, ommaviy aholi qatlamini jalb qilish orqali vujudga keladigan nodavlat tizimlarga mansubdir. Moliyalashtirish manbalarining ko'pligi ularda hukumat va tijorat sektoriga qaram bo'lmaslik imkoniyatini paydo qiladi.

Bundan tashqari erkin harakat qilish holati bo'yicha ular bir qator afzalliklarga ega bo'lib, bu ularga hukumat yoki biznes vakillari tomonidan fuqarolarning u yoki bu qiziqishlari va huquqlari bo'yicha qo'yilgan cheklovlarni bartaraf etish imkoniyatini beradi.

Notijorat tashkilotlarning o'ziga xos xususiyatlaridan eng muhimi o'z daromadini maksimallashtirish maqsadining yo'qligidadir, olinayotgan daromad mazkur tashkilotlarning o'z ustavi bilan belgilagan maqsadlariga erishish, ya'ni, jamoaviy, siyosiy, xayriya, madaniy va boshqa maqsadlarga yo'naltiriladi. Barcha noiqtisodiy manfaatlar aholi guruhlari, jamoaviy harakatlar manfaatlar bilan birlashib ketgan bo'lib, bu holatni demokratiyaning bir unsurining himoya qilinishi sifatida baholash mumkin. Moliyaviy manbalarni uchta asosiy guruhga ajratish mumkin: tadbirkorlik faoliyatidan keluvchi daromadlar; xayriya (sovg'a yoki vasiyatlar); grantlar; tashkilotchi va tashkilot a'zolarining badallari; bundan tashqari yana budjet manbasini ham aytib o'tish mumkin bo'lib, odatda, mazkur manba budjet ijtimoiy dasturlari, ijtimoiy buyurtmaning moliyalashtirilishida namoyon bo'lib, bu yerda mazkur loyihani amalga oshiruvchi – moliyalashtirish manbayi sifatida namoyon bo'ladi.

Nodavlat-notijorat tashkilotlarining faoliyati ko'pincha ixtiyoriy ravishda amalga oshiriladi. Mazkur turdagi tashkilotlarda faoliyat olib boruvchi **ko'ngillilar harakati** ko'pgina Yevropa mamlakatlari va AQSHda o'ziga xos o'ringa ega. Ko'ngillilar qatlami turlicha: pensionerlar, yoshlar o'zlarining shaxsiy vaqtlarining bir qismini jamiyat qiziqishlari uchun sarf etadilar. Bundan tashqari Buyuk Britaniya, Germaniya, Shvetsiya va boshqa bir qator mamlakatlarda ko'ngillilar ishtirokida turli xayriya maqsadlari uchun katta miqyosdagi tadbirlar o'tkazish orqali mablag'lar yig'iladi.

Aholini ijtimoiy himoya qilishning quyidagi nodavlat shakllari mavjud: shaxsiy xayriya, korporativ ijtimoiy yordam; institutsional xayriya; ixtiyoriy yordam; xalqaro (gumanitar yordam).

Ijtimoiy himoyaning eng qadimiy nodavlat shakllaridan biri bu **shaxsiy xayriyadir**. Uning chegaralari insonning butun umri davomida bir marotaba qilgan



ehsonidan tortib, insonning hayot tarzini aks ettiruvchi xususiy, avlodlar nomini ulug'lovchi xayriya fondlarigacha belgilangandir. Yordam ko'rsatish sub'yektlari: xayriya qiluvchi fuqarolar, shaxslar. Ushbu yordam sub'yektiv ahamiyatga ega bo'lib, xayr-saxovat harakatini namoyon etuvchi individ yondashuviga bog'liq. Mazkur holat har doim ham ochiq namoyon bo'lmaydi, u haqida faqatgina yordam ko'rsatuvchi sub'yektning o'zi yoki yordam ko'rsatiluvchi ob'yektgina bilishi mumkin, xolos, shuning uchun bu holatni aniq hisob-kitob qilish imkoniyati mavjud emas. Xayriya yordami ko'rsatish sabablari ham turli - tuman ko'rinishga ega bo'lib, ularning asosida yaqin kishisiga yordam ko'rsatish, o'z gunohlarini "yuvish"ga bo'lgan harakatlar kabi diniy sabablar yoki achinish, savob ishlar qilish va shunga o'xshash bo'lgan boshqa istaklar sabab bo'lishi mumkin. Shaxsiy xayriyaning iqtisodiy asosi sifatida individning shaxsiy resurslari namoyon bo'ladi.

**Korporativ ijtimoiy yordam.** Mazkur yordam turining asosiy sub'yekti sifatida o'zining sobiq hamda faoliyat olib boruvchi xodimlariga ijtimoiy yordam ko'rsatuvchi, katta daromadga ega tijorat korxonalari, korporatsiyalar namoyon bo'ladi. Mazkur yordam turi korxonada o'z faoliyatini olib boruvchi xodimlarga beriluvchi "ijtimoiy paketlar" sifatida tushunilmasligi lozim, uning ob'yekti murakkab hayotiy vaziyatga tushib qolgan xodimlar, shuningdek, korxonaning nuroniylaridir. Korporativ yordam tashqi ob'yektlarga nisbatan ham borgan sari ko'payib, davlat ijtimoiy muassasalari (maktablar, bolalar uylari va h.k.lar), shuningdek, yordam so'rab murojaat qilgan fuqarolarga nisbatan ham amalga oshirilmoqda. Yordam ko'rsatish jarayonlarini tartibga solish maqsadida korxonaning tomonidan (tashkiliy-huquqiy faoliyat shakli sifatidagi) maxsus fondlar tashkil etilib, ijtimoiy reja va dasturlar ishlab chiqiladi. Harakatlar strategiyasi, yordam oluvchilar toifalari, ko'rsatiluvchi yordam miqdori va shakllari, shuningdek, boshqa bir qator mezonlar yordam ko'rsatuvchi sub'yekt tomonidan mustaqil belgilanib, hukumat ijtimoiy yordami standartlariga ko'ra cheklanmagandir. Mazkur yordamning iqtisodiy asosi sifatida korxonaning foydasini ko'rsatishimiz mumkin. Shu bilan birga, olinuvchi foyda ijtimoiy siyosat olib borishning faqatgina bir bo'lagini tashkil etib, undan tashqari ta'sischi va korxonaning egalarining

ijtimoiy qarashlari, shuningdek, mehnat jamoasi, kasaba uyushmalari va h.k.larning ta'sirlarini ham e'tiborga olish zarur.

**Institutsional xayriya.** Bu maxsus xayriya institutlari tomonidan tashkil etilgan yordamdir. Mazkur yordam sub'yektlari sifatida o'z oldiga xayriya yordamlarini ko'rsatishni maqsad qilib qo'ygan notijorat, jamoat tashkilotlari: xayriya tashkilotlari, shuningdek, ijtimoiy yordam ko'rsatuvchi jamoat tashkilotlari namoyon bo'ladi. Hukumat tomonidan mazkur tashkilotlarning xayriya harakatlarini tashkiliy-huquqiy shakli qonunchilik bilan mustahkam belgilab qo'yilgan: ijtimoiy xayriya tashkilotlari, ijtimoiy xayriya fondlari, xayriya muassasalari va h.k.lar, xayriya maqsadlari va vazifalarini qat'iy belgilab olishgan. Xayriya tashkilotlari oldiga qo'yilgan maqsadlarni amalga oshirish uchun turli xayriya mablag'larini jalb qilish, investitsion faoliyat, shuningdek, tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanish imkoniyatiga ega bo'lgan xo'jalik yuritish sub'yektlaridir. Ular hukumat tomonidan xayriya ishlari bilan shug'ullanish uchun rasman tashkil etilgan, jamiyat tomonidan tan olingan bo'lishiga qaramay, hukumat xayriya sub'yekti tarkibiga mansub bo'lmaydi. Ular tomonidan ko'rsatiluvchi yordam shakllari turlicha bo'lib, huquqiy, tibbiy xizmatdan tashqari kam ta'minlangan fuqarolarni oziq-ovqat bilan ta'minlash yoki ular uchun maxsus ovqatlanish joylari tashkil qilishgacha namoyon bo'lishi mumkin. Yordam ko'rsatishga bo'lgan yondashuv, uning kategoriyalari, yordam ko'rsatiluvchi holatlar, uning shakllari, miqdori mazkur tashkilot rahbarlarining ijtimoiy himoyaga bo'lgan e'tiborlariga qarab o'zaro farqlanadi. Mazkur yordam turi doimiy emas, asosan, sub'yektiv ravishda mustaqil amalga oshirilib, uning ommaviyligi, turli ko'rinishlarga ega ekanligi, eng murakkab hayotiy jarayonlarning ichiga kirib borishi, manzilliligi va tezkorligi, umumiy ko'rinishda ijobiy tasavvur hosil qilishga undaydi, ayrim holatlarda esa ushbu yordam turini hech narsa bilan almashtirib bo'lmaydi.

**Konfessional g'amxo'rlik.** Mazkur yordam turi o'z yondashuvini har bir dinda mavjud bo'lgan g'amxo'rlik to'g'risidagi chaqiruvlar asosida namoyon etadi. Bu ijtimoiy yordam sub'yektlari qatoriga jamiyatda mavjud bo'lgan barcha

diniy konfessialar kiradi. Dinlarning bir - biridan farq qilishiga qaramasdan, ulardagi g'amxo'rlik qilishga bo'lgan chorlov ayni insoniy qadriyatlar qatorida bo'lganligi uchun bir-biriga yaqindir. Masalan, barcha konfessialar insonning o'z ijtimoiy holatiga mas'ulligi, mehnat qilishi lozimligi haqida aytib o'tadi. Himoya qilinuvchilar toifasiga: nogironlar, bevalar, yetimlar, qariyalar va kam ta'minlanganlar mansubdir. Faoliyatning moliyaviy manbalari o'rtasida ham farq bo'lib mazkur holatda ular nobudjet vositalar asosida shakllanadi. Bu turli ehsonlar, maqsadli yig'imlar, ko'ngillilar mehnati, xo'jalik faoliyati, xalqaro konfessional tashkilotlar yordami bo'lishi mumkin.

**Ixtiyoriy (ko'ngillilar) ijtimoiy yordam** turi ixtiyoriy istak asosida amalga oshirilib, u nomoddiy tavsifga ega ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish shaklida namoyon bo'ladi. Bu yerda ko'ngillilarning mehnati va xizmatlaridan foydalaniladi. Ixtiyoriy yordam sub'yektlari sifatida ko'ngillilar – fuqarolarning o'zlari, nodavlat, jamiyat tashkilotlari yoki maxsus ko'ngillilar guruhni tashkil etish, birgalikda yig'ilib, biror-bir yaxshi ish qilish har bir jamoaning qo'lidan kelishini unutmaslik lozim. Ko'ngillilarning yordam ko'rsatish ob'yektlari faqatgina kam ta'minlangan fuqarolardan iborat bo'lmasligi mumkin. Ko'pincha ular qatorida, o'zining ijtimoiy mavqeyi va moddiy holatidan qat'i nazar yordamga muhtoj bo'lgan insonlarni uchratish mumkin. Yordam ko'rsatish ob'yekti, uning shakli, miqdori, muddatlari va h.k.lar ko'ngillilar tomonidan mustaqil belgilanadi.

**Xalqaro (gumanitar) yordam.** Uning sub'yektlari xorijiy davlat va nodavlat tashkilotlari, xalqaro xayriya fondlari, shuningdek, jismoniy shaxslardan iborat bo'lishi mumkin. Shu bilan birga, mamlakat hududiga kirib keluvchi har qanday xalqaro yordam, uning kelib chiqish (davlat yoki nodavlat) manbayidan qat'iy nazar hukumat va uning institutlari tomonidan nazorat qilinadi va taqsimlanadi. Yordam ob'yekti sifatida mamlakat, uning hududlari, ta'lim tashkilotlari, shuningdek, yuridik va jismoniy shaxslar namoyon bo'lishi mumkin. Gumanitar yordam oluvchilarga bo'lgan yondashuvda qat'iy belgilangan reglamentatsiyaning yo'qligi asosiy ko'rsatkich sifatida oila daromad darajasining o'lchanmasligi bilan farq qilib, kombinatsion taqsimot va h.k.lar asosida amalga

oshiriladi. Gumanitar yordamning moliyaviy asosi budjet va nobudjet mablag‘lar, xayriya mablag‘lari va ko‘ngillilar mehnatidan tashkil topgan.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. “Ijtimoiy” so‘zining lug‘aviy ma’nasini aytib bering.
2. Nima uchun aholi ijtimoiy muhofaza qilinadi?
3. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining tarkibini aytib bering.
4. Aholini ijtimoiy himoya qilishning qanday tamoyillarini bilasiz?
5. Ijtimoiy zaif aholi toifalariga kimlar kiradi?
6. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy funksiyalarini sanab bering.
7. Ijtimoiy muhofazaning an’anaviy shakllariga nimalar kiradi?
8. Ijtimoiy himoyaning innovatsion shakllarini aytib bering.

## **2-bob. AHOLINI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH TIZIMINI TASHKILLASHTIRISH**

### **2.1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi institutlar**

Har qanday davlatda fuqarolarni ijtimoiy muhofaza qilishni amalga oshirish bilan shug'ullanadigan ijtimoiy institutlarning butun bir tizimi mavjud. **Ijtimoiy institut** odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki me'yoriy jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iborat. Mazkur tartib doirasida tegishli institutlar faoliyati bilan qamrab olingan insonlarning ijtimoiy vazifalarini taqsimlash ro'y beradi.

Bozor iqtisodiyotiga yo'naltirilgan mamlakatlarda kasallik, baxtsiz hodisalar ro'y berganda yoki kasallik davrida qarorlar qabul qilishdagi shaxsiy erkinlik va javobgarlik ijtimoiy himoya tizimining tashkil qilinishida asosiy ustunlardan hisoblanadi. Biroq insonning bir o'zi barcha hayot qiyinchiliklarini yengishga qodir emas. Moddiy ta'minlanmaganlikning ijtimoiy xatari ba'zi hollarda yengilmas kuch tusiga ega bo'ladi, bu nogironlikning erta shakllari, kasalliklarning og'ir va bedavo turlariga chalinganligidir. Shu sababdan aksariyat rivojlangan mamlakatlar XIX asr oxirlaridayoq ijtimoiy xatar hollari boshlanganda, yordam tashkil qilish zaruratini anglashgan. Odatda, ijtimoiy himoyaning ikkita instituti quyidagi shakllarda qo'llaniladi: davlat ijtimoiy himoyasi (beg'araz, pulsiz shakli) va ijtimoiy sug'urta (ijtimoiy himoyaning pulli shakli). Bunda quyidagi sug'urta turlari mavjud:

- shaxsiy (hayotni sug'urtalash, pensiya ta'minoti). Unga individning shaxsiy javobgarligi xosdir;
- ijtimoiy. U ommaviy-huquqiy maqomga ega bo'lib, iqtisodiy jihatdan shaxsiy, shuningdek, jamoa-guruh va ijtimoiy javobgarlik uyg'unligini anglatadi;
- ijtimoiy-kasbiy. Uning o'ziga xos tomoni – ijtimoiy-guruh (kasbiy) hamjihatligi va shaxsiy javobgarlikning uyg'unlashuvi.

Sug'urtaning turli shakllari mavjudligi tasodifiy holat emas. Bandlik shakllaridagi farqlar, mehnat sharoitlarining tarmoqlar bo'yicha kasbiy guruh va hududiy o'ziga xosligi, ijtimoiy xatar darajalaridagi katta farqlar ijtimoiy

himoyaning turli institutlarini shakllantirishda ushbu sug'urta shakllarining to'g'ri tanlanishi va qayd etib borilishini taqozo etadi. Bunda ham butun aholi manfaatlari, ham ma'lum kasbiy guruhga xos manfaatlarni e'tiborga olish zarur. Masalan, kasb xatari darajasi baland bo'lgan ishlab chiqarish sohasi ishchilari qo'shimcha, ma'lum kasb guruhlariga xos ijtimoiy kasbiy sug'urtaga muhtojdirlar.

Jahon tajribasiga ko'ra, ijtimoiy himoyaning quyidagi beshta asosiy instituti mavjud:

**1. Davlat ijtimoiy yordami.** Mehnatga layoqatligining yo'qligi, ishsizligi, daromad manbayi mavjud bo'lmaganligi sababli mustaqil ravishda o'zini moddiy ta'minlay olmagan shaxslarga davlat tomonidan beriladigan ijtimoiy yordami hisoblanadi. Bu yordam turining hajmi o'tmishdagi shaxs daromadi yoki aholining umumiy turmush darajasi bilan bog'liq emas. Ijtimoiy yordam xayrixohlik tusiga egadir. Ijtimoiy yordam doirasidagi nafaqa va yordam pullari faqatgina qonunchilikda qayd etilgan fuqarolar toifalariga beriladi. Mazkur himoya institutining asosiy jihati kam ta'minlangan aholi guruhlariga davlatning ijtimoiy-alimentli shartnomasiz yordam ko'rsatish munosabatlari (bolalikdan nogiron, boshqa erta nogiron bo'lgan shaxs, pensiya olish uchun zarur sug'urta maqomiga ega bo'lmagan fuqarolarga). Jismoniy shaxs tomonidan ijtimoiy yordam olishida uning ijtimoiy mehnat faoliyatidagi ishtiroki ahamiyatsizdir. Ushbu tizim yordam pullariga muhtoj shaxsning daromadi tekshirilganidan keyin, unga daromadning minimal darajasini ta'minlash maqsadida beriladi. Asosiy sabab yashash minimumi hajmida mablag'ning mavjud emasligidir.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimida nafaqa va moddiy yordamning miqdori oila a'zolarining daromadlarini hisobga olgan holda, umumiy daromad miqdori tirikchilik minimumiga yetishi uchun tayinlanadi. Ijtimoiy yordam institutining huquqiy asosi insonning ijtimoiy ta'minot sohasidagi huquqlaridan kelib chiqadi va insonning konstitutsiyaga ko'ra yashash huquqiga egaligiga asoslanadi.

Ijtimoiy himoyaning ushbu instituti moliyaviy manbayi sifatida hududiy va munitsipal budjetlar olinadi, ular umumiy soliq tizimi va maxsus maqsadda

yig'ildigan soliq hisobidan shakllanadi.

**2. Davlat ijtimoiy ta'minoti.** Ushbu himoya shaklida avvaldan ma'lum to'lovlar bajarilganmi yoki yo'qmi, shuningdek, shaxslarning moddiy holati (muhtojligi) e'tiborga olinmagan holda davlat tomonidan ijtimoiy ta'minot taqdim etiladi. Mazkur ijtimoiy himoyaning moliyaviy manbalari – umumiy va maxsus soliqlar hisobidan shakllanadigan davlat budjetidan to'g'ridan to'g'ri olinadigan mablag'lar.

**3. Majburiy ijtimoiy sug'urta.** Bu iqtisodiy faol aholini o'z daromadini mehnatga layoqatsizligi tufayli (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik) yoki ishsiz qolgani sababli yo'qotish xavfidan ijtimoiy himoyalash institutidir. Mazkur institutning moliyaviy manbalari ish beruvchilar, ishchilar (ba'zan davlat)ning o'zaro yordam va o'z-o'zi uchun mas'sul bo'lish, hamjihatlikning omillariga asoslangan sug'urta to'lovlari (badallari) hisoblanadi. Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarni sug'urtalash tizimlari bundan istisno, ular faqatgiga ishchilarning badallari hisobidan ta'minlanadi.

Majburiy sug'urta to'lovlari miqdori jamiyatda shakllangan ijtimoiy kafolat darajalari bilan bog'liq hamda ular ishchi va ish beruvchi o'rtasidagi (davlat ishtirokidagi) shartnomalar natijasida shakllanadi.

**4. Ixtiyoriy qo'shimcha (kasbiy) ijtimoiy sug'urta.** Sug'urtaning bu turi iqtisodiyotning alohida tarmoqlari doirasida yollanma ishchilar uchun uzoq muddatli tarmoqli va jamoa shartnomalari asosida tashkil etiladi. Odatda, ixtiyoriy qo'shimcha ijtimoiy sug'urta tizimi xususiy tusga ega bo'ladi, biroq ularning faoliyati maxsus qonunchilik bilan tartibga solinadi. Unga ko'ra, sug'urtalanuvchilar uchun ijtimoiy kafolatlar tizimi yaratiladi, jumladan: bir ish beruvchida ishlashning minimal muddati, ushbu muddat tugagach, ishchida qo'shimcha himoya turlariga huquqi paydo bo'ladi. Masalan, pensiya ta'minoti huquqi; sug'urtalanuvchi o'z ish joyini o'zgartirgan holda sug'urta bo'yicha qo'lga kiritgan huquqlari saqlanib qoladi.

2.1-jadval

**Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi institutlarning taqqoslama tavsiflari**

Ijtimoiy himoya institutlarining tavsifi va mexanizmlari	Ijtimoiy himoya tizimining asosiy institutlari				
	Davlat ijtimoiy yordami	Davlat ijtimoiy ta'minoti	Majburiy ijtimoiy sug'urta	Ixtiyoriy qo'shimcha ijtimoiy sug'urta	Ixtiyoriy shaxsiy sug'urta
1	2	3	4	5	6
Ijtimoiy kafolat va huquqlar vujudga kelishi asoslarini tartibga solish uslublari	Qonunga ko'ra: mehnat layoqatini yo'qotgan yoki unga ega bo'lmagan va muhtoj fuqarolarga ijtimoiy-alimentli yordam, agar ular muhtoj deb topilsa	Qonunga ko'ra: davlat xizmatida band bo'lgan ma'lum mehnat stajiga ega shaxslariga	Qonunga ko'ra: majburiy sug'urta staji yoki nogironlik, boquvchisini yo'qotgan hollarda	Kelishuv munosabatlari asosida: ma'lum sug'urta staji va jamoa (tarmoq) shartnomasi mavjudligida	Shaxsiy sug'urta shartnomasi va sug'urta to'lovlari to'laganligi asosida
Tashkil etish tamoyillari	Butun jamiyatning mehnatga layoqatsiz va muhtojlar uchun minimal daromadini hosil qilishning hamjihatli mas'uliyati	Davlatning ish beruvchi sifatidagi o'z yollanma ishchilarini pensiya bilan ta'minlash uchun javobgarlik	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning mas'uliyati, o'zaro hamjihatlik yordami, ishchilarning o'z mas'uliyatini his etishi	Ish beruvchilar kasbiy guruhlarining ishchilarni kasb mehnati xataridan muhofaza qilish bo'yicha hamjihatlik o'zaro yordami	Fuqarolarning mas'uliyatlilik, to'lov pullari va beriladigan mablag'lar ekvivalentligiga to'laligicha rioya qilish
Moliyaviy manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan budget manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan budget manbalari	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning majburiy sug'urta to'lovlari	Ish beruvchilarning (bajaruvchi) ixtiyoriy sug'urta to'lovlari	Fuqarolarning ixtiyoriy sug'urta to'lovlari
Amal qilish mexanizmlari	Muhtojlik bahosi – barcha oila a'zolari daromadi va mulki miqdorini, shuningdek, davlat imkoniyatlarini aniqlash	Davlat budgetining moliyaviy mablag'larini baholash, pensionerlar, pensiya miqdorini aniqlash	Mehnatga layoqatliligini yo'qotish, keksalik, kasallik, boquvchidan judo bo'lish tufayli ish haqidano mahrum bo'lish, ijtimoiy xavf-xatar turlarini baholash	Kasb xatari tufayli mehnatga layoqatliligini yo'qotish munosabati bilan yoki nafaqaxo'rlik yoshiga yetish davri bilan bog'liq holda ish haqini yo'qotish xavfiga baho berish	Individual kasallanish xatariga baho berish, mehnatga layoqatliligini yo'qotish



1	2	3	4	5	6
Pensiya va nafaqa miqdorini hisoblash tartibi	Ijtimoiy pensiyalar miqdori yashash minimumiga teng (o'rtacha ish haqining taxminan 20 foizi)	Pensiya va nafaqa miqdori davlat xizmatidagi ish staji va davomiyligi bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 55-70 foizini tashkil qiladi	Pensiya va nafaqa miqdori sug'urta staji davomiyligi, ish haqi hajmi, pensiyaga chiqish yoshi bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 40-60 foizini tashkil qiladi	Pensiya va nafaqa miqdori korxonadagi (tarmoq) ish staji bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 20-30 foizini tashkil qiladi	Sug'urta to'lovlari miqdori sug'urta badallari hajmi va muddati davomiyligi bilan bog'liq
Boshqaruv shakllari	Davlat boshqaruvi	Davlat boshqaruvi	Ish beruvchi va ish bajaruvchi ta'sis etuvchilarning o'zini o'zi boshqarish organlari	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning o'zini o'zi boshqarish organlari	Xususiy sug'urta kompaniyalari
Amal qilish uchun zarur shart-sharoitlar	Davlat budjetidan ajratiladigan mablag'lar	Davlat budjetidan ajratiladigan mablag'lar	Majburiy ijtimoiy sug'urtaning huquqiy, moliyaviy va tashkiliy mexanizmlarining mavjudligi	Korxonalarining barqaror va samarali faoliyati	Aholida zaxira uchun mablag'larning mavjudligi, mamlakatda iqtisodiy barqarorlikning ta'minlanganligi, huquqiy davlat mavjudligi, shaxsiy sug'urta institutlarining rivojlanganligi
Ijtimoiy himoya institutining kuchli jihati	Mehnatga layoqatsiz va muhtoj aholining keksalik davridagi ijtimoiy kafolatlari	Pensiyaning yuqori va barqaror darajada bo'lishi	Pensiya miqdorini belgilashda sug'urta staji davomiyligi va ish haqi hajmi hisobga olgan holda ish olib borish	Keksalik va nogironlikdagi himoyaning qo'shimcha mexanizmi	Individual moliyaviy imkoniyatlar va qo'shimcha moddiy ta'minot ehtimoli
Ijtimoiy himoya institutlarining zaif jihatlari	Pensiyaning past, ma'muriy xarajatlarning esa yuqori darajasi	Moliyalashning budjet manbayi, kengayishga intilish	Zarur sug'urta stajiga ega bo'lgan shaxslarning yetishmasligi	Alohida korxonalarining moliyaviy imkoniyatlari cheklanganligi	Taqsimlanish fuqarolarning moliyaviy imkoniyatlari bilan cheklangan, o'rtacha va yuqori daromadga ega tabaqalar tomonidan foydalaniladi

**5. Fuqarolarning shaxsiy (xususiy) sug'urtasi.** Sug'urtaning bu turi shartnoma asosida tuziladi va shu bois uning doiralari hamda amal qilinishi vaqt davrlari, ma'lum jismoniy shaxslarning moliyaviy imkoniyatlari, xatar turlari bilan cheklangan bo'ladi. Ushbu shaklga sug'urta shartnoma mavjudligi va fuqarolarning o'zi uchun ma'sulligi xosdir.

Shunday qilib, yuqorida sanab o'tilgan ijtimoiy himoyaning beshta institutidan har biri o'ziga xos jihat, vazifa va qo'llanilish sohalariga egadir (2.1-jadval).

Bunda, eng asosiysi (moliyaviy mablag'i, keng qamrovliligi, xizmatlar xilma-xilligi va sifatiga ko'ra), majburiy ijtimoiy sug'urtadir. Masalan, rivojlangan mamlakatlarda mavjud ijtimoiy sug'urta turlari salmog'iga barcha ijtimoiy himoya xarajatlarining 60-70 foizi, YaIMning 15-25 foizi to'g'ri keladi. Nobudjet ijtimoiy jamg'armalar salmog'iga ijtimoiy himoya xarajatlarining 45 foizi, YAIMning 8,0 foizi to'g'ri keladi.

Majburiy ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy yordam tavsiflarining mutanosibligi 2.2-jadvalda berilgan.

## 2.2-jadval

### Majburiy ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy yordam tavsiflarining mutanosibligi

Ijtimoiy sug'urta	Ijtimoiy yordam
Moliyalash, odatda, ishchi va ish beruvchilarning sug'urta badallari hisobiga davlat aralashuvi ehtimoli bilan amalga oshiriladi	Davlat budjeti hisobidan moliyalanadi
Ishtirok etish majburiy. To'lovlar badallaridan shakllangan sug'urta jamg'armalaridan to'lanadi	Qonunchilikka ko'ra, to'lovlar muhtojlarning ma'lum toifalariga beriladi
Aksariyat hollarda qo'shimcha mablag' talab qilinmaydi, chunki jamg'armalarning bir qismi daromad olish maqsadida sarmoya qilinadi	Muhtojlikka baho berilishida shaxslarning mulki miqdori aniqlanadi. Ba'zida ma'lum jihatlar qayd etilmaydi (katta miqdorda bo'lmagan shaxsiy mablag')
Shaxsning nafaqa puli olish huquqi; uning muhtojligi qayd etilmagan tarzda olishi mumkinligini tasdiqlovchi hujjatlar asos bo'ladi	Nafaqa berishdan maqsad – shaxsning daromadlari miqdorini ma'lum minimumgacha yetkazish, bunda boshqa omillar ham inobatga olinadi (oilalarning kattaligi, majburiy to'lovlar)
To'lov va nafaqalar miqdori shaxs kimligi (beva, nogiron va h.k.) yoki qancha daromad topishi bilan bog'liq	Nafaqa miqdori oldingi ish haqi yoki hayot darajasi bilan bog'liq emas
Ishlab chiqarishda sodir bo'lgan baxtsiz hodisalarni sug'urtalash sxemalari, odatda,	Ijtimoiy yordamning farovon turmush tarzi bilan umumiy jihatlari mavjud, biroq ijtimoiy

to‘lalgicha ish beruvchi tomonidan moliyalanadi	yordam nochorlikning keskin shakllari va ijtimoiy kamsitilishga yo‘l qo‘ymaslik muammosini hal etishga qaratilgan
--	---

Sug‘urtani (shaxsiy va majburiy sug‘urtalarni) ijtimoiy himoyaning boshqa institutlaridan farqlovchi tomoni shundaki, bu shaklda sug‘urtalangan shaxs faqatgina avval sug‘urta qilingan va sug‘urta zarurati tasdiqlangan shart bilan mablag‘ olishi mumkin. Umuman olganda, boshqa shartlar qo‘yilmaydi. Mazkur holat muhtojlikni tekshirish zaruratidan ozod qiladi.

Ijtimoiy sug‘urta tizimi boshqa ijtimoiy himoya tizimlaridan (ijtimoiy yordam, shaxsiy sug‘urta) uning asosini kelgusida paydo bo‘lishi ehtimoli mavjud ehtiyojlarning turlari tashkil qilganligi (ish haqining o‘rnini qoplash, kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik tufayli) bilan farqlanadi, shuningdek, u mehnat munosabatlari (ish bilan band aholining majburiy sug‘urtalanishi), sug‘urtalanganlarning o‘z huquqlarini amalga oshirishlarining ijtimoiy kafolatlari bilan ham chambarchas bog‘liqdir.

Shaxsiy sug‘urta hamda ijtimoiy yordam institutlari bunday masalalarni hal etishga qodir emas. Shaxsiy sug‘urta aholi katta qismining sug‘urta badallarini to‘lashga imkoni yo‘q. Davlat budjeti tomonidan ta‘minlanadigan ijtimoiy yordamning ham moliyaviy imkoniyatlari cheklangan va u faqatgina jamiyatning mehnatga layoqatsiz a‘zolari uchun mo‘ljallangan.

Shaxsiy sug‘urtada sug‘urta to‘lovlari miqdori individual ravishda shartnoma asosida belgilansa, ijtimoiy sug‘urtada bu hol qonunlar asosida ijtimoiy xavf-xatar mexanizmlari va usullari yordamida amalga oshiriladi.

Ijtimoiy sug‘urta tizimlarini moliyalashtirish amaliyoti shaxsiy sug‘urta omillaridan xoli tarzda shakllantiriladi. Shaxsiy sug‘urtada shaxsning sug‘urta badallari sug‘urtalanuvchilarga berilayotgan mablag‘ bilan ekvivalent bo‘lishi lozim. Ijtimoiy sug‘urtada yig‘ilgan mablag‘lar hamjihatlik tamoyilidan kelib chiqqan holda, ya‘ni moddiy jihatdan yaxshiroq ta‘minlanganlar kam ta‘minlanganlarni qo‘llab-quvvatlashlarini ham nazarda tutgan holda taqsimlanadi.

Milliy ijtimoiy himoya tizimlarining turli usullarda shakllanishini bir qator omillar bilan izohlash mumkin. Jumladan: mamlakatlarning ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy rivojlanish darajasi, ularning geografik joylashuvidagi xususiyatlar, davlat tuzilishi shakli, madaniy va tarixiy an‘analari, fuqarolik jamiyatining mavjudligi va

hokazolar. Bunda ijtimoiy himoyaning milliy tizimlari evolyutsion rivojlanishi davomida ularning turli shakllari o'ziga xos uslublarda bir-birlarini to'ldirib kelgan, shuning natijasida xususiy, jamoa-guruh, davlat himoyasi shakllarining turli kombinatsiyasi hosil bo'lib, u ijtimoiy himoya modelini shakllantirgan. Ijtimoiy himoya modellarining xos xususiyatlarini belgilovchi eng muhim omil bu mablag'larni ijtimoiy himoya maqsadlariga qayta taqsimlash mexanizmlari bo'lib, o'z navbatida ular ishchi kuchining takror barpo etilishi mexanizmlari bilan belgilanadi.

Taniqli shvetsiyalik iqtisodchi olim Esping-Andersen ijtimoiy himoya tizimini quyidagi guruhlariga ajratishni taklif qilgan:

– **liberal.** Ijtimoiy yordam ko'rsatilishidagi mezon – muhtojlik darajasini aniqlash, davlatning ijtimoiy himoyani erkin bozordan ajratishi, “manzilli” yordamga moyilligini ko'rsatadi. Mazkur guruhda asosiy maqsad – nochorlikka barham berishdir. Bunday turga Buyuk Britaniya va Yaponiya mamlakatlari kiradi;

– **konservativ.** Ijtimoiy himoyaning bu turida asosiy mezon majburiyatlarning bajarib kelinganligini tekshirish, ijtimoiy sug'urtaning klassik bismark tizimlaridan foydalanish, ko'rsatilgan xizmatlari evaziga yordam berishga intilishi bilan tavsiflanadi. Shuningdek, mazkur turning maqsadi mehnatga layoqatli bo'lgan davrda erishgan turmush tarzi darajasini saqlab qolish bo'lib, bunday tizim G'arbiy Yevropa mamlakatlarining katta qismiga (ko'proq german yo'nalishidagi) xos;

– **ijtimoiy-demokratik.** Bu turning asosiy mezoni aholining ma'lum toifasiga mansubligini aniqlash, standart pul va natural mablag'lari yoki ma'lum xarajatlarning taqdim etilish, yordamni tenglashtirishga intilish bilan tavsiflanadi. Ijtimoiy himoyaning bu turi maqsadi aholi daromadini qayta taqsimlash bo'lib, u, asosan, Skandinaviya mamlakatlariga xos.

Ijtimoiy himoya va pensiya ta'minoti tizimlarining tasniflanishiga doir shunga o'xshash yondashuvni iqtisodchi olim E.V. Tishinda ham ko'rishimiz mumkin. U ijtimoiy himoya dasturlarini rivojlantirish nuqtayi nazaridan ishlab chiqqan:

- neokonservativ tizim (AQSH, Angliya, Kanada);
- ijtimoiy-demokratik tizim (Shvetsiya, Daniya, Shveysariya, Lyuksemburg);
- ijtimoiy jamiyat nazariyasiga asoslangan tizim (Germaniya va Avstriya);

- umumiy farovonlik davlat nazariyasiga asoslangan tizim (Fransiya, Belgiya va Yaponiya);
- noaniq tizim (Italiya).

Beshinchi toifaning ajratilishi ijtimoiy himoyaning birgalikda milliy tizimni hosil qilgan turli shakl va usullari mavjudligiga qaramay, barcha tizimlarni to‘liq tasniflash mushkulligini ko‘rsatadi.

## **2.2. Aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida davlat boshqaruvi**

Aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida davlat boshqaruvi quyidagilar tomonidan amalga oshiriladi:

- O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi;
- O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi
- O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi;
- aholini ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha dasturlar va choralarni amalga oshirayotgan vazirlik va idoralar;
- Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar, tumanlar va shaharlar hokimliklari tomonidan amalga oshiriladi.

### **O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi:**

- aholini ijtimoiy himoya qilish davlat dasturlarini ishlab chiqadi va tasdiqlaydi, aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining faoliyatlarini muvofiqlashtiradi;
- aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida me‘yoriy-huquqiy hujjatlarni qabul qiladi;
- muhim ahamiyatga ega bo‘lgan ijtimoiy me‘yorlar va ko‘rsatkichlarni ishlab chiqadi va tasdiqlaydi;
- aholini ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha tadbirlarni amalga oshirishda ish beruvchilar, jamoat va xayriya tashkilotlarining ishtirokini ta‘minlash bo‘yicha choralarni ko‘radi;
- ixtisoslashtirilgan muassasalar faoliyatini tashkillashtirish va infratuzilmasini rivojlantirish, takomillashtirish choralarni ko‘radi;
- aholini ijtimoiy himoya qilish masalalari bo‘yicha hukumatlararo kelishuv va shartnomalar qabul qiladi;
- qonunchilikka muvofiq boshqa vakolatli tadbirlarni amalga oshiradi.

## **O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash hamda Bandlik va mehnat munosabatlari vazirliklari:**

– aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida davlat siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirishda ishtirok etadi;

– aholini ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha tadbirlarning samaradorligini tahlil qiladi va ularni kuchaytirish bo‘yicha choralar va mexanizmlarni ishlab chiqadi;

– aholini ijtimoiy himoya qilish choralarini amalga oshirish masalalarida davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari, jamoat tashkilotlari, fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari va aholini ijtimoiy himoya qilishga ixtisoslashtirilgan muassasalarga uslubiy va amaliy yordam ko‘rsatadi;

– aholini ijtimoiy himoya qiluvchi tasarrufiy ixtisoslashtirilgan muassasalar faoliyatini tashkillashtiradi va muvofiqlashtiradi;

– aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida qonunchilikka rioya etilishini nazorat qiladi va monitoringini olib boradi;

– qonunchilikka muvofiq boshqa vakolatli tadbirlarni amalga oshiradi.

**Joylardagi davlat hokimiyati organlari** vakolatiga quyidagilar kiradi:

– aholini ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha qonunchilik bilan belgilangan choralar majmuasini mahalliy darajada amalga oshirilishini ta’minlash;

– hududda joylashgan davlat tashkilotlari, nodavlat notijorat tashkilotlari va ish beruvchilarning aholini ijtimoiy himoya qilish choralarini amalga oshirish masalalari bo‘yicha faoliyatini muvofiqlashtirish;

– aholini ijtimoiy himoya qilishni kuchaytirish, uning manzilliligi va tabaqalashtirilganligini ta’minlashga qaratilgan tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirish;

– aholini ijtimoiy himoya qilish choralarini o‘z vaqtida va to‘liq moliyalashtirilishini ta’minlash;

– aholini ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha choralarni amalga oshirish uchun qonunchilikda o‘rnatilgan tartibda budget mablag‘laridan tashqari qo‘shimcha mablag‘larni jalb etish;

– aholini ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha choralarni amalga oshirishda o‘rnatilgan tartibga rioya etilishini nazorat qilish;

– qonunchilikda ko‘zda tutilgan boshqa vakolatli tadbirlarni amalga oshirish.

Joylardagi davlat hokimiyati organlari mazkur qonunga hududda rioya qilinishi, aholini ijtimoiy himoya qilish choralariga budget mablag'larini sarflash tartibiga qat'iy rioya qilishga, pul to'lovlarini o'z vaqtida va to'laligicha to'lanishiga mas'uldirlar.

### **2.3. Aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari hamda nodavlat notijorat tashkilotlarining vakolatlari va mas'uliyati**

Qishloq, ovul, qo'rg'on va mahalla fuqarolar yig'inlari aholini ijtimoiy himoya qilish masalalarida quyidagi tadbirlarni amalga oshirish orqali ishtirok etadi:

- ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga muhtoj shaxslar va oilalarni, shu jumladan, kam ta'minlangan oilalarni aniqlash;
- qonunchilik bilan o'rnatilgan tartibda, voyaga yetmagan bolalari bor muhtoj oilalar, bola ikki yoshga yetgunga qadar uni parvarishlash bilan band bo'lgan ishlaymaydigan onalarga nafaqalar hamda kam ta'minlangan oilalarga moddiy yordamni tayinlash va to'lash;
- tegishli hududda yashovchi ijtimoiy zaif aholi toifasiga kiruvchi fuqarolarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash maqsadlariga xayriya yordami va homiylik mablag'larini jalb etish;
- yolg'iz keksa fuqarolar, nogironlar, yetim bolalar va ota-onasining qaramog'idan mahrum bolalar, boquvchisini yo'qotgan oilalarni qo'llab-quvvatlash bo'yicha ishlarni tashkillashtirish va amalga oshirish;
- yolg'iz keksa fuqarolar, pensionerlar va nogironlarning muloqotda bo'lishlarini ta'minlash uchun mahallalar hududida jamoat markazlarini tashkil etish;
- yosh oilalarga ijtimoiy yordam choralarini ko'rsatish;
- tarbiyasi og'ir bolalarni tarbiyalashda oilalarga jamoatchilik yordami choralarini jalb qilish;
- jazoni o'tash joylaridan ozod etilgan shaxslarni ijtimoiy ko'niktirish bo'yicha choralarni amalga oshirish.

Qishloq, ovul, qo'rg'on va mahalla fuqarolar yig'inlari kam ta'minlangan, moddiy yordam va ehtiyojmand oilalarga nafaqalarni tayinlash va to'lashdagi o'rnatilgan tartibga rioya qilinishiga mas'uldir.

Qishloq, ovul, qo'rg'on va mahalla fuqarolar yig'inlari o'zlarining mablag'lari hamda jalb etilgan xayriya yordami va homiylik mablag'lari hisobidan hududda yashovchi aholiga ijtimoiy yordam ko'rsatish bo'yicha qo'shimcha choralarni o'rnatish va amalga oshirish huquqiga egadir.

Nodavlat notijorat tashkilotlari, jumladan, xalqaro va xorijiy tashkilotlar aholini ijtimoiy himoya qilish choralarni amalga oshirishda quyidagi tadbirlarni amalga oshirish orqali ishtirok etishlari mumkin:

– aholini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha ixtisoslashtirilgan muassasalar va maqsadli jamg'armalarni tashkil etish;

– aholini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha ixtisoslashtirilgan muassasalarga xayriya va homiylik yordamlarini hamda fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari va bevosita ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga muhtoj bo'lgan fuqarolarga moliyaviy yordam ko'rsatish.

Xorijiy jamoat tashkilotlari va xayriya jamg'armalari aholini ijtimoiy himoya qilish choralarni amalga oshirishda qonunchilik bilan o'rnatilgan tartibda ishtirok etadi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Ijtimoiy institut tushunchasiga ta'rif bering.
2. Jahon tajribasiga ko'ra, ijtimoiy himoyaning qanday institutlarini mavjud?
3. Aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida davlat boshqaruvi qaysi tashkilotlar tomonidan amalga oshiriladi?
4. Aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasini vakolatlarini sanab bering.
5. Aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari vakolatlari va mas'uliyatini aytib bering.
6. Aholini ijtimoiy himoya qilish sohasida joylardagi davlat hokimiyati organlarining vakolatlarini sanab bering.



### **3-bob. DAVLAT PENSIYA TA'MINOTI TIZIMI**

#### **3.1. Pensiya tizimining iqtisodiy funksiyasi va maqsadi**

Pensiya (lotincha “pensio” – “to‘lov” so‘zidan olingan) – fuqarolarga davlat yoki boshqa sub’yektlar tomonidan qonunda belgilangan hollarda muntazam va, odatda, umrbod faqat naqd pul shaklida va pensionerning elektron hisob-raqamiga to‘lanadigan to‘lovlar hisoblanadi.

Davlat yoki nodavlat pensiya tizimining milliy iqtisodiyotdagi asosiy iqtisodiy funksiyasi – mehnatga layoqatli va mehnatga layoqati bo‘lmagan toyifadagi fuqarolar o‘rtasidagi yalpi ichki daromadini qayta taqsimlash, muntazam daromad manbayiga ega va daromadga ega bo‘lmaganlar, katta daromadga ega shaxslar va past daromadga ega shaxslar o‘rtasida hamda yoshiga doir pensiyaga ketayotgan mutaxassislar va endi mehnat jarayoniga kirib kelayotgan yosh ishchilar o‘rtasida, keksa avlod va yosh avlod o‘rtasidagi iqtisodiy-ijtimoiy qarama-qarshi ziddiyatlarni bartaraf etish, jamiyatdagi ijtimoiy keskinlikni yumshatib, barqaror iqtisodiy-ijtimoiy o‘shishni ta‘minlaydi.

**Pensiya ta‘minoti tizimining asosiy maqsadi** – insonning mehnat faoliyati pirovard natijalariga qarab (mehnat staji, sug‘urta staji, mehnat davomidagi daromad ko‘rsatkichlari) uning qonunda belgilangan yoshiga qarab yoki sog‘ligiga qarab (nogironlik) hamda boquvchisini yo‘qotgan vaziyatda yoshiga doir yoki nogironlik pensiyasi hamda boquvchisini yo‘qotgan oilalarga pensiya to‘lovlarni belgilaydi.

**Pensiya tizimining sub’yektlari** – davlat, ish beruvchilar va pensionerlar (shu jumladan, nogironlar, boquvchisini yo‘qotgan oilalar).

**Pensiya tizimining ob’yektlari** davlat va nodavlat pensiya ta‘minoti idoralari, pensiya jamg‘armalari, xalq banki bo‘linmalari, pochta bo‘linmalari hisoblanadi.

**Pensiya ta‘minoti faoliyatiga bevosita ta‘sir qiluvchi omillar** – davlatdagi demografik vaziyat, mehnat bozoridagi muvozanat, aholi daromad ko‘rsatkichlari, iqtisodiy rivojlanish sur‘atlari, bank tizimining barqarorligi, sug‘urta tizimining aholini qamrab olish darajasi va h.k.

### **3.2. Pensiya tizimining shakllanish tarixi**

Dastlabki pensiya ta'minoti qadimda Rim imperiyasida Yuliy Sezar tomonidan o'z askarlari uchun joriy qilingan. Zamonaviy pensiya tizimi XIX asr oxirida shakllana boshladi. Bevosita ana shu davrda ayrim kam sonli davlat xizmatchilarining davlat ta'minoti o'rniga mamlakat barcha fuqarolarini qamrab oladigan to'la ko'lamli pensiya tizimi tarkib topgan. Bu birinchi bo'lib Germaniyada kansler Otto Bismark tomonidan joriy etilgan – ushbu mamlakatda 1883- yilda bemorlar va mayib bo'lgan fuqarolarni moliyaviy qo'llab-quvvatlashdan 1889- yilda yalpi pensiya ta'minotiga o'tilgan.

Germaniyadagi pensiya tizimining moliyaviy manbayi, gildiyalar va ishchilar birlashmalari tomonidan tashkil etilgan ko'ngilli o'zaro yordam jamg'armalari tamoyiliga asoslangan bo'lsa ham, ish beruvchilar va xodimlar tomonidan to'lanadigan majburiy badallar hisoblanardi. Mazkur tizimda pensiya olish huquqini fuqarolar tomonidan avval to'lagan badallari berardi.

Shundan so'ng 1891- yilda Daniyada, 1908 - yilda Buyuk Britaniyada, 1910- yil Shvetsiyada, 1919- yil Italiyada, 1919- yil Gollandiyada ham aholining pensiya ta'minoti yo'lga qo'yilgan. Lekin bu davlatlarda avval yordamga muhtoj fuqarolar aniqlangan va ularga kam ta'minlangan shaxslar sifatida moliyaviy yordam ko'rsatilgan.

Lotin Amerikasida – birinchi bo'lib Chilida 1924- yilda pensiyaning umummilliy taqsimlash tizimi joriy qilingan, ammo bu davlat 1980- yilda birinchi bo'lib bu tizimdan voz kechgan.

Amerika Qo'shma Shtatlarida “Amerikan Ekspres” kompaniyasi 1875- yilda o'z xodimlariga pensiya to'lagan, 1915- yildan davlat xizmatchilariga pensiya tayinlana boshlaganiga qaramasdan, fuqarolarga pensiya to'lash 1930- yilga kelib yo'lga qo'yilgan. Lekin AQSH birinchi bo'lib – 1935- yilda federal pensiya sug'urta tizimini joriy qilgan.

1952- yil 4- iyunda Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning Bosh konferensiyasi kun tartibiga ijtimoiy ta'minotning eng kam normalari to'g'risidagi

masalani qo'yilgan va **“Ijtimoiy ta'minotning eng kam normalari” to'g'risidagi 102-konvensiyasi** qabul qilingan. Unda yoshga doir pensiya tayinlash shartlari belgilab qo'yilgan hamda ijtimoiy ta'minot uch tomonlama boshqarilishi, ish beruvchilar va xodimlar tashkilotlari bilan hukumat o'rtasidagi ijtimoiy muloqot kafolatlari ko'rsatilgan.

### **3.3. Pensiya tizimlari modellari**

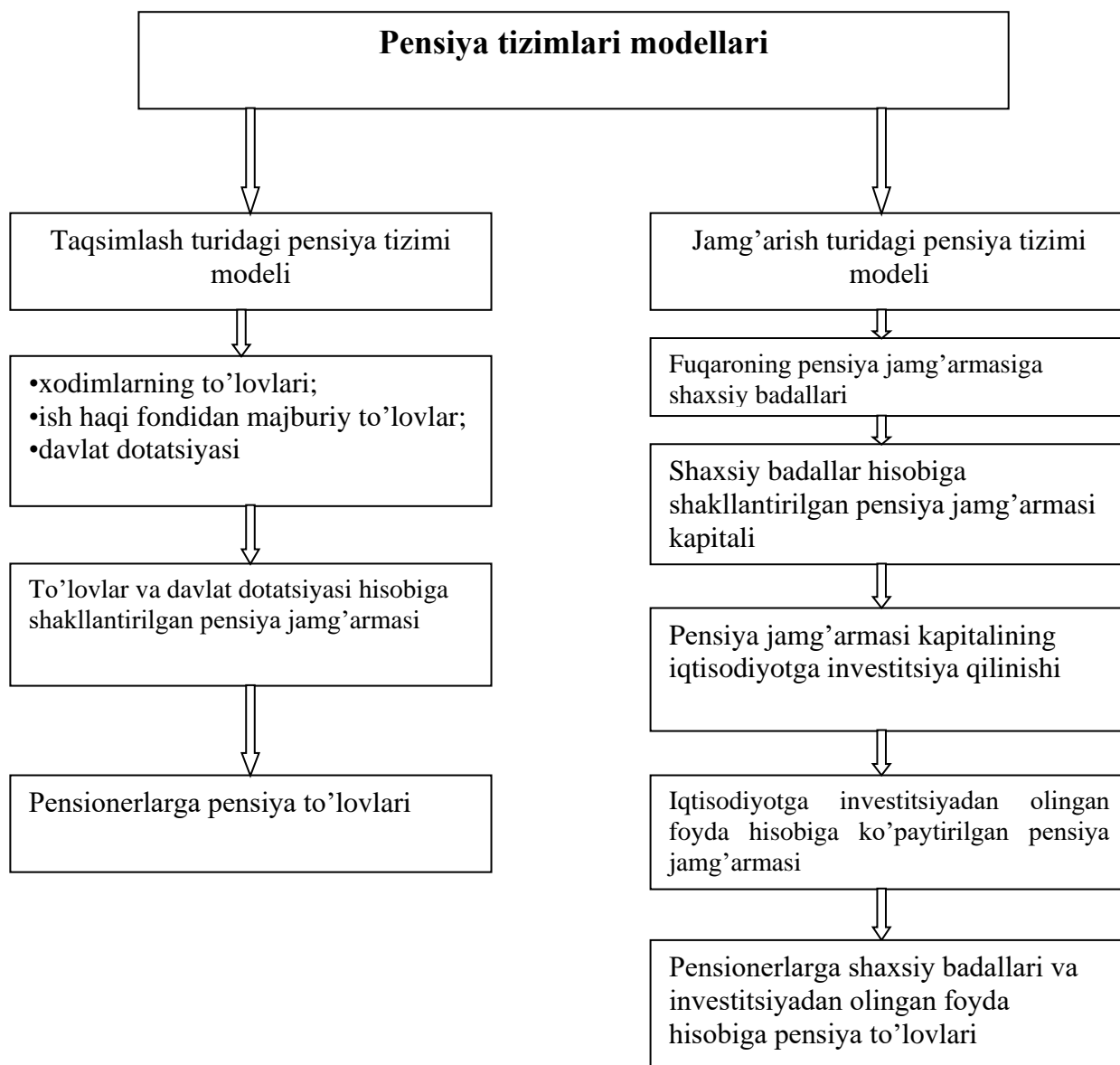
Hozirgi davr jahon amaliyotida pensiyalarning asosiy uch turi farqlanadi:

- **yoshga doir pensiya.** Bu pensiyani olish uchun qonunchilik orqali belgilab qo'yilgan muayyan yoshga to'lish va muayyan mehnat stajiga ega bo'lish talab qilinadi;

- **nogironlik pensiyalari.** Bu pensiyalar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda nogironlar deb topilgan shaxslarga tayinlanadi;

- **boquvchisini yo'qotganlik pensiyalari.** Vafot etgan boquvchining qaramog'ida bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi olish huquqiga ega bo'ladi.

Jahonda pensiya tizimlari turlicha ekanligiga qaramasdan, ularning hammasini ikki yirik guruhga ajratish mumkin (3.1-rasm):



### 3.1-rasm. Pensiya tizimlari modellarining amal etishi

**1. Taqsimlash turidagi pensiya tizimlari.** Uning mohiyati pensiya to'lovlari uchun joriy xarajatlar joriy tushumlar hisobiga amalga oshirilishidan iborat. G'arbda uni **“pay-as-you-go”** – **“yurib turgan ekansan, to'la”** deb ham atashadi. Ya'ni bu aholi katta avlod vakillari pensiya ta'minotini mamlakatning iqtisodiy faol aholisi ta'minlaydi, degan ma'noni beradi.

Taqsimlash tizimidagi pensiya modelida pensionerlarga pensiya to'lash uchun mablag'lar uch manbadan shakllantiriladi:

- ish bilan band xodimlar to'lovlari;
- ish haqi fondidan majburiy to'lovlar;
- davlat dotatsiyalari.

Taqsimlash pensiya tizimining uchta asosiy kamchiligi mavjud:

- demografik ko‘rsatkichlarning ta’siri;
- pensiyaning o‘rtacha ish haqiga bog‘liqligi;
- mablag‘ to‘planishi koeffitsiyenti.

**2. Jamg‘arib boriladigan pensiya tizimi.** Mazkur model joriy va kelajakdagi pensiya to‘lovlari amalga oshirish uchun maxsus mablag‘ zaxirasini yaratishni ta‘minlashga yo‘naltirilgan. U mohiyat jihatidan uzoq muddatli investitsiya jarayonidan iborat bo‘lib, dastavval to‘lanadigan badallar hisobiga pensiya kapitali shakllantiriladi, u iqtisodiyotga investitsiya qilinadi va shu hisobiga pensiya kapitali ko‘paytiriladi. Pensiya to‘lovlari ana shu jamg‘arilgan pensiya kapitali hisobidan amalga oshiriladi. Boshqacha qilib aytganda, har bir shaxs pensiyasi bevosita uning mehnat faoliyati davomida pensiya jamg‘arimasiga to‘lagan badallari hamda bu badallar hisobiga shakllantirilgan kapitalning iqtisodiyotga investitsiya sifatida kiritilishi natijasida olingan foydaga bog‘liqdir.

Ushbu modelning asosiy g‘oyasi fuqaroning faol mehnat faoliyati davomida kelgusida oladigan o‘z pensiyasi uchun mablag‘ jamg‘arishdir. Davlat fuqarolarga yoshga doir pensiya eng kam miqdorini to‘lash kafolatini oladi. Har bir xodim esa ish beruvchi mablag‘lari hisobidan jamg‘arib boriladigan majburiy pensiya sug‘urtasida ishtirok etadi.

Ushbu model tarafdorlari jamg‘arilgan badallarni qimmatli qog‘ozlarga investitsiya qilishdan olinadigan foyda inflatsiya darajasi va ish haqi o‘sishi sur‘atlaridan yuqori ekanligini, shu tufayli pensiya jamg‘armalari pensionerlarga munosib pensiya to‘lashga qodir ekanliklarini asos qilib keltiradi. Ammo boshqa bozorlar kabi moliya bozori ham beqarorlik xususiyatiga ega.

Aholining qarishi pensiya tizimining taqsimlovchi yoki jamg‘arib boriladigan modellaridan qat’i nazar ish bilan band fuqarolarga pensiya bosimini kuchaytiradi. Natijada pensiya islohotlarini amalga oshirish, ya’ni pensiyaga chiqish yoshini uzaytirish (3.1-jadval) yoki shaxsiy ihtiyoriy jamg‘arib boriladigan pensiya ta‘minotini rag‘batlantirish talab qilinadi

**3.1-jadval**

**Jahon mamlakatlarida yoshga doir pensiya olish uchun talablar**

Mamlakatlar	Erkaklar uchun, yosh	Ayollar uchun, yosh	Amal eta boshlagan yil
Yaponiya	70	70	2012
Islandiya	67	67	2007
Norvegiya	67	67	2011
Daniya	65-67	65-67	2008
Germaniya	65-67	65-67	2008
AQSH	65	65	2012
Ispaniya	65	65	2011
Belgiya	65	65	2009
Avstriya	65	60	2011
Buyuk Britaniya	65	60	2012
Gruziya	65	60	2011
Italiya	57-65	57-65	2009
Moldova	65	60	2011
Armaniston	63	63	2011
Qozog'iston	63	60	2011
Qirg'iziston	63	58	2011
Tojikiston	63	58	2011
Ozarbayjon	62,5	57,5	2011
Turkmaniston	62	57	2011

Shuning uchun hozirgi davrda jahonning rivojlangan davlatlarida uch darajali pensiya ta'minoti tizimidan qo'llanilmoqda:

– **birinchi daraja – ijtimoiy pensiya.** Ushbu darajada pensiyaning eng kam miqdori davlat ijtimoiy taqsimlash pensiya tizimi orqali kafolatlanadi. Ijtimoiy pensiya miqdoriga pensionerning ish haqi darajasi, ish staji va boshqa ko'rsatkichlarining ta'siri bo'lmaydi yoki juda kam bo'ladi;

– **ikkinchi daraja – pensionerlar hayotiy ehtiyojlarini qondirish modeli.** Mazkur darajada xodimlarning faol mehnat faoliyati orqali pensiya yoshiga yetgandan so'ng hayotiy ehtiyojlarini to'la qondiradigan miqdorda mablag' jamg'arishi rag'batlantiriladi. Bu model ham davlat tomonidan yoki uning nazoratida tashkil etiladigan taqsimlovchi pensiya tizimi orqali amal etadi;

– *uchinchi daraja* – **ixtiyoriy qo‘shimcha shaxsiy pensiya ta‘minoti.**

Ushbu model sug‘urta kompaniyalari, banklar, xususiy pensiya jamg‘armalari ishtirokini nazarda tutadi.

### **3.4. O‘zbekistonda davlat pensiya ta‘minoti**

O‘zbekiston davlat mustaqilligiga erishgandan so‘ng barcha sohalar qatori pensiya ta‘minoti tizimini ham tubdan isloh qilish zarurati tug‘ildi. Avvalgi totalitar tuzumda sobiq Ittifoq Pensiya jamg‘armasining O‘zbekiston bo‘limi mavjud edi. U 1993- yilda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Ijtimoiy sug‘urta jamg‘armasiga aylantirildi.

Ma‘muriy-buyruqbozlik tizimidan bozor iqtisodiyoti munosabatlariga o‘tishning murakkab davrida – mablag‘ yetishmayotgan, inflatsiya darajasi muttasil ortib borayotgan, ishlab chiqarish hajmlari, fuqarolarning daromadi kamayib borayotgan sharoitlarda Ijtimoiy sug‘urta jamg‘armasi aholining nochor qismiga ijtimoiy yordam ko‘rsatish vazifasini muvaffaqiyatli bajardi.

1993- yilda **“Fuqarolarning davlat pensiya ta‘minoti to‘g‘risida”gi qonun** ham qabul qilindi. Ushbu qonun bilan fuqarolarning qariganda, mehnat qobiliyatini to‘liq yoki qisman yo‘qotganda, boquvchisiz qolganda, ijtimoiy ta‘minlanishdan iborat konstitutsiyaviy huquqlarini ro‘yobga chiqarish, davlat pensiyalarining yagona tizimini, ularni tayinlash, hisoblab chiqarish, qayta hisoblash va to‘lashning huquqiy asoslari yaratildi. Mazkur hujjatda mamlakatning milliy va demografik xususiyatlari hisobga olingan, yuqori unumli, munosib ish haqi to‘lanadigan mehnatni rag‘batlantirish choralari belgilangan.

Shu bilan birga, qonunning 1993- yilgi tahririda aholining pensiya ta‘minotida umumiy birdamlik va taqsimlash tamoyili saqlanib qoldi. Chunki mamlakatda bozor mexanizmlari to‘la ishga tushmaganligi pensiya tizimida darhol tub o‘zgarishlar qilish imkonini bermasdi.

Mamlakatda ijtimoiy yo‘naltirilgan islohotlar tobora kengayib va chuqurlashib borar ekan, Ijtimoiy sug‘urta jamg‘armasi tomonidan mablag‘larni jamlash, taqsimlash va qayta taqsimlash funksiyalarini bajarish tobora

murakkablashib bordi. Ushbu jamg'arma faqat xarajatlar hajmlari uchun mas'ul bo'lgani holda mablag'larni taqsimlash va qayta taqsimlash mexanizmlari, pensiya va nafaqalarning qonuniy tayinlanishi va boshqa muhim masalalar javobgarligi bir nechta vazirlik va idora zimmasida edi.

Mazkur muammolar hisobga olingan holda 1996- yilda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori bilan Ijtimoiy ta'minot vazirligi huzurida Pensiya jamg'armasi tashkil etildi. Ijtimoiy ta'minot vaziri bir yo'la Pensiya jamg'armasi boshqaruvi raisi hisoblanardi. Mazkur institutsional o'zgartirishlar mamlakatda pensiya ta'minotining tashkiliy tuzilmasini jiddiy tarzda takomillashtirishga, pensiyani rasmiylashtirish, pensiya to'lovlari buyurtmalari va moliyalashtirish hajmlarini shakllantirishda ko'p pog'onali tizimga barham berishga xizmat qildi.

Shu bilan birga, Pensiya jamg'armasiga to'lovlar va mablag' ajratishlarning qo'shimcha manbalari – yolg'iz, nogiron shaxslar va fuqarolarning boshqa toifalarini qo'llab-quvvatlash bo'yicha davlat dasturlarini shartnoma asosida moliyalashtirish, pensiya tizimini isloh qilish bilan bog'liq masalalar bo'yicha hamkorlikning xalqaro shakllarini amalga oshirish uchun malag' ajratish va hokazolar belgilab qo'yildi. 1997- yildan boshlab Pensiya jamg'armasining pul mablag'lari ular shakllanishi va sarf qilinishining maqsadli yo'nalishi saqlab qolingan holda davlat budjetiga kiritila boshlandi.

Mamlakat aholisining pensiya ta'minoti tizimini isloh qilish jarayonida 2001- yilda Ijtimoiy ta'minot vazirligining Pensiya jamg'armasi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga aylantirildi, u avval O'zbekiston Respublikasi Soliq qo'mitasi tarkibiga kiritildi, keyin esa Moliya vazirligi tasarrufiga berildi.

Aholi pensiya ta'minotining me'yoriy-huquqiy bazasi ham takomillashtirib borildi. Respublika ijtimoiy-iqtisodiy sohalarida ro'y berayotgan tub o'zgarishlar hisobga olinib, "Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi qonun takomillashtirib borildi. 2004- yilda "Fuqarolarning jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti to'g'risida"gi qonunning qabul qilinishi, ayniqsa, muhim ahamiyatga ega bo'ldi.



Bugungi kunda O‘zbekistonda ikkita majburiy pensiya tizimi amal qilmoqda:

– asosiy – **birdamlik tamoyiliga asoslangan davlat pensiya ta’minoti tizimi;**

– qo‘shimcha – 2005- yil 1- yanvardan joriy etilgan **majburiy, jamg‘arib boriladigan tizim.**

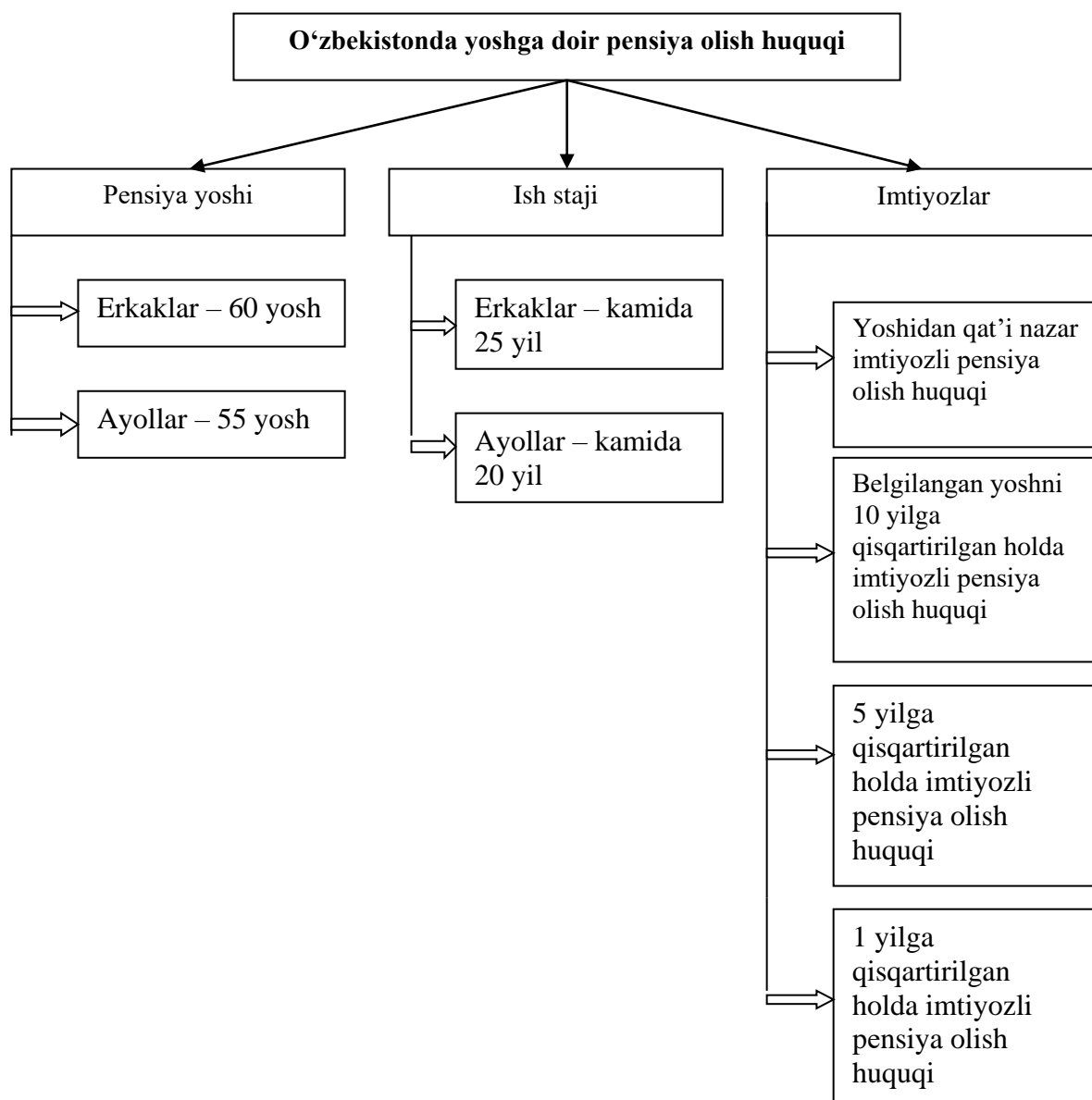
Davlat pensiyalarining turli xillarini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolarga ularning o‘zlari tanlagan bitta pensiya tayinlanadi. Bunda jamg‘arib boriladigan pensiya tizimi davlat pensiya tizimining muqobil shakli emas, balki uni to‘ldirishini alohida ta’kidlash kerak.

Pensiya tizimini moliyalashtirishning manbai – ish beruvchilar va xodimlarning badallaridir. Ushbu badallar miqdori va tabaqalanishi budjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasida jamlanadigan mablag‘larning pensiya to‘lovlari uchun xarajatlarga mutanosib bo‘lishi kerak. Shuning uchun mamlakat hukumati har yili davlat budjeti bilan bir yo‘la budjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasiga badallar miqdorini ham tasdiqlaydi.

“Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi qonunga muvofiq, O‘zbekistonda pensiyalarning quyidagi turlari belgilab qo‘yilgan:

- yoshga doir pensiya;
- nogironlik pensiyasi;
- boquvchisini yo‘qotganlik pensiyasi.

Yoshga doir pensiya olish huquqiga erkaklar 60 yoshga to‘lganda va ish stajlari kamida 25 yil bo‘lgan taqdirda, ayollar 55 yoshga to‘lganda va ish stajlari kamida 20 yil bo‘lgan taqdirda ega bo‘ladilar (3.2-rasm).



### 3.2-rasm. O‘zbekistonda yoshga doir pensiya olish huquqi

Mamlakat fuqarolarining xorijda ishlagan davrlari ular tomonidan Moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasiga belgilangan sug‘urta badallari to‘langan taqdirda, mehnat stajiga qo‘shib hisoblanadi.

Qonunda fuqarolarning ayrim toifalari imtiyozli shartlarda pensiya olish huquqiga ega bo‘lishlari ham ko‘rsatilgan. Jumladan:

- kon sanoatidagi yetakchi kasb egalari bo‘lgan xodimlar;
- bevosita yerosti va ochiq kon ishlarida to‘liq ish kuni davomida band bo‘lgan xodimlar;
- uchuvchilar va uchuvchi-sinovchilar tarkibiga kiruvchi xodimlar;

– teatrlar va boshqa teatr-tomosha korxonalari artistlarining hamda sportchilarning ayrim toifalari belgilab qo‘yilgan ish stajiga ega bo‘lsalar, yoshidan qat’i nazar, imtiyozli pensiya olish huquqiga ega bo‘ladilar.

Shu bilan birga, umumiy belgilangan yoshni 10, 5 va 1 yilga qisqartirilgan holda imtiyozli pensiya olish imkoniyati ham mavjud (3.2-jadval).

### 3.2-jadval

#### Imtiyozli pensiya olish huquqi

<b>Imtiyoz beriladigan fuqarolar toifalari</b>	<b>Imtiyozli pensiya huquqiga ega bo‘lish talablari</b>
<b>Yoshidan qat’i nazar imtiyozli pensiya olish huquqi</b>	
Kon sanoatidagi yetakchi kasb egalari	Ana shu ishlarda kamida 20 yil ishlagan bo‘lsalar
Bevosita yerosti va ochiq kon ishlarida to‘liq ish kuni davomida band bo‘lgan xodimlar	Ana shu ishlarda kamida 25 yil ishlagan bo‘lsalar
Uchuvchilar va uchuvchi-sinovchilar tarkibiga kiruvchi xodimlar	Belgilangan xizmat muddatini ana shu lavozimlarda erkaklar kamida 25 yil va ayollar kamida 20 yil ado etgan bo‘lsalar
Teatrlar va boshqa teatr-tomosha korxonalari artistlarining ayrim toifalari	Ijodiy ish staji kamida 20-30 yil bo‘lganda
Sportchilarning ayrim toifalari	Ish staji kamida 20 yil bo‘lganda
<b>Belgilangan yoshni 10 yilga qisqartirilgan holda imtiyozli pensiya olish huquqi</b>	
Yerosti ishlarida, mehnat sharoiti o‘ta zararli va o‘ta og‘ir ishlarda to‘liq ish kuni davomida band bo‘lgan xodimlar	Erkaklar ish staji kamida 20 (ayollar – 15) yil bo‘lib, bundan kamida 10 (ayollar – 7,5) yili ko‘rsatib o‘tilgan ishlarga to‘g‘ri kelgan taqdirda
Sirkalar va konsert tashkilotlari artistlarining ayrim toifalari	Ijodiy ishdagi staji kamida 20 yil bo‘lsa
<b>Belgilangan yoshni 5 yilga qisqartirilgan holda imtiyozli pensiya olish huquqi</b>	
Urush nogironlari va ularga tenglashtirilgan shaxslar	
Mehnat sharoiti zararli va og‘ir ishlarda to‘liq ish kuni davomida band bo‘lgan xodimlar	Erkaklar ish staji kamida 25 (ayollar – 20) yil bo‘lib, bundan kamida 12,5 (ayollar – 10) yili ko‘rsatib o‘tilgan ishlarga to‘g‘ri kelsa
Bolalikdan nogiron farzandlarning onalari ularni sakkiz yoshgacha	Ish staji kamida 20 yil bo‘lgan taqdirda

tarbiyalagan bo'lsa	
Nogiron bolalar uchun ixtisoslashgan ta'lim muassasalari, "Mehribonlik" uylari, harbiy akademik litseylar, tarbiya koloniyalari o'qituvchilari	Maxsus ish staji kamida 25 yil bo'lsa
Ixtisoslashgan tibbiy muassasalarning shifokorlari va o'rta tibbiy xodimlari	Maxsus ish staji qishloq joyda kamida 25 yil va shaharlarda kamida 30 yil bo'lsa
Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlarining qariyalar, nogironlar va yolg'iz fuqarolarga xizmat ko'rsatishda bevosita band bo'lgan xodimlari	Erkaklar maxsus ish staji kamida 25 (ayollar – 20) yil bo'lsa

3.2-jadvalga qo'shimcha ravishda shuni ham ta'kidlash kerakki, mehnat sharoiti zararli va og'ir ishlarda – erkaklar kamida 6 yil-u 3 oy, ayollar kamida 5 yil – ishlagan xodimlarga pensiya yoshi erkaklarning bunday ishdagi har 2 yil-u 6 oyi uchun va ayollarning bunday ishdagi har 2 yili uchun 1 yilga qisqartirilgan holda tayinlanadi.

Ayni paytda faoliyat turi, mulk va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'i nazar, davlat tomonidan ijtimoiy sug'urtalangan holda budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari to'lagan, shuningdek, harbiy xizmatni o'tagan, davlat xavfsizligi organlari va ichki ishlar organlari, maxsus aloqa organlari va tog'-kon-qutqaruv qismlarida xizmat qilgan, kamida yigirma yillik ish staji bo'lgan ayollar 54 yoshga to'lganda, pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar.

Pensiya tayinlash uchun yetarlicha ish stajiga ega bo'lmagan shaxslarga yoshga doir pensiyalar faoliyat turi, mulk va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'i nazar davlat tomonidan ijtimoiy sug'urtalangan holda budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari to'lagan, shuningdek, harbiy xizmatni o'tagan, davlat xavfsizligi organlari va ichki ishlar organlari, maxsus aloqa organlari va tog'-kon-qutqaruv qismlarida xizmat qilgan, kamida 5 yil ish staji mavjud bo'lgan taqdirda, bor stajga mutanosib miqdorda tayinlanadi.

Texnologiya, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar

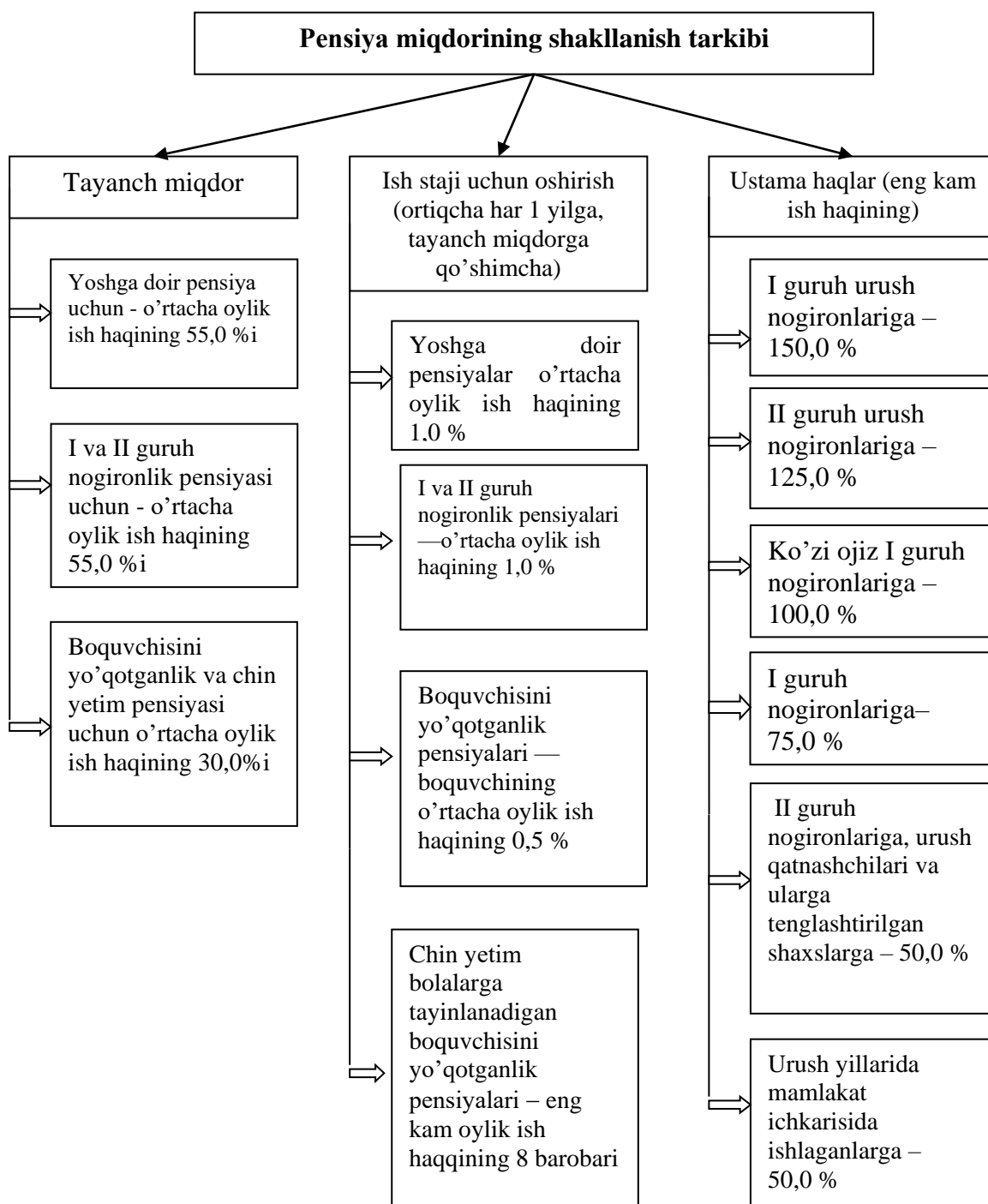
hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslar:

- erkaklar – 58 yoshga to'lganda va ish staji kamida 25 yil bo'lgan taqdirda;
  - ayollar – 53 yoshga to'lganda va ish staji kamida 20 yil bo'lgan taqdirda
- pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar.

Pensiya miqdori ish stajining muddatiga bog'liq bo'lib, u pensiyaning tayanch miqdoridan, ish staji uchun pensiyaning oshirilishidan, pensiyaga qo'shiladigan ustama haqlardan tarkib topadi (3.3-rasm).

Yoshga doir, I va II guruh nogironlariga nogironlik, ota-onasidan judo bo'lgan (chin yetim) bolalarga yoki vafot etgan yolg'iz onaning bolalariga, har bir bolaga boquvchisini yo'qotganlik uchun pensiyalarini hisoblab chiqarishda pensiya miqdori eng kam oylik ish haqining kamida 100 foiz, oilaning mehnatga layoqatsiz har bir a'zosiga boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi uchun kamida 50,0 foiz bo'lishi shart.

O'zbekiston Respublikasi oldida alohida xizmatlari bo'lgan shaxslarga – xizmatlariga qarab – pensiya tayanch miqdoriga eng kam oylik ish haqining 100 foizidan 150 foizigacha, yoshidan qat'i nazar imtiyozli pensiyaga chiqish huquqiga ega bo'lgan artistlarga 75 foiz, teatr-konsert tashkilotlari artistlari va badiiy xodimlariga, teatr va musiqa san'ati ijodiy xodimlari tayyorlovchi o'quv muassasalarining professor-o'qituvchilari va konsertmeysterlariga, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi belgilaydigan ro'yxatga ko'ra 50 foiz, vafoti harbiy xizmat yoki ichki ishlar organlaridagi xizmat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq harbiy xizmatchilarning hamda ichki ishlar organlari xodimlarining ota-onalariga va yangi nikohdan o'tmagan beva xotinlariga (beva erlariga) 30 foiz qo'shiladi.



### 3.3-rasm. O'zbekistonda pensiya miqdorining shakllanish tarkibi

Ish staji to'liq bo'lmagan chog'dagi pensiyalar mavjud stajga mutanosib miqdorda tayinlanadi.

Ish staji to'liq bo'lmagan chog'dagi pensiyalar:

- yoshga doir pensiyalar uchun eng kam oylik ish haqining 50 foizidan;
- I guruh nogironlariga nogironlik pensiyalari uchun eng kam oylik ish haqining 100 foizidan;

– II guruh nogironlariga nogironlik pensiyalari uchun eng kam oylik ish haqining 50 foizidan;

– oilaning mehnatga layoqatsiz har bir a'zosiga boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi uchun eng kam oylik ish haqining 50 foizidan;

– ham otasi, ham onasidan judo bo'lgan (chin yetim) har bir bolaga boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi uchun eng kam oylik ish haqining 100 foizidan kam bo'lmasligi lozim.

Yoshga doir pensiya tayinlash uchun yetarli ish stajiga (kamida 5 yil) ega bo'lmagan erkaklarga – 65, ayollarga – 60 yoshga yetganlarida yoshga doir nafaqa tayinlanadi. Ish stajiga ega bo'lmagan shaxsga yoshga doir nafaqa mehnatga layoqatli voyaga yetgan farzandlari, qarindoshlari yoki O'zbekiston Respublikasining Oila kodeksiga muvofiq, ularni ta'minlashga majbur bo'lgan boshqa shaxslar bo'lmagan taqdirda tayinlanadi.

Pensiya jamg'armasi bo'limi tomonidan fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari bilan birgalikda o'tkazilgan tekshirishda ish stajiga ega bo'lmagan va yoshga doir nafaqa so'rab murojaat etgan shaxsni ta'minlashga majbur bo'lgan qarindoshlari yoki boshqa shaxslarning moddiy nochorligi aniqlangan hollarda yoshga doir nafaqa so'rab murojaat qilgan shaxsga moddiy yordam bera olmaydigan qarindoshlar yoki boshqa shaxslar bor bo'lgan taqdirda ham yoshga doir nafaqa tayinlanishi mumkin.

Nogironlik pensiyasi nogironlik sodir bo'lgan hollarda, yoshidan qat'i nazar, ish stajiga ega bo'lmagan I va II guruh nogironlariga faqat mehnat qobiliyati doimiy yoki uzoq muddatga yo'qotilganda tayinlanadi va to'lanadi. Mehnat faoliyatiga layoqati cheklanganligi darajasini aniqlash uchun tibbiy tekshirish (mehnatga layoqati doimiy yoki uzoq muddat yo'qotilganda) Pensiya jamg'armasi bo'limlari yo'llanmalari bo'yicha tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan amalga oshiriladi.

I guruh nogironlikni belgilash uchun kasalliklar, jarohatlar, tug'ma nuqsonlar oqibatida organizm hayot faoliyatining yaqqol ko'rinib turgan cheklanishlari asos bo'ladi.

I guruh nogironlik quyidagi hollarda belgilanadi:

– o‘ziga o‘zi xizmat qilish, harakat qilish yoki o‘z xulq-atvorini nazorat qilish (o‘qish, muomala qilish, harakatlanish), shuningdek, mehnat faoliyatida qatnashish mumkin bo‘lmagan, bu esa, o‘z navbatida, boshqalarning doimiy parvarishi, yordami yoki nazoratiga ehtiyoj sezishga olib keladigan, to‘la ijtimoiy moslashuvchanlikni yo‘qotish hollarida (tetraplegiya, og‘ir tetraparez, og‘ir surunkali psixozlar, inkurabel, xatarli o‘smalar);

– harakat qilish, o‘ziga o‘zi xizmat qilish, o‘qish yoki muomala qilish, o‘zini idora qilish, o‘z xulq-atvorini nazorat qilish, shuningdek, oddiy ishlab chiqarish sharoitida mehnat faoliyatida qatnashish ancha qiyinlashgani oqibatida, agar ko‘rsatilgan buzilishlar doimo o‘zgalarning parvarishi, yordami yoki nazorati zarurligini taqozo etuvchi ancha yaqqol ko‘rinib turgan ijtimoiy moslanuvchanlikni yo‘qotish hollarida (oyoqlarning doimiy falaji, har ikki qo‘lning cho‘ltoqligi, ya’ni har ikki panjadagi hamma barmoqlarning yo‘qligi, yuqoridan uchdan bir darajada har ikki sonning cho‘ltoqligi, butunlay ko‘rmaslik).

II guruh nogironlik quyidagi hollarda belgilanadi:

– salomatligining holatiga ko‘ra mehnat faoliyatida qatnasha olmaslik oqibatida ancha yaqqol ko‘rinib turgan ijtimoiy moslashuvchanlikni yo‘qotishda yoki mehnat faoliyati ta’sirida kasallik kechishining yomonlashishi, og‘ir asoratlar paydo bo‘lishi xavfi tug‘ilganda, shuningdek, muomala qilish, o‘zini idora qilish, o‘qish, o‘z xulq-atvorini nazorat qilishga yaqqol qiynalishda, ammo o‘zgalarning yordami, parvarishi yoki nazoratiga ehtiyoj bo‘lmaganda (yurakning klapan apparati shikastlanganligi yoki qon aylanishining II va III darajali doimiy buzilgandagi miokard, tez avj oluvchi, tez-tez krizislarga moyil ikkinchi bosqich gipertoniya kasalligi, o‘pka sirrozi, takroriy miokard infarkti, qisqa vaqt ichida takrorlangan insult, yaqin masofani ko‘rolmaslik);

– og‘ir surunkali kasalliklar, tayanch-harakat a’zolarining o‘zaro bog‘liq nuqsonlari va ko‘rish qobiliyatini ancha yo‘qotish oqibatida yaqqol ko‘rinib turgan ijtimoiy moslashuvchanlikni yo‘qotganda, shuningdek, muomala qilish, o‘zini idora qilish, o‘qish, o‘z xulq-atvorini nazorat qilish hamda oddiy sharoitdagi



mehnat faoliyatida qatnashish qiyin bo'lganda, ammo o'zgalarning yordami, parvarishi yoki nazoratiga ehtiyoj bo'lmaganda (ovqatlanishning kamayishi va qisqa muddatli remissiyalar ko'rinib turgan yazva kasalligining og'ir shakli, zaharlanish, tez-tez zo'rayib turadigan bronxoektatik kasallik, tez-tez xuruj qiladigan tutqanoq kasalligi, qadam bosishni birmuncha buzib turadigan oyoq paraparezi).

Nogironlik pensiyasi mehnatga layoqat yo'qotilishining butun davri uchun tayinlanadi.

Mehnatda mayiblanganda yoki kasb kasalligiga uchraganda beriladigan nogironlik pensiyalari ish stajidan qat'i nazar tayinlanadi.

Umumiy kasallik tufayli beriladigan nogironlik pensiyalari nogironlik boshlangan paytga muayyan ish stajiga ega bo'lgan taqdirda tayinlanadi (3.3-jadval).

### 3.3-jadval

#### Umumiy kasallik tufayli beriladigan nogironlik pensiyalari tayinlash uchun talab qilinadigan ish staji

Yosh	Talab qilinadigan ish staji, yil
23 yoshga qadar	2
23 yoshdan 26 yoshga qadar	3
26 yoshdan 31 yoshga qadar	5
31 yoshdan 36 yoshga qadar	7
36 yoshdan 41 yoshga qadar	9
41 yoshdan 46 yoshga qadar	11
46 yoshdan 51 yoshga qadar	14
51 yoshdan 56 yoshga qadar	17
56 yosh va undan oshganda	20

20 yoshga to'lgunga qadar umumiy kasallik tufayli ish davrida yoki ishlash to'xtatilganidan keyin nogiron bo'lib qolgan shaxslarga pensiyalar ish stajidan qat'i nazar tayinlanadi.

Agar nogironlikni keltirib chiqaruvchi jarohatlanish, zaharlanish, issiq urishi, kuyish, sovuq urishi, cho'kish, elektr toki yoki yashin urishi, shuningdek, tabiiy ofatlar yoki avariylar tufayli salomatlikning boshqa tarzda shikastlanishi

mehnat vazifasini bajarishda, korxonada, tashkilot hududida sodir bo'lsa, nogironlik mehnatda mayiblanish tufayli sodir bo'lgan deb hisoblanadi.

Mehnatda mayiblanganda yoki kasb kasalligiga uchraganda beriladigan nogironlik pensiyasidan umumiy kasallik tufayli beriladigan nogironlik pensiyasiga o'tkazilganda, zarur staj nogironlik dastlab belgilangan vaqtdagi yoshga qarab aniqlanadi.

Davlat pensiyasi olish huquqiga ega bo'lmagan shaxsning qaramog'ida bo'lgan oilaning mehnatga layoqatli bo'lmagan a'zolari boquvchisini yo'qotganlik nafaqasi olish huquqiga egadirlar.

Oilaning mehnatga qobiliyatsiz a'zolariga quyidagilar kiradi:

– bolalar, aka-ukalar, opa-singillar va nabiralar 16 yoshga to'lmagan bo'lsa yoki 16 yoshdan katta bo'lsa ham 16 yoshga to'lmasdan nogiron bo'lib qolgan bo'lsalar. Bunda aka-ukalar, opa-singillar va nabiralarning mehnatga qobiliyatli ota-onasi bo'lmasa;

– ota, ona, o'gay ota, o'gay ona, xotin, er, basharti, ular 7-moddada nazarda tutilgan pensiya yoshiga to'lgan yoki nogiron bo'lsalar;

– yoshidan va mehnat qobiliyatidan qat'i nazar, ota va onadan biri yoki er (xotin) yoxud buva, buvi, aka-uka yoki opa-singil, agar u vafot etgan boquvchining bolalari, aka-ukalari, opa-singillari yoki nabiralarini, ishlovchilarga bolaga qarash uchun ish haqi saqlanmagan ta'tilda bo'lish huquqini beradigan yoshga to'lgunga qadar boqish bilan mashg'ul bo'lsa va ishlamasa;

– buva va buvi — agar qonunga muvofiq ularni boqishi shart bo'lgan kishilar bo'lmasa.

O'quvchilar 18 yoshga to'lgunga qadar boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi olish huquqiga egadirlar.

Boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi vafot etganning oila a'zolariga vafot etgan fuqaro olgan yoki olish huquqiga ega bo'lgan pensiyaga foizi nisbatida quyidagi miqdorlarda belgilanadi:

– oilaning uch va undan ortiq mehnatga layoqatsiz a'zosiga – pensiyaning 100 foizii;

- oilaning mehnatga layoqatsiz ikki a'zosiga – pensiyaning 75 foizii;
- oilaning mehnatga layoqatsiz bir a'zosiga – pensiyaning 50 foizii.

Pensiya olish huquqiga ega bo'lmagan shaxs vafot etgan taqdirda vafot etganning oila a'zolariga boquvchisini yo'qotganlik pensiya miqdori pensiya tayinlash uchun zarur ish stajiga ega bo'lmagan qariyalar va mehnatga layoqatsiz fuqarolarning pensiyasi miqdoridan kelib chiqqan holda belgilanadi.

Saxovat uylarida yashovchi yolg'iz qariyalar va nogironlarga pensiya bilan ular ta'minoti uchun sarf-xarajat o'rtasidagi farq, lekin tayinlangan pensiyaning kamida 10 foizii, urush nogironlariga esa kamida 20 foizii to'lanadi.

### **3.5. Davlat pensiya ta'minoti tizimini isloh etish konsepsiyasi**

Pensiya ta'minoti tizimi mehnatga layoqatsiz va kam ta'minlangan fuqarolarni turmush darajasini ta'minlash va qo'llab-quvvatlashga yo'naltirilgan iqtisodiy, huquqiy, ijtimoiy va tashkiliy xarakterga ega bo'lgan qator chora-tadbirlar kompleksining amalga oshirilishini nazarda tutadi.

Ushbu tizim 3,3 mln.dan ko'proq fuqarolarni yoki mamlakat aholisining taxminan 10 foizini qamrab oladi. Yoshga doir pensiya oluvchilar 2 502,6 ming nafar, nogironlik bo'yicha pensiya oluvchilar 360,3 ming nafar, boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha pensiya oluvchilar 168,5 ming nafar va ijtimoiy nafaqa oluvchilar 294,1 ming nafarni tashkil etadi.

Amaldagi pensiya ta'minoti tizimi hozirgi zamon talablariga to'liq javob bera olmaydi, fuqarolarni keksaygan yoshda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda va boquvchisini yo'qotganda ijtimoiy himoyasi uchun maksimal darajadagi maqbul shart-sharoitlarni ta'minlay olmaydi.

Xususan:

- amaldagi O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi qonuni 1993 - yilda tasdiqlangan bo'lib, unda to'g'ri ta'sir etuvchi normalar mavjud emas, pensiya ta'minoti va aholining ijtimoiy himoyasi masalalarini tartibga soluvchi ko'plab normalar O'zbekiston Respublikasi

Prezidentning farmonlari, hukumat qarorlari bilan tasdiqlangan bo‘lib, bu, o‘z navbatida, ularni turli xil talqin etishga olib kelmoqda;

– fuqarolarning ijtimoiy sug‘urta tizimida uzluksiz va uzoq muddatli ishtirokini rag‘batlantirish mexanizmi murakkab va shaffof bo‘lmasdan qolmoqda, buning natijasida mehnatga layoqatli aholining deyarli 60 foizii davlat ijtimoiy sug‘urtasi bilan qamrab olinmagan;

– imtiyozli pensiya ta‘minotining, bugungi kunda dunyo amaliyotida deyarli qo‘llanilmaydigan alohida toifadagi shaxslarning pensiyalariga asossiz ustama va qo‘shimchlarning keng amaliyoti yuzaga kelgan;

– pensiya miqdori va xodimning mehnat hissasi (ulushi) o‘rtasidagi bog‘liqlik ham zaiflashgan, pensiya to‘lovlari yuki oshgan, shu munosabat bilan yaqin kelajakda Pensiya jamg‘armasining daromadlari va xarajatlari o‘rtasida nomutanosibliklar kutilmoqda, bu esa, o‘z navbatida, pensiya va boshqa ijtimoiy to‘lovlarni moliyalashtirishga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi;

– pensiya ta‘minoti tizimi yaxlitlashtirilgan va barcha uchun tenglashtirilgan bo‘lib, quyidagi asosiy tamoyillarga javob bermaydi: ijtimoiy sug‘urta badallari Pensiya jamg‘armasi mablag‘lari asosini (negizini) tashkil etishi va qat‘iy maqsadga

– pensiya sug‘urtasida ishtirok etgan shaxslarning pensiya to‘loviga yo‘naltirilgan bo‘lishi hamda Pensiya jamg‘armasiga to‘lanadigan majburiy to‘lovlar bo‘yicha ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi javobgarlik aniq taqsimlanishi lozim.

2017-2021 - yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasida ustuvor yo‘nalishlardan biri ijtimoiy sohani rivojlantirishga yo‘naltirilgan bo‘lib, aholining majburiy ijtimoiy kafolatlarini ta‘minlash, aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamining ijtimoiy himoyasini kuchaytirish, shuningdek, keksalarni va imkoniyati cheklangan shaxslarni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlashni o‘z ichiga oladi.

Qo‘yilgan vazifalarni hal etish maqsadida quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq hisoblanadi:

**a) pensiya ta'minotining normativ-huquqiy bazasini takomillashtirish sohasida:**

to'g'ridan to'g'ri ta'sir etuvchi normalarga ega bo'lgan, zamonaviy texnologiyalardan foydalangan holda pensiyalarni hisoblashning sodda va shaffof mexanizmlarini hamda rag'batlantiruvchi xarakterdagi aniq, shu jumladan, jamg'arib boriladigan mexanizmlarni joriy etish, asossiz imtiyozlar, qo'shimchalar va ustamalar berish amaliyotidan voz kechilgan normalarni nazarda tutgan O'zbekiston Respublikasining "Davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi qonunining yangi tahririni ishlab chiqish va tasdiqlash.

**b) pensiya ta'minoti tizimiga zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish sohasida:**

pensiya ta'minoti sohasiga zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini faol tatbiq etish, "Pensiya" dasturiy majmuyini modernizatsiyalash, navbatni yuzaga keltiradigan, buning natijasida korrupsiya va qog'ozbozlik holatlarini keltirib chiqaradigan qog'oz hujjat aylanishini bartaraf etish. Pensiyalarni hisoblashda asos sifatida 2015- yildan tashkil etilgan fuqarolarning Pensiya jamg'armasi o'tkazib borilgan sug'urta badallarining markazlashtirilgan Reyestri ma'lumotlarini inobatga olishni joriy etish.

**d) pensiya ta'minoti tizimining ijtimoiy adolati va samaradorligini oshirish sohasida:**

barcha ishlovchi pensionerlarga pensiyalarini to'liq miqdorda olish huquqini berish;

qariyalar va nogironlar internat uylarida (pansionatlarida) yashovchi yolg'iz pensionerlarga to'lanadigan pensiya miqdorini oshirish;

III guruh nogironligi bor shaxslarga qat'iy belgilangan miqdorlarda nafaqalarni joriy etish.

**e) rag'batlantiruvchi mexanizmlarni joriy etish, pensiya miqdori va xodimning mehnat hissasi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni oshirish sohasida:**

fuqarolarning 35 yildan ortiqcha ish stajining har bir to'liq yili uchun pensiyalarning tayanch miqdorini hisoblab chiqarilgan o'rtacha ish haqining 2 foizii miqdoriga oshirishni nazarda tutish;

54 yoshdan pensiyaga chiqish huquqiga ega bo'lgan, biroq pensiyani umumiy belgilangan yoshdan kechroq rasmiylashtirgan ayollarning pensiyalariga ustamalar belgilash;

pensiya hisoblab chiqarish uchun hisobga olinadigan o'rtacha ish haqini pensiya tayinlanish kunidagi belgilangan eng kam ish haqining 8 barobaridan 12 barobarigacha oshirish. (Ushbu yo'nalish fuqarolarning mehnat faoliyatining davomiyligini va yuqoriroq miqdorda ish haqi oluvchilarni rag'batlantirishga qaratilgan. Bunday mexanizmlar Yevropa davlatlari, AQSH, Belarus, Ukraina, Moldova va boshqa bir qator davlatlar qonunchiligida nazarda tutilgan);

**f) ijtimoiy sug'urta tizimida fuqarolarning ixtiyoriy ishtirokni rag'batlantirishni choralarini qo'llash sohasida:**

pensiya yoshiga yetgan, ammo zarur ish stajiga ega bo'lmagan fuqarolarga, davlat pensiyalarini hisoblashda yetishmayotgan stajning har bir oy uchun Pensiya jamg'armasiga bir martalik sug'urta badallarini to'lash huquqini taklif etish (01.04.2018 - yil holatiga yangi tayinlangan pensiyalarning 55 foizi ulushini to'liqsiz ish staji bilan tayinlangan pensiyalar tashkil etadi);

ishlovchi er (xotin)ning mehnatga haq to'lash ko'rinishidagi daromadlari hisobidan ishlamayotgan turmush o'rtog'i uchun ixtiyoriy ravishda Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari to'lash huquqini taklif etish. Er (xotin) ishlamayotgan turmush o'rtog'i uchun Pensiya jamg'armasiga ixtiyoriy sug'urta badallari to'lash tizimi dunyoning ko'plab davlatlarida mavjud.

Misol uchun, Yaponiyada bu tizim majburiy xarakterga ega, bunday tizim Shvetsiya va Buyuk Britaniyada ham mavjud.

**g) avlodlarning moliyaviy ishtiroki ekvivalentligini ta'minlash sohasida:**

yoshga doir pensiya tayinlash uchun talab etiladigan minimal staj davomiyligini (7 yil) oshirish (HMTning "Ijtimoiy ta'minotning minimal me'yorlari to'g'risida"gi 102- sonli konvensiyada yoshga doir pensiya tayinlash

uchun talab etilgan eng kam staj 15 yil qilib belgilangan. Dunyoning ko‘plab davlatlari, jumladan, MDH davlatlarida talab etilgan eng kam ish staji 10–15 yilga yetkazilgan);

pensiya yoshini bosqichma-bosqich oshirib, dunyo bo‘yicha belgilangan o‘rtacha pensiya yoshiga yetkazish.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Davlat pensiya ta‘minoti tizimining milliy iqtisodiyotdagi iqtisodiy funksiyasi nimalardan iborat?

2. Davlat pensiya tizimining asosiy ijtimoiy-iqtisodiy maqsadini aytib bering.

3. “Pensiya” va “nafaqa” tushunchalarining farqi nimada?

4. Davlat pensiya ta‘minoti tizimi va jamg‘arilib boriladigan pensiya ta‘minotining umumiyligi va prinsipial farqlarini aytib bering.

5. Pensiya tizimlari qaysi guruhlarga tasniflanadi?

6. Mustaqil Davlatlar Hamdo‘stligi mamlakatlarida amalga oshirilayotgan pensiya islohotlarining mohiyati nimadan iborat?

7. O‘zbekistonda amalga oshirilgan pensiya islohotlari asosiy xususiyatlarini ta‘riflab bering.

8. O‘zbekistonda yoshga doir pensiyalar tayinlashda qanday imtiyozlar ko‘zda tutilgan?

## 4-bob. IJTIMOYIY NAFAQALAR

### 4.1. Ijtimoiy nafaqalar va ularning turlari

Nafaqa tegishli budjet mablag‘lari hisobidan pul mablag‘larini beg‘araz tarzda to‘lash, aniq maqsadga yo‘naltirilgan pul mablag‘laridir. Ularning ayrimlarini ob‘yektiv sabablarga ko‘ra ish haqi yo‘qotilgani tufayli belgilansa, boshqalari aholining ayrim guruhlarini ijtimoiy himoyalash maqsadida tayinlanadi. Birinchi holdagi nafaqalarga vaqtinchalik ishga layoqatsizlik, homiladorlik va tug‘ruq bo‘yicha, ishsizlik va boshqa shu kabi holatlar bo‘yicha to‘lanadiga nafaqalar kiradi. Ikkinchi turga ayollar va bolalarga bir martalik to‘lovlar, bolalarni parvarishlash bilan band bo‘lgan oilalarga to‘lanadigan nafaqa, dafn marosimi uchun to‘lanadigan nafaqa va maqsadiga ko‘ra boshqa to‘lovlar kiradi.

2019- yil 1- yanvardan boshlab 14 yoshgacha bo‘lgan bolalari bor oilalarga nafaqalar, bola 2 yoshga to‘lgunga qadar uning parvarishi bo‘yicha nafaqalar va kam ta‘minlangan oilalarga moddiy yordam, Qoraqalpog‘iston Respublikasi va Xorazm viloyatidagi muhtoj oilalarga bir martalik moddiy yordamning yangi miqdorlari joriy etildi.

Ayni paytda ushbu nafaqalar va moddiy yordam miqdorlari eng kam ish haqi (EKIH)dan kelib chiqib belgilanadi. 2019- yildan eng kam ish haqiga bog‘lanmagan, qat‘iy belgilangan stavkalar amal qiladi. Quyidagi jadvalda solishtirma tahlil bilan tanishishingiz mumkin (4.1-jadval).

#### 4.1-jadval

#### O‘zbekistonda ijtimoiy nafaqalar va moddiy yordamning qat‘iy miqdorlari

T/r	Ijtimoiy nafaqalarning turlari	1.01.2019- yildan boshlab belgilangan miqdor (so‘mda)	1.01.2019- yilgacha bo‘lgan miqdori (EKIHdan kelib chiqib)
I.	14 yoshgacha bolalari bo‘lgan oilalarga nafaqa		
	shundan:		
	bitta bolali oilaga	122 000	EKIHNing 60 foizi (121 638 so‘m)
	ikkita bolali oilaga	203 000	EKIHNing 100 foizi (202 730 so‘m)



	uchta va undan ortiq bolali oilaga	284 000	EKIHning 140 foizi (283 822 so‘m)
<b>II.</b>	<b>Bola 2 yoshga to‘lgunga qadar bola parvarishi bo‘yicha nafaqa</b> (korxonalar yoki tashkilotlarda ishlayotgan, ularning mablag‘lari hisobidan ushbu nafaqa to‘lanayotgan onalar bundan mustasno)	406 000	EKIHning 200 foizi (405 460 so‘m)
<b>III.</b>	<b>Kam ta‘minlangan oilalarga moddiy yordam</b>	305 000 dan 610 000 gacha	1,5 dan 3 EKIHgacha (304 095 so‘mdan 608 190 so‘mgacha)
<b>IV.</b>	<b>Qoraqalpog‘iston Respublikasi va Xorazm viloyatidagi muhtoj oilalarga bir marta beriladigan moddiy yordam</b>	406 000 dan 1 014 000 gacha	yil boshida belgilangan 2 dan 5 EKIHgacha (344 480 so‘mdan 861 200 so‘mgacha)

*Yuqorida ko‘rsatilgan nafaqalar va moddiy yordam turlari mahalliy budjetlar mablag‘lari hamda budjetdan tashqari manbalar (jamoat va xayriya jamg‘armalari, korxonalarining mablag‘lari, fuqarolarning ixtiyoriy xayr-ehsonlari va shu kabi) hisobidan to‘lanadi.*

Ko‘rib turganimizdek, joriy etilgan qat‘iy belgilangan miqdorlar amaldagilaridan uncha farq qilmaydi, Qoraqalpog‘iston va Xorazm viloyatidagi oilalarga moddiy yordam bundan mustasno. Ushbu nafaqalar miqdorlari qariyb 18 foizga oshgan. Bu ularning miqdori yil boshida belgilangan EKIHDan kelib chiqib hisoblanishiga bog‘liq. 1.01.2018- yildagi holatga ko‘ra u 172 240 so‘mni tashkil etgan, hozir esa 202 730 so‘mni tashkil etadi.

Zarur ish stajiga ega bo‘lmagan keksa yoshdagi va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga beriladigan nafaqa hamda dafn etish marosimi uchun nafaqalarni to‘lash xarajatlari Moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan moliyalashtiriladi.

2019- yil 1- yanvardan boshlab zarur ish stajiga ega bo‘lmagan keksa yoshdagi va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga beriladigan nafaqa hamda dafn etish marosimi uchun nafaqalarni to‘lash xarajatlarini moliyalashtirish O‘zbekiston Respublikasi Davlat budjeti mablag‘lari hisobidan amalga oshiriladi<sup>3</sup>.

Umrini nogiron farzandiga qarash, uni parvarish qilishga bag‘ishlagan onalarga ijtimoiy nafaqa to‘lanmasdi. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat

<sup>3</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 26 декабрдаги “Ўзбекистон Республикасининг 2019 йилги асосий макроектисодий кўрсаткичлари прогнози ва давлат бюджетди параметрлари ҳамда 2020-2021 йилларга бюджет мўлжаллари тўғрисида”ги ПҚ-4086-сонли қарори. // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 27.12.2018 й., 07/18/4086/2354-сон.

Mirziyoev Oliy Majlisga Murojaatnomasida: “...nogironligi bo‘lgan bolalar va ularning oila a‘zolarini, boquvchisini yo‘qotganlarni o‘n olti yoshgacha ijtimoiy muhofaza qilish masalasi doimo e‘tiborimiz markazida turishi kerak. Umrini nogiron farzandiga qarash, uni parvarish qilishga bag‘ishlagan onalar uchun alohida ijtimoiy nafaqa turini joriy etamiz”<sup>4</sup>, – deb alohida ta’kidlab o‘tdilar.

Endi ijtimoiy nafaqalar turlari to‘g‘risida batafsil to‘xtalib o‘tsak.

**Yoshi bo‘yicha nafaqalar.** Yoshi bo‘yicha nafaqa ish stajiga, ularni boqishga bo‘lgan qarindoshlari bo‘lmagan shaxslar: erkaklarga 65 yoshga, ayollarga 60 yoshga yetganlarida tayinlanadi. Ijtimoiy ta‘minot bo‘limlari tekshiruviga ko‘ra, nafaqa so‘rab murojaat etgan shaxs qarindoshlarining moddiy nochorligi aniqlangan hollarda nafaqa o‘zlarining keksa qarindoshlariga moddiy yordam ko‘rsata olmaydigan qarindoshlar bor bo‘lgan taqdirda ham tayinlanishi mumkin. Yoshi bo‘yicha nafaqa tayinlash to‘g‘risida murojaat etgan shaxs tuman (shahar) ijtimoiy ta‘minot bo‘limiga ariza, ariza beruvchining yoshini tasdiqlovchi hujjat, yashash joyidan ma‘lumotnoma, ariza beruvchi oilasining umumiy daromadi to‘g‘risida ma‘lumotnoma taqdim etishi lozim. Fuqaroning holati o‘rganilib chiqqandan so‘ng unga ijtimoiy ta‘minot bo‘limi tomonidan nafaqa tayinlanadi.

**Nogironlik bo‘yicha nafaqalar.** Nogironlik sodir bo‘lgan hollarda, ya‘ni mehnat qobiliyati doimiy yoki uzoq muddatga yo‘qotilganda, faqat I- va II-guruh nogironlariga tayinlanadi va to‘lanadi. Fuqarolarning mehnat qobiliyatlarini yo‘qotganlik darajasini aniqlash uchun tibbiy tekshirishni faqat tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari o‘zlari tasdiqlagan nizom asosida shahar yoki tuman ijtimoiy ta‘minot bo‘limlari yo‘llanmasi bo‘yicha amalga oshiradi. Ishlab turgan yoki yashashning boshqa manbalariga ega bo‘lgan I- va II-guruh nogironlariga nafaqa to‘lanmaydi.

**Boquvchisini yo‘qotganlik bo‘yicha nafaqa.** Pensiya tayinlash uchun zarur bo‘lgan ish stajiga ega bo‘lmagan shaxs vafot etgan taqdirda uning qaramog‘ida

---

<sup>4</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2018 йил 28 декабрь.

bo'lgan oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa olish huquqiga ega. Vafot etganning oila a'zolariga nafaqalar miqdori quyidagicha belgilanadi:

- oilaning uch va undan ortiq mehnatga layoqatsiz a'zosiga – vafot etgan fuqaro olgan yoki olish huquqiga ega bo'lgan nafaqaning 100 foizii;
- oilaning mehnatga layoqatsiz ikki a'zosiga nafaqaning 75 foizii;
- oilaning mehnatga layoqatsiz bir a'zosiga nafaqaning 50 foizii.

Boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa tayinlashda tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limiga boquvchisining vafot etganligi to'g'risida guvohnoma va bolalarning tug'ilganligi to'g'risidagi guvohnomalar nusxasi taqdim etiladi.

**Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi.** Nafaqaning bu turi quyidagi hollarda beriladi:

- vaqtincha mehnatga qobiliyatini yo'qotish bilan bog'liq kasallikda;
- sanatoriy-kurortlarda davolanganda;
- kasallanganda, oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda;
- karantinda;
- sil yoki kasb kasalligi tufayli vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda;
- mehnat qobiliyatini tiklash yoki yasama a'zo (protez) qo'ydirish uchun reabilitatsiya muassasalariga yotqizilganda.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini tayinlash uchun faqat belgilangan tartibda berilgan vaqtincha mehnatga layoqatsizlik (kasallik) varaqasi asos bo'ladi. Nafaqaning bu turi mehnat qobiliyati yo'qotilgan birinchi kundan to u tiklanguncha qadar yoki tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi tomonidan nogironlik belgilangunga qadar beriladi.

Ishlayotgan nogironlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa mehnatda mayiblanish hodisalari yoki kasb kasalligidan tashqari ketma-ket ikki oydan va kalendar yilda uch oydan oshmagan muddatga beriladi. Ishlayotgan imtiyozli jihatdan ikkinchi jahon urushi nogironlariga tenglashtirilgan nogironlarga, Chernobil AESdagi falokat yoki uning oqibatlarini bartaraf etish bo'yicha ishlarni bajarish bilan bog'liq sabablarga ko'ra nogiron bo'lgan shaxslarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ketma-ket to'rt oygacha yoki

kalendar yilda besh oygacha beriladi. Agar ishlayotgan nogironning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi mehnatda mayiblanish yoki kasb kasalligi tufayli yuz bersa, nafaqa u to'la sog'ayguncha yoki mehnatda mayiblanish yoxud kasb kasalligi bilan nogironlik guruhi qayta ko'rib chiqilgunga qadar to'lanadi. Sil kasalligi oqibatida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa shaxs to'la sog'aygunga qadar, lekin ko'pi bilan 10 oyga beriladi. Xodim sil kasalligi bilan qayta kasallanganda yoki sil kasalligi oqibatida nogiron deb topilganda nafaqa ko'pi bilan 6 oyga beriladi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik quyidagi davrlarga to'g'ri kelganda nafaqa to'lanmaydi:

- ish haqi saqlanmagan ta'til;
- bolani parvarishlash bo'yicha ta'til;
- ish vaqtincha to'xtatilganda;
- xodim ish (lavozim)dan chetlashtirib, mehnat haqi to'lash to'xtatib qo'yilganligi sababli ishlamaganda;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimcha ta'tilda.

Bulardan tashqari vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ishdan yoki boshqa vazifalardan bo'yin tovlash maqsadida o'z salomatligiga ataylab ziyon yetkazgan yoxud o'zini kasallikka solganda; giyohvandlik yoki mastlik bilan bog'liq harakatlar oqibatida, shuningdek, spirtli ichimlik va giyohvandlik moddalarini iste'mol qilish natijasida kasallikka chalinganda; jinoyat sodir qilish vaqtida jarohatlanganda; sud qarori asosida majburiy davolanishga yuborilganda; hibsda bo'lgan davrda; sud-tibbiyot ekspertizasidan o'tish davrida berilmaydi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ish stajining davomiyligidan qat'i nazar ish haqining 100 foizii miqdorida ishlayotgan Ikkinchi jahon urushi qatnashchilariga; baynalminal janchilarga va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga; qaramog'ida 16 yoshga (o'quvchilar 18 yoshga) yetmagan uch yoki undan ortiq bolalari bo'lgan xodimlarga; Chernobil AESdagi avariya natijasida radioaktiv ifloslanish zonasidan evakuatsiya qilingan va ko'chirilgan, qon hosil

qiluvchi organlar kasalliklari va xavfli o'smalar bilan bog'liq kasalliklarga chalingan xodimlarga; mehnatda mayiblanish va kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatda yaroqsiz bo'lgan xodimlarga to'lanadi.

Ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan kasalliklar (sil kasalligi, onkologiya kasalliklari, xavfli o'simtalar, jinsiy yo'l bilan o'tadigan kasalliklar, OITS, moxov kasalligi, ruhiy kasalliklar) bo'yicha hisobda turgan xodimlarga ular tomonidan davlat ijtimoiy sug'urta badallari to'lagan davrining (umumiy ish stajining) davomiyligiga bog'liq ravishda vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi quyidagi miqdorda to'lanadi:

- umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga ish haqining 100 foizii miqdorida;
- umumiy ish staji 5 yilda 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 80 foizii miqdorida;
- umumiy ish staji 5 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60 foizii miqdorida.

Yuqorida keltirilgan xodimlardan tashqari qolgan xodimlarga: umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga hamda 21 yoshga yetmagan chin yetimlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 80 foizii miqdorida; umumiy ish staji 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 60 foizii miqdorida to'lanadi.

Umuman, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha nafaqa barcha hollarda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmasligi va nafaqa hisoblab chiqarilgan ish haqidan yuqori bo'lmasligi lozim.

**Sanatoriy-kurortlarda davolanganda beriladigan nafaqa.** Sanatoriy-kurortlarda davolanishda, agar xodimning ta'til kunlari uning davolanishi uchun yetarli bo'lmasa, u holda unga sanatoriy-kurortda davolangan barcha kunlari uchun, xodimning mehnat ta'til kunlari chiqarib tashlagan holda nafaqa hisoblanadi. Xodim mehnat ta'tilidan sanatoriy-kurortga borishdan avval foydalangan bo'lsa ham, nafaqa mehnat ta'tili kunini chiqarib tashlagan holda hisoblanadi. Bunda tashkilot xodimning sanatoriy-kurortda davolanishi uchun

ta'tilning yetmaydigan kunlari uchun xodim bilan kelishib, xodimga mehnat haqi saqlanmagan ta'til beradi. Ikkinchi jahon urushi nogironlariga, baynalminal jangchilarga, Chernobil AES falokati oqibatlarini tugatishda qatnashgan shaxslarga, shuningdek, sanatoriyda davolanishni davom ettirish uchun davolash muassasalaridan o'tkir miokard infarkti bilan kasallangan, jarrohlik uslubi bilan yurakni aort-akonorar shuntrovkasi va anevarizmlari, oshqozonning yara kasalliklari, o'n ikki barmoq ichak kasalligidan davolangan va o't pufagi olib tashlashdan keyin bevosita yuborilgan xodimlarga, shuningdek, sil kasalligi bilan og'riqlarga nafaqa sanatoriyda bo'lgan barcha vaqtlar uchun hisoblanadi. 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani tarbiyalayotgan ota-onalardan biriga, nogiron bolaning sanatoriyda davolangan barcha davri uchun unga yakka tartibda parvarishlash zarurligi to'g'risidagi tibbiy xulosa mavjud bo'lganda, nafaqa beriladi.

**Kasallangan oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda, beriladigan nafaqa.** Uch yoshgacha bo'lgan bolani yoki 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani parvarishlashda band bo'lgan ona kasal bo'lib, bolani parvarishlashga qurbu etmay qolgan hollarda, parvarish bilan band bo'lgan ishlayotgan boshqa oila a'zolari yoki qarindoshlariga mehnatga layoqatsizlik varaqasiga asosan nafaqa beriladi. Oilaning kasal bo'lgan a'zosiga qarash bo'yicha vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bemor birovning parvarishiga muhtoj bo'lgan, lekin 7 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi. 14 yoshga yetmagan bemor bolaga qarash uchun vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bolaga parvarish kerak bo'lgan, ammo 14 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi.

**Homiladorlik va tuqqandan keyingi davrlar bo'yicha nafaqa.** Homiladorlik va tuqqandan keyingi davrlar ta'tili sifatida ayollarga tuqqaniga qadar 70 kalendar kun va tuqqanidan keyin 56 kalendar kun (tug'ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda – 70 kalendar kun) ta'til beriladi. Bu nafaqani tayinlash va to'lash uchun belgilangan tartibda mehnatga layoqatsizlik varaqasi asos bo'ladi hamda ko'rsatilgan barcha davr uchun to'lanadi. Oliy, o'rta maxsus kasb-hunar ta'lim muassasalarini tamomlagan va belgilangan tartibda

ishga yuborilgan ayollarga ishni boshlagunga qadar homiladorlik va tug'ish bo'yicha berilgan mehnatga layoqatsizlik varaqasi asosida nafaqa ayol ishga kelishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi. Ishni vaqtinchalik to'xtatish yoki ishlab chiqarish ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimcha ta'til davrida homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilgan holda, nafaqa ko'rsatilgan davr tugagandan keyin ayol chiqishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi. Xodim yillik ta'tilda va bolani parvarishlash uchun ta'tilda bo'lgan vaqtda homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilganda, nafaqa homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'tilning vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasida ko'rsatilgan barcha kunlari uchun beriladi. Bolani parvarishlash bo'yicha ta'til davri uchun nafaqa ta'rif stavkasidan (lavozim maoshidan) va ta'til boshlanishidan oldingi 12 oy mobaynida olingan mukofotlarning o'rtacha oylik summasidan hisoblab chiqariladi. Bunda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ochilgan kuniga bo'lgan tarif stavkasi joylarda belgilangan tuman koeffitsiyenti va ustamalarni hisobga olgan holda olinadi.

Homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa, shu jumladan, ayrim hollarda, ya'ni mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko'ra bekor qilingandan keyin bir oy ichida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik yoki homiladorlik va tug'ish ta'tili boshlangan bo'lsa, nafaqa yashash joyidagi tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan ish haqining 100 foizii miqdorida beriladi.

**Bola tug'ilganda beriladigan nafaqa.** Bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdorida beriladi. Ish haqiga koeffitsiyent qo'llaniladigan tumanlarda nafaqa ushbu koeffitsiyentlarni hisobga olgan holda belgilanadi. Ishlayotgan ayollarga hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan ayollarga bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa tegishli ish yoki o'qish joyidan to'lanadi. Ishlamaydigan va o'qimaydigan ota-onalarga bola tug'ilganda beriladigan nafaqa ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanadi va to'lanadi. Agar ayol homiladorlik bo'yicha ta'til davrida ishdan bo'shab, shu davr mobaynida homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa olgan bo'lsa, bir martalik

nafaqa umumiy asoslarda beriladi. Bola o'lik tug'ilgan hollarda nafaqa to'lanmaydi.

**Qo'shimcha dam olish kuni uchun nafaqa.** Bu nafaqa nogiron bolasini tarbiyalayotgan ishlovchi ota-onaning biriga bola o'n olti yoshga to'lgunga qadar davlat ijtimoiy sug'urtasi mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lagan holda oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi.

**Dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa.** Dafn etish marosimi uchun nafaqa xodim yoki uning qaramog'ida bo'lgan quyidagi oila a'zolari vafot etganda beriladi:

–turmush o'rtog'i;

–18 yoshga to'lmagan yoki vaqtincha mehnatga qobiliyatsiz (yoshidan qat'i nazar) bolalari, aka-ukalari va opa-singillari;

–ota-onasi;

–bobosi yoki buvisi.

Xodim vafot etganda dafn etish marosimi uchun nafaqa oila a'zolariga yoki dafn o'tkazishni o'z zimmasiga olgan shaxslarga tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida beriladi. Ishlamaydigan pensioner vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa uning oilasiga yoki pensionerning dafn marosimini o'tkazgan shaxsga ikki oylik pensiya miqdorida, lekin eng kam oylik ish haqining ikki hissasidan kam bo'lmagan miqdorida to'lanadi. Ayolning homilasi tushgan hollarda dafn etish marosimi uchun nafaqa berilmaydi.

Muddatli harbiy xizmatga chaqirilgan xodim yoki uning oila a'zosi vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa, agar unga so'nggi ish haqi to'langan kundan bir oydan ko'p vaqt o'tmagan bo'lsa, beriladi. Oliy, o'rta maxsus kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan shaxslar, maktablar, malaka oshirish institutlari o'quvchilari yoki ularning oila a'zolari vafot etganda, agar ular kurslarga, maktablarga, institutlarga korxonada tomonidan yuborilgan bo'lsalar va ularning o'qish davridagi ish haqi to'la yoki qisman saqlanib qolgan bo'lsa, dafn etish marosimi uchun nafaqa eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida



beriladi.

#### **4.2. Nafaqalarni tayinlash va to‘lash**

Nafaqalar xodimning asosiy ish joyidan korxonaning ijtimoiy sug‘urta bo‘yicha komissiyasi yoki shu ish uchun vakil qilingan komissiya a‘zosi tomonidan tayinlanadi. Komissiya tarkibi, a‘zolari soni va raisi korxonah rahbarining buyrug‘i yoki boshqaruvining qarori bilan tasdiqlanadi.

Komissiya mehnatda mayiblanganlarga, kasb kasalligiga chalinganlarga nafaqa tayinlash, nafaqa to‘lashni rad etish, nafaqadan (to‘liq yoki qisman) mahrum etish va nafaqa olish huquqi yuzasidan kelib chiqqan nizolarni, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi va boshqa hujjatlarning asosli ravishda va to‘g‘ri berilganligini ko‘rib chiqish huquqiga ega. Qolgan barcha hollarda nafaqalarni komissiyaning shu ishga vakil qilingan a‘zosi tayinlaydi.

Komissiyalar bo‘lmagan korxonalarda nafaqalar, ish beruvchi tomonidan shu ishga buyruq bilan vakil qilingan shaxs tomonidan tayinlanadi.

Yuridik shaxs bo‘lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanuvchi shaxslar, dehqon xo‘jaligi a‘zolariga, shuningdek, ayrim fuqarolarnikida shartnoma asosida ishlayotganlarga nafaqalar ijtimoiy ta‘minot bo‘limlari tomonidan tayinlanib, budjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan to‘lanadi.

O‘quvchi, talaba va aspirantlarga nafaqalar o‘qish joylarida tayinlanadi va to‘lanadi.

Qurolli Kuchlar safidan ozod etilgandan keyin vaqtincha mehnatga qobiliyatsiz bo‘lib qolgan sobiq harbiy xizmatchilarga nafaqa tuman (shahar) ijtimoiy ta‘minot bo‘limlari tomonidan tayinlanadi.

Xodimlar vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik muddati tugaganidan so‘ng chiqishining birinchi kunidayoq korxonaga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasini taqdim etadilar. Mehnatga qobiliyatsizlik davom etayotgan hollarda, navbatdagi ish haqi berilishi vaqti kelganda topshirilishi mumkin.

Korxonada vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasining “Tabelchi tomonidan va kadrlar bo‘limi tomonidan to‘ldiriladi” degan bo‘limlariga zarur

ma'lumotlar yoziladi va vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi (bemor haqidagi ma'lumotlar yozilib, imzo qo'yiladi) ijtimoiy sug'urta komissiyasiga topshiriladi.

Mehnatda mayiblanish tufayli vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik boshlanganda, nafaqa ishlab chiqarishda baxtsiz hodisa sodir bo'lganlik haqidagi (N-1-shaklda) dalolatnoma asosida tayinlanadi.

Agar baxtsiz hodisa boshqa sharoitlarda ro'y bersa (uyda, ishga borish yoki ishdan qaytishda, davlat yoki jamoatchilik burchini bajarayotgan paytda), nafaqa ro'y bergan baxtsizlik sabablari ish beruvchi tomonidan o'rganib chiqilgandan keyingina tayinlanadi.

Quyidagi sharoitlarda yuz bergan (jinoyat sodir qilish vaqtida jarohatlanish hollaridan tashqari) jarohatlanish mehnatda mayiblanish deb hisoblanadi:

a) mehnat burchini bajarayotgan paytda (shu jumladan, xizmat safari vaqtida), shuningdek, maxsus topshiriq bo'lmagan hollarda ham korxonada manfaatini ko'zlab qilingan xatti-harakatlar paytida;

b) ish beruvchining transportida ishga borayotgan yoki ishdan qaytayotganda;

d) ish vaqti davomida (shu jumladan, belgilangan tanaffus vaqtida) korxonada hududida yoki biron-bir boshqa ish joyida, ish boshlashdan oldin yoki ishdan keyin ish qurollarini, kiyim-kechaklarini va hokazolarni tartibga keltirish paytlarida;

e) ichki mehnat tartib-qoidalariga zid bo'lmagan taqdirda, ish vaqti davomida korxonaga yaqin bo'lgan joyda yoki boshqa ish joyida (belgilangan tanaffuslarda) hozir bo'lganda;

f) asosiy ish bilan bog'liq bo'lmasa ham, davlat va jamoatchilik oldidagi burchlarini bajarayotgan chog'ida;

g) inson hayotini qutqarish, huquq-tartibotni, davlat va jamoat mulkini, shuningdek, fuqarolar mulklarini muhofaza qilish bo'yicha fuqarolik burchini bajarayotgan paytida;

h) donorlik vazifalarini bajarish natijasida mehnat qobiliyatining yo'qotilishi.

Mehnatda mayiblanish tufayli vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha nafaqa komissiya tomonidan (jarohatlangan xodimning ahvoli komissiya majlisiga kelishga imkon bergan taqdirda uning ishtirokida) tayinlanadi. Nafaqadan mahrum etish, nafaqadan to'liq yoki qisman rad etish masalasi nafaqa oluvchining ishtirokida ko'rib chiqiladi.

Xodim vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bo'yicha nafaqa olish huquqiga ega bo'lmagan taqdirda, komissiya nafaqa bermaslik to'g'risida qaror chiqaradi va rad etish sabablarini vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasiga qayd etadi.

Nafaqa tayinlangandan so'ng komissiya yoki vakil qilingan komissiya a'zosi korxonaning hisob-kitob bo'limiga nafaqa chiqarish va to'lash uchun belgilangan tartibda rasmiylashtirilgan vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasini topshiradi.

To'lanadigan va to'lanmaydigan vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqalari, shuningdek, nafaqa olish uchun taqdim etilgan barcha boshqa hujjatlar korxonada buxgalteriyasida pulli hujjatlarga teng holda, barcha xarajat hujjatlaridan alohida holda saqlanadi.

Ish vaqtini, umumiy ish stajini hisobga olib borish, ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar to'lash uchun hisob-kitoblarni bajarishda elektron-hisoblash mashinalari (EHM) qo'llaniladigan korxonalarda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqalari ma'muriyat tomonidan hisoblash markaziga topshiriladi. U yerda ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqa tayinlash va hisoblab chiqarish to'g'risida belgilangan shaklda ikki nusxada ro'yxat tuziladi.

Vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqalari EHMda hisob-kitoblarni chiqarish uchun mas'ul shaxsning imzosi qo'yilgan ikki nusxadagi to'lov ro'yxati bilan birga aniq muddatlarda (maoshlar bo'yicha hisob-kitob qilishga 5-6 kun qolganda) ijtimoiy sug'urta bo'yicha komissiyaga topshiriladi.

Komissiya hisob-kitobning, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasining davolash muassasasi tomonidan to'ldirilishining to'g'riligini, zarur hollarda boshqa hujjatlarni ham (baxtsiz hodisalar to'g'risidagi dalolatnomalar va shu kabi)

tekshiradi va nafaqa tayinlash, belgilangan hollarda esa nafaqadan mahrum qilish bo'yicha qaror chiqaradi. Ikki nusxadagi to'lov ro'yxatlari ijtimoiy sug'urta bo'yicha komissiyasi raisi tomonidan imzolanadi.

To'lov ro'yxatining bir nusxasi vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bilan buxgalteriyaga yuboriladi. Ular tekshiruvdan o'tkazilgandan so'ng bosh (katta) buxgalter tomonidan imzolaniib, hisoblash markaziga uzil-kesil hisob-kitob qilish va nafaqa summasini ish haqi to'lash ro'yxatiga kiritish uchun qaytarib yuboriladi. Shundan so'ng to'lov ro'yxati vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqalari bilan saqlash uchun buxgalteriyaga topshiriladi.

To'lov ro'yxatining ikkinchi nusxasi esa nafaqa tayinlash bayonnomasi sifatida ijtimoiy sug'urta bo'yicha komissiyada saqlanadi.

Nafaqani hisoblashda mazkur badda ko'rsatilgan qoidaga muvofiq vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasining orqa tomoni to'ldirilmaydi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha tayinlangan nafaqalar, shu jumladan, sil kasalligi sanatoriylarida davolanish uchun beriladigan nafaqalar ish haqi to'lash uchun belgilangan muddatlarda to'lanadi.

Boshqa turdagi sanatoriylarda davolanish uchun beriladigan nafaqalarni to'lash xodim sanatoriydan qaytgandan so'ng amalga oshiriladi. Bunda nafaqa, agar bir tomonga borish vaqti bir sutkadan ortiq bo'lsa, sanatoriyda bo'lgan vaqt ko'rsatilgan «yo'llanmaning qaytish tomoni», shuningdek, yo'l chiptalari ijtimoiy sug'urta komissiyasiga yoki vakil qilingan komissiya a'zosiga topshirilgandagina beriladi. Yo'llanma bo'yicha foydalanilmagan hamda sanatoriyda, shuningdek, yetib borish yoki qaytish yo'li belgilangan muddatdan ortiq bo'lgan kunlar uchun nafaqa berilmaydi.

Homiladorlik va tug'ish nafaqasi tug'ishdan oldin amalda foydalanilgan kunlarning sonidan qat'i nazar, ta'tilning to'liq davri uchun bir yo'la to'lanadi.

Bola tug'ilganda bir yo'la to'lanadigan nafaqani olish uchun ota yoki ona komissiyaga Fuqarolik holati dalolatnomalarini yozish (FHDYo) bo'limi tomonidan berilgan bolaning tug'ilganlik haqidagi ma'lumotnomasini topshirishi lozim. Berilgan hujjatlar asosida vakillik qiluvchi komissiya a'zosi nafaqa olish

huquqini belgilaydi va belgilangan miqdorda uni tayinlash to'g'risida qaror chiqaradi va tayinlash bayonnomasiga yozadi. Shundan so'ng hujjatlar korxonaning hisob-kitob qilish bo'limiga topshiriladi.

Bola tug'ilganligi haqidagi ma'lumotnoma yo'qotilgan taqdirda bir yo'la to'lanadigan nafaqa FHDYo bo'limlari tomonidan berilgan bola tug'ilganligi haqidagi takroriy ma'lumotnomaning hamda otaning ish joyidan (o'qish joyidan) nafaqa olmaganligi haqidagi ma'lumotnoma topshirilganidan so'ng beriladi.

Xodimning vafoti tufayli uni dafn etish marosimini o'tkazish nafaqasini olish uchun ijtimoiy sug'urta komissiyasiga FHDYo bo'limi tomonidan berilgan vafot etganlik to'g'risidagi ma'lumotnoma topshiriladi. Oila a'zosi vafot etganda esa vafot etganligi haqidagi ma'lumotnomadan tashqari uy-joydan foydalanish idorasi (binodan foydalanish direksiyasi, mahalliy o'zini o'zi boshqarish organlari) tomonidan vafot etgan shaxsning xodim bilan qarindoshlik aloqalari borligi va u xodimning qaramog'ida bo'lganligi to'g'risida ma'lumotnoma ham topshirilishi lozim.

Topshirilgan hujjatlar asosida vakil qilingan komissiya a'zosi nafaqa olish huquqi, uning miqdorini belgilaydi va nafaqa tayinlash haqida qaror chiqaradi va nafaqa tayinlash bayonnomasiga yozib qo'yadi.

Korxonaga tugatilganda, nizomga muvofiq nafaqa olish huquqiga ega bo'lgan fuqarolarga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik hamda homiladorlik va tug'ish nafaqasi tugatilgan korxonaning huquqiy vorisi yoki tugatish komissiyasi tomonidan beriladi.

Tugatish komissiyasi ishni yakunlagan (yakuniy balans topshirilgan) hollarda, nafaqa ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanib, to'lanadi. Bunda vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik hamda homiladorlik va tug'ish nafaqasini tayinlash uchun qo'shimcha hujjatlar, ya'ni tugatish komissiyasi tomonidan to'langan nafaqa (komissiya tomonidan yakuniy balans topshirilib, barcha hisobraqamlar yopilganligi) to'g'risidagi ma'lumotnoma taqdim etiladi.

Yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxs, dehqon xo'jaligi a'zosi, shuningdek, ayrim fuqarolarnikida shartnoma

asosida ishlayotganlar nafaqa olish uchun vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqalar, bola tug'ilganlik haqidagi ma'lumotnoma va vafot etganlik to'g'risidagi ma'lumotnomani ijtimoiy ta'minot bo'limiga topshiradilar. Topshirilgan hujjatlar asosida budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi daromadlari va xarajatlari shubalari tomonidan nafaqa tayinlash (tayinlamaslik) va uning miqdorlari masalasi ko'rib chiqilib, ijtimoiy ta'minot bo'limi boshlig'ining qarori chiqariladi va belgilangan tartibda rasmiylashtiriladi. Nafaqalar fuqarolarning foizisiz shaxsiy hisobraqamiga nafaqa summasini o'tkazish yo'li bilan bank orqali to'lanadi.

Ortiqcha to'lab yuborilgan nafaqa summasi, agar ortiqcha to'lash sanashda (arifmetik) adashish yoki nafaqa oluvchining qalbaki ma'lumotnoma taqdim qilishi (hujjatlarga o'zgartirish kiritish va hokazolar) tufayli sodir bo'lgan bo'lsa, nafaqa oluvchidan undirib olinadi.

Chegirish keyingi safar to'lanadigan nafaqa yoki ish haqidan amalga oshiriladi. Har safar xodim olishi kerak bo'lgan summadan 20 foizidan ortiq bo'lmagan summa chegirib qolinadi. Chegirib qolish korxonaning hisob-kitob bo'limi orqali komissiyaning qarori asosida amalga oshiriladi.

Bu qaror sanash jarayonida yo'l qo'yilgan xato tufayli ortiqcha to'lash sodir bo'lganda, nafaqa tayinlangan kundan 3 oydan kechiktirmay, o'z huquqini suiiste'mol qilish bo'yicha sodir bo'lganda esa cheklanmagan muddatda qabul qilinishi mumkin.

Agar xodim mazkur korxonada ishlamayotgan bo'lsa, unga ortiqcha to'lab yuborilgan nafaqa summasi sud orqali undirilib olinadi. Nafaqa olishda suiiste'mollikka yo'l qo'yilsa (qalbaki hujjat taqdim etish, firibgarlik va hokazolar), hujjatlar qonunda belgilangan choralarni qo'llash uchun huquqni muhofaza qilish organlariga yuboriladi.

Sudlarning qaroriga asosan vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik, homiladorlik va tug'ish nafaqalaridan aliment, mayib bo'lganlik va salomatlikka yetkazilgan va boshqa zararlarni qoplash bo'yicha xarajatlar chegirilishi mumkin. Nafaqalardan boshqa hech qanday chegirma amalga oshirilmaydi.

Xodimning vafoti kunigacha olinmay qolgan vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik hamda homiladorlik va tug'ish nafaqasi u bilan birga yashagan oila a'zolariga, shuningdek, uning qaramog'ida bo'lganlarga beriladi.

Xodimning vafot etgan kuniga qadar olinmagan nafaqa vafot etgan xodim bilan qarindosh va birga istiqomat qilganlik yoki vafot etganning qaramog'ida bo'lganlikni tasdiqlovchi dalil bo'lgan hujjat topshirilganidagina berilishi mumkin.

Bola tug'ilganda bir yo'la to'lanadigan nafaqani olish huquqiga ega bo'lgan ona vafot etganda, mazkur nafaqa otaga yoki bolani o'z tarbiyasiga olgan boshqa shaxsga beriladi.

Budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi mablag'idan beriladigan nafaqa belgilangan tartibda rasmiylashtirilgan ishonchnoma bo'yicha to'lanishi, fuqarolarning arizasiga binoan bank muassasalaridagi hisobraqamiga o'tkazilishi hamda aloqa bo'limi orqali jo'natilishi mumkin.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishda ijtimoiy nafaqalarning tutgan o'rnini izohlab bering.
2. Ijtimoiy nafaqalarning qanday turlarini bilasiz?
3. Yoshi bo'yicha nafaqalar kimlarga beriladi?
4. Nogironlik bo'yicha nafaqalarning pensiyalardan farqli jihatlarini ayting.
5. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi qanday hollarda beriladi?
6. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik qaysi davrlarga to'g'ri kelganda nafaqa to'lanmaydi?
7. Kasallangan oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda qanday nafaqa beriladi?
8. Homiladorlik va tuqqandan keyingi davrlar bo'yicha qancha muddatga nafaqa beriladi?
9. Bola tug'ilganda, beriladigan nafaqaning miqdorini aytib bering.

## **5-bob. AHOLIGA IJTIMOIIY XIZMAT KO‘RSATISH YO‘NALISHLARI**

### **5.1. Aholiga ijtimoiy xizmat ko‘rsatishning mohiyati va tamoyillari**

**Ijtimoiy xizmatlar** shaxsning turmushi sifatini oshirish, unga jamiyat hayotida ishtirok etishning boshqa fuqarolar bilan teng bo‘lgan imkoniyatlarini yaratish va (yoki) o‘zining asosiy hayotiy ehtiyojlarini mustaqil ravishda ta‘minlash imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan xizmatlarga muhtoj shaxsga yordam ko‘rsatish bo‘yicha huquqiy, iqtisodiy, psixologik, ta‘limga oid, tibbiy, reabilitatsiya chora-tadbirlari va boshqa chora-tadbirlar majmuyidir.

**Ijtimoiy xizmatning asosiy maqsadi** turmush sharoitlarini inson yashashi uchun me‘yoriy, yetarli bo‘lishini ta‘minlash, kasbiy faoliyat, kishilar, ijtimoiy guruhlar, shaxsiy va ijtimoiy qiyinchiliklarni qo‘llab-quvvatlash, himoyalash va qayta moslashtirish vositasida bartaraf etishga ko‘maklashish hisoblanadi. Bular ijtimoiy siyosat vositasida erishiladi, u jamiyatda ijtimoiy munosabatlar tizimini yaratishni ko‘zda tutadi, ishlab chiqarish va iqtisodiyotning tobora oshib borayotgan samaraliligini turli ijtimoiy guruhlarining ob‘yektiv mavjud manfaatlarini tartibga solish va samaralilashtirishga asoslanadi.

Quyidagilar ijtimoiy xizmatlarning **asosiy vazifasi** hisoblanadi:

- ijtimoiy va shaxsiy muammolar, vaziyatlarni tashxislash;
- ijtimoiy oldini olish;
- ijtimoiy qayta tiklash;
- ijtimoiy terapiya;
- ijtimoiy yordam ko‘rsatish;
- ijtimoiy maslahat;
- ijtimoiy loyihalash;
- ijtimoiy ekspertiza;
- ijtimoiy nazorat;
- ijtimoiy g‘amxo‘rlik;

“Ijtimoiy xizmat” atamasi bozor iqtisodiyoti bilan chambarchas bog‘liq, chunki uning samaradorligiga erishish ijtimoiy qatlamlarning yuzaga kelishi bilan birga kechadi. Agar ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash tarmog‘i tuzilmagan bo‘lsa, unda



ijtimoiy sohada muammolar keskinlashadi, ijtimoiy keskinlik yuzaga keladi. Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda o‘nlab yillar mobaynida kishilarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash institutlari yaratilgan va ancha muvaffaqiyatli faoliyat ko‘rsatmoqda. Ularda “ijtimoiy xodim” kasbi keng tarqalgan kasblardan sanaladi, ijtimoiy tuzilmalar esa ham davlatga qarashli, ham xususiydir.

Ijtimoiy xizmatga bo‘lgan fuqarolarning huquqi davlat tizimidagi ijtimoiy xizmatda davlat tomonidan kafolatlanadi. Chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmaganlar ham muayyan mamlakat fuqarolari bilan bir xilda huquqdan foydalana oladi. Ijtimoiy xizmat fuqarolarning uning qarovchisi, homiysi, boshqa qonuniy vakilining davlat hokimiyati va mahalliy o‘zini-o‘zi boshqarish idoralari, jamoatchilik birlashmalariga murojaati asosida amalga oshiriladi. Quyidagilar aholiga ijtimoiy xizmat ko‘rsatishning **asosiy tamoyillari** hisoblanadi:

- manzillilik;
- adolat (inson qobiliyatlarini amalga oshirish uchun sharoitni ta’minlash);
- mumkinlilik;
- ixtiyoriylik;
- insonparvarlik (insonni oliy qadriyat deb tan olish);
- og‘ir hayotiy vaziyatda qolgan balog‘atga yetmaganlarga ijtimoiy xizmat ko‘rsatishning ustuvorligi;
- oshkora emaslik;
- oldini olishga yo‘naltirilganlik;
- altruizm (o‘zganing manfaatini o‘zining manfaatidan ancha yuqori deb tan olish);
- vakolatlilik (ijtimoiy xizmatlar nazariyasi va amaliyotini chuqur bilish);
- shaxsiy yondashish (har bir ijtimoiy muammoda muayyan shaxs manfaatlarini ko‘ra olish layoqati);
- vositachilik (ijtimoiy xizmatlarni davlat ijtimoiy siyosatining ifodasi tarzida tushunish);
- jalb etishlik (mijozning e’tiborini tortish uquvi);
- ishonch (mijoz bilan o‘zaro ishonchli munosabatlarni o‘rnatish uquvi).

**O‘zbekiston Respublikasining “Keksalar, nogironlar va aholining boshqa ijtimoiy ehtiyojmand toifalari uchun ijtimoiy xizmatlar to‘g‘risida”gi qonunida** ijtimoiy xizmatlarning asosiy tamoyillari ham keltirilgan bo‘lib, ular quyidagilardan iborat:

- qonuniylik;
- inson huquqlariga rioya etish;
- insonparvarlik;
- erkin foydalanish;
- profilaktik yo‘naltirilganlik;
- aniq yo‘naltirilganlik va individual yondashuv;
- ixtiyoriylik.

Ijtimoiy xizmatlarni integral tavsifga ko‘ra, unda iqtisodiy, huquqiy, tashkiliy, ma‘muriy, psixologik, ijtimoiy-ruhiy, tibbiy-ijtimoiy, pedagogik usullardan foydalaniladi.

Ijtimoiy xizmatlar sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo‘nalishlari quyidagilardan iborat:

- aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarining huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini ta‘minlash;
- ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarni aniqlash va hisobga olish hamda ularga ushbu xizmatlar ko‘rsatilishini tashkil etish;
- ijtimoiy xizmatlar oluvchilarning oila va jamiyat bilan aloqalarini saqlash, ularning qulay muhitda bo‘lishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratish;
- davlat organlari faoliyatining ochiqligini ta‘minlash;
- ijtimoiy xizmatlar standartlariga rioya etilishini ta‘minlash;
- ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish.

Aholiga ijtimoiy xizmat ko‘rsatish quyidagi tarzda amalga oshiriladi:

- moddiy yordam ko‘rsatish (pul mablag‘i, oziq-ovqat mahsulotlari, sanitariya va gigiyena vositalari, bolalarni parvarishlash uchun vositalar, kiyim, poyabzal va h.k.);

– kundalik zarur narsalar, yonilg‘i, maxsus transport vositalari, nogironlar, doimiy yoki vaqtincha statsionardan tashqarida xizmat ko‘rsatishga muhtoj shaxslarni qayta tiklash texnikaviy vositalari;

– o‘ziga o‘zi xizmat ko‘rsatish qobiliyatini qisman yoki to‘liq yo‘qotgan va doimiy qarovga muhtoj fuqarolarga statsionar muassasalarda maxsus xizmat ko‘rsatish, ularning yoshi va sog‘lig‘iga ko‘ra, hayot faoliyati sharoitlarini yaratish, tibbiy, ruhiy, ijtimoiy tavsifdagi tadbirlarni o‘tkazish, ovqatlantirish, parvarishlash, shuningdek, imkoniga yarasha mehnat faoliyatini, dam olishi va bo‘sh vaqtini tashkillashtirish;

– yetim bolalarga, ota-onasining qarovsiz qolganlarga, boqimsiz balog‘atga yetmagan va og‘ir hayotiy vaziyatga tushib qolganlarga ixtisoslashgan muassasalarda vaqtincha boshpana berish;

– ijtimoiy-maishiy va hayot faoliyatini ta‘minlash uchun ijtimoiy-tibbiy masalalar va ijtimoiy-huquqiy himoya bo‘yicha maslahat berish;

– nogironlar, imkoniyati cheklangan shaxslarga, balog‘atga yetmagan huquqbuzarlarga kasbiy, ijtimoiy, ruhiy qayta tiklanishda yordam ko‘rsatish.

Aholiga ijtimoiy xizmat bepul va pulli ko‘rsatiladi. Keksa yoshdaligi, kasalligi, nogironligi, qarindoshlari yo‘qligi tufayli o‘ziga o‘zi xizmat ko‘rsatishga noqobil fuqarolarga, agar shunday fuqarolarning daromadi yashash minimumidan past bo‘lsa; qiyin hayot vaziyatiga tushgan shaxslarga; ishsizlik, tabiiy ofat, halokatdan jabr ko‘rganlarga; qiyin hayot vaziyatiga tushib qolgan balog‘atga yetmagan bolalarga bepul ijtimoiy xizmat ko‘rsatiladi.

Ijtimoiy xizmat ko‘rsatish muassasalari faoliyati qonunchilik hujjatlari asosida belgilanadi va tartibga solinadi.

Qonun hujjatlarida belgilangan tartibda **ijtimoiy xizmatlarga muhtoj deb topilgan shaxslar**, shu jumladan:

– o‘zgalarning parvarishiga muhtoj bo‘lgan yolg‘iz keksalar va yolg‘iz yashovchi keksalar;

– I va II guruh nogironlari, nogiron bolalar;

- muomalaga layoqatsiz va muomala layoqati cheklangan fuqarolar;
- ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklarga chalingan shaxslar;
- yetim bolalar va ota-ona qaramogʻidan mahrum boʻlgan bolalar aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalaridir.

Bugungi kunda jamiyatda kuzatilayotgan ijtimoiy hodisalardan kelib chiqib, muhtoj aholining ijtimoiy himoyasiga ustuvor eʼtibor berish, koʻrsatilayotgan ijtimoiy xizmat sifat va saviyasini koʻtarish, bu yoʻnalishda yangi uslub va mexanizmlar joriy etish maqsadida yangi ijtimoiy texnologiyalar qoʻllanilmoqda. Ularga:

- “tez ijtimoiy xizmat”ni tashkillashtirish;
- kunduzgi ijtimoiy xizmat koʻrsatish markazlarini yaratish;
- harakat vositalari, xizmat koʻrsatish prokat punktlarini ochish.

Ijtimoiy xizmat koʻrsatish tadbirlariga yangi ijtimoiy texnologiyalarni joriy qilishning asosiy maqsadi muhtoj aholining huquqlarini himoya qilish, ularga xavfsiz shart-sharoitlarni yaratish, ijtimoiy xizmatlar koʻrsatish orqali muhtoj aholining oʻz-oʻzini boshqarishda mustaqilligini saqlash, ularning hayot kechirish sifatini oshirish, idora va tashkilotlarning turli xil darajalarda ijtimoiy hamkorligini kuchaytirishdir.

Umuman olganda, ijtimoiy texnologiyalarning ijrosi uch bosqichdan iborat choralarni oʻz ichiga oladi:

- har bir ijtimoiy xizmatga muhtoj aholining holatiga individual yondashish;
- muhtoj aholining holatiga obʼyektiv baho berish;
- ularga sifatli ijtimoiy xizmat koʻrsatish.

Ijtimoiy taʼminot organlarining aholiga ijtimoiy xizmat koʻrsatish borasidagi faoliyatining muhim yoʻnalishlaridan biri idora va muassasalar, jamoat tashkilotlari, homiylar bilan ijtimoiy gʻamkorlik qilish hisoblanadi. Bu yoʻnalishda izchillik bilan faoliyat koʻrsatishning maqsadi, birinchidan, turli xil idoralar va muassasalar, jamoat tashkilotlarining ijtimoiy sohadagi faolligini oshirish, ikkinchidan, bu chora-tadbirlarni muvofiqlashtirib borish, uchinchidan, ijtimoiy sohaga yoʻnaltirilayotgan budjet mablagʻlariga qoʻshimcha tarzda mablagʻlarni

jalb qilish va bu orqali muhtoj aholiga ko'rsatilayotgan ijtimoiy himoya hamda ijtimoiy xizmat ko'rsatish choralarining ta'sirchanligini oshirishdir.

## **5.2. Ijtimoiy xizmatlar sohasidagi organlar va tashkilotlar tizimi**

Ijtimoiy xizmatlar sohasidagi organlar va tashkilotlar tizimiga quyidagilar kiradi:

- davlat boshqaruvi organlari;
- mahalliy davlat hokimiyati organlari;
- fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari;
- nodavlat notijorat tashkilotlari;
- ijtimoiy xizmatlar ko'rsatuvchi tadbirkorlik sub'yektlari.

### **Davlat boshqaruvi organlari o'z vakolatlari doirasida:**

- ijtimoiy xizmatlar sohasidagi davlat siyosatini amalga oshiradi;
- ijtimoiy xizmatlar sohasidagi davlat dasturlarini ishlab chiqadi va ularni amalga oshirishda ishtirok etadi;
- ijtimoiy xizmatlar standartlarini ishlab chiqadi;
- ijtimoiy xizmatlar monitoringi yuritilishini ta'minlaydi;
- ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarni aniqlaydi va ularning hisobini yuritadi, ularga tegishli ijtimoiy xizmatlar ko'rsatadi;
- aholini ijtimoiy xizmatlar va bunday xizmatlar ko'rsatish shartlari to'g'risida xabardor qiladi;
- aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarining ijtimoiy xizmatlarga bo'lgan ehtiyojlari tahlilini o'tkazadi;
- ijtimoiy xizmatlar sohasidagi organlar va tashkilotlarning faoliyatini takomillashtirish bo'yicha choralar ko'radi;
- ijtimoiy xizmatlar sohasida ilmiy tadqiqotlar o'tkazilishi, mutaxassislar tayyorlanishi, qayta tayyorlanishi va ularning malakasi oshirilishini tashkil etadi;
- ijtimoiy xizmatlar sohasidagi o'ziga qarashli tashkilotlarning faoliyatini muvofiqlashtirib boradi;

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi boshqa organlar va tashkilotlar bilan hamkorlik qiladi.

**Mahalliy davlat hokimiyati organlarining ijtimoiy xizmatlar sohasidagi vakolatlariga** quyidagilar kiradi:

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi davlat siyosatini amalga oshiradi;  
– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi davlat dasturlarini amalga oshirishda ishtirok etadi;

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi hududiy dasturlarni ishlab chiqadi, tasdiqlaydi va amalga oshiradi;

– ijtimoiy xizmatlar monitoringi yuritilishini ta'minlaydi;  
– ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarni aniqlaydi va ularning hisobini yuritadi, ularga tegishli ijtimoiy xizmatlar ko'rsatadi;

– aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarining ijtimoiy xizmatlarga bo'lgan ehtiyojlari tahlilini o'tkazadi;

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi davlat boshqaruvining hududiy organlari faoliyatini muvofiqlashtirib boradi;

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi boshqa organlar va tashkilotlar bilan hamkorlik qiladi.

**Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari o'z vakolatlari** doirasida:

– aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini qo'llab-quvvatlashga doir chora-tadbirlarni amalga oshiradi, ushbu maqsadlar uchun markazlashtirilgan holda ajratiladigan davlat mablag'laridan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda maqsadli va samarali foydalanilishini ta'minlaydi;

– boshqa organlar va tashkilotlar bilan birgalikda ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarni aniqlaydi;

– ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarning hisobini yuritadi;

– boshqa organlar va tashkilotlar, homiyar, boshqa shaxslar va resurslarni ijtimoiy xizmatlar ko'rsatishga jalb qilishga doir chora-tadbirlarni amalga oshiradi;

– ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslar qabulini amalga oshiradi, ularning arizalari, takliflari va shikoyatlarini ko‘rib chiqadi, tegishli axborot va zarur ma’lumotnomalarni taqdim etadi;

– fuqarolar yig‘inining ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash komissiyasi faoliyatini ta’minlaydi;

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi tegishli organlar va tashkilotlarning faoliyati ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi;

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi boshqa organlar va tashkilotlar bilan hamkorlik qiladi.

**Nodavlat notijorat tashkilotlarining ijtimoiy xizmatlar sohasidagi ishtiroki** quyidagilardan iborat:

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi davlat dasturlari va loyihalarni ishlab chiqish hamda amalga oshirishda ishtirok etishi;

– ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarni aniqlashi va ularning hisobini yuritishi;

– ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatishi yoki ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatilishiga ko‘maklashishi;

– aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarining ijtimoiy xizmatlarga bo‘lgan ehtiyojlarini aniqlash yuzasidan tadqiqotlar o‘tkazishi;

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi tegishli organlar va tashkilotlarning faoliyati ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirishi;

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi davlat ijtimoiy buyurtmalarini, subsidiyalari, grantlarini olishi;

– davlat xaridlari, korporativ xaridlar va boshqa xaridlar bo‘yicha tenderlarda (tanlovlarda) va birja savdolarida ishtirok etishi, shuningdek, qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish uchun davlat tomonidan moliyalashtirishning boshqa shakllarini olishi;

– ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatuvchi tadbirkorlik sub’yektlari bilan ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish, ijtimoiy xizmatlar sohasida boshqa ishlarni bajarish yoki loyihalarni amalga oshirish uchun shartnomalar tuzishi mumkin.

#### **Ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatuvchi tadbirkorlik sub’yektlari:**

– ijtimoiy xizmatlar sohasidagi davlat dasturlari va loyihalarni amalga oshirishda ishtirok etishi;

– ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarni aniqlashi va ularning hisobini yuritishi;

– ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatishi, shu jumladan, internat, tibbiy-ijtimoiy va ta’lim-tarbiya muassasalarini tashkil etish yo‘li bilan ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatishi, shuningdek, ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatilishiga ko‘maklashishi;

– aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarining ijtimoiy xizmatlarga bo‘lgan ehtiyojlarini aniqlash yuzasidan tadqiqotlar o‘tkazishi;

– davlat xaridlari, korporativ xaridlar va boshqa xaridlar bo‘yicha tenderlarda (tanlovlarda) va birja savdolarida ishtirok etishi;

– ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish, ijtimoiy xizmatlar sohasida boshqa ishlarni bajarish yoki loyihalarni amalga oshirish uchun shartnomalar tuzishi mumkin.

### **5.3. Ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish shakllari va turlari**

O‘zbekiston Respublikasining **“Keksalar, nogironlar va aholining boshqa ijtimoiy ehtiyojmand toifalari uchun ijtimoiy xizmatlar to‘g‘risida”gi Qonuniga muvofiq** ijtimoiy xizmatlar quyidagi shakllarda ko‘rsatiladi:

- ijtimoiy kuzatuv va maslahat berish xizmatlari;
- uyda parvarishlash bo‘yicha ijtimoiy xizmatlar;
- kunduzi va (yoki) qisqa muddat bo‘lish muassasalaridagi ijtimoiy xizmatlar;
- internat muassasalaridagi ijtimoiy xizmatlar.

**Ijtimoiy kuzatuv va maslahat berish xizmatlari** quyidagi turlarni o‘z ichiga oladi:



- ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish masalalari bo‘yicha maslahatlar berish, ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatuvchi tegishli organlar va tashkilotlarga yuborish;
- ishga joylashishda ko‘maklashish;
- homiylik va vasiylikni belgilash, farzandlikka olish, yetim bolalar va otana qaramog‘idan mahrum bo‘lgan bolalarni oilada tarbiyalash (patronaj), bolalar internati muassasalariga qabul qilishda ko‘maklashish;
- bolalar internati muassasalari tarbiyalanuvchisini oilaga qabul qilishga otanalar yoki ularning o‘rnini bosuvchi shaxslarni tayyorlash;
- uy-joy-maishiy jihatdan joylashishda va moddiy yordam olishda ko‘maklashish;
- protez-ortopediya buyumlari va rehabilitatsiya texnik vositalarini olishda ko‘maklashish.

**Uyda parvarishlash bo‘yicha ijtimoiy xizmatlar** quyidagi turlarni o‘z ichiga oladi:

- maishiy xizmat ko‘rsatish, shu jumladan, oziq-ovqat mahsulotlari, gigiyena tovarlari, dori vositalari va tibbiy buyumlarni xarid qilish hamda uyga yetkazib berish;
- ovqat tayyorlash, xonalarni yig‘ishtirish-tozalash, shaxsiy gigiyena tadbirlarini amalga oshirishda ko‘maklashish;
- zarur tibbiy yordam ko‘rsatilishida ko‘maklashish, tibbiy ko‘rsatmalarga ko‘ra protez-ortopediya buyumlari va rehabilitatsiya texnik vositalari bilan ta‘minlash.

**Kunduzi va (yoki) qisqa muddat bo‘lish muassasalaridagi ijtimoiy xizmatlar** quyidagi turlarni o‘z ichiga oladi:

- ijtimoiy xizmatlar oluvchilarga o‘ziga o‘zi xizmat ko‘rsatish, mustaqil ravishda harakatlanish va mo‘ljal olish, muomala qilish, o‘z xulq-atvorini nazorat qilish ko‘nikmalari, o‘qish yoki mehnat faoliyati uchun zarur bo‘lgan ko‘nikmalar, shu jumladan, rehabilitatsiya texnik vositalaridan foydalanishni o‘rgatish;

– oila a'zolari yoki boshqa qonuniy vakillariga sog'lig'ining holatida buzilishlar mavjud bo'lgan, nogiron shaxslarni parvarishlash, ular bilan muomalada bo'lish ko'nikmalari va uy sharoitida ularni rehabilitatsiya qilish asoslarini o'rgatish;

– ota-onalar yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxslarga bolalarni, shu jumladan, oilaga tarbiyaga qabul qilinadigan (patronat) yetim bolalarni va ota-ona qaramog'idan mahrum bo'lgan bolalar, farzandlikka olinadigan bolalarni parvarishlash va tarbiyalash ko'nikmalarini o'rgatish;

– ijtimoiy xizmatlarni oluvchilar uchun psixologik va ijtimoiy-pedagogik maslahatlar berish.

**Internat muassasalaridagi ijtimoiy xizmatlar** quyidagi turlarni o'z ichiga oladi:

– muntazam ravishda parvarishlashni ta'minlash, maishiy xizmat ko'rsatish, mebeli, ashyo-anjomlari, ko'rpa-yostig'i bo'lgan qulay xona berish, kiyim-bosh va poyabzal, boshqa eng zarur buyumlar bilan ta'minlash, yoshi va sog'lig'ining holatini inobatga olgan holda ovqatlanishni tashkil etish;

– birinchi tibbiy yordam ko'rsatish, dispanser ko'rigidan o'tkazish, zarur bo'lgan hollarda statsionarda davolanish uchun yuborish, tibbiy ko'rsatmalarga ko'ra dori vositalari, protez-ortopediya buyumlari va rehabilitatsiya texnik vositalari bilan ta'minlash;

– maxsus psixologik-pedagogik yordam ko'rsatish, hayotiy ko'nikmalarni rivojlantirish;

– qiziqishlarni shakllantirish va rivojlantirish uchun bo'sh vaqtni, klub va to'garaklar ishini tashkil etish;

– shaxslarning internat muassasalaridan chiqishi va ularning mustaqil hayot kechirishi yoki oilada yashashi uchun sharoitlar yaratish.

Internat uylari yashovchilarning turiga qarab: qariyalar va nogironlar internat uyi, 18 yoshdan 40 yoshgacha bo'lgan nogironlar internat uyi va "Mehnat faxriylari pansionati" kabi turlarga bo'linadi.

Qariya va nogironlarning internat uylari keksa fuqaro ayollar 55 yoshdan, erkaklar 60 yoshdan, 18 yoshdan katta bo'lgan I- va II-guruh nogironlari, nogironlar internat uyiga esa faqat 18 yoshdan 40 yoshgacha bo'lgan mehnatga layoqatsiz qonun bo'yicha bolasi yoki ota-onasi bo'lmagan I- va II-guruh nogironlari "Internat uylariga olish-olmaslikka doir tibbiy mezonlar" haqidagi ko'rsatmaga muvofiq qabul qilinadi.

Internat uylarining asosiy maqsad va vazifalari quyidagilardan iborat:

– qariyalar va nogironlarni qabul qilish, moddiy-maishiy ta'minlash, ularga uydagidek quyay hayot sharoitlarini yaratish;

– qariya va nogironlarga tasdiqlangan me'yor asosida mebel va uy jihozlari, kiyim-bosh va poyabzal, ko'rpa-yostiq bilan jihozlangan qulay yotoq joyi berish bilan maishiy xizmat ko'rsatish;

– ularning yoshi va sog'lig'iga qarab to'g'ri, jumladan, parhez ovqatlantirishni yo'lga qo'yish;

– qariya va nogironlarni shifokor ko'rigidan o'tkazish, maxsus tibbiy maslahatlarni amalga oshirish, shuningdek, zarur bo'lganda tibbiy-davolash muassasalariga yotqizish;

– muhtoj bo'lgan qariya va nogironlarni eshitish apparatlari, ko'zoynaklar, sun'iy ortopedik buyumlari bilan ta'minlash;

– madaniyat bo'limi bilan birgalikda qariya va nogironlarning sog'lig'i va yoshini hisobga olgan holda madaniy-ommaviy ishlarni amalga oshirish;

– nogironlarning ijtimoiy mehnat faoliyatini tiklash tadbirlarini ko'rish.

Internat uyida yashovchilar tibbiy mehnat ekspert komissiyasining mehnat tavsiyanomasi bo'yicha yoki internat uyining shifokori xulosasiga binoan tibbiy ishlab chiqarish mehnat ustaxonalari, yordamchi qishloq xo'jaligi, o'z-o'ziga xizmat qilish sohasida mehnat qilishlari mumkin. Bu ustaxonalar va yordamchi qishloq xo'jaligida ishlagan qariya va nogironlarga bajargan ishining 50 foiziga ish haqi to'lanadi, qolgan qismi esa maxsus mablag' smetasi hisobiga o'tadi. Bu mablag' qo'shimcha madaniy, maishiy ishlar va oziq-ovqatlarga sarflanadi.

Qariya va nogironlar internat uyidan vaqtincha ketishi bosh shifokor ruxsati

bilan bir oydan ortiq bo'lmagan muddatga belgilanadi. Bu ruxsat shifokor roziligiga asosan shu qariya va nogironning parvarishi uchun uning qarindosh-urug'lari yoki boshqa shaxslaridan yozma ravishda ariza mavjud bo'lganda hal qilinadi.

Bugungi kunda aholining keksayish jarayoni avj olgan iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda qariyalar uchun qurilgan maxsus uylarga alohida e'tibor berilmoqda. Qariyalar uyi oilada yashash imkoniyatiga ega bo'lmagan va muntazam parvarishga muhtoj keksayib qolgan fuqarolar uchun ijtimoiy rivojlantirish muassasasidir. Qariyalar uyida istiqomat qilish sabablari uch turga ko'ra guruhlanadi: ijtimoiy, psixologik va tibbiy-ijtimoiy. Ijtimoiyga ko'pincha turar-joyning yo'qligi yoki uni yo'qotish xavfi, pensiyaning minimal miqdori kiradi. Psixologik sabablar ancha murakkab: avvalo, bir-birini yoqtirmaslik va buning oqibatida oilada yaqinlari va tug'ishganlari bilan yashashlikning mumkin bo'lmay qolishligi. Tibbiy-ijtimoiy sabablar ko'pchilik keksa kishilar, ayniqsa, yolg'izlari muntazam tibbiy nazorat va parvarish, ruhiy qo'llab-quvvatlash va yordamga muhtoj ekanliklari hisoblanadi.

Yolg'iz bolalarga doimiy ijtimoiy-tibbiy xizmat ko'rsatishda bolalar uylarining o'рни katta. Bolalar uyi ota-onasidan ajralgan, yolg'iz ota-onalar bolasini, shuningdek, davlat yordamiga muhtoj (ota-onasi kasal, ota-onalik huquqidan mahrum etilganlar bolasi) bolalar uchun davlat tarbiya muassasasi hisoblanadi. Yetim bolalar uchun mo'ljallangan bolalar muassasasi turli nom bilan ko'plab mamlakatlarda qadimdan mavjud. Hozirgi kunda bolalar uyining asosiy turi quyidagilar: maktabgacha (3-7 yosh) va maktab (7-18 yosh). Bulardan tashqari hozirgi kunda nogiron bolalar uchun alohida bolalar uylari mavjud. Maktabgacha bolalar uyida guruhlar bolalarning yoshiga ko'ra shakllantiriladi. Mazkur bolalar uyida tarbiyalanuvchilar uchun savod chiqarish, sport bilan chiniqish va boshqa mashg'ulotlar o'tkazish, xususan, musiqa bilan shug'ullanish, rasm chizish, texnikaviy ijod uchun barcha sharoitlar yaratilgan.

Dunyoning ko'pchilik mamlakatlarida bolalarni tug'ilgan kundan to 3 yoshga to'lgunga qadar tarbiyalashga mo'ljallangan davlat, jamoatchilikka qarashli muassasalar ham mavjud. Bunday bolalar uyiga yetim, yolg'iz onalarning bolalari, shuningdek, ota-onalik huquqidan mahrum etilgan yoki jazoni o'tayotgan ota-onalarning bolalari qabul qilinadi. Ota-onasi noma'lum bolalarga familiya, ism

beriladi va qabul qilinganlik to'g'risidagi dalolatnoma asosida fuqarolik holatini qayd etish daftariga yozib qo'yiladi. Bolalar uyiga kelgan yoki undan ketgan bolalar haqidagi ma'lumot manzillar byurosiga yuboriladi hamda ixtiyoriy ravishda topshirilgan bolalar istalgan vaqtda o'z ota-onalariga qaytarilishi mumkin. Ta'kidlash joizki, bolalar uyida bolalarga tibbiy xizmat ko'rsatiladi, ular samarali ovqatlanadi, parvarishlanadi. Bola uch yoshga to'lgandan so'ng maktabgacha bolalar uyiga o'tkaziladi.

#### **5.4. Ijtimoiy xizmatlar ko'rsatishni tashkil etish bosqichlari**

Ijtimoiy xizmatlar ko'rsatishni tashkil etish quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

- ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarni aniqlash;
- ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarning turmushi holatini baholash;
- ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturini ishlab chiqish va amalga oshirish (zarur bo'lgan hollarda);
- ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturi monitoringi.

Ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarni quyidagi manbalar asosida aniqlash mumkin:

- uyma-uy yurish chog'ida;
- jismoniy va yuridik shaxslar tomonidan berilgan axborot asosida;
- ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxs mustaqil ravishda murojaat etganda.

Ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxslarning turmushi holatini baholash ijtimoiy xizmatlar ko'rsatuvchi tegishli organlar va tashkilotlar tomonidan o'tkaziladi.

Ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxsning turmushi holatini baholashdan o'tkazish uchun mazkur shaxs yoki uning qonuniy vakilining yozma arizasi asos bo'ladi.

Ijtimoiy xizmatlarni oluvchilar yoki ularning qonuniy vakillari ijtimoiy xizmatlarga muhtojligi va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish shartlari to'g'risida qaror qabul qilinishi uchun ahamiyatga ega bo'lgan axborotni taqdim etishi shart va ular taqdim etilgan axborotning to'g'riligi uchun javobgar bo'ladi.

Ijtimoiy xizmatlar ko'rsatuvchi organlar va tashkilotlar ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxsning turmushi holatini baholash natijalariga ko'ra shaxsni ijtimoiy xizmatlarga muhtoj deb topish to'g'risida yoki ijtimoiy xizmatlar ko'rsatishga doir arizani rad etish haqida qaror qabul qiladi.

Shaxsni ijtimoiy xizmatlarga muhtoj deb topish to'g'risida qaror qabul qilingan taqdirda shaxs ijtimoiy xizmatlarni oluvchilar ro'yxatiga kiritiladi va unga maslahatlar beriladi, zarur bo'lgan hollarda, ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturi ishlab chiqiladi yoki tegishli hujjatlar ijtimoiy xizmatlar ko'rsatuvchi boshqa vakolatli organlar va tashkilotlarga yuboriladi.

Ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturini ishlab chiqish uchun ijtimoiy xizmatlarga muhtoj shaxsning turmushi holatini baholash natijalari asos bo'ladi.

Ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturini ishlab chiqish ijtimoiy xizmatlar ko'rsatuvchi organlar va tashkilotlar mutaxassisleri tomonidan amalga oshiriladi.

Ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturi ijtimoiy xizmatlar shakllari, turlari, ularning hajmi, davriyligini, bunday xizmatlar ko'rsatish shartlari va muddatlari, shuningdek, mas'ul shaxslar to'g'risidagi ma'lumotlarni o'z ichiga oladi.

Ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturi ijtimoiy xizmatlarni oluvchi yoki uning qonuniy vakili ishtirokida ishlab chiqiladi.

Ijtimoiy xizmatlarni oluvchi yoki uning qonuniy vakili ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturiga muvofiq beriladigan ijtimoiy xizmatlarni olishdan to'liq yoki qisman voz kechishga haqli.

Ijtimoiy xizmatlarni oluvchi yoki uning qonuniy vakili ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturini bajarishdan yozma ravishda to'liq yoki qisman voz kechgan taqdirda, ijtimoiy xizmatlar ko'rsatuvchi organlar va tashkilotlar ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturi yoki uning bir qismi bajarilmaganligi uchun javobgar bo'lmaydi.

Ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturida ko'rsatilgan axborot maxfiydir va u ijtimoiy xizmatlarni oluvchi yoki uning qonuniy vakilining yozma roziligisiz tarqatilishi mumkin emas.

Ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturi monitoringi ijtimoiy xizmatlar samaradorligini aniqlash, yakka tartibdagi dasturni qayta ko'rib chiqish yoki uni tugatish maqsadida amalga oshiriladi.

Ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturini qayta ko‘rib chiqish ijtimoiy xizmatlar oluvchining turmushi holati o‘zgarishi munosabati bilan amalga oshiriladi.

Ijtimoiy xizmatlarni oluvchilar yoki ularning qonuniy vakillari ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatishga ehtiyoj tug‘diradigan turmush holatidagi o‘zgarishlar to‘g‘risida ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatuvchi organlar va tashkilotlarni o‘z vaqtida xabardor qilishi shart.

Ijtimoiy xizmatlarning yakka tartibdagi dasturi tugatilishi uchun quyidagilar asos bo‘ladi:

- ijtimoiy xizmatlarni oluvchining turmushi holatini yengib o‘tganligi;
- ijtimoiy xizmatlarni oluvchining bunday xizmatlarni olishni rad etganligi;
- ijtimoiy xizmatlarni oluvchining boshqa yashash joyiga ko‘chib o‘tganligi;
- ijtimoiy xizmatlarni oluvchining vafot etganligi;
- noto‘g‘ri yoki buzib ko‘rsatilgan ma’lumotlar aniqlanganligi;
- ijtimoiy xizmatlarni oluvchining qamoqqa olinganligi;
- ijtimoiy xizmatlarni oluvchining oilaviy holati o‘zgarganligi oqibatida uning turmushi holati yaxshilanganligi;
- ijtimoiy xizmatlarni oluvchining yashash joyida uzoq muddat bo‘lmaganligi.

### **5.5. Ijtimoiy xodim va uning vazifalari**

Aholiga ijtimoiy xizmat bevosita ijtimoiy xodimlar orqali amalga oshiriladi. Ijtimoiy xodim keksalar, mehnatga yaroqsiz fuqarolarga qarovchi mutaxassis hisoblanadi. G‘arbiy Yevropaning rivojlangan mamlakatlarida ijtimoiy mutaxassislar XIX asr o‘rtalaridan oliy va o‘rta maxsus ta’lim yurtlarida, diniy muassasalarda tayyorlana boshlagan.

Odatda, ijtimoiy xizmatlar hamma uchun mumkin bo‘lgan ish hisoblanadi. Bu xodimlarning kasbiy malakasini talab etmaydi va ijtimoiy foydali hisoblanadi. Ijtimoiy xizmatlarning farqli jihatlari quyidagilar hisoblanadi:

- ishsizlar uchun maxsus mo‘ljallangan vaqtinchalik ish o‘rinlarini yaratadi;
- zarur hollarda bunday ish o‘rinlari miqdorini kam sarf qilgan holda sezilarli oshirish mumkin;
- xodimlar ommaviy tarzda ishdan bo‘shatilgan hollarda ish miqdori va

hajmini tez oshirish mumkin;

– to‘liq bo‘lmagan ish kuni va moslashuvchan jadvalli ishlarni tashkil qilish mumkin;

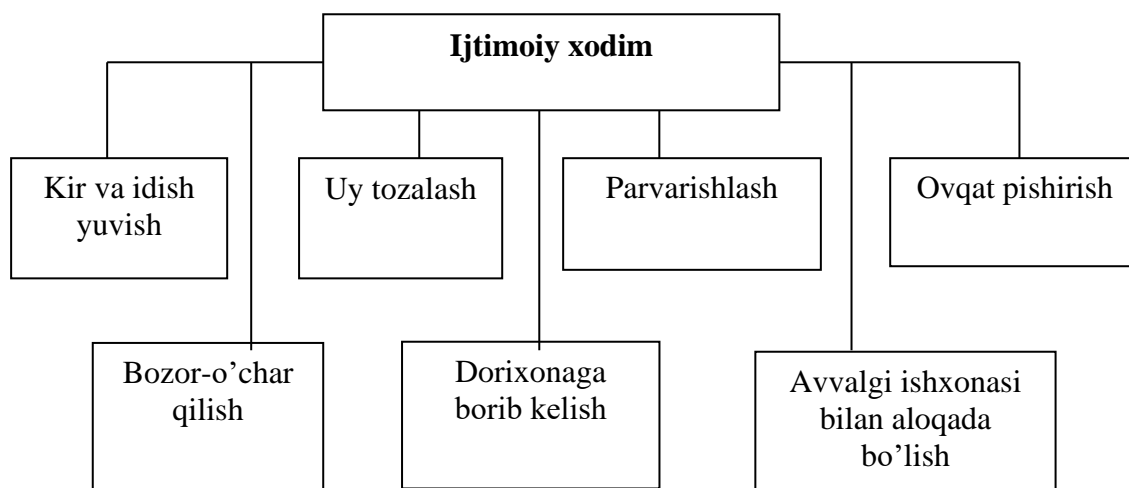
– bunday ish o‘rinlari mintaqa uchun iqtisodiy, ijtimoiy va ekologik foydali hisoblanadi;

– o‘qishni tugatgan va o‘ziga doimiy ish topa olmagan yoshlar uchun ishga joylashish imkonini beradi.

Ijtimoiy xodim bo‘lib ishlash istagini bildirgan fuqarolar bilan muddatli mehnat shartnomasi tuziladi, bunday bitim tuzishga ustuvor huquqdan ishsizlik bo‘yicha moddiy yordam olmaydigan ishsiz fuqarolar foydalanadi.

Ijtimoiy xodimning lavozim majburiyatiga yolg‘iz keksalar va xizmat ko‘rsatish hududida yashovchi fuqarolarni aniqlash kiradi. Ijtimoiy xodimlar ularning uyiga tushliklar, oziq-ovqat mahsulotlari, dori-darmonlar, sanoat mollari va boshqa tovarlarni yetkazib beradi, xonani yig‘ishtirish, yuvishga, yuviladigan ro‘zg‘or buyumlari, ust-boshlarini kirxonalarga, kimyoviy tozalashga topshirishga ko‘maklashadi, uy-ro‘zg‘or anjomlarini ta‘mirlashda, maishiy xizmat va boshqa xizmatlarga haq to‘lashda ko‘maklashadi. Shuningdek, ular shifokorga borgungacha xizmatlarni (harorat o‘lchash, xantal qo‘yish, isitgich tayyorlash, uyga shifokor chaqirishni) amalga oshiradi, turar-joyini ta‘mirlash, hovli-bog‘ga ishlov berish, yoqilg‘i bilan ta‘minlash va hokazolarni tashkillashtiradi. Shular bilan bir qatorda, ijtimoiy xodim yordam ko‘rsatish, qo‘llab-quvvatlash, tashkilotchilik ham qilishi mumkin, u sanitariya-gigiyena talablarini uy sharoitida keksa va mehnatga yaroqsizlarga tatbiq etish, keksa yoshdagi shaxslar bilan ishlash xususiyatlarini o‘zlashtirgan bo‘lishi kerak.





**Rasm. Ijtimoiy xodim vazifalari**

Ijtimoiy xizmatlar mavjud bo'lgan mamlakatlarda ijtimoiy xodimlar tasarrufidagi vositalar majmuyi quyidagilardan iborat:

– pul yordami tizimi mehnatga qobiliyatsiz kishilar, muhojirlar va qochoqlarga doimiy, vaqtinchalik, bir yo‘la va maqsadli moddiy yordamlarni o‘z ichiga oladi;

- natura ko‘rinishidagi yordam tizimi;
- tibbiy xizmat tarzidagi yordam tizimi;
- ijtimoiy muassasalarni tashkillashtirish;
- psixologik maslahatlar va mashqlar;
- o‘qitish va qayta tayyorlash kurslari (asosan, muhojirlar uchun).

Bu vositalardan samarali foydalanish tegishli tashkiliy tuzilma bo‘lgandagina mumkin.

Ta’kidlash lozimki, ijtimoiy xodim xizmatlarni loyihalashtirish jarayonida bevosita ijtimoiy ishlar bilan shug‘ullanuvchi xizmat bo‘linmalari: “ijtimoiy homiyalar” lavozim jadvali, ruhiy yordam xizmati xodimi, ishga joylashtirish xodimi; ijtimoiy yordamga muhtojlar haqida ma’lumot to‘plash xizmati va shunday yordam samarasini baholash; umumiy qarorlar qabul qilish, mutaxassislar moddiy resurslarini taqsimlash vazifasini bajaruvchi boshqarish xizmati kabi modellardan foydalanishi mumkin.

Aholiga xizmat ko‘rsatishda ijtimoiy xodimning odobi muhim ahamiyat kasb etadi. Ta’kidlash joizki, ijtimoiy xodim odobi odob me’yorlari majmuyi hisoblanib, ijtimoiy xodimlar va ular faoliyatini tartibga soluvchi jamiyat

tomonidan tuziladi. Bu me'yorlar olti guruhga ajraladi:

1. Ijtimoiy xodim xulqi va qiyofasi (xulqning oliy namunalari, ijtimoiy xodimga munosib bo'lganlariga amal qilish; o'z kasbiy malakasini takomillashtirish; ijtimoiy xodim kasbiy majburiyatlarini to'g'ridan-to'g'ri o'z majburiyatlari sifatida qarash; o'z xulq-atvorini kasbiy vijdonlikning yuqori namunalari bilan qiyoslash; ilmiy tadqiqotlar olib borishda tegishli shartnomalarga amal qilish).

2. O'z mijozlariga bo'lgan munosabati (mijozlarga munosabat bo'yicha mas'uliyatni o'zining to'g'ridan to'g'ri mas'uliyati sifatida qarash; ularda yuqori darajada mustaqillikning yuzaga chiqishiga ko'maklashish; mijozlardan olingan ma'lumotlarni tarqatmaslik; ko'rsatilayotgan yordam va mijozlar imkoniyatidan kelib chiqib, gonorar belgilash).

3. Hamkasblariga bo'lgan munosabati (o'z hamkasblariga hurmat va ishonch bilan munosabatda bo'lish; ularning mijozlari bilan kasbiy to'la safarbar holda ish olib borish).

4. Hamkorlik qiladigan tashkilotlariga munosabati (tegishli tashkilotlar oldidagi majburiyatlariga sodiq bo'lish).

5. O'z kasbiga bo'lgan munosabati (o'z kasbi ijtimoiy ahamiyatini tushunishga ko'maklashish; o'z ijtimoiy yordamini aholi keng qatlamiga yetib boradigan tarzida bo'lishiga erishish; o'z kasbiy faoliyatida bilimlardan faol foydalanish).

6. Jamiyatga bo'lgan munosabati (umumiy farovonlik oshishiga hissa qo'shish).

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Ijtimoiy xizmatning asosiy maqsadini ayting.
2. Ijtimoiy xizmatlarning asosiy vazifalarini sanab bering.
3. Aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatishning asosiy tamoyillarini aytib bering.
4. O'zbekiston Respublikasining "Keksalar, nogironlar va aholining boshqa ijtimoiy ehtiyojmand toifalari uchun ijtimoiy xizmatlar to'g'risida"gi qonunini mazmun-mohiyatini tushuntirib bering.
5. Ijtimoiy xizmatlarga muhtoj deb topilgan shaxslarga kimlar kiradi?

## **6-bob. IJTIMOYIY SUG'URTA TIZIMI VA UNI ISLOH QILISH**

### **6.1. Ijtimoiy sug'urtaning mohiyati va shakllari**

Ijtimoiy sug'urta aholini mehnatga layoqatlilik va daromadlarni yo'qotish bilan bog'liq turli xatarlardan ijtimoiy muhofaza qilish shaklidir. Ijtimoiy sug'urtaga xos xususiyat uning davlat ko'magida ish beruvchilar va xodimlarning maqsadli badallari, maxsus budjetdan tashqari jamg'armalar hisobidan moliyalanishi hisoblanadi.

Aytish mumkinki, ijtimoiy sug'urta aholini ijtimoiy muhofaza qilishning zamonaviy tizimi hisoblanib, unga davlat ijtimoiy sug'urtalarining yaxlitligi, ijtimoiy yordamning turli shakllari kiradi.

Ijtimoiy sug'urta ikkita asosiy vazifani hal qilishga, birinchidan, xodimlarning mehnatga layoqatliligini tiklash va saqlash, shu jumladan, mehnatni muhofaza qilish va uning xavfsiz shart-sharoitlarini ta'minlash bo'yicha profilaktika va rehabilitatsiya choralarini amalga oshirishga, ikkinchidan, mehnatga layoqatligini yo'qotgan yoki unga ega bo'lmagan shaxslarning moddiy ta'minlanganligini kafolatlovchi chora-tadbirlarni amalga oshirishga yo'naltirilgan.

Ijtimoiy sug'urtaning zamonaviy shakllari orasida majburiy, ixtiyoriy va korporativ turlari mavjud.

**Majburiy ijtimoiy sug'urta** mehnatga layoqatlilik (kasallik, baxtsiz hodisa, qarilik) yoki ish joyini yo'qotish tufayli daromaddan (ish haqi) mahrum bo'lish hollarida qo'llaniladigan amaldagi qonunchilikda belgilangan ijtimoiy kafolatdir. Ularni beruvchi moliyaviy manbalar ish beruvchilar va xodimlarning sug'urta badallari, shuningdek, budjet mablag'laridir. Sug'urtaning ushbu turiga xos huquqiy jihat yo'qotilgan ish haqi va boshqa mehnat daromadlarining o'rnini qoplashdir.

**Ixtiyoriy ijtimoiy sug'urta** davlatning sug'urta yordami mavjud bo'lmagan hollarda jamoaviy javobgarlik va o'z-o'ziga yordam tamoyiliga asoslangan. U shaxsiy va jamoaviy bo'lishi mumkin hamda baxtsiz hodisalar oqibatlaridan tibbiy va pensiya ta'minotini ko'zda tutadi. Bu turdagi sug'urtalashning moliyaviy

manbalarini xodimlar va ish beruvchilarning badallari tashkil qiladi. Ixtiyoriy ijtimoiy sugʻurtani majburiy sugʻurtaga muqobil deb emas, balki qoʻshimcha deb tushunish kerak. Ushbu jamgʻarmalarning bir-birini toʻldirishi bir turdagi sugʻurta kamchiliklarini boshqa turdagisining afzalliklari bilan toʻldirish imkonini beradi.

**Korporativ sugʻurta** ish beruvchilarning daromadlari hisobidan shakllantiriladigan ijtimoiy muhofaza tizimi boʻlib, u xodimlarning ijtimoiy ehtiyojlarini (tibbiy yordam, sogʻlomlashtirish, turar joy, transport va oʻquv xarajatlari, madaniyat sohasidagi xizmatlar, pensiya toʻlovlari) qondirishga yoʻnaltiriladi.

Sanab oʻtilgan sugʻurta turlari orasida moliyaviy mablagʻlar hajmi, qamrovining ommaviyligiga va xizmatlarining rang-barangligiga koʻra asosiysi majburiy ijtimoiy sugʻurta hisoblanadi (eng avvalo, pensiya, tibbiy sugʻurta, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, ishsizlik va boshqa ijtimoiy xatarlardan sugʻurtalashdir). Rivojlangan mamlakatlarda ijtimoiy sugʻurtaning bu turi, odatda ijtimoiy himoya maqsadlari xarajatlarining 60-70 foiziini, YaIMning taxminan 15-20 foizini tashkil etadi.

Jahon tajribasi shuni koʻrsatadiki, ijtimoiy sugʻurta tizimi bozor iqtisodiyoti sharoitida ijtimoiy himoyaning asosiy institutlaridan biridir. Shu munosabat bilan xodimlarni ijtimoiy sugʻurta qilish boʻyicha xarajatlarni ishchi kuchini tiklash va ularning mahsulot tannarxiga kiritish uchun huquqiy tan olinishi (yaʼni, xarajatlarning ushbu turi soliq xarakterini tan olish) muhim ahamiyat kasb etadi.

Har qanday sugʻurta turining mohiyati ijtimoiy xatarning muayyan shakliga taʼsir koʻrsatuvchi, imkon qadar koʻp sonli subʼyektlar (yuridik va jismoniy shaxslar) orasida uning salbiy oqibatlarini taqsimlash yordamida moddiy yoʻqotishlar xatarini kamaytirish va oʻrinini qoplashdan iborat. Shu maqsadda mazkur shaxslar moddiy yoʻqotishlarga olib keluvchi sugʻurta holatlari sodir boʻlganda, maqsadli foydalanish uchun pulli (moddiy) resurslarni shakllantiradi (sugʻurta turlarining tasnifi 6.1-rasmda keltirilgan).

Ijtimoiy sugʻurta shakllari sugʻurtaning himoyalash obʼyektlariga ishlaydigan aholining ish haqi (daromadlari) yoʻqotilishi va davolanish bilan bogʻliq

qo‘shimcha xarajatlarning yuzaga kelishi xatariga kiradi. Yollanma mehnat bilan shug‘ullanadigan shaxslarning kelib chiqishi, moddiy ta‘minlanmaganligining vujudga kelish sabablari o‘xshash bo‘lgan ijtimoiy munosabat turlari, sub‘yektiv tarkibi va doirasi **“ijtimoiy xatar”** deb ataladigan universal ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy kategoriyaga birlashadi. Ijtimoiy xatar holati quyidagilar oqibatida yuzaga keladi:

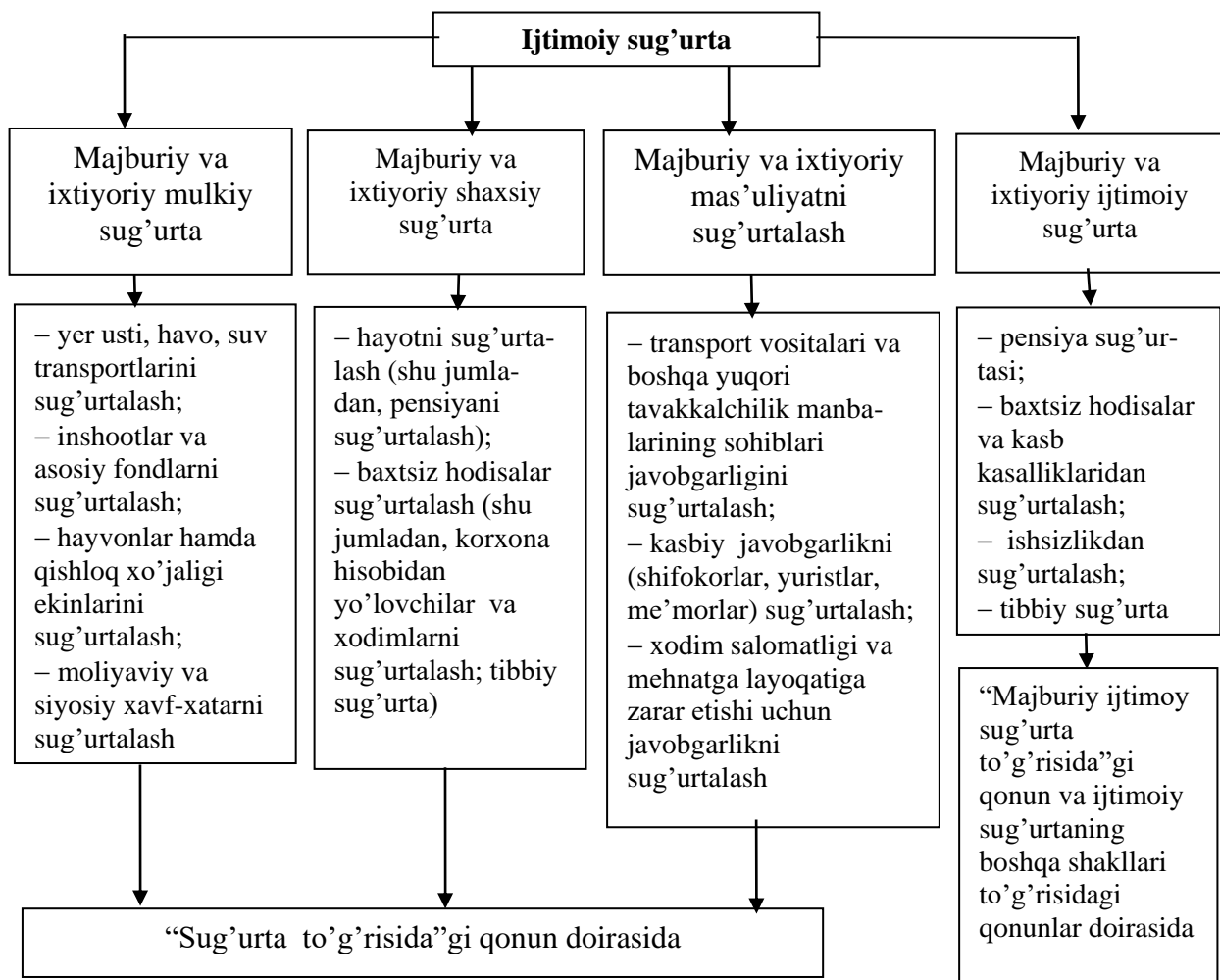
– mehnatga layoqatning yo‘qolishi (kasallik, baxtsiz hodisa, farzand tug‘ilishi va uni parvarishlash, keksalik oqibatida);

– mehnatga talabning yo‘qligi (ishsizlik).

Shu tarzda ijtimoiy xatar deyilganda, ob‘yektiv, ijtimoiy ahamiyatli sabablarga ko‘ra ish haqi yoki mehnat daromadining yo‘qotilishi, shuningdek, davolanish va ijtimoiy xizmatlarga qo‘shimcha xarajatlar qilish zarurati paydo bo‘lishi tushuniladi.

Kasallik, nogironlik, ishsizlik tufayli ta‘minlanmaganlik, ishlab chiqarish jarayonida qatnasha olmaslik va natijada ish haqidan mahrum bo‘lish hollari individ uchun tasodifiy bo‘lib tuyulsa-da, umuman iqtisodiyot uchun doimiy va ommaviy holatdir.

Ushbu holatlar tufayli ijtimoiy xatarli vaziyatlarning vujudga kelish ehtimoli (bemorlar, nogironlar, halok bo‘lganlar, pensionerlar) miqdor jihatidan va ularning qiymat ko‘rsatkichlari (kasallikning davomiyligi, nogironlik kelib chiqqan o‘rtacha yosh, qonun bilan belgilangan pensiya yoshi) jihatidan ham baholanishi va taxmin qilinishi mumkin.



**6.1-rasm. Sug'urta turlarining tasnifi**

**Ijtimoiy xatarli holatlar** deganda, ijtimoiy tavsifi tufayli vujudga keladigan va ulardan yuqori darajada ishonchli individual himoyalaniş imkoniyati bo'lmagan holatlar tushuniladi. Chunki ular ob'yektiv ijtimoiy-iqtisodiy tavsifga ega shart-sharoitlarning murakkab majmuasi bilan izohlanib, amalda deyarli alohida shaxs ixtiyoriga bog'liq bo'lmaydi. Kishilarning jamiyat va davlatdagi faoliyati uchun o'zaro javobgarligiga oid ushbu nuqtayi nazar ma'lum turdagi ijtimoiy xatarlar yuzaga kelganida, ularning normal, maqbul ijtimoiy holati mezonlarini belgilash zaruratini keltirib chiqaradi. Aksincha, xatarlardan biri tufayli vujudga kelgan normal holatdan jiddiy og'ish g'ayri - oddiy deb hisoblanadi, biroq u himoyalaniş, ijtimoiy kafolatlarni talab etadi. Shu munosabat bilan ijtimoiy xatarlar va ijtimoiy kafolatlar dixotomik juftlik deb hisoblanadi, bunda ijtimoiy xatarlar manfiy, ijtimoiy kafolatlar esa ijobiy kattalikdir.

Shu tarzda ijtimoiy xatarlar odamlarning salomatligiga zarar yetganda, mehnatga layoqati yo‘qolganda yoki mehnatga talab yo‘q bo‘lgan hollarda (ishsizlik), normal ijtimoiy holatining buzilishi omillari bo‘lib, ular ish bilan band bo‘lgan aholining ish haqi yo‘qolishi, davolash bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlar bilan bog‘liq bo‘lgan moddiy ta‘minlanmaganligi bilan birga kechadi. Oilalar uchun esa boquvchisi yo‘qolgan hollarda daromad manbayidan mahrum bo‘lishni anglatadi.

Ijtimoiy xatarlar ob‘yektiv tavsifga ega bo‘lgani bois ularni himoyalash mexanizmi ham shunday tavsifga ega bo‘lishi kerak, ya‘ni ulardan sug‘urtalanish majburiy bo‘lishi (qonunga ko‘ra), barcha ishlovchilarni qamrab olishi, moliyaviy yuklama uchun esa asosiy ijtimoiy sub‘yektlar – ish beruvchi va ishlovchilar birgalikda javobgar bo‘lishi lozim.

Bunda ijtimoiy sheriklarning moliyaviy ishtiroki ulushi turlicha bo‘lishi mumkin, ammo har bir taraf muayyan iqtisodiy, ijtimoiy shart-sharoitlar, madaniy va psixologik an‘analarni hisobga olgan holda moliyaviy javobgarlikning mutanosib nisbatini topishga intiladi.

Ijtimoiy xatarlar har qanday jamiyatda uchraydi. Shunga qaramay, sotsialistik jamiyatda ular tan olinmas edi. Buning sababi shunda ediki, faoliyatning barcha sohalariga oid iqtisodiy va ijtimoiy ko‘rsatkichlar oldindan topshirilgan va belgilangan. Markazlashtirilgan rejali xo‘jalik yuritish usulida xatarlar ma‘muriy-rejali boshqaruv usuliga zid kategoriya sifatida amal qilar edi. Shu sababli sug‘urta xatarlariga, odatda, tabiat bilan bog‘liq voqealar kirar edi: tabiiy ofatlar, yong‘inlar va h.k. Shu bilan birga, ijtimoiy xatarlar ham mohiyatiga ko‘ra o‘zgacha, umuman olganda, kichikroq bo‘lar edi. Markazlashtirilgan rejali tizim ijtimoiy turmush faoliyati sharoitlarini standartlashtirar, ya‘ni minimallashtirar edi. Ayni paytda barqarorligini saqlar edi. Sotsialistik davlat asosiy ish beruvchi va ishlab chiqarish vositalarining egasi bo‘lgani holda iqtisodiy va ijtimoiy barqarorlik kafolatlarini ta‘minlar edi, ya‘ni iqtisodiy va ijtimoiy xatarlar uchun javobgarlikni o‘z zimmasiga olar edi. Mulkchilik va xo‘jalik yuritishning xususiy shakllari rivojlanishi barobarida davlat ijtimoiy ta‘minot sohasi va uning imkoniyatlari

muqarrar ravishda qisqarib boradi. Iqtisodiy va ijtimoiy sohada xatarlar darajasi o'sishini bizning shart-sharoitimizdagi tabiiy, qonuniy jarayon deb, iqtisodiy erkinlikning "teskari tarafi" deb ta'riflash mumkin.

Bunday sharoitda davlatning ijtimoiy himoya borasidagi roli va imkoniyatlari boshqacha xarakterga ega bo'ladi. Davlat xatti-harakati aholining kam himoyalangan qatlamlari – nogironlar, bolalar va qariyalarga yo'naltiriladi. Mehnat bilan band aholiga kelsak, ularni ijtimoiy himoyalash ularning o'zlari va ish beruvchilarga bog'liq bo'lib qoladi. Bunga ishlovchilar va ish beruvchilarning moliyaviy resurslarini shakllantirishda ishtirok etishi, ushbu resurslarni tasarruf etish bo'yicha vazifalarni ishchilar va ish beruvchilarning vakolatli vakillariga o'tkazish, shuningdek, sug'urta to'lovlari miqdorining sug'urta badallari miqdori va to'lash davri (hajmi)ga bog'liqlini belgilash orqali erishiladi.

Bunday yondashuv bozor iqtisodiyoti rivojlangan ijtimoiy tizimga, ijtimoiy siyosat tabiatiga xos bo'lib, u quyidagi tamoyillar asosida shakllanadi:

– yollanma ishchilar, ularning ish beruvchilari, ish bilan band bo'lgan aholi boshqa toifalarining ijtimoiy himoyaning maqbul darajasini moliyaviy ta'minlash uchun javobgarligi;

– ish bilan band aholi va ish beruvchilarning kamroq darajada ijtimoiy himoyalangan ishchilar va ularning oilalarini birgalikda qo'llab-quvvatlashi (sog'lom odam kasal odam uchun haq to'laydi, yuqori daromadli xodimlar kam daromadli xodimlarga birgalikda yordam ko'rsatadi);

– optimal qo'llab-quvvatlash, ya'ni u solidar qo'llab-quvvatlash darajasini belgilaydi va uning miqdorini qat'iylashtirib qo'yadi.

Bu borada yuz yildan ortiq jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy xatarning aniq turlarini himoyalash ijtimoiy sug'urtaning alohida yo'nalishlari (sektorlari) doirasida samarali tashkil etilishi mumkin:

– pensiyaga oid (keksalikka ko'ra, nogironlik, boquvchisini yo'qotish);

– tibbiy (tibbiy yordam haqini to'lash), shu jumladan, vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik;

– ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa (ishlab chiqarishda jarohatlanish), kasb



kasalliklari, ishlab chiqarishda halok bo‘lganlar qaramog‘idagilarga pensiyalar;

– ishsizlik holati (ishsizlik bo‘yicha nafaqa, qayta o‘qitish va ishga joylashtirish).

Ijtimoiy sug‘urtaning bu tarzda taqsimlanishining maqsadga muvofiqligi ijtimoiy xatarlarning himoyalaniishi lozim bo‘lgan turli tabiatiga, sug‘urtalanuvchilarning qondiriladigan ehtiyojlariga, shu bilan birga, sug‘urta qilish turlarining huquqiy tartibga solinishiga bog‘liq.

Yuqoridagilardan quyidagicha xulosa chiqadi: **ijtimoiy sug‘urta predmeti** deganda, sub’yektlarning ish bilan band bo‘lgan aholini ijtimoiy xatarlardan himoyalashga mo‘ljallangan moliyaviy mablag‘larni shakllantirish va tasarruf etish, shuningdek, tibbiy va reabilitatsiya yordamini tashkil etish bo‘yicha iqtisodiy va huquqiy munosabatlar tushuniladi.

Ijtimoiy xatar mazmuni (tabiati) va uning yuzaga kelish ehtimoli darajasi uni kamaytirish (minimallashtirish) bo‘yicha profilaktika chora-tadbirlari tizimini ishlab chiqish, kompensatsiya tadbirlari turlari va ko‘lamini baholash (tibbiy xizmatlar, yo‘qotilgan ish haqi o‘rnini qoplovchi kompensatsiya to‘lovlari) imkonini beradi.

Ijtimoiy xatarni quyidagi ko‘rsatkichlar yordamida o‘lchash mumkin:

– xatar holatlarining kelib chiqishi davriyligi;  
– xatar holati yuzaga kelganda, ijtimoiy kafolatlar darajasi;  
– sug‘urta tashkilotlari uchun kompensatsiya to‘lovlari moddiy xarajatlarining hajmi, shuningdek, barcha sug‘urtalanuvchilar ish haqi kattaligiga nisbati bo‘yicha ulushi;

– xatar holatining o‘rtacha davomiyligi, ya‘ni uning kelib chiqishi bilan faoliyatning normal sharoitiga o‘tishgacha bo‘lgan davr.

Ijtimoiy xatar alohida ijtimoiy guruhlar va xodimlar uchun xavfliligi darajasiga ko‘ra tasniflanishi mumkin. Agar xavf darajasi past bo‘lsa, tashkiliy-huquqiy shakli ixtiyoriy xarakterga ega bo‘ladi. Agar yuqori bo‘lsa, odatda majburiy (qonuniy) tavsifga ega bo‘ladi. Ixtiyoriy va majburiy sug‘urtalash orasida bir necha o‘tish shakllari mavjud bo‘lib, odatda ular fakultativ-majburiy yoki

shartli-majburiy deb ataladi.

Xatar tabiatini aniqlashda mehnatga layoqatlilik yo'qolishi darajasi, miqdor va sifat tavsiflarini baholash, ya'ni salomatlikka yetkazilgan zarar turlari va ehtimoli, oqibatlari jiddiyligini aniqlash muhimdir. Jumladan, agar ishlab chiqarish muhitining zararli omili kasb kasalliklarini keltirib chiqarsa, turli yosh va jinsdagi kishilarning kasallanish ehtimoli, ish staji davomiyligi, kasallik muddati va uning og'irligiga oid ob'yektiv ko'rsatkichlarni aniqlash kerak. Agar xavfli omil odamlarning halok bo'lishiga olib kelsa, halok bo'lganlarning miqdorini vaqt va aholi toifalari bo'yicha taqsimlanishini bilish, vafot etganlarning miqdoriga nisbatan ularning qaramog'idagi kishilarning standartlashtirilgan sonini (har ming kishiga) bilish kerak.

Xatarning aynan bir turi ta'sir ko'rsatayotgan ob'yektlar sonini uzoq vaqt oralig'ida kuzatish paytida tasodifiy voqealar (kasallanish, nogironlik va h.k.) qonuniyatlari aniqlanadi. Shu maqsadda ehtimollik nazariyasi, demografik statistika va uzoq muddatli moliyaviy taxminlash nazariyalari qo'llanilib, ular birgalikda aktuar hisob-kitoblar metodologiyasi yordamida birlashtiriladi.

**Ijtimoiy xatar ko'rsatkichlarini** ikki guruhga ajratish mumkin:

– ijtimoiy-salomatlikka zarar yetishi, mehnatga layoqatlikning yo'qotilishi (vaqtinchalik yoki doimiy), o'lim holatlari, vafot etganlarning qaramog'idagilar soni;

– iqtisodiy, ya'ni mehnatga layoqatlikning yo'qotilishi natijasida daromadlar yo'qolishini kompensatsiyalash xarajatlari va davolanish, reabilitatsiyaga qo'shimcha xarajatlar miqdori.

Xatarning ijtimoiy ko'rsatkichlari odamlarning ijtimoiy himoyasizligini va ular uchun sug'urta holatlarining muqarrar kelib chiqishini baholash uchun xizmat qiladi. Iqtisodiy ko'rsatkichlar esa talab qilinadigan pul mablag'larini aniqlash va hisob-kitob qilish imkonini beradi.

Ijtimoiy sug'urtada himoyaning iqtisodiy va ijtimoiy elementlari tabiiy ravishda birikib ketgan bo'lib, ular sug'urtalangan shaxsga tegishli moliyaviy, tashkiliy va huquqiy mexanizmlar yordamida yo'qotilgan ish haqini yoki

davolanish (reabilitatsiya yoki kasbiy qayta tayyorgarlikdan o'tish) bilan bog'liq kutilmagan xarajatlarni qoplashga yo'naltirilgan bo'ladi. Majburiy ijtimoiy sug'urta institutining yo'nalishi sug'urtalanuvchilarning mavjud (erishilgan) turmush darajasini saqlashda ifodalanadi, ayni paytda sug'urtalanuvchi uchun ishchi kuchni qayta tiklash funksiyasini ko'zda tutadi.

“Daromadni ta'minlash to'g'risida”gi tavsiyalarda ta'kidlanadiki: “Majburiy ijtimoiy sug'urta bilan qamrab olinadigan holatlar sohasi sug'urtalangan shaxsga mehnatga layoqatsizlik yoki ish haqi to'lanadigan ish topa olmaslik natijasida mablag' ishlab topishga xalal beruvchi barcha holatlar yoki muayyan shaxs vafot etishi natijasida qaramog'idagi oila daromadsiz qolishi holatlarini qamrab olishi kerak”. Mazkur hujjatga muvofiq asosiy tamoyil deb, “mehnatga layoqatsizlik (shu jumladan, keksalik) sababli yo'qotilgan daromadni maqbul darajagacha tiklash” tushuniladi.

Sug'urtalanuvchilarning huquqlari, ularning himoyalanih darajasi ish haqi miqdoriga asoslangan bo'lib, ayni paytda ularning sug'urta badallarini hisoblashga ham asos bo'lib xizmat qiladi. Sug'urta to'lovi miqdori boshqa sug'urtalanuvchilar bilan birga hamkorlik darajasini ifodalaydi va alohida sug'urtalanuvchining shaxsiy ulushini hisobga oladi (sug'urta badallarining alohida hisobini yuritish).

Ijtimoiy sug'urta tizimida to'lovlarning berilish shartlari (nafaqa, pensiyalar), ularning miqdori va muddati sug'urta badallari tizimi bilan o'zaro bog'liq, bu esa sug'urtalanuvchilarning sug'urta badallarini to'lashdan manfaatdorligi mexanizmini yaratadi va ayni paytda sug'urtalanuvchilarning individual ulushi hisobini yuritish muammosini hal qiladi.

Ijtimoiy sug'urta shu tarzda ijtimoiy himoyaning boshqa shakllaridan jiddiy ravishda farq qiladi (ijtimoiy himoya va shaxsiy sug'urta):

– sug'urtalanganlar ish haqi yo'qolishidan himoyalanih, ya'ni sug'urta badallari va kompensatsiya to'lovlari miqdori aynan ish haqiga bog'liq;

– sug'urta to'lovlari faqat sug'urtalanuvchilarga beriladi (bunda to'lovlar miqdori ular qaramog'idagilarni – oila a'zolarini hisobga oladi), ular o'zlarining shaxsiy sug'urta badallari va ish beruvchilar foydasiga to'langan badallari bilan

ijtimoiy himoyaning ushbu turidan foydalanish huquqiga ega bo'lgan, bunda boshqa shartlar ilgari surilmaydi.

Xatar ehtimoli va kattaligini baholash maqsadida kasbiy guruhlar va ish bilan band butun aholi uchun ish haqini yo'qotishning "umumiy xavfi" hisobini yuritish vositalaridan foydalaniladi.

Alohida sug'urtalanuvchi uchun hodisa sodir bo'lishi ehtimoli mavjud bo'lsa, ikki tipik vaziyat kuzatiladi.

1. Hodisa noaniq tavsifga ega va alohida sug'urtalanuvchi uchun u sodir bo'lishi va sodir bo'lmasligi mumkin: ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, ishsizlikdan sug'urtalash, tibbiy sug'urtalash. Agar sug'urta holati vujudga kelsa, sug'urtalangan shaxs sug'urta to'lovi huquqiga ega bo'ladi va bunda alohida sug'urtalanuvchilarning umumiy summasi to'langan (ularga va ish beruvchi tomonidan uning uchun) sug'urta badallari summasidan jiddiy ravishda (bir necha baravar) ortiq bo'lishi mumkin. Agar sug'urta hodisasi sug'urta davri mobaynida sodir bo'lmasa, sug'urtalanuvchilarning uning foydasiga to'langan sug'urta badallariga huquqlari yo'qoladi. Shu tarzda, o'z sug'urta huquqlarini amalga oshirmagan shaxslar (sug'urat hodisasi sodir bo'lmagani tufayli) bunday sug'urta hodisasiga uchragan kishilarga hamjihatlik yordami ko'rsatadi. Aynan shunda sug'urtalanuvchilar o'rtasida daromadlarni qayta taqsimlash funksiyasi namoyon bo'ladi.

2. Sug'urtaning sodir bo'lishi muqarrar (pensiya sug'urtasi), ammo bu hol faqat muayyan davrgacha yashagan kishilar, masalan, qonun tomonidan belgilangan pensiya yoshiga yetgan kishilargagina taalluqli. Ular orasidan o'rtacha statistik davrdan uzoq yashovchilargina sug'urta to'lovlarining (pensiylarning) ko'proq hajmiga ega bo'ladilar.

Sug'urta to'lovlari va to'lovlarning ekvivalentliligi birinchi holatda ham, ikkinchi holatda ham, umuman, sug'urta tashkiloti bo'yicha qo'llab-quvvatlanadi, ammo ayrim sug'urtalanuvchilar bo'yicha unga rioya qilinmaydi.

**Ijtimoiy sug'urtaning asosiy vazifalari** quyidagilar: qayta tiklash, hamjihatlikda qayta taqsimlash va ijtimoiy himoya. Aytib o'tilgan vazifalardan

birinchisi ishchi ish haqidan mahrum bo'lgan holatlarda amalga oshiriladi.

Hamjihatlikda qayta taqsimlash vazifasining iqtisodiy mexanizmi moddiy zararni birdamlik asosida hal qilish (sug'urta hamjamiyati doirasida cheklangan) hisoblanadi. Bu esa sug'urta holatlariga uchramagan sug'urta sub'yektlariga bunga uchraganlarni qo'llab-quvvatlash imkonini beradi. Bunda qayta taqsimlash "bo'y-lamasiga" ham, "yon-lamasiga" ham davom etishi mumkin.

"Yon-lamasiga" qayta taqsimlash daromadlariga ko'ra bitta guruhga kiruvchi yoki avval unga kirgan va bitta ijtimoiy tuzilma tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan xodimlar orasida qo'llaniladi. Masalan, xodimlardan pensionerlarga yoki xodimlardan kasalligi, homiladorligi yoki tug'ruq tufayli ishlamaydiganlarga o'tkaziladi. "Bo'y-lamasiga" taqsimlash paytida daromadlarni qayta taqsimlash daromadlarni yuqori haq oluvchilardan kamroq haq oluvchilarga o'tkazilishini anglatadi. Masalan, ijtimoiy pensiya sug'urtasi mexanizmlarida kuzatiladi, bunda ilgari kam ish haqi oluvchi xodimlar yuqori ish haqi oluvchi xodimlarga nisbatan qiymati ularning ish haqiga nisbatan ko'p bo'lgan pensiya olishi mumkin. Bunda xodimlarning u guruhi ham, bu guruhi ham aynan bir xil foizi stavkasi bo'yicha sug'urta badallarini to'lagan. Sug'urta tibbiyoti tizimlarida daromadlarni vertikal taqsimlash shunga o'xshash tarzda amalga oshiriladi.

Daromadlarni vertikal qayta taqsimlash mexanizmlari yordamida moliyaviy resurslarni kasblar, hududlar, shahar va qishloq o'rtasida qayta taqsimlashga erishiladi. Bunda muammo qayta taqsimlash nisbatlariga bog'liq bo'lib, u sug'urtalanuvchilar va sug'urtalovchilarning bu kabi choralarning adolatli ekanligiga ishonchini so'ndirmasligi kerak.

Ijtimoiy himoya vazifasi qolgan ikkita vazifani: qayta taqsimlash va qayta tiklash uchun umumlashtiruvchi hisoblanadi. Ijtimoiy sug'urtalashda ijtimoiy himoya sug'urtalanuvchilarning erishilgan turmush darajasini, davolanish yoki reabilitatsiya (tibbiy, kasbiy yoki ijtimoiy reabilitatsiya) tufayli yo'qotilgan ish haqi yoki kutilmagan qo'shimcha xarajatlarni kompensatsiyalash mexanizmlari yordamida saqlab qolishda ifodalanadi.

Ijtimoiy sug'urta tizimida uning tabiatidan kelib chiqqan holda iqtisodiy va

ijtimoiy munosabatlarning har bir sub'yekti o'z manfaatini ko'zlaydi:

– ishchilar (va ularning oila a'zolari) daromadlarini yo'qotish holatlari ro'y berganda (keksalik, baxtsiz hodisa tufayli kelib chiqqan kasallik yoki ishsizlik), solidar sug'urtalanishdan umid qilishlari mumkin;

– ish beruvchilar sug'urta badallarini to'lar ekan (ish haqining shakli va bir qismi sifatida), o'zlarini ishchi kuchi faoliyatidagi uzilishlardan himoyalaydi hamda ijtimoiy dunyoning shakllanishi uchun javobgar deb biladi;

– davlat ijtimoiy ob'yektlar zimmasiga o'zaro sug'urtalash jamiyatlarini yaratish huquqini berar ekan (qonunlar orqali), o'z zimmasidan ijtimoiy himoya tashkilotchisi vazifalarini soqit qiladi va ijtimoiy dunyo uchun javobgarligini nazoratchi va hakam roli bilan cheklaydi.

Mohiyatiga ko'ra, sug'urta badallarining ish haqi bilan bog'liqligi ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega bo'lgan masaladir, demak, ishchi kuchi qiymati alohida e'tiborni talab qiladi. Yollanma ishchilarning ko'pchiligi uchun ish haqi uni bevosita iste'mol qilishga mo'ljallangan, ya'ni ishchi va uning oilasining kundalik xarajatlarini qoplashga yo'naltiriladi. Demak, yollanma ishchilar aksariyatining mehnatga layoqatliligi yo'qotilganda (keksalik, kasallik, baxtsiz hodisa), o'z jamg'armalari hisobidan moddiy ahvolini saqlashga qodir bo'lmaydi.

Bunday oqibatlar nafaqat ishchilar, balki tadbirkorlar, jamiyat va davlatga salbiy ta'sir ko'rsatadi, chunki ular ishlab chiqarish jarayonida uzilishlar, kambag'allik va qashshoqlikni keltirib chiqaradi. Demak, ikki ijtimoiy hodisa o'rtasidagi ziddiyatni keltirib chiqaradi, ya'ni ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida ishchi kuchining uzluksiz ishlab turishi (bu, o'z navbatida uning qayta tiklanishini ta'minlaydi) bilan bog'liq ob'yektiv zarurat bilan odamlarning turmush jarayonlari (keksayish, kasalliklar, baxtsiz hodisalar, o'lim) davomida ob'yektiv ravishda kelib chiqadigan ijtimoiy xatarlar o'rtasida ziddiyat paydo bo'ladi. Bu esa moddiy ta'minlanmaganlik, davolanish va rehabilitatsiyaga muhtojlikda namoyon bo'ladi.

Shu bilan birga, shu narsa ayon bo'ladiki, ish haqi o'z holicha ishchi kuchining normal qayta tiklanishini ta'minlamaydi, demak u ishchi kuchi qiymatining yagona ifodasi bo'la olmaydi (bu ko'rsatkich ishchi va uning

oilasining qayta tiklanishi uchun zarur bo'lgan hayotiy vositalar qiymati bilan belgilanadi). Ishchi kuchi qiymatini to'liq ifodalash uchun ish haqidan tashqari boshqa shakl kerak, sug'urta badallari esa aynan shu vazifani bajaradi (bu o'ziga xos zaxira ish haqi).

Boshqacha aytganda, ijtimoiy sug'urtaning eng muhim vazifasi qayta tiklash bo'lib, u ish haqining bir qismini qat'iy maqsadli foydalanish uchun sug'urta zaxiralariга aylanishini ta'minlaydi. Makroiqtisodiy nuqtayi nazaridan zaxiralash manbaysi sifatida ishchi kuchi qiymatini tartibga solishning eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy nisbatlarining ob'yektiv asosi bo'lgan zaruriy mehnat va zaruriy mahsulot amal qiladi. Mikroiqtisodiy jihatdan esa, ya'ni korxonalar darajasida – bu ishlab chiqarish xarajatlarining (mahsulot tannarxining) bir qismini tashkil etadi. Ularning ijtimoiy normal darajasi ob'yektiv ravishda ikki tarkibiy qismdan: tan olinadigan ijtimoiy xatarlar darajasi (davriyligi va og'irligi) va qonunchilik yo'li bilan belgilangan ularni kompensatsiyalash choralari dan tashkil topgan. Kompensatsiya darajasi bo'yicha jamoat kelishuviga erishish (qonunchilik yoki shartnomaviy shaklda) davlat ijtimoiy siyosatining markaziy jihatlari dan biridir, bu esa oqibat natijada sug'urta tariflari miqdorlarini belgilashda ifodalanadi. Bunday uslubiy yondashuv quyidagilarni aniqlash bilan bog'liq bo'lgan bir qator masalalarni hal qilish imkonini beradi:

– sug'urta holati kelib chiqqan paytda xodimlarning moddiy ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo'lgan va hajmi joriy ish haqi darajasiga taqqoslanadigan sug'urta zaxiralari ning talab qilinadigan kattaligi;

– umumiy ish beruvchi to'lashi lozim bo'lgan va miqdori quyidagi formula bilan aniqlanadigan ishchi kuchining to'liq qiymati:

$$C_{pc} = IH + IS$$

Bu yerda: Srs – ishchi kuchi qiymati;

IH – ish haqi;

IS – majburiy ijtimoiy sug'urta bo'yicha sug'urta badallari, ular o'z navbatida mehnatga layoqat yo'qotilgan cha hisoblangan ish haqining bir qismi sifatida belgilanadi.

Shu sababli sug'urta to'lovlari ish haqining aylantirilgan shakli bo'lib (uning zaxiralangan qismi), unga bo'lgan huquq faqat sug'urta holatlari sodir bo'lganda: qonunda belgilangan pensiya yoshiga yetish, boquvchining nogironligi yoki o'limiga olib kelgan baxtsiz hodisa hollarida amalga oshiriladi.

## 6.2. Ijtimoiy sug'urta modellari

Ijtimoiy sug'urta nazariyasining asoschisi Klaver hisoblanadi. Uning "Umrbod sug'urtalashni yuritish bo'yicha prospekti" (1788 - y.) nomli kitobi ijtimoiy sug'urta jamiyatlarini yaratishda asos bo'ldi. "Umrbod sug'urtalash, deydi u, individni boshqa individlar bilan bog'lab turuvchi va unga yashash imkonini beruvchi qimmatbaho tuyg'uga yordam beradi. Bu kabi sug'urta baxtsiz hodisalarga nisbatan xavfsizlikni anglatadi, ayni paytda u sanoatga ham, individual faollikka ham zarar yetkaza olmaydi"<sup>5</sup>. Klaver fikriga ko'ra, sug'urta kishilarni o'zaro yaqinlashtiradi.

Klaver o'z asarida umrbod sug'urtalash mexanizmlarining amal qilishi baxtsizliklarni keltirib chiqaruvchi inson mavjudligining beqarorligini bartaraf etish orqali kambag'allik muammosiga mutlaqo boshqacha munosabatda bo'lishga xizmat qiluvchi ijtimoiy sug'urtaning ijtimoiy-iqtisodiy tabiatini va uning boshqa himoyalash institutlaridan farqini aniq belgilab bergan. U shunday deb ta'kidlaydi: "mazkur ijtimoiy darajaga erishish qashshoqlik darajasining muqarrar qisqarishiga olib keladi. Shu sababli u qashshoqlikni sivilizatsiyaning eng achinarli oqibati deb biluvchilarni qiziqтира olishi kerak. Aynan umrbod sug'urtalash ta'limoti yetarli resurslarni ishga solish imkonini beradi va ushbu ofat ko'lamini kamaytirishga yordam berib, kelgusida avj olib ketishiga yo'l qo'ymaydi"<sup>6</sup>.

Ammo bunday yondashuvlar faqat 100 yildan so'ng qiziqish uyg'otdi va Germaniyada XIX asrning boshida O. Bismark nomi ostida qabul qilingan qonunlarda o'z ifodasini topdi. XIX asr oxiri va XX asr boshida majburiy sug'urtalash to'g'risidagi bu kabi qonunlar Yevropaning ko'pchilik davlatlarida,

---

<sup>5</sup> Павлюченко В.Г. Социальное страхование. – М: Дашков и К, 2007. С. 38.

<sup>6</sup> Павлюченко В.Г. Социальное страхование. – М: Дашков и К, 2007. С. 39.



XX asrning 30-yillarida esa AQSH va Kanadada qabul qilindi. Ikkinchi jahon urushidan so'ng turli davrlarda ijtimoiy sug'urta Afrika, Osiyo va Karib havzasining ko'plab davlatlarida joriy etildi.

Ijtimoiy muhofaza qilishning milliy tizimlari orasida u yoki bu farqlar bo'lishi mumkin, ammo ularning ko'pchiligiga quyidagi xususiyatlar xos:

- ijtimoiy sug'urta ish beruvchi va ishchi tomonidan birgalikda to'lanadigan sug'urta badallari hisobidan moliyalanadi, bunda davlat qo'shimcha badallar yoki umumiy soliqlar shaklida ishtirok etishi mumkin;

- ishchilar va ish beruvchilarning majburiy (qonunga ko'ra) ishtiroki (ayrim istisnolar bilan);

- sug'urta badallari maxsus maqsadli jamg'armalarda jamlanadi, ularning hisobidan nafaqa va pensiyalar, davolash va rehabilitatsiya xizmatlari haqi to'lanadi;

- sug'urtalanuvchilarning nafaqalarga bo'lgan shaxsiy huquqlari daromadlar yoki muhtojlikni tekshirmasdan kafolatlanadi;

- sug'urta badallari hajmi, odatda, sug'uratalanuvchi ish haqi hajmi bilan bog'liq, ya'ni sug'urta badallari stavkalari butun ish haqi fondidan foizilar shaklida ish haqining nihoyaviy chegarasini hisobga olgan holda belgilanadi;

- mehnatda jarohatlanish, odatda, ish beruvchi badallari hisobidan moliyalanadi;

- ijtimoiy sug'urta badallari barcha davlatlarda ishlab chiqarish xarajatlariga kiritiladi.

Sug'urta tamoyillariga rioya qilinishi va ularga mos moliyalash manbalarini ta'minlashda ijtimoiy sug'urtani tashkillashtirishning uchta modelini ko'rish mumkin.

**Birinchi model.** Sug'urta ibtidolari rivojlanmagan, to'lanadigan ijtimoiy nafaqalar va pensiyalar miqdori bir qator ikkinchi darajali omillarga bog'liq: u yoki bu sohada bandlik, xizmat mavqeyi (shaxsiy pensiyalar) va h.k. Pul mablag'larining yetishmasligi muassasalar tomonidan qoplanadi, moliyaviy layoqatsizlik muassasalar o'z zimmasiga olgan majburiyatlardan kechmagunga qadar tahdid solmaydi. Mustaqil alohida ajratilgan ijtimoiy sug'urta turlari mavjud

emas. Tashkiliy shakllar xilma-xilligi yetishmaydi. Markazlashtirishga intilish kuchli. Mamlakatimizdagi ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy ta'minot tizimi ham yaqin paytlargacha (1991-y.) xuddi shunday edi.

Bunday tizim rivojlanish istiqbollari ega emas, ular himoyaning past darajasini ta'minlashga qodir va faqat davlat budjeti taqchilligisiz mavjud bo'lishi mumkin.

**Ikkinchi model.** Sug'urtalanuvchilar va sug'urtalovchilar badal to'lashadi, ammo ular bilan qilinadigan hisob-kitoblarda u yoki bu sug'urta hodisasi sodir bo'lishi ehtimoli e'tiborga olinmaydi. Sug'urtalash amalida uchinchi shaxslar foydasiga amalga oshiriladi va moliyaviy mablag'larning jamlanishi majburiyatlar o'sishi bilan bog'liq emas. Bugungi kunda mamlakatimizda fuqarolarning pensiya ta'minoti ana shu tarzda tashkil etilgan. U sug'urta badallarini undirishga asoslangan bo'lsa-da, pensiya ta'minoti bo'yicha joriy xarajatlarni qondirishgagina yo'naltirilgan, bunda uzoq kelajakdagi xarajatlar e'tiborga olinmaydi. Bu shunga olib keladiki, zarur pul mablag'larini izlab topish, odatda, pensiya oshirilishi arafasida yoki undan so'ng amalga oshiriladi. Ijtimoiy sug'urtalash bo'yicha chakana nafaqalar ham shu tarzda tashkil etilgan.

**Uchinchi model.** U ijtimoiy xatarlarni sug'urta qilishga asoslangan. Har bir muayyan davrda to'plangan mablag' hajmi sug'urtalovchilar olgan majburiyatlarga mos keladi. To'lovlar beriladigan nafaqa bilan tushumlar nisbatidan oshib ketishi mumkin emas. Ijtimoiy xatarlarni sug'urtalash nazariyasi va uning asosida o'rnatiladigan qonun-qoidalar yetarli darajada aniqlik bilan qanday bir martalik to'lovlar yoki davriy to'lovlar amalga oshirilishi mumkinligini aniqlash imkonini beradi.

Ijtimoiy sug'urtaning ushbu modeli taqchillikning ehtiyot fondlarini shakllantirish orqali qoplash, xatarlarni qayta sug'urtalashlarni ko'zda tutadi. Ijtimoiy sug'urtaning ushbu shakli yetarli darajada moslashuvchan: sug'urtalarning bir necha turini birlashtirishda ham, ajratishda ham, sug'urtalash fondidan ishtirokchilar guruhi chiqib ketishi yoki yangilarni jalb etishda ham texnik qiyinchiliklar tug'ilmaydi.

Shu bilan birga, sugʻurta tamoyilining izchillik bilan qoʻllanilishi sugʻurtalanganlarni davlat tomonidan turli ijtimoiy dasturlarni amalga oshirish borasidagi cheksiz imkoniyatlari haqidagi tasavvurlaridan xalos etadi. Jamiyat shuni anglashi kerakki, “bepul” ijtimoiy yordam va ijtimoiy xizmatlar mavjud emas, ularni bajarish uchun moliyaviy mablagʻlar oldindan jamlab borilishi kerak. Afsuski, “mablagʻ ishlab topish” tamoyilidan ogʻish shunga olib keladiki, moliyaviy hisob-kitoblar bilan mustahkamlanmagan ijtimoiy dasturlar qabul qilinadi.

Ijtimoiy sugʻurtaning mavjud tizimi haddan ziyod markazlashtirilishi, sugʻurtaning alohida turlarini ajratishni istisno qiluvchi fondlarni shakllantirishning umumiy xarakteri va avtonom tizimlarga ajratilishi taqsimlash munosabatlarining markazdan qochishiga olib keladi. Sugʻurtaning alohida turlari maqsad va vazifalarini belgilashda noaniqlik, ijtimoiy himoyaning asosiy institutlari vazifalarining oʻzgarishi shunga olib keladiki, ijtimoiy sugʻurtaga boshidan boshlab (30-yillardayoq) unga xos boʻlmagan, boshqa ijtimoiy-huquqiy institutlarga taalluqli boʻlgan vazifalar yuklatildi.

90-yillarning boshida boshlangan islohotlar toʻrtta budjetdan tashqari jamgʻarmalarning yaratilishiga olib keldi: pensiya, tibbiy sugʻurta va bandlikka koʻmaklashuvchi jamgʻarma. Bunda bir qator salbiy xususiyatlar koʻzga tashlana boshlandi: tegishli moliyaviy manbalarni shakllantirishda nomutanosiblik va sugʻurta toʻlovlari umumiy hajmining muvozanatlanmaganligi, bu esa oqibat natijada xodimlarning sezilarli darajada ijtimoiy himoyalaniishini taʼminlamaydi, ularning himoyalashga doir minimal ehtiyojlarini qondirmaydi, bundan tashqari mehnat jamoalari zimmasiga sugʻurta boʻyicha toʻlovlar ogʻirligini yuklaydi.

Buning sababi birinchi galda shunga bogʻliqlik, hozirgi islohotlar aholini ijtimoiy himoya qilishning muhim jihatlariga taʼsir koʻrsatgan boʻlsa-da, ularni amalga oshirish mexanizmi avvalgidek eskirgan taqsimlash munosabatlari va ijtimoiy adolat borasidagi tenglashtirish tasavvuriga asoslanadi. Bozor iqtisodiyotiga ega mamlakatlardan farqli ravishda, mamlakatimizda amal qiluvchi ijtimoiy sugʻurtalash mexanizmida toʻlovchilar zimmasidagi ijtimoiy yuklama

baholanmaydi, sug'urtalovchilar fondlarni boshqarishda ishtirok etishdan chetlashtirilgan, sug'urta to'lovlari hajmi kasbiy va ijtimoiy xatar darajasi, shuningdek, sug'urtalovchilar va sug'urtalanuvchilar huquq va kafolatlari hajmi bilan bog'lanmagan.

Ijtimoiy sug'urta tizimi doirasida ijtimoiy himoyaning turli standartlari amal qilmoqda, bu esa xodimlarning ayrim qatlamlari kamsitilishiga olib kelmoqda. Bundan tashqari ijtimoiy himoyaning ayrim me'yorlari tegishli fondlarga to'lovlar bilan bog'lanmagan. Bu kasbiy (imtiyozli) pensiyalar, sanatoriy-kurort xizmatlarga vaqtinchalik ishga layoqatsizlik to'lovlariga ham taalluqlidir. Natijada ijtimoiy sug'urtalashga to'lanadigan badallar miqdori teng bo'lgani holda xodimlar ayrim toifasining ijtimoiy himoyalani darajasi nihoyatda ajralib turadi.

Bundan tashqari korxonalar tomonidan barcha xarajatlardan sug'urta badallarini to'lash bo'yicha amal qiladigan tartibga nisbatan ish haqi yuqori bo'lgan korxonalar tomonidan jiddiy e'tirozlar bildirilmoqda. Ularning rahbarlari va xodimlari, adolatli ravishda o'zlari ijtimoiy sug'urta tizimiga to'laydigan badallarni yuqori deb hisoblar ekan, umumiy tizimdan chiqish va mustaqil ijtimoiy himoyalash tizimini tuzishni yoqlab chiqmoqda. Bu tibbiy xizmat ko'rsatish, ishsizlarga yordam ko'rsatish xizmatlari va ishlab chiqarishda jabrlanganlarni ijtimoiy himoyalashga nisbatan qo'llaniladi.

Ijtimoiy sug'urtaning boshqaruv-tashkiliy jihatlariga doir muammolar ham yo'q emas. Ayni paytda shunisi ham ma'lumki, agar ijtimoiy sug'urta davlat tuzilmalari tomonidan tashkil etilsa, u davlatning ko'p sonli boshqa vazifalar va maqsadlari bilan raqobatga kirishadi. Bundan rejalashtirilayotgan choralarning mo'ljallangan maqsadga emas, bir lahzalik siyosiy maqsadga muvofiqlikka yo'naltirilishiga sabab bo'ladi. Amalda davlatning yetakchilik roliga qaytish kuzatilmoqda, bu esa davlat budjeti taqchilligi va aksariyat fuqarolarning ijtimoiy ahvoli yomonlashayotgan bir sharoitda ijtimoiy kutishlarning davlatga yo'naltirilishiga sabab bo'ladi. Asosiy sabab shundaki, ijtimoiy sug'urtani boshqarishning mavjud tizimi mulkchilikning xilma-xil shakli mavjud bo'lgan hozirgi sharoitga moslanmagan, unga vakolatlarni boshqaruvning quyi darajalariga

o'tkazish imkonini beruvchi moslashuvchanlik yetishmaydi, ish beruvchilar va sug'urtalanuvchilar sug'urta tashkilotini boshqarish uchun ma'lum javobgarlikni o'zi zimmasiga olish imkonini beradigan o'z-o'zini boshqarish mexanizmlari rivojlanmagan. Ayni paytda rivojlangan mamlakatlarning ijtimoiy sug'urtaning o'z-o'zini boshqarish mexanizmini yaratish borasidagi amaliyoti ko'pchilikka ma'lum. Bunda sug'urtalanuvchilar, birinchi navbatda, yollanma ishchilar va pensionerlar, shu bilan birga, ish beruvchilar sug'urta tashkilotlarini boshqarishga jalb qilinadi, bu esa mazkur murakkab va nozik sohada ijtimoiy to'qnashuvlarning oldini olishga xizmat qiladi.

Bundan tashqari hozirgi paytgacha ijtimoiy sug'urta sohasida markaz va hududlar o'rtasidagi vakolatlarni taqsimlash mafkurasi ishlab chiqilmagan va qonunchilik yo'li bilan rasmiylashtirilmagan. Ayrim hududlar tegishli tajriba va ijtimoiy infratuzilmaga (tibbiy, reabiltatsiya, ilmiy markazlar) ega emas, holbuki bularsiz fuqarolarning yuqori darajada ijtimoiy himoyalanihini ta'minlab bo'lmaydi. Vaqtinchalik shartnomalar asosida ishlovchi xodimlar ko'pincha kasb kasalliklarining yashirin shakllari, ishga layoqatning yo'qolishiga duchor bo'ladi. Mahalliy hokimiyatlar esa buning uchun moliyaviy javobgarlikni o'z zimmasiga olmaydi.

Ijtimoiy himoya masalalarini tartibga soluvchi qonunchilikda ko'plab jiddiy muammolar, ya'ni eskirgan, ba'zan bir-biriga zid bo'lgan huquqiy-me'yoriy hujjatlar mavjud. Masalan, mehnatga layoqatlilik yo'qotilgani uchun kompensatsiya miqdorini belgilashda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisadan jabrlanganning aybini aniqlash yoki ishga layoqatlik doimiy yo'qotilganda, individual tarzda zararni qoplash kabi amaliyotlar ma'naviy jihatdan eskirgan.

Mamlakatda bozor munosabatlarining qaror topishi ko'pchilik xodimlar tomonidan ijtimoiy sug'urtaning o'z mablag'lari hisobidan amalga oshirilishini hamda ayrim toifalarga u yoki bu turdagi imtiyozlarning berilishi boshqalarning ijtimoiy himoyalanihi darajasini kamaytirishga olib kelishini tushunishga olib keladi. Bu esa muqarrar ravishda nafaqat ijtimoiy sug'urtalash, balki umuman uni tashkillashtirish muammosini keskinlashtiradi. Ushbu tizimni tubdan o'zgartirish,

uni yangi iqtisodiy munosabatlarga moslashtirish talab etiladi. Ayni paytda mamlakat ijtimoiy hayotidagi o'zgarishlar aholi uchun mutlaqo o'zgacha vaziyatni keltirib chiqardi, unga ijtimoiy xatarlarning yuqori darajasi xos (kasallik, keksalik, ishsizlik holatlarida moddiy ta'minlanmaganlik).

### **6.3. Tibbiy sug'urta va uning xususiyatlari**

Tibbiy sug'urta deyilganda, sug'urta holati yuz berganda, jamg'arilgan sug'urta badallari evaziga tibbiy yordam va tibbiy xizmat ko'rsatish uchun haq to'lanishi kafolatlanadigan aholi manfaatlarini muhofaza qilish shakli tushuniladi.

Tibbiy sug'urtalashning ikki shakli farqlanadi:

**1. Majburiy tibbiy sug'urta** majburiy ijtimoiy sug'urtaning bir turi bo'lib, davlat tomonidan sug'urta holati ro'y bergan vaqtda majburiy tibbiy sug'urta mablag'lari hisobiga aholiga bepul tibbiy xizmat ko'rsatilishini kafolatlashga yo'naltirilgan huquqiy, iqtisodiy, tashkiliy choralar tizimidir. Majburiy tibbiy sug'urta dasturi asosida aholiga, odatda, quyidagi tibbiy xizmat turlari ko'rsatiladi:

- birlamchi tibbiy yordam, shu jumladan, profilaktika yordami;
- tez tibbiy yordam (ixtisoslashtirilgan – sanitariya-aviatsiya tez tibbiy yordami istisno etilgan holda);
- ixtisoslashtirilgan tibbiy yordam.

**2. Ixtiyoriy tibbiy sug'urta** shaxsiy sug'urta turlaridan biridir. Sug'urtaning bu turi fuqarolarga majburiy sug'urta tizimiga kirmaydigan davolash-profilaktika muassasalarida tibbiy yordam olish imkoniyatini yaratadi.

Ixtiyoriy tibbiy sug'urta shaxsiy (muayyan shaxsning aniq bir betoblighi murakkabligini hisobga oladigan) hamda jamoaviy (shaxslarning muayyan guruhlarida ma'lum bir kasalliklar paydo bo'lish xavfini hisobga oladigan) bo'ladi. Bunda sug'urtachilar jismoniy shaxslar (odatda, shaxsiy dasturlar asosida, masalan, homiladorlikni sug'urtalash) va ish beruvchilar (odatda, jamoaviy dasturlar – ambulatoriya va poliklinikalarda tibbiy yordam ko'rsatish, statsionarlarda davolash, stomatologiya va hokazolar) bo'ladi.

Ish beruvchi uchun o'z xodimlarining shaxsiy tibbiy sug'urta badallarini qoplash iqtisodiy manfaat keltiradi. Eng avvalo, ish beruvchi bu bilan xodimlarning vaqtincha mehnat qobiliyatini yo'qotishlari bilan xarajatlarni qisqartirishga erishadi. Sug'urta kompaniyalari ekspertlarining tahlillariga ko'ra, ixtiyoriy tibbiy sug'urta dasturlari bo'yicha sug'urta qilingan xodimlar davolash muassasalari mutaxassislaridan o'z vaqtida tegishli malakali tibbiy yordam va maslahatlar olib turishlari tufayli ularda kasallanish darajasi mehnat jamoasining boshqa a'zolariga nisbatan 40,0 foiz kam bo'lishidan dalolat beradi. Bundan tashqari ish beruvchi shaxsiy tibbiy sug'urtadan xodimlarni rag'batlantirishning samarali usullaridan biri sifatida foydalanishlari mumkin.

Tibbiy xizmatlarni sug'urtalashning rivojlanishi tibbiy xizmatlar bozorining mukammal emasligiga o'ziga xos javob bo'ldi. Tibbiy sug'urtalash faqat tibbiy yordamga talab paydo bo'lishi mavhumligi muammosini hal etibgina qolmasdan, balki tibbiy xizmatlar taqdim etuvchilarga bu xizmatlar iste'molchilarning talabini shakllantirish imkoniyatini ham beradi. Chunki bu holda sug'urtachi sug'urtalovchi timsolida tibbiy xizmatni taqdim etuvchi bilan o'zaro munosabatlarida tibbiy xizmatlar bozoridagi vaziyatdan yaxshi xabardor bo'lgan vositachiga ega bo'ladi. Sug'urtalovchi to'plangan sug'urta badallarining oqilona sarf qilinishidan iqtisodiy jihatdan manfaatdor, chunki bu unga o'z foydasini ko'paytirish imkoniyatini beradi. Shu sababli u tibbiyot xodimlarining o'z sug'urtachilariga belgilangan muolajalari va berayotgan dori-darmonlarini nazorat qilishga intiladi.

Tibbiy sug'urta asosida tibbiy xizmatdan foydalanishda ayrim sug'urtachilarda ehtiyoj bo'lmasa ham, shifokorlarga murojaat qilish, kasalxonada davolanish yoki qimmatbaho dori-darmon olishga xohish tug'iladi. Ayni paytda tibbiyot xodimi bemor ko'rsatilayotgan tibbiy xizmat uchun o'zi haq to'lamasligini bilganligi sababli unga qimmatli muolajalar va dori-darmonlarni taqdim etishga harakat qiladi.

Tibbiy sug'urtalashda sug'urtachining bunday tibbiy xizmatga ortiqcha talabini cheklash maqsadida quyidagi choralar taklif etiladi:

**1. Sug‘urtachiga tibbiy xizmatlardan foydalanish uchun qo‘shimcha to‘lovlarni joriy etish.** Ya’ni bemor tibbiyot muassasasiga tibbiy xizmat so‘rab murojaat qilgan har bir holda buning uchun o‘z hisobidan muayyan miqdorda pul to‘laydi. Lekin bunday chora faqat ortiqcha talabni emas, balki zarur bo‘lgan talabni ham cheklashi mumkin.

## 6.1-jadval

### Tibbiy sug‘urtaning afzalliklari va kamchiliklari

<i>Afzalliklari</i>	<i>Kamchiliklari</i>
Aholiga bepul tibbiy xizmat ko‘rsatilishining kafolatlanishi	Tibbiy xizmatni taqdim etuvchilarning ko‘rsatilayotgan tibbiy xizmatlar hajmini oshirishdan iqtisodiy jihatdan manfaatdor
Ish beruvchi tomonidan xodimlarning vaqtincha mehnat qobiliyatini yo‘qotishlari bilan bog‘liq xarajatlarning qisqartirilishi	Tibbiy xizmatlar uchun xarajatlar umumiy miqdorini rejalashtirishning murakkabligi
Xodim oilasi a‘zolarining u va ish beruvchi tomonidan to‘lanadigan sug‘urta badali hisobidan majburiy sug‘urta qilinishi	Tibbiy muassasada bo‘lish miqdori bo‘yicha haq to‘lash usulida tejamkorlik choralarining tibbiy xizmat sifatiga salbiy ta’siri
Ish bilan band bo‘lmagan aholi uchun sug‘urta badallari davlat budjeti yoki budjetdan tashqari jamg‘armalar hisobidan to‘lanishi	Sug‘urtachilarda ehtiyoj bo‘lmasa ham, shifokorlarga murojaat qilish, kasalxonada davolanish yoki qimmatbaho dori-darmon olishga xohishning tug‘ilishi
Tibbiy xizmatlar hajmini ekspert baholash orqali kamaytirish	Sug‘urtaga qo‘shimcha to‘lovlar joriy qilinganda, zarur bo‘lgan tibbiy xizmatlarga ham talabning kamaytirilishi
Tibbiy xizmatlar narxini raqobat mexanizmlari orqali arzonlashtirish	Majburiy tibbiy sug‘urtalashda kasallanish xavfi kuchli bo‘lgan hamda salomatligi mustahkam shaxslarga nisbatan ijtimoiy adolat mezonlarining buzilishi

**Sug‘urta badali uchun chegirmalar joriy qilish.** Bunday usulda sug‘urtachi tibbiy sug‘urta davrida belgilab qo‘yilgandan kamroq tibbiy xizmatdan foydalangan bo‘lsa, uning sug‘urta badaliga chegirmalar belgilanadi.

**Bemorni statsionarda davolash uchun tibbiy sug‘urta tashkiloti mutaxassislari tomonidan majburiy ekspertiza o‘tkazish.**

**Tibbiy sug‘urtalashda sug‘urta badallarining miqdorini to‘g‘ri belgilash ham juda muhimdir.** Chunki badallar tibbiy xizmatga o‘rtacha talabdan kamroq miqdorda belgilanadigan bo‘lsa, kasallanish xavfi yuqori bo‘lgan shaxslar salomatliklari mustahkam fuqarolarga nisbatan ko‘proq manfaat topadi. Natijada ikkinchi toifa shaxslar tibbiy sug‘urtalashdan manfaatdor bo‘lmaydi. Bu esa



sugʻurta badallarining miqdorini oshirishni talab etadi. Ana shu muammoni hal etish uchun quyidagi vositalar ishga solinadi:

- tibbiy xizmat uchun xarajatlarni sugʻurtalovchi va sugʻurtachi oʻrtasida taqsimlash. Bunda sugʻurta badallari miqdori oʻrtacha talabga moʻljallab belgilanadi. Sugʻurtachi ana shu miqdordan ortiq tibbiy xizmatdan foydalangan boʻlsa, oʻz hisobidan qoʻshimcha haq toʻlaydi;

- sugʻurta badallari miqdorini sugʻurtachi salomatligining ahvoli va uning kasallanish xavfiga muvofiq belgilash. Zamonaviy tibbiyot usullari odamlarni kasallikka chalinish xavfini nisbatan yuqori aniqlik bilan aniqlash imkoniyatiga ega. Shuning uchun har bir sugʻurtachining sugʻurta badali uning salomatligi ahvolining ekspertizasi natijasiga qarab belgilanadi.

XX asrning boshida Yevropadagi koʻpgina mamlakatlarda majburiy tibbiy sugʻurta toʻgʻrisida qonunlar qabul qilinib, ularda tibbiy xizmatdan foydalanish sohasida ish beruvchilar va yollanma xodimlar hamda davlat bilan fuqarolar oʻrtasidagi munosabatlarning huquqiy asoslari mustahkamlab qoʻyildi. Mazkur qonunlarga muvofiq koʻrsatiladigan tibbiy xizmatlar uchun badallarning muayyan qismini (25,0 foizdan 40,0 foizgachasini) yollanma xodimlar va ish beruvchilar toʻlaydigan boʻldi. Davlat ham majburiy tibbiy sugʻurta xarajatlarining bir qismini oʻz zimmasiga oldi.

Keyinchalik sohani moliyalashtirish tizimining shakllanishi davlatning bu sohada tobora faolroq ishtirok etishi bilan belgilanadi. Davlatning sogʻliqni saqlash sohasini nazorat qilishining kuchayishi Buyuk Britaniya, Shvetsiya, Daniya, Irlandiya va boshqa qator Yevropa mamlakatlarida davlat (milliy, budjet) tibbiyotini yaratishga olib keldi. Germaniya, Fransiya, Avstriya, Shveysariya va boshqa davlatlarda sugʻurta tibbiyoti rivojlanmoqda.

Davlat tibbiy sugʻurta tizimi tarixan birinchi marta Germaniyada kansler O. Bismark tomonidan joriy etilgan. Mazkur tizim ishchilarni kasallanish, baxtsiz hodisalar, nogironlikdan sugʻurta qilishni nazarda tutgan. Davlat tibbiy sugʻurtasiga doir qonunlarning asosiga *“Salomatlik – ijtimoiy mehnat samaradorligini oshiradigan kapital”* tamoyili qoʻyilgan.

Germaniyadagi hozirgi davr tibbiy sug'urta tizimi, umuman olganda, Bismarkning sog'liqni saqlash tizimi asosiy tamoyillarini saqlab qolgan. Tarmoqni moliyalashtirish turli manbalar mablag'larini jamlash orqali amalga oshiriladi. Davolash-profilaktika muassasalarini moliyalashtirish umumiy hajmining 67,0 foiz majburiy tibbiy sug'urta mablag'lari hisobiga to'g'ri keladi. Ushbu mablag'larning 25,0 foizini ish bilan band oilalar a'zolarini sug'urtalash, 10,0 foizini ixtiyoriy tibbiy sug'urta, 15,0 foizini soliqdan tushadigan davlat mablag'lari, 15,0 foizini fuqarolarning shaxsiy mablag'lari tashkil qiladi.

O'z navbatida, majburiy tibbiy sug'urta jamg'armalari uch manbadan: davlat budjeti, ish beruvchilar va yollanma xodimlarning badallaridan shakllantiriladi. Majburiy tibbiy sug'urta badali mehnatga haq to'lash fondining 13,0 foizini tashkil etadi. Bu ish beruvchilar va yollanma xodimlar tomonidan teng ulushda – 6,5 foiz miqdorida to'lanadi.

Germaniyada tibbiyot xizmatlari narxlarini shakllantirish tizimi ham o'ziga xos. Bunda moliyalashtirish uchun ball mezoni qabul qilingan. Ballar darajasi tibbiy xizmatlar murakkabligini aks ettiradi. Har bir xizmat balli barqaror va tibbiy xizmat taqdim etuvchilar hamda sug'urtachilar uchun yaxshi ma'lum. Tibbiy xizmatlar qiymati maxsus ma'lumotnomalarda chop etiladi. Mamlakatda narx-navo darajasiga muvofiq tibbiy xizmat qiymati har yili qayta ko'rib chiqiladi.

Kanadada ham aholi sog'lig'ini saqlash tizimida ijtimoiy sug'urta modelidan foydalaniladi. Ushbu davlatda mazkur modelni qo'llash asosida aholiga tibbiy xizmatlar xarajatlarini barqarorlashtirish bo'yicha jiddiy natijalarga erishilgan. Keyingi 40 yil mobaynida sog'liqni saqlashga xarajatlar yalpi ichki mahsulot hajmiga nisbatan atigi 2,2 foizga o'sdi va 8,7 foizga yetdi. Holbuki, AQSHda bu ko'rsatkich 16,0 foizga yaqinlashib qolgan.

Kanadada aholining sog'lig'ini saqlashni sug'urtalashning milliy tizimi amal qiladi, u amalda mamlakat fuqarolarini tibbiy sug'urtalashni kafolatlaydi. Shunisi e'tiborliki, aholiga ko'rsatiladigan tibbiy yordam turlari va murakkabligi sug'urta badali miqdoriga bog'liq emas. Fuqarolarning katta yoshdaligi yoki salomatligi nochorligi sababli tibbiy sug'urta qilmaslik man etilgan.

Tibbiy yordam va tibbiy xizmatni taqdim etuvchilarni moliyalashtirishning yagona manbai milliy sug'urta tizimidir. U uch manba mablag'larini mujassamlashtiradi:

- federal jamg'armalar va provinsiyalar budjetlarining jamg'armalari;
- xususiy sug'urta kompaniyalarining jamg'armalari;
- homiylar mablag'lari.

Mamlakatda xususiy sug'urta kompaniyalari faoliyati chegaralangan. Ular faqat majburiy tibbiy sug'urta rejalariga kiritilmagan xizmatlar, masalan, xususiy kasalxonalarda alohida davolanish, kosmetik xirurgiya xizmatlarini sug'urtalashni amalga oshira oladi.

Kanadada tibbiy sug'urtalashning ikki usuli mavjud. Ulardan biri bemorlarga statsionarlarda ko'rsatiladigan tibbiy xizmatni, ikkinchisi shifokorlar xizmatlarini qamrab oladi. Mamlakatdagi kasalxonalarning aksariyati xususiydir. Lekin ularda ko'rsatiladigan tibbiy xizmatlarning tariflari davlat tomonidan tartibga solinadi. Hukumat tibbiy xizmatlar tariflarini oshirishdan manfaatdor emas. Chunki bu sohani davlat tomonidan moliyalashtirish miqdorini, demak, soliqlarni ham oshirishni talab etgan bo'lardi.

Fransiyada tibbiy sug'urtalash bozor modeliga xos xususiyatlarga egadir. Bu yerda aholining 80,0 foizi majburiy tibbiy sug'urta bilan qamrab olinganiga qaramay, mazkur sug'urta aholining tibbiy xizmatlariga xarajatining faqat 75,0 foizini qoplaydi. Barcha xarajatlarni to'la qoplash uchun fuqarolar qo'shimcha ixtiyoriy tibbiy sug'urtalanishlari talab etiladi.

Mamlakatda davolash-profilaktika muassasalarini moliyalash uch manbadan amalga oshiriladi. Bu davlat budjeti, majburiy tibbiy sug'urta hamda fuqarolarning shaxsiy mablag'laridir.

Yaponiyada Osiyoda birinchi bo'lib 1961 – yilda aholi salomatligini sug'urtalash umummilliy miqyosda joriy etilgan. Ushbu mamlakatning hozirgi vaqtdagi sog'liqni saqlashni muhofaza qilishning ijtimoiy tizimi ijtimoiy gigiyena, ijtimoiy ta'minot, tibbiy sug'urta, aholining ayrim guruhlariga davlat hisobidan tibbiy xizmat ko'rsatishni mujassamlashtirgan.

Mamlakatda sog'liqni saqlashga xarajatlar yalpi ichki mahsulotning 6,6 foizini tashkil etadi. Aholiga tibbiy xizmat ko'rsatish, asosan, salomatlikni sug'urta qilish jamg'armalari mablag'lari hisobidan moliyalashtiriladi. Mamlakatda tibbiy sug'urtalashning ikki: hududiy tamoyil asosida tashkil etilgan salomatlikni sug'urtalash milliy tizimi hamda ishlab chiqarish tamoyili bo'yicha yo'lga qo'yilgan yollanma xodimlarni sug'urtalash tizimi amal qiladi.

Salomatlikni sug'urtalash milliy tizimi, asosan, kichik tadbirkorlar va ularning oila a'zolari, nogironlar va ish bilan band bo'lmagan shaxslarni (taxminan 45,0 mln. kishi) qamrab olgan. Bu fuqarolardan sug'urta badallari mahalliy hokimiyat organlari yoki Salomatlikni sug'urtalash milliy assotsiatsiyasi tomonidan olinadi. Ushbu badal miqdori aholining turar joyi, daromad, ko'chmas mulki, oilasi a'zolari soniga bog'liq. Ish bilan band fuqarolarga mehnat qobiliyatini vaqtincha yo'qotganligi uchun to'lanadigan nafaqalarning 40,0 foizi davlat dotatsiyasi hisoblanadi. Mazkur nafaqalar pul shaklida yoki imtiyozli tibbiy yordam ko'rsatish tarzida taqdim etilishi mumkin. Imtiyozlarning eng katta miqdori bemorni davolash qiymatining 90,0 foizini tashkil etadi (qolgan 10,0 foizini bemorlarning o'zi to'laydi). Sug'urtachilarning shifoxonalarda davolanish xarajatlarning 70,0 foizi sug'urta tashkilotlari tomonidan qoplanadi, qolganlari bemorlarning o'zi tomonidan to'lanadi.

Yollanma xodimlarni sug'urtalash tizimida sug'urta badallari ish haqi miqдорiga bog'liq bo'ladi, lekin u belgilab qo'yilgan darajadan ortmasligi kerak. Eng ko'p sug'urta badali - ish haqi miqдорining 8,4 foizi davlat salomatlikni sug'urta qilish dasturi uchun belgilangan. Bunda sug'urta badalining yarmini sug'urtachi, ikkinchi qismini davlat to'laydi.

AQSHda sog'liqni saqlash tizimi eng qimmatbaho hisoblanadi. Bu yerda tibbiyotga 2,0 trln. AQSH dollaridan ko'proq – mamlakat yalpi ichki mahsulotining 16,0 foizii sarf qilinadi. 2015- yilga borib bu ko'rsatkich yalpi ichki mahsulotning 20,0 foizini tashkil etishi prognoz qilinmoqda.

Amerika Qo'shma Shtatlarida sog'liqni saqlash tizimi uch darajadagi mustaqil tibbiy xizmatlarni mujassamlashtirgan. Bu oilaviy tibbiyot, stasionarda

tibbiy xizmat ko'rsatish va ijtimoiy sog'liqni saqlashdir. Xususiyl sug'urta uchun qurbi yetmagan fuqarolar tibbiy xizmatdan davlat dasturlari asosida foydalanadilar. Hozirgi paytda mamlakatda amalga oshirilayotgan tibbiy islohotlar dasturiga muvofiq 2014- yilga borib barcha ish beruvchilar o'z xodimlarini tibbiy sug'urtalashlari shart bo'ladi.

#### **6.4. Ijtimoiy sug'urta tizimini isloh qilishning konseptual asoslari**

Milliy ijtimoiy sug'urta tizimini shakllantirish murakkab jarayon bo'lib, u tabiiy ravishda ish haqi, soliq tizimi, siyosat va mehnat bozori holati, hozirgi demografik vaziyat va uning istiqboli bilan bog'liq bo'ladi. Ijtimoiy sug'urta tizimining shakllanishi qator omillar, ya'ni pensiya va boshqa sug'urta to'lovlari darajasi, xodimlarni davolash va sog'lomlashtirish bo'yicha xizmatlar sifati va hajmi bilan bog'lanmas ekan, mamlakatda samarali ijtimoiy himoya tizimini qaror toptirib bo'lmaydi.

Yangi iqtisodiy tizimga o'tish ijtimoiy sug'urta sohasidagi asosiy huquqiy sub'yektlar: davlat, korxonalar (ish beruvchilar), ishchilar va sug'urta tashkilotlarining rolini tubdan o'zgartiradi.

Ijtimoiy sug'urta tizimini tashkillashtirishda davlat alohida rol o'ynaydi. Agar ilgari davlat ishlab chiqarish vositalari egasi bo'lib, ayni paytda ishchilarning manfaatlarini himoya qilishi lozim deb hisoblangan bo'lsa, endi uning roli mutlaqo o'zgacha bo'lishi lozim:

– ishchilarning ham, ish beruvchilarning ham manfaatlarini hisobga oluvchi qonunlarni o'rnatish orqali mehnat munosabatlarida vositachi sifatida ish yuritish, ijtimoiy sug'urtalash va ta'minot tizimi mexanizmlarini shakllantirish;

– qonunlarning bajarilishi va ishchilarning ijtimoiy himoyalaniishini nazorat qilishga yo'naltirilgan ijroiya hokimiyati yordamida ishchilarni ijtimoiy himoya qilishning kafili bo'lish, aholining ijtimoiy nochor qatlamlariga maqsadli yordam ko'rsatish;

– mehnatni muhofaza qilish, sog'liqni saqlash sohasida, tibbiy, kasbiy va ijtimoiy rehabilitatsiya tizimlarida, kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash sohasida

ijtimoiy soha va infratuzilmani rivojlantirish bo'yicha iqtisodiy-huquqiy asoslar yaratish.

Shu tarzda ijtimoiy sug'urtada davlatning ishtiroki, eng avvalo, ijtimoiy sug'urtaning ma'lum qonuniy bazasini, huquqiy muhitini yaratish, qonuniy tarzda sug'urtaning u yoki bu turining, sug'urta badallari va nafaqalar miqdorining majburiy tavsifini belgilab qo'yishda namoyon bo'ladi.

Shu bilan birga, davlat, odatda, sug'urtalashning ayrim turlarini, ayniqsa, inqiroz sharoitida qo'llab-quvvatlaydi. Davlat mablag'lari dastlabki ikki sug'urtalash sub'yektining sug'urta badallari hajmi yetarli bo'lmagan taqdirda umumiy tavsifdagi to'lovlarni to'lash va sug'urta nafaqalarining minimal darajasini ta'minlash uchun qo'llaniladi.

Korxonalar (ish beruvchi) ijtimoiy sug'urtaning haqiqiy sub'yektlariga aylanishi va quyidagilarni ta'minlashi lozim:

- qayta tiklash jarayonining butun davri mobaynida: ishga qabul qilish, ish jarayoni, mehnatga layoqatning yo'qotilishi va ishchi o'rinlar qisqarishi jarayonida yollanma ishchilarning ijtimoiy himoyalaniishi;

- inson hayotining ishlash jarayoni va undan keyingi davrni qamrab oluvchi sug'urta himoyasiga doir moliyaviy xarajatlarning asosiy qismini qoplash.

Ijtimoiy himoya sub'yekti sifatida ishchilar uchun, ayniqsa, ularning moddiy farvonligi uchun shaxsiy mas'uliyat muammosi dolzarb ahamiyat kasb etadi. Bu muammoni ijtimoiy sug'urtalash tizimi yordamida hal qilish mumkin. Ishchilarning sug'urta badallarini to'lashda, shuningdek, ijtimoiy sug'urtani boshqarish organlarining barcha darajalarida faol ishtirok etishi ularga ijtimoiy sug'urta tizimida zarur o'rinni egallash imkonini berdi.

Bundan kelib chiqqan holda, sug'urta tashkilotini boshqarish uning barcha ishtirokchilari – ishchilar, korxonalar (ish beruvchilar) va davlat manfaatlari vakilligida amalga oshirilishi lozim.

Sug'urta tashkilotlari ish beruvchi bilan ishchilar o'rtasida asosiy vositachiga aylanishi va ijtimoiy sug'urta sohasida barcha masalalar majumasini hal qilishi kerak, bularga: ishchilarning mehnatga layoqati yo'qolishi, tibbiy xizmatni

tashkillashtirish, shu jumladan, ishlab chiqarishda jabrlanganlarga tibbiy xizmat ko'rsatish, ularning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy rehabilitatsiyasi, munosib ijtimoiy himoyani ta'minlovchi ijtimoiy infratuzilmani shakllantirish kiradi.

Ijtimoiy sug'urtalashni takshillashtirishga xos xususiyat o'zini o'zi boshqarish bo'lib, bu bir tomondan, ijtimoiy sug'urtani davlat sug'urtasidan, ikkinchi tomondan, xususiy sug'urtalashdan ajratib turadi (u, shuningdek, ijtimoiy xatarlardan himoyalash funksiyasini ham bajarishi mumkin). O'z-o'zini boshqarish sug'urta hamjamiyatlarining birdamligini kuchaytiradi, ijtimoiy sug'urtalash tizimining jamoatchilik uchun oshkora bo'lishini ta'minlaydi va ijtimoiy barqarorlikka ko'maklashadi, hokimiyat va nazorat funksiyalari taqsimlanishini ta'minlaydi, boshqarishni markazlashtirishdan uzoqlashishiga va qarorlar qabul qilish jarayoniga ishchilar va ish beruvchilarning keng qatlamlarini jalb etish imkonini beradi, aholining demokratik ongini mustahkamlaydi, ijtimoiy tinchlikni saqlashga xizmat qiladi.

Mehnat va tabiiy iqlim sharoitlarining turli-tumanligi ijtimoiy sug'urtaning uchta majburiy shakli – umumiy, kasbiy va hududiy turlarini shakllantirishni taqozo qiladi.

Majburiy umumiy ijtimoiy sug'urta mulkchilikning turli shakllarida yollanib ishlayotgan guruhlarini qamrab oladi.

Majburiy kasbiy va hududiy sug'urta salomatligiga xavf soluvchi yuqori darajali xatar mavjud yollanma ishchilar guruhlarini (jarohatlanish darajasi, kasb kasalliklari darajasi yuqori va og'ir bo'lgan), shuningdek, muddatidan oldin kasbiy pensiyalar berilishi ko'zda tutilgan shaxslar doirasini qamrab oladi.

Xo'jalik yuritishning yangi sharoitlarida ishlovchilar daromadlarining yuqori darajada farqlanishi majburiy sug'urta bilan birgalikda ixtiyoriy sug'urtani ham ko'zda tutishi kerak, bunda ish beruvchilar ham, xodimlar ham sug'urtalovchi bo'lishi mumkin.

## 6.2-jadval

### Ijtimoiy sug'urta tizimining taxminiy modeli

Majburiy ijtimoiy sug'urta	Ixtiyoriy (qo'shimcha)
----------------------------	------------------------

Umumiy	Kasbiy (qo'shimcha, majburiy)	Hududiy (qo'shimcha, majburiy)	ijtimoiy sug'urta (jamoaviy va shaxsiy)
Pensiyalar kasalligiga ko'ra tibbiy	Kasbiy (muddatidan oldin) pensiya	Hududiy (muddatidan avval) pensiyalar	Pensiyalar
			Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar
ishsizlik bo'yicha	Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar	Keksalar va nogironlarni parvarishlash	Tibbiy

Sug'urtalanuvchilar manfaatlarining bir xilligi va umumiyliigi – umumiy qayta taqsimlashga erishishning asosiy shartidir. Shu sababli keng tarqalgan tizim aholining ko'magi va roziligiga tayanadi, ijtimoiy boqimandalikning vujudga kelishiga yo'l qo'ymaydi, bu esa jamiyatda iqtisodiy barqarorlik va hamjihatlikka erishishga asoslanadi.

Ijtimoiy sug'urta tizimini isloh qilishning yo'nalishlaridan biri boshqaruvning tashkiliy tuzilmalarini takomillashtirish bilan bog'liq. Ijtimoiy sug'urta sohasida xo'jalik yuritishning yangi sharoitlarida me'yoriy, muvofiqlashtirish, metodologik va qayta sug'urtalash funksiyalarini mustahkamlash, shuningdek, noyob diagnostik va tibbiy-reabilitatsiya xizmatlarini ko'rsatish maqsadga muvofiq.

Hududiy boshqaruv organlari vazifalari ijtimoiy sug'urta faoliyatining tezkor faoliyati uchun shart-sharoit yaratishdir, bunga sug'urta badallarini to'plash, sug'urtalanuvchilarga to'lov va kompensatsiyalar berish, ijtimoiy va kasbiy xatar darajasini baholash, sug'urtalash tariflariga qo'shimcha va chegirmalar belgilash, tibbiy va reabilitatsiya xizmatlari ko'rsatilishini ta'minlash kabilar kiradi.

Moliya sohasida markaz va hududlar vazifalarini muvofiqlashtirish quyidagi mexanizmlar yordamida ta'minlanishi mumkin: sug'urta tariflari va qayta sug'urtalashning bazaviy darajalarini belgilash, soliq chegirmalari nisbatlarini aniqlashtirish.

Ishchilar va ish beruvchilarning sug'urta badallari (ish haqidan mahsulot tannarxiga kiritilgan ishchi kuchi haqining bir qismini to'lash) zarur mahsulotning bir qismini tashkil etadi. Ya'ni, sug'urta badallari soliq bo'lmagan to'lov turi



bo'lib, davlat budjeti hisobidan moliyalanmaydi, muayyan ijtimoiy xatarlardan himoyalash maqsadlarigagina yo'naltiriladi (ishsizlik, kasallik, keksalik, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa) va amalda bunday xatarlar kelib chiqqanda, xodimlar uchun o'zgargan ish haqi vazifasini o'taydi.

Ijtimoiy sug'urtaning bunday ma'nosini qonunchilik orqali belgilab qo'yilishi asosiy ijtimoiy sub'yektlar (ish beruvchilar va ishchilar)ning ijtimoiy sug'urtalashning tegishli fondlarini shakllantirishdan manfaatdorligini keskin oshirish imkonini beradi. Va aksincha, ijtimoiy sug'urtalash fondlari moliyaviy manbalarining o'z xususiyatlarga ega emasligi, davlat budjeti hisobidan shakllantirilishi (fondlarni shakllantirishga soliq yondashuvi) ijtimoiy sug'urtaning tabiatiga zarar yetkazadi, mehnatga layoqatli aholini boqimandalarga aylantiradi, davlat esa "homiya"ga aylanadi. Bundan tashqari davlat ijtimoiy maqsadlarga mo'ljallangan mablag'larni boshqa maqsadlarga yo'naltirish imkoniga ega bo'ladi.

Bozor munosabatlariga o'tish bilan ishlovchilarning ijtimoiy sug'urta fondlarini moliyalashda bevosita ishtirok etishi zarurligi ayon bo'lib bormoqda. Bunda ishlovchilar va ish beruvchilarning ulushbay haq to'lash tajribasi diqqatga loyiq. Mamlakatimiz va xorijiy mutaxassislar fikriga ko'ra, bu chora jamoatchilik ongidagi ijtimoiy himoyaga "bepul" tizim degan qarashlarni jiddiy ravishda o'zgartirish imkonini beradi. Bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya mexanizmlarida faol shaxsiy ishtirok etish psixologiyasini shakllantirish va ijtimoiy sug'urtalash fondlari mablag'laridan foydalanish samaradorligini nazorat qilish zarurligi nuqtayi nazaridan ham dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Mamlakatimizning demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining o'ziga xos jihatlari pensiya sug'urtasining aralash turidan foydalanish, bunda mablag'larni qayta taqsimlash va kapitalizatsiya qilish usullaridan, shuningdek, aralash – imtiyozli pensiya ta'minoti (ish beruvchilar va davlat mablag'lari hisobidan) foydalanish zaruratini keltirib chiqaradi.

Ijtimoiy sug'urtaning muhim elementi ijtimoiy sug'urtaning asosiy ob'yektlari mas'uliyatini qayta taqsimlash hisoblanadi. Shuni e'tiborga olish kerakki, 70 yil davomida biz to'plagan davlatning ijtimoiy sug'urtalash sohasidagi

barqaror an'analar, aholining aksariyat qismi ish haqining past darajasi va odamlarning ijtimoiy adolat haqidagi tushunchasi moliyaviy taqsimlashning yangi nisbatlari qo'llaniladigan ijtimoiy sug'urtaning yangi modeliga o'tishni taqozo qiladi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Ijtimoiy sug'urta deganda nimani tushunasiz?
2. Ijtimoiy sug'urtaning asosiy vazifalarini tushuntirib bering.
3. Ijtimoiy sug'urtaning qanday turlari mavjud?
4. Sug'urtaning qanday milliy modellarini bilasiz?
5. Sug'urta tizimini isloh qilishning asosiy yo'nalishlari aytib bering?

## **7-bob. KAM TA'MINLANGAN OILALARNI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH TIZIMI**

### **7.1. Kam ta'minlanganlik: tushunchasi, mezonlari va shakllari**

**Kam ta'minlanganlik** jamiyatning katta qismi uchun xos bo'lgan mo'tadil turmush tarzini olib borish uchun moddiy boyliklarning yetishmasligi sababli yuzaga kelgan holatdir. Bu holat tuzilish, shakllari va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasidan qat'i nazar barcha jamiyat uchun xosdir.

Kam ta'minlanganlikning sabablari, hajmi va shakllari har xil bo'lib, ular quyidagicha:

- kam ta'minlanganlikning (tirikchilik minimumining, ayniqsa, bozor munosabatlari sharoitlarida) belgilangan chegarasi doimiy oshib borishi;
- aholining turli qatlamlari uchun iste'mol narxlari o'sishi tovonini to'lash mexanizmining takomillashmaganligi;
- aholining yangi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga moslashuvi jarayonining o'ziga xos xususiyatlari;
- shaxsning jamiyat ijtimoiy tarkibidagi o'rni – insonning jamiyatning u yoki bu guruhiga (yoshi, ma'lumoti, kasbi, yashash joyi) mansubligi.

Kam ta'minlanganlikning qator mezonlari va ko'rsatkichlari mavjud. Kam ta'minlanganlikning ko'pchilik tashkilot va olimlar tomonidan qabul qilingan mezonlari o'rtacha jon boshiga to'g'ri keladigan daromad va tirikchilik minimumining o'zaro nisbatidir (kamroq, teng, birmuncha yuqoriroq). Shuningdek, mamlakat bo'yicha o'rtacha jon boshiga to'g'ri keladigan daromad va o'rtacha ish haqining o'zaro nisbati ham mezon bo'lishi mumkin. Kam ta'minlanganlarga o'rtacha jon boshiga to'g'ri keladigan daromadi mamlakat bo'yicha o'rtacha ish haqining  $\frac{1}{3}$  qismidan kam bo'lganlar kiritiladi. Bundan tashqari "kam ta'minlanganlik" tushunchasiga oila xarajatlarida oziq-ovqat mahsulotlariga sarflanadigan xarajatlar ulushi bo'yicha ham aniqlik kiritish mumkin. Agar oziq-ovqatga xarajatlar 50 foizdan ortiqroq bo'lsa, oilani kam ta'minlanganlar qatoriga kiritiladi (boy oilalarda bu miqdor 5-6 foizini tashkil qiladi).

Shuningdek, kam ta'minlanganlik darajasini daromadlarning aholi orasida taqsimlanishi, aholi jon boshiga to'g'ri keladigan yalpi ichki mahsulot miqdori, o'lim, balog'at yoshidagi aholining savodxonlik darajasi va kutilayotgan umrning davomiyligini tahlil qilib ko'rish orqali ham aniqlash mumkin.

Mamlakatdagi kam ta'minlanganlik darajasining asosiy ko'rsatkichi tirikchilik minimumidan past darajaga ega bo'lgan aholining ulushi bilan hisoblanadi. Bu ko'rsatkich iste'mol tovarlari va xizmatlariga bo'lgan narxlarning o'sishi, inflatsiyaning umumiy darajasi, aholi daromadlari va xarajatlari tarkibining o'zgarishi, majburiy to'lovlar ulushining oshishiga bog'liq holda o'zgaradi. Masalan, kommunal xizmatlarining to'liq to'loviga o'tish oila budjetida to'lovlar ulushining o'sishiga, aksincha, oziq-ovqat va nooziq-ovqat mahsulotlarini sotib olishga sarf qilinuvchi mablag'lar ulushining pasayishiga olib keladi.

Kam ta'minlanganlikning asosiy sabablaridan biri shaxsning jamiyat ijtimoiy tarkibidagi o'rnidir. Gap shundaki, aholining qator guruhlari ijtimoiy jihatdan zaif himoyalangan hisoblanadi va kam ta'minlanganlikning asosini tashkil qiladi. Bular nafaqaxo'rlar, pensionerlar, nogironlar, ko'p bolali oilalar, yolg'iz onalar, bevalar, yetim bolalar va ota-onalar qarovisiz qolgan bolalar, qochoqlar va majburiy migrantlardir. Ulardan tashqari kam ta'minlanganlarning katta qismini ishsizlar, to'liqsiz ish kunida band bo'lganlar yoki majburiy ta'tildagi xodimlar, ish haqi bo'yicha qarzi bor, moliyaviy jihatdan nochor korxonalar va inqirozga uchragan korxonalarning ishchilari va xizmatchilari kabi guruhlar tashkil qiladi. O'quvchi yoshlar ham qisman kam ta'minlanganlar guruhiga kiradi.

Kam ta'minlanganlikning tabiiy holatini ko'p bolali, to'liqsiz oilalar, uzoqqa cho'zilgan kasallik sababli kambag'allashgan, tabiiy ofatlar tufayli mulkini yo'qotgan shaxslar, moslashuvi qiyinlashgan shaxslar (aroqxo'r, narkomanlar, qamoqdagilar va jazo muddatini o'tab bo'lganlar) guruhi tashkil qiladi.

Kambag'al bo'lib qolishning eng kam xavfi oilada jon boshiga to'g'ri keladigan yuqori daromadga ega shaxslar, poytaxt markazida yashovchi guruhlar, rahbarlar, xususiy sektorda ishlovchilar, mehnat bozorida talabga ega ixtisosliklar bo'yicha oliy yoki tugallanmagan oliy ma'lumotga ega shaxslar va mehnatga

kirishayotgan 29 yoshgacha bo'lgan yoshlarda (katta yoshdagi xodimlarga qaraganda joy topish osonroq) kuzatiladi.

Kam ta'minlanganlik ko'p darajali hodisa hisoblanib, uning mohiyati faqatgina daromadlar yoki iste'moldan iborat bo'lib qolmaydi. Agar inson taraqqiyoti uning munosib va sog'lom turmush kechirish imkoniyatlarini kengaytirishdan iborat bo'lsa, unda bu ma'noda kam ta'minlanganlik bunday imkoniyatlarning yo'qligi yoki jiddiy cheklanganligidir.

Kam ta'minlanganlik insondagi uchta asosiy yo'nalish, ya'ni sog'liq (uzoq umr ko'rish orqali), bilim va yashash sharoitlari bo'yicha yetishmovchiliklarning turli jihatlarida aks etadi va bu maxsus ko'rsatkich kambag'allik indeksi orqali topiladi. Qayd qilish kerakki, kambag'allik indeksi daromadlarning iste'molga nisbati bo'yicha aniqlanadi. BMT sutkasiga 1 yoki 2 AQSH dollaridan kam daromad bilan yashovchi aholini kambag'allar guruhiga kiritadi.

Bundan tashqari kam ta'minlanganlikni baholashda uy xo'jaliklarining tekshiruv ma'lumotlariga ham asoslaniladi. Bu tekshiruvlar har yili o'tkazilishi va unda 10000 uy xo'jaligidagi representativ tanlovni qamrab olishi lozim. Kam ta'minlanganlikning oziq-ovqat mahsulotlari iste'moli bo'yicha chegarasini belgilashda aholi jon boshiga sutkasiga 2101 kilokaloriya iste'molga xarajatlar qiymati bo'yicha hisoblab chiqiladi. Bu chegaradan pastroq xarajatlarning o'rtacha darajasiga ega bo'lgan uy xo'jaliklari kam ta'minlanganlar kategoriyasiga kiritiladi. Uy xo'jaliklaridagi iste'mol qiymatini aniqlash paytida oilaviy xarajatlarning bir maromdaligi, shu bilan birga, bevosita uy xo'jaligida yetishtirilgan mahsulot iste'moli ham hisobga olinadi.

Kam ta'minlanganlar toifasiga kiritilgan uy xo'jaliklarida bu holatga jiddiy ta'sir ko'rsatuvchi omillar qatoriga quyidagilar kiradi:

- aholining qishloq joylarida istiqomat qilishi;
- 16 yoshgacha bo'lgan bolalar soni uch yoki undan ortiq bo'lgan oilalarning mavjudligi;
- oila boshliqlarining o'rta maxsus ma'lumotga ega bo'lganligi.

Tadqiqotlar ko'rsatishicha, ish bilan bandlik har doim ham kam

ta'minlanganlikdan xalos bo'lishga yordam bermaydi. Ya'ni iste'mol uchun kam xarajatlarga ega uy xo'jaliklarining katta qismi (50 foiz atrofida) budget sohasida ishlovchi xodimlarga, korxonalarining kam haq to'lanuvchi xodimlariga to'g'ri keladi. Mavsumiy va vaqtinchalik ishlarda band bo'lgan xodimlarda kam ta'minlanganlikka uchrash ehtimoli yuqori bo'ladi.

Aholining ko'pchilik toifalari uchun kam ta'minlanganlik muammosini mustaqil ravishda hal qilib bo'lmaydi, chunki aholining bir qismi ijtimoiy qabul qilmaslikning alohida zonasiga tushib qoladi. Shu bilan birga, bozor kimlarnidir oldinga chiqib ketishiga imkon bersa, boshqalarni hamma narsadan mahrum qiladi.

Kam ta'minlanganlikni davlat siyosatining quyidagi tamoyillariga tayangan holda bartaraf etish mumkin: halol, yaxshi haq to'lanuvchi mehnat uchun keng imkoniyatlar yaratish va mehnatga layoqatli fuqarolarni o'zini o'zi mehnati bilan faol mustaqil ta'minlashga rag'batlantirish.

Kambag'allik bilan kurashish va uning oldini olish bir necha yo'nalishlar bo'yicha olib borilishi mumkin:

- alohida xodim va umuman, aholining turmush darajasini oshirishga yo'naltirilgan iqtisodiy choralar (bu daromadlar, bandlik siyosati, investitsiya, soliq, manzilli ijtimoiy yordam);

- ob'yektiv ravishda turli xavflardan aholini himoya qilish (mehnatga layoqatning yo'qotilishi, kasallik, nogironlik, ishsizlik, qarilik, o'lim, boquvchisini yo'qotish) va bolalarga nafaqalar, aholining alohida guruhlariga imtiyozlar berish tizimining samaradorligini oshirish;

- ijtimoiy yordam tizimini takomillashtirish (moddiy yoki tibbiy yordam, bepul ovqatlanish, nogironlar huquqlarini himoya qilish, uyda, kunduzgi muassasalarda ijtimoiy xizmat ko'rsatish, muhtojlarga uy-joy taqdim qilish).

Ta'kildash lozimki, kam ta'minlanganlarga to'lov ko'rinishida yordam ko'rsatish ish haqining rag'batlantiruvchi vazifasining pasayishiga olib keladi, boqimandalik kayfiyatining rivojlanishi, ish bilan bandlik tarkibining yomonlashuvi o'z ahvolini yaxshilashga intilishdan to'la mahrum bo'lgan odamlarning paydo bo'lishiga ko'maklashadi. Shuning uchun ijtimoiy himoyaning

faol siyosati asosiy vazifasi qiyin vaziyatda qolganlarga bevosita yordam ko'rsatishdan ham ko'ra, bunday vaziyatga tushib qolish xavfini qisqartirish, aholining bozor sharoitlariga ijtimoiy moslashuvi, ijtimoiy barqarorlik, ijtimoiy xizmatlar ko'lamini kengaytirish, hududiy ijtimoiy dasturlar ishlab chiqishdan iborat.

Aholining kam ta'minlangan qatlamlarini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash bo'yicha hududiy manzilli dasturlar ishlab chiqilgan bo'lib, ularda quyidagilar nazarda tutilgan:

*a) muayyan mehnat turlari bilan shug'ullanish istagi bo'lgan kam ta'minlangan oilalarga ularning oilalarini yetarli darajada ta'minlash imkonini beradigan, tijorat banklarining imtiyozli foizi stavkasi bo'yicha quyidagi maqsadlarga mikro kreditlar taqdim etish:*

– hunarmandchilik faoliyati uchun tikuv mashinalari, gazlamalar va sarflanadigan materiallar, anjomlar, mustaqil shug'ullanishni ta'minlash uchun maishiy texnika, kompyuter va boshqa texnikani, shuningdek, turli asboblarni sotib olish;

– shaxsiy tomorqa uchastkalarini rivojlantirish (kichik issiqxonalarini tashkil etish, chorva mollari, parrandalarni sotib olish, qo'ralar va parrandaxonalarni qurish, bog'dorchilik anjomlari va asbob-uskunalarini sotib olish), turar joylarni ta'mirlash;

*b) og'ir uy-joy maishiy sharoitlarda yashayotgan, boquvchisini yo'qotgan, nogironlarni parvarish qilayotgan oilalarga quyidagi maqsadlar uchun:*

– uy-joyi bo'lmagan yoki avariya holatidagi va juda eski uylarda yashovchi respublikaning har bir tumani va shahridagi o'rta hisobda 2 va 5 ta oilaga 2017 va 2018 - yillarda arzon uy-joylarni 10 yil mobaynida davlat ixtiyoriga o'tkazish huquqisiz olish;

– respublikaning har bir tumani va shahridan o'rta hisobda 70 tagacha oilalarga har yili maishiy texnika (gaz va elektr pechlar, xolodilniklar, tikuv mashinalari va h. k.) yoki bir boshdan qoramol xarid qilish;

– og'ir kasalliklar mavjud bo'lgan taqdirda tibbiy xizmatlar haqini to'lash va

ularning haqini to'lashga mablag' bo'lmagan taqdirda respublikaning har bir tumani va shahridan o'rta hisobda 6 tagacha kam ta'minlangan oilalarga beg'araz yordam ko'rsatish.

## **7.2. Kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy nafaqalar, moddiy yordam tayinlash tartibi**

Kam ta'minlangan bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo'yicha nafaqa va moddiy yordamning to'lanadigan miqdorlari qonun hujjatlarida o'rnatilgan tartibda belgilanadi.

Bolali oilalarga nafaqa va moddiy yordam 6 oy muddatga, bola parvarishi bo'yicha nafaqa esa 12 oyga tayinlanadi, biroq bola ikki yoshga to'lgan oydan keyingi oyga o'tmasligi kerak.

Agar tug'ilgan, farzandlikka olingan yoki vasiylikka qabul qilingan ikki va undan ortiq bolalar parvarish qilinsa, u holda bola parvarishi bo'yicha nafaqa kichik bola ikki yoshga to'lgunga qadar bir baravar miqdorda to'lanadi.

Bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo'yicha nafaqa va moddiy yordam tayinlash va to'lash to'g'risidagi qaror fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi – posyolka, qishloq va ovul, shuningdek shaharlarning mahallalari fuqarolar yig'ini (vakillar yig'ilishi) yoki bunday qarorlarni qabul qilish uchun fuqarolar yig'ini tomonidan vakolat berilgan Komissiya (keyingi o'rinlarda Komissiya deb ataladi) tomonidan qabul qilinadi.

Komissiya fuqarolar yig'ini tomonidan fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi hududida istiqomat qiluvchi obro'-e'tiborli va hurmatga sazovor fuqarolar orasidan saylanadi. Komissiyaga fuqarolar yig'inining raisi boshchilik qiladi. Komissiya a'zolari 2 yil muddatga, fuqarolar yig'ini raisi esa uning butun vakolati davriga saylanadi. Ushbu Komissiya tarkibi kamida 15 kishidan iborat bo'lishi kerak.

Komissiya a'zosi vakolatlarining amal qilishi davrida a'zolikdan chiqqan taqdirda, fuqarolar yig'ini Komissiya a'zolarini qaytadan saylaydi.



Komissiya qarori, uning yig'ilishida tasdiqlangan tarkibning kamida uchdan ikki qismi ishtirok etsa, qonuniy hisoblanadi.

Bolali oilalarga nafaqalar, bola parvarishi bo'yicha nafaqalar va moddiy yordam tayinlash va to'lashda fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari quyidagi asosiy tamoyillarga amal qilishlari kerak:

- ijtimoiy adolatga so'zsiz rioya qilish;
- keng oshkoralik va ochiqlikni ta'minlash;
- davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashsiz daromadlarini oshirishning aniq imkoniyati bo'lmagan haqiqatda ehtiyojmand oilalarga nafaqalar va moddiy yordam berish;

- nafaqalar va moddiy yordamni manzilli tarzda tayinlashni ta'minlash yo'li bilan ularni to'lashga ajratilgan mablag'lardan maqsadli va samarali foydalanish;

- aholini ijtimoiy muhofaza qilish tadbirlariga ayrim oilalar va fuqarolar tomonidan boqimandalik munosabatida bo'lish, o'zining iqtisodiy faolligi hisobiga emas, balki davlat yordami hisobiga yashashga intilishga yo'l qo'ymaslik;

- oila a'zolarining moddiy farovonligi, bolalarni tarbiyalash, ularni har tomonlama jismoniy, aqliy va ma'naviy-axloqiy kamol topishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratish, ma'lumoti va kasb darajasini oshirish borasida oilaning mas'uliyatini kuchaytirish.

Fuqarolar yig'ini tomonidan ehtiyojmand deb e'tirof etilgan oila nafaqa yoki moddiy yordamning faqat bir turini olish huquqiga ega.

Quyidagilar bolali oilalarga nafaqalar, bola parvarishi bo'yicha nafaqalar va moddiy yordam to'lovlarini mablag' bilan ta'minlash manbalari hisoblanadi:

- mahalliy budjetlar mablag'lari;
- budjetdan tashqari manbalar (jamoat va xayriya jamg'armalari, korxonalarining mablag'lari, fuqarolarning ixtiyoriy xayr-ehsonlari va shu kabi).

Bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo'yicha nafaqa va moddiy yordam har bir oila a'zosiga o'rtacha oylik jami daromad miqdori jami daromad

aniqlanayotgan davr uchun belgilangan eng kam oylik ish haqining 1,5 baravardan ortiq bo‘lmagan oilalarga tayinlanadi.

Quyidagilar bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo‘yicha nafaqa va moddiy yordam olishda ustunlik huquqiga ega:

– ota-onasining ikkisini ham yo‘qotgan, bolalar tarbiyasi bilan esa qarindoshlar shug‘ullanayotgan oilalar;

– ota-onalardan biri yoki har ikkisi ham nogiron bo‘lgan oilalar;

– 14 yoshgacha bo‘lgan ikki va undan ortiq bolalarni tarbiyalayotgan, boshqa qarindoshlardan alohida yashayotgan beva ayollar (beva erlar);

– nogiron bolasi (bolalari) bo‘lgan oilalar;

– bolani (bolalarni) to‘liq bo‘lmagan oilada tarbiyalayotgan onalar (otalar).

Bunda bolaning amalda to‘liq bo‘lmagan oilada ona (ota) tomonidan tarbiyalanishini fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organi belgilaydi;

– ota-onalardan biri yoki har ikkisi ishsiz bo‘lgan va ish izlovchi sifatida bandlikka ko‘maklashish markazlarida hisobda turgan oilalar;

– yolg‘iz pensionerlar.

Bolali oilalarga nafaqa va moddiy yordam ariza beruvchining doimiy yashash (ro‘yxatdan o‘tish) joyi bo‘yicha fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organi tomonidan oila boshlig‘i yoki boshqa muomalaga layoqatli oila a‘zosining yozma arizasi asosida, bola parvarishi bo‘yicha nafaqa esa bolaning onasi yoki uning o‘rnini bosuvchi shaxsning arizasi asosida tayinlanadi.

Alohida hollarda oilada muomalaga layoqatli a‘zolar bo‘lmagan taqdirda nafaqa va moddiy yordam oila a‘zolarining yozma arizasisiz fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organi raisining taqdimnomasi bo‘yicha tayinlanishi mumkin.

### **7.3. Kam ta‘minlangan oila a‘zosiga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha oylik daromad miqdorini aniqlash**

Oila a‘zosiga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha oylik jami daromad, bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo‘yicha nafaqa yoki moddiy yordam olish uchun murojaat qilingan oydan oldingi oxirgi uch oy uchun hisoblab chiqilgan oilaning mehnatga

layoqatli har bir a'zosining o'rtacha oylik daromadi summasini oila tarkibiga kiritiladigan oila a'zolari soniga bo'lingan holda aniqlanadi.

Bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo'yicha nafaqa va moddiy yordam olish uchun oila tarkibiga:

– bolalarning otasi, onasi yoki nikohdagi har ikki ota-onasi (farzandlikka oluvchilar);

– ota-onalar bilan birga yashaydigan va ularning qaramog'ida bo'lgan bolalar, shuningdek, ota-onalar bilan birgalikda yashaydigan va o'z oilalariga ega bo'lmagan 16 yoshdan katta yoshdagi bolalar (shu jumladan, farzandlikka olingan bolalar);

– bolalarning ular bilan birgalikda yashaydigan bobolari va buvilari;

– bolalarning ota-onalari (farzandlikka oluvchilar) bilan birgalikda xo'jalik yurituvchi boshqa shaxslar kiritiladi.

Oilaning birgalikda yashovchi a'zolari tarkibi fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi tomonidan belgilanadi.

Bolali oilalarga nafaqalar, bola parvarishi bo'yicha nafaqalar va moddiy yordam tayinlash uchun o'rtacha oylik jami daromad miqdorini hisoblab chiqishda inobatga olinadigan oila tarkibiga quyidagilar kiritilmaydi:

– nafaqa yoki moddiy yordam olish uchun murojaat qilgan ota-onalarning aka-uka va opa-singillari, agar ularning o'z oilalari bo'lsa;

– ota-onalari ularga nisbatan ota-ona huquqlaridan mahrum etilgan bolalar;

– to'liq davlat ta'minotidagi bolalar, shuningdek, vasiylikka (homiylikka) olingan bolalar;

– chaqiriq bo'yicha harbiy xizmatni o'tayotgan yoxud harbiy ta'lim muassasasida o'qiyotganligi sababli oilada bo'lmagan ota-ona (farzandlikka oluvchi);

– sudning qonuniy kuchga kirgan hukmi bo'yicha jazoni ijro etish joylarida ekanligi munosabati bilan oilada bo'lmagan ota yoki ona (farzandlikka oluvchi).

Agar bir uy xo‘jaligida (bir pochta manzili bo‘yicha) bolali ikki va undan ortiq oilalar yashagan taqdirda, bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo‘yicha nafaqa va moddiy yordam olish uchun bir oila tarkibiga bolalarning ota-onalari, shuningdek, ularning bobolari va buvilari hamda bolalarning ota-onalari bilan birgalikda xo‘jalik yurituvchi boshqa shaxslar, ular nafaqa tayinlashda boshqa bolali oilada hisobga olinmagan bo‘lsa, qabul qilinadi.

O‘rtacha oylik jami daromad miqdorini hisoblab chiqishda hisobga olinadigan oilaning jami daromadiga, oila a‘zolari tomonidan olingan quyidagi daromadlar kiritiladi:

- mehnatga haq to‘lash shaklidagi daromadlar;
- mulkiy daromadlar;
- yakka tartibdagi tadbirkorning daromadi;
- chet elda ishlaydigan yoki tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirayotgan oila a‘zolaridan pul tushumlari summasi;
- pensiyalar, stipendiyalar va nafaqalar (ushbu nizomda nazarda tutilgan tartibda oila olayotgan nafaqa yoki moddiy yordamdan tashqari);
- shaxsiy yordamchi (dehqon) xo‘jaligini yuritishdan olingan daromad;
- O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan boshqa daromadlar.

Mehnatga haq to‘lash shaklidagi daromadlar hisoblangan summa bo‘yicha hisobga olinadi (soliq to‘g‘risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan soliqlar va boshqa majburiy to‘lovlar chegirib tashlangunga qadar).

Oilaning o‘rtacha oylik jami daromadi fuqarolar tomonidan taqdim etiladigan oilaning tarkibi va oila a‘zolarining daromadlari to‘g‘risidagi ma‘lumotlar asosida aniqlanadi.

Agar oilaning mehnatga layoqatli har bir a‘zosining o‘rtacha oylik daromadlari to‘g‘risida taqdim etilgan ma‘lumotlarda daromad summasi ko‘rsatilmagan bo‘lsa yoki eng kam oylik ish haqining 2,5 baravaridan kam summa ko‘rsatilgan bo‘lsa, u holda oilaning o‘rtacha oylik jami daromadini

hisoblash uchun daromadni normativdan past ko'rsatgan yoki daromadi mavjudligi to'g'risidagi ma'lumotlarni taqdim yetmagan oila a'zolarining har biriga nafaqa yoki moddiy yordamga murojaat qilingan oyda belgilangan eng kam oylik ish haqining 2,5 baravariga teng bo'lgan normativ daromad miqdori qabul qilinadi.

Ushbu qoida:

- bola ikki yoshga to'lgunga qadar uning parvarishi bilan band bo'lgan onalarga (ularning o'rnini bosuvchi shaxslarga);

- ta'lim muassasalarida o'qiyotganlarga (mehnat shartnomasiga muvofiq ishlarni amalga oshirish hollari bundan mustasno);

- ishlamaydigan pensionerlarga;

- amalda shaxsiy yordamchi (dehqon) xo'jaligini yuritish bilan band bo'lgan oila a'zosiga;

- tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish markazlarida ishsiz sifatida ro'yxatga olingan fuqarolarga nisbatan tatbiq etilmaydi.

Agar taqdim etilgan ma'lumotlarda shaxsiy yordamchi (dehqon) xo'jaligini yuritishdan olingan o'rtacha oylik daromad miqdori ko'rsatilmagan yoxud shaxsiy yordamchi (dehqon) xo'jaligini yuritishdan olinadigan belgilangan normativ daromaddan past ko'rsatilgan bo'lsa, u holda oilaning jami daromadini aniqlash uchun shaxsiy yordamchi (dehqon) xo'jaligini yuritishdan olinadigan oylik daromadning normativ miqdori qabul qilinadi.

Shaxsiy yordamchi (dehqon) xo'jaligini yuritishdan olinadigan normativ daromad shaxsiy yordamchi (dehqon) xo'jaligini yuritish uchun foydalaniladigan sotixlar sonini nafaqa yoki moddiy yordam so'rab murojaat qilingan oyda belgilangan eng kam oylik ish haqining 0,2 miqdoriga ko'paytirish yo'li bilan aniqlanadi.

Yer uchastkasi unumdorligi ob'yektiv shart-sharoitlarga ko'ra (suv bilan ta'minlanmaganlik, tuproqning sho'rlanishi va hokazo) yuqorida ko'rsatilgan miqdordagi normativ daromad olish imkonini bermaydigan yoki umuman, daromad olish imkonini bermaydigan alohida hollarda mahalliy davlat hokimiyati organlari normativ daromadga pasayish tomoniga tuzatish kiritishlari mumkin.

Oila daromadi va uning tarkibi o'zgargan taqdirda ariza beruvchi shaxs bir oydan kech bo'lmagan muddatda bu haqda nafaqa va moddiy yordam to'layotgan fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organiga ma'lum qilishi shart.

Maxsus komissiya ariza beruvchining yashash joyiga chiqqan holda oilaning moddiy va mulkiy holatini o'rganib chiqadi.

Oilaning moddiy va mulkiy holatini o'rganish natijalariga ko'ra maxsus komissiya shakl bo'yicha oilaning moddiy va mulkiy holatini o'rganish dalolatnomasini tuzadi.

Dalolatnomada:

- o'rganilayotgan oilaning tarkibi;
- oilaning mehnatga layoqatli a'zolarining bandligi to'g'risidagi ma'lumotlar;
- shaxsiy yordamchi (dehqon) xo'jaligini yuritish uchun foydalaniladigan yer uchastkasi maydoni;
- o'rganilayotgan oilaning moddiy jihatdan ta'minlanganligi darajasini baholash;
- tegishli nafaqa yoki moddiy yordamni tayinlash bo'yicha xulosa ko'rsatiladi.

Oilaning moddiy va mulkiy holatini tekshirish natijalari bo'yicha maxsus komissiya bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo'yicha nafaqa va moddiy yordam olishga ehtiyojmand oilalar ro'yxatini shakllantiradi hamda ularni ushbu kalendar oyi tugashidan kamida besh kun oldin ko'rib chiqishi uchun fuqarolar yig'ini yoki Komissiyaga kiritadi.

#### **7.4. Kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy nafaqalar va va moddiy yordam to'lash**

Bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo'yicha nafaqa va moddiy yordam fuqarolar yig'ini yoki Komissiyaning qarori bayonnomasi asosida to'lanadi.

Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi kotibi har oyda oyning oxirgi kunidan kechikmay, fuqarolar yig'inining (Komissiyaning) qarori bayonnomasi asosida oluvchining familiyasi, pasport raqami, shuningdek, to'lanishi kerak bo'lgan summani ko'rsatgan holda tegishli nafaqa va moddiy yordam to'lashga vedomost tuzadi. Vedomostlar fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi raisining imzosi va muhr hamda ushbu organ hududiga biriktirilgan tuman (shahar) moliya bo'limi xodimining imzosi bilan tasdiqlanadi.

Nafaqa va moddiy yordamning har bir turi uchun alohida uch nusxada vedomostlar tuziladi.

Belgilangan tartibda to'ldirilgan va tasdiqlangan vedomostlar tegishli nafaqa yoki moddiy yordam tayinlangan oyning 5-sanasigacha bo'lgan muddatda tumanlar (shaharlar) hokimliklarining moliya bo'limlariga (keyingi o'rinlarda tuman (shahar) moliya bo'limlari deb ataladi) yuboriladi.

Taqdim etilgan vedomostlar barcha uch nusxaning har bir varag'iga tasdiqlovchi imzolar va tegishli shtamp qo'yilgan holda tuman (shahar) moliya bo'limining mas'ul xodimi tomonidan tekshiriladi.

Tayinlangan, ammo o'z vaqtida talab qilib olinmagan (to'lanmagan) bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo'yicha nafaqa va moddiy yordam o'tgan davr uchun bir vaqtning o'zida to'liq miqdorda to'lanadi.

Bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo'yicha nafaqa va moddiy yordam to'lash:

- to'lovning qonun hujjatlarida belgilangan muddati tugagan;
- bolalar bolali oilalarga nafaqa va bola parvarishi bo'yicha nafaqa olish huquqini istisno etuvchi yoshga to'lgan;
- bola parvarishi bo'yicha nafaqa oluvchi ona ishga chiqqan;
- doimiy yashash joyi o'zgargan;
- fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi tomonidan oilaning ushbu to'lovlarga ehtiyojmandligi yo'qligidan dalolat beruvchi holatlar aniqlangan;
- fuqarolar yig'inining (Komissiyaning) tegishli to'lovlarni tayinlash

to'g'risidagi qaroriga ta'sir ko'rsatgan buzilgan va ishonchsiz ma'lumotlar aniqlangan hollarda to'xtatiladi. Ushbu holatda asossiz to'langan mablag' qonun hujjatlarida belgilangan tartibda fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organining tegishli hisob raqamiga qaytarilishi kerak.

Tegishli nafaqalar va moddiy yordamni to'lash Xalq bankining bo'linmalarida (filiallarida) fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlarining maxsus bank hisob raqamlariga o'tkaziladigan O'zbekiston Respublikasi davlat budjeti xarajatlarining tegishli iqtisodiy tasnifi bo'yicha aks ettirilgan holda mahalliy budjet mablag'lari hisobiga amalga oshiriladi.

Nafaqa va moddiy yordamning har bir turi uchun alohida maxsus bank hisob raqamlari ochiladi.

Xalq banki muassasalari har oyda joriy oyning oxirigacha bo'lgan muddatda fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organini maxsus bank hisob raqamlaridagi qoldiqlar, shu jumladan, joriy oy uchun, shuningdek, hisobot yili boshidan boshlab tushumlar summalari va amalga oshirilgan xarajatlar to'g'risida yozma ravishda xabardor qiladi.

Tuman (shahar) moliya bo'limi mablag'larni vedomostlar bo'yicha tayinlangan summalar doirasida, biroq budjetda nazarda tutilganidan ortiq bo'lmagan, nafaqalar va moddiy yordam to'lashga tegishli budjetning g'aznachilik shaxsiy hisob raqamini ko'rsatgan holda, to'lov amalga oshiriladigan oyning 5-sanasidan boshlab, biroq oyning 25-sanasidan kechikmay, har bir fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organining maxsus hisob raqamlariga alohida to'lov topshiriqnomalari orqali Yagona g'aznachilik hisob raqamidan o'tkazadi. Bunda vedomostlar bo'yicha qisman moliyalashtirish taqiqlanadi.

Mablag'larni tuman (shahar) moliya bo'limlarining Yagona g'aznachilik hisob raqamidan o'tkazish g'aznachilik bo'linmalari tomonidan belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

Har bir nafaqa va moddiy yordam bo'yicha vedomostning bir nusxasi tuman (shahar) moliya bo'limida qoladi. Mablag'lar fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlarining maxsus hisob raqamlariga o'tkazilgandan keyin tasdiqlangan



vedomostlarning ikkinchi va uchinchi nusxalari moliya organlari tomonidan tegishli fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organiga taqdim etiladi.

Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari mablag'lar ularning hisob raqamlariga tushgandan keyin vedomostlarning ikkinchi va uchinchi nusxalarini to'lov topshiriqnomalari bilan birga nafaqani to'lash uchun Xalq bankining xizmat ko'rsatuvchi bo'linmalariga (filiallariga) taqdim etiladi.

Oyning oxirgi ish kunida vedomostlar yopiladi, tayinlangan, ammo o'z vaqtida talab qilib olinmagan nafaqa, nafaqa oluvchining nomiga maxsus depozit hisob raqamiga o'tkaziladi va oluvchining birinchi talabiga ko'ra to'lanadi. Yopilgan vedomostning uchinchi nusxasi fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organiga taqdim etiladi. To'lov nafaqa va moddiy yordam oluvchining yashash joyi bo'yicha Xalq bankining bo'linmalari (filiallari) tomonidan amalga oshiriladi.

Bolali oilalarga nafaqa, bolani parvarish qilish nafaqasi va moddiy yordam to'lash bo'yicha Xalq banki bo'linmalari (filiallari) xizmatlariga haq to'lash qonun hujjatlarida belgilangan tartibda O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi bilan Xalq banki o'rtasida tuziladigan shartnoma asosida amalga oshiriladi.

Bolali oilalarga nafaqa, bolani parvarish qilish nafaqasi va moddiy yordam to'lash bo'yicha xizmatlarga haq to'lash miqdori kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy nafaqalar va moddiy yordam to'lash uchun ajratilgan mablag'lar doirasida Xalq banki tomonidan taqdim etiladigan asoslangan hisob-kitoblar bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi tomonidan belgilanadi.

Ko'zda tutilgan budjet mablag'larini viloyatning tumanlari (shaharlari) o'rtasida taqsimlash Qoraqalpog'iston Respublikasi Moliya vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklarining moliya boshqarmalari tomonidan har bir tuman (shahar) hududida yashovchi oilalar muhtojligini, ushbu oilalarning tarkibi va oldingi davrlarda ajratilgan mablag'larning o'zlashtirilishi (foydalanilishi) darajasini inobatga olgan holda amalga oshiriladi.

Ko'zda tutilgan budjet mablag'larini fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlarining maxsus hisob raqamlariga taqsimlash tuman (shahar) moliya bo'limi

tomonidan ehtiyojmand oilalar sonini hisobga olgan holda, moliyalashtirishga bo'lgan ehtiyojdan kelib chiqib, amalga oshiriladi.

Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlarining maxsus hisob raqamlaridagi foydalanilmagan pul mablag'lari qoldig'i olib qo'yilmaydi va navbatdagi davrda nafaqalar to'lash uchun yo'naltirilishi kerak.

### **7.5. Kam ta'minlangan oilalarga mikro kreditlar ajratishning samarali mexanizmi**

Respublikada muayyan mehnat turlari bilan shug'ullanish istagida bo'lgan kam ta'minlangan oilalarga mikro kreditlar ajratishning samarali mexanizmi yaratilgan.

Mikro kreditlar qarz oluvchilarga:

– tikuv mashinalari, matolar va boshqa sarf materiallari, kosibchilik faoliyati uchun inventarlar, maishiy, kompyuter va boshqa texnikalar, shuningdek, mehnat bilan bandlikni ta'minlovchi boshqa asbob-uskunalar xarid qilish;

– shaxsiy tomorqa uchastkalarini rivojlantirish (kichik-issiqxonalar barpo etish, chorva mollari, parranda sotib olish, og'ilxona va tovuqxona qurish, bog'dorchilik inventarlari va asboblari xarid qilish) maqsadlari uchun ajratiladi.

Mikro kreditlar banklar tomonidan qarz oluvchilarga eng kam ish haqining 100 baravari miqdorigacha yillik 4 foizi stavkada ajratiladi.

Qarz oluvchilarga mikro kredit qaytarish muddatini uzaytirish huquqsiz, 6 oygacha bo'lgan imtiyozli davr bilan, 3 yildan ko'p bo'lmagan muddatga bank kredit qo'mitasining belgilangan tartibda rasmiylashtirilgan qarori asosida beriladi.

Mikro kredit olish uchun qarz oluvchi tomonidan bankka quyidagi hujjatlar taqdim etiladi:

- mikro kredit olish uchun so'ralgan ariza;
- shaxsiy tomorqa uchastkalarini rivojlantirish maqsadlari uchun mikro kredit so'ralgan hollarda qarz oluvchida tomorqa uchastkasi mavjudligi ko'rsatilgan o'zini-o'zi boshqarish organlari tomonidan berilgan ma'lumotnoma;

- mikrocreditni qaytarishning ta'minlanishi to'g'risida hujjat.

Mikrocreditlar qaytarilishining ta'minoti sifatida bankka quyidagi ta'minot turlaridan biri taqdim etiladi:

- mol-mulk garovi;
- tijorat banki yoki sug'urta kompaniyasi kafolati;
- uchinchi shaxs kafilligi;
- qarz oluvchi tomonidan olingan mikrocreditni qaytarmaslik xatarining bank foydasiga sug'urta qilinganligi.

Mikrocredit so'rab, barcha zarur hujjatlar ilova qilingan holda berilgan ariza bankka kelib tushgan kundan boshlab, bank kredit qo'mitasi tomonidan ushbu ariza bo'yicha qaror qabul qilish muddati 3 ish kunidan oshmasligi lozim.

Mikrocredit berish asoslantirilgan holda rad etilgan taqdirda, bank arizachiga bu haqda keyingi ish kunidan kechiktirmagan holda yozma shaklda ma'lum qilishi shart.

Mikrocreditlar qarz oluvchining ssuda hisobvarag'idan uning to'lov topshiriqnomasiga asosan kredit shartnomasida belgilangan maqsadlar uchun tegishli tashkilotlarning bankdagi talab qilib olinguncha depozit hisobvarag'iga pul o'tkazish yo'li bilan amalga oshiriladi.

Qarz oluvchilarga berilgan mikrocreditlar hisobi alohida belgilangan balans hisobvaraqlarida yuritiladi.

Qarz oluvchi mikrocredit hamda unga hisoblangan foizilarni naqd pulda, bank plastik kartochkalari orqali yoki qarz oluvchining omonat hisobvarag'idan pul o'tkazib berish yo'li bilan to'lashi mumkin.

Bank tomonidan mikrocreditdan foydalanishning muddati davomida fuqarolar yigini xodimi ishtirokida mikrocreditdan maqsadli foydalanilayotganligini aniqlash bo'yicha bevosita joyiga chiqib, doimiy monitoring o'tkaziladi.

Olingan mikrocreditdan boshqa maqsadda foydalanilganlik aniqlangan taqdirda, bank kredit shartnomasida belgilangan tartibda mikrocreditning maqsadsiz foydalanilgan qismini qarz oluvchidan muddatidan ilgari undirib olish huquqiga ega.

Mikrokreditlar bo'yicha qarzdorlikni undirishda, birinchi navbatda, mikrokreditdan foydalanganlik uchun foizilar undiriladi.

Mikrokredit belgilangan muddatlarda qaytarilmagan taqdirda, bank undiruvni qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mikrokreditning qaytarilish ta'minoti sifatida taqdim etilgan ta'minot turiga qaratadi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Kam ta'minlanganlik tushunchasiga ta'rif bering.
2. Kam ta'minlanganlikning qanday mezonlari va ko'rsatkichlarini bilasiz?
3. Kambag'allik bilan kurashish va uning oldini olishning qanday yo'nalishlarini bilasiz?
4. Kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy nafaqalar, moddiy yordam tayinlash tartibini tushuntirib bering.
5. Bolali oilalarga nafaqalar va moddiy yordam tayinlash va to'lashda fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari qanday tamoyillarga amal qilishlari kerak?
6. Kam ta'minlangan oila a'zosiga to'g'ri keladigan o'rtacha oylik daromad miqdori qanday aniqlanadi?
7. Kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy nafaqalar va va moddiy yordam to'lash tartibini tushuntirib bering.
8. Kam ta'minlangan oilalarga mikrokreditlar qanday tartibda ajratiladi?

## **8-bob. XODIMLARNI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH MEXANIZMI**

### **8.1. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati**

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi xodim hayotidagi zarur manfaatlar sohasi bo‘lib, uning miqdoriy va sifatiy tavsiflari davlat va jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy va madaniy taraqqiyoti darajasi haqida dalolat beradi. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish huquqi – bu xalqaro hamjamiyatda tan olingan va davlat tomonidan kafolatlanadigan xodimning munosib hayot kechirishi uchun yetarli fiziologik, ijtimoiy va ma’naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyatidir. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi ko‘p jihatdan mamlakatdagi tartib, jamiyatdagi osayishtalik darajasi, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning barqarorligi va dinamikasi bilan bog‘liq.

**Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mezon**i bir qator tabiiy va ijtimoiy fanlar ilmiy iste’moliga kirgan atama hisoblanadi. Mehnat iqtisodiyoti uni xodim va uning oila a’zolarini yashashlari uchun zarur bo‘lgan moddiy mablag‘ bilan ta’minlash, qashshoqlikning oldini oluvchi hamda ishchi kuchining me’yoridan ortiq sarflanishiga yo‘l qo‘ymaslik nuqtayi nazaridan ko‘rib chiqadi.

Nazariy-amaliy yondashuvlarga ko‘ra, ijtimoiy himoya sohasi davlat ijtimoiy siyosati va mehnat munosabatlarining eng muhim komponentlaridan biri hisoblanadi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 117-konvensiyasining 25-moddasi – “Ijtimoiy siyosatning asosiy maqsad va me’yorlari”ga ko‘ra, inson o‘zining hamda oilasining salomatligi va farovon turmushi uchun zarur bo‘lgan hayot darajasiga ega bo‘lishiga haqlidir va bunda oziq-ovqat, kiyim-kechak, turar joy, tibbiy xizmat, ijtimoiy himoya qilishni kiritish lozim. Shuningdek, u o‘ziga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra, o‘zi va oilasini ta’minlay olmay qolsa, ishsiz yoki nogiron bo‘lsa ham, ijtimoiy ta’minlanish huquqiga ega<sup>7</sup>.

Yollanib ishlaydigan ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki uning mehnatiga talab kamayishi sababli mehnatga layoqatliligini yo‘qotsa (vaqtinchalik yoki muntazam ravishda), unda moddiy ta’minlanish muammosi yuzaga keladi.

---

<sup>7</sup> МОТ: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – Женева: МБТ, 1991.

Shu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo‘jalik va ijtimoiy hayotining tarkibiy qismiga aylangan, uning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va ishchi kuchining takror barpo bo‘lishining uzluksizligini ta’minlashga qaratilgan.

Shunday qilib, ijtimoiy himoya BMT tavsiyasiga ko‘ra, turmush darajasiga kiruvchi bir qancha elementlar (tarkibiy qismlar) bilan chambarchas bog‘liq bo‘lib, bu quyidagilar: salomatlik, demografik vaziyat, oziq-ovqat, kiyim-kechak, iste’mol fondlari; mehnat, bandlik holati; ma’lumotlilik, turar joy va undagi qulayliklar.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning ob’yektiv zarurati ham insonning o‘z tabiati (biologik mavjudot sifatida o‘zining hayot bosqichlari bilan, shu jumladan, mehnat davriga tayyorlovchi, mehnat davri va mehnat faoliyatidan keyingi davr), ham insonni uning mehnat jarayonidagi hayoti va faoliyatini belgilovchi keng doiradagi omillar bilan mavjud bog‘lanishidan kelib chiqadi. Ushbu omillarga ishlab chiqarish muhiti (xodimning salomatligi va mehnatga layoqatliligiga ta’sir etuvchi), mehnat sharoitlari (mehnat mazmuni, daromadlar darajasi, mehnat faoliyati va dam olish tartibiga ta’sir etuvchi) va mehnat munosabatlari (hamkorlik muhiti yoki mojaroli holatlar va mehnat jamoasi a’zolarining kamsitilishini belgilovchi) kiritiladi. Bunda korxonalar (tashkilot) xodimlarini texnik va tabiiy (atrofdagi ishlab chiqarish va tabiiy muhit), iqtisodiy (xodimlarni yollash masalasi va mehnat bozoridagi vaziyat), biologik (yosh, salomatlik, mehnatga layoqatlilik) omillarning murakkab majmuyining ta’siridan himoya qilish bilan bog‘liq ijtimoiy-mehnat munosabatlari bajaruvchi va buyurtmachi, bajaruvchi va davlat, buyurtmachi va davlat o‘rtasidagi o‘zaro aloqadorlikda namoyon bo‘ladi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish masalalaridagi ijtimoiy-mehnat munosabatlari korxonalar (tashkilot), tarmoq va hudud darajasida amalga oshiriladi. Ularning har biri uchun o‘z aloqa va munosabatlar predmetlari xos bo‘lib, bular birgalikda xodimning ijtimoiy holati hamda mehnat hayoti darajasi va sifati ko‘rsatkichlarini belgilaydi.

O‘z navbatida, xodimlarning ijtimoiy holati va mehnat hayotining sifati insonlar, jamoalar va ijtimoiy guruhlar turmush tarzi, faoliyatining asosiy tavsiflovchilari bo‘lib, ikki xil shaklga ega. Birinchisi alohida inson, oila, ijtimoiy guruhlar holatining amaliy darajasi (ob‘yektiv va sub‘yektiv sabablar), ikkinchisi - ijtimoiy kafolatlar ko‘rinishidagi ijtimoiy holat. Mazkur ikkinchi shakl amaldagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarining me‘yoriy-qonunchilik bilan ta‘minlanishini aks ettiradi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimining holatini belgilovchi elementlardan biri “ijtimoiy xavf-xatar” mezoni bo‘lib, u ob‘yektiv ijtimoiy sabablarga ko‘ra ish haqi va boshqa mehnat daromadini yo‘qotish tufayli, shuningdek, farzandlarni boqish yoki yordamga muhtoj boshqa oila a‘zosining tibbiy va ijtimoiy xizmatlarini (reabilitatsiya va rekreatsiya) bajarish evaziga moddiy jihatdan ta‘minlanmaganlikning yuz berish ehtimoli sifatida belgilanadi.

“Ijtimoiy xatar” tushunchasi mehnat iqtisodiyotida ijtimoiy himoya qilishning takror barpo etuvchi modelini yaratish uchun uslubiy vosita sifatida xizmat qiladi, ya‘ni ijtimoiy xavf-xatar turlari va himoyalannuvchi shaxslar doirasi, ijtimoiy kafolatlar miqdori, ijtimoiy sub‘yektlar (bajaruvchi va buyurtmachi)ning huquqiy munosabatlari, davlat va maxsus muassasalar sug‘urta va ijtimoiy yordamining aniqlanishini nazarda tutadi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimida quyidagi tarkibiy qismlar ajratiladi:

- ijtimoiy muhofaza sub‘yektlari – yollanma ishchi va uning oila a‘zolari, buyurtmachi, davlat, ommaviy-huquqiy maqomga ega sug‘urta tashkilotlari;

- ijtimoiy muhofaza darajalari – individual (bajaruvchi va buyurtmachi) va jamoa (yollanma ishchilarning kasaba uyushmalari hamda buyurtmachilar birlashmalari);

- ijtimoiy muhofaza predmetlari va ularning tuzilishi – xodimlarni yollash va ishdan bo‘shatish, kasbiy tayyorgarlik masalalari, mehnat sharoiti, tashkillashtirilishi va me‘yorlari, mehnatga layoqatlilikni yo‘qotishning o‘rnini to‘ldirish, tibbiy va ijtimoiy-maishiy xizmatni tashkil qilish mexanizmi;

– ijtimoiy adolat va o‘zaro yordamning amalga oshirilishi darajasini ko‘rsatuvchi ijtimoiy himoya omillari va turlari – ijtimoiy hamkorlik (yollanma xodim va buyurtmachilarning keng doiradagi hamkorlik usullari bilan) yoki mehnat munosabatlarining ijtimoiy himoyadagi paternalistik munosabatlar bilan uyg‘unlashuvdagi qat’iy chegaralanishlar, shuningdek, ushbu ijtimoiy himoya omillari va turlarining uyg‘unlashuvi va kombinatsiyasi;

Ijtimoiy muhofaza mezonlari – mehnat hayoti sifatining ijtimoiy kafolatlari va e’tirof etilgan milliy me’yorlari: ishlab chiqarish muhitining holati, mehnat muhofazasi va xavfsizligi; mehnat yuklamalarining ruhiy-fiziologik me’yorlari; mehnat sharoitlari (mehnat, dam olish, moddiy rag‘batlantirish tartiblari); ishchilar salomatligi va mehnat qobiliyati holatlari; kasbiy tayyorgarlikning malakaviy ko‘rsatkichlari; oziq-ovqat mahsulotlarini iste’mol qilish me’yorlari va shu kabilar.

Xalqaro Mehnat Byurosi “xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish” tushunchasining mazmun va mohiyatini yoritish uchun ikki xil yondashuvni qo‘llaydi. Birinchisi keng, ya’ni insonni mehnat faoliyati jarayonidagi turmushining deyarli butun sohasini qamrab oluvchi, ikkinchisi tor, ya’ni ijtimoiy sug‘urta va ijtimoiy himoyaga tegishli tarmoqlardir. Shu jumladan, mehnat hayoti sifati va mehnat sharoitlarini yaxshilash bo‘yicha hujjatlarda “xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish” tushunchasi keng qo‘llanilib, unga quyidagilar kiritilgan: ish vaqti, mehnatni tashkil etish, mehnat mazmuni, xavfsiz mehnat sharoitlari, ishlab chiqarish muhiti, texnologiyalarni tanlash, ish haqi, ishlab chiqarish sohasi va yashash sharoitlari.

Iqtisodchi olimlarning xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish muammosiga doir qarashlari tahlilini hisobga olgan holda ushbu mezonning predmet va ob’ektini aniqlash mumkin.

“Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish” mezonining predmeti xodimlar va ularning oilalari hayot darajasini, eng avvalo, xodim oilasining mehnat va ijtimoiy maqomini pasaytiruvchi omillardan himoyalashga oid davlat, jamoat tashkilotlari, ijtimoiy sub’yektlarning (ishchi va ish beruvchi) ijtimoiy-iqtisodiy qarashlari, amaliy aloqalari va manfaatlaridir.



Xodimlarning mehnat hayoti va ijtimoiy maqomining me'yoriy kechishini buzuvchi omillarga quyidagilar kiradi: xodimlarning salomatligiga ziyon yetishi va mehnat qobiliyatining yo'qotilish xavfi (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik); ish o'rnini yo'qotishga olib keluvchi kasbiy malakaning yetarli darajada bo'lmasligi hamda mehnat bozoridagi noxush vaziyat, buning oqibatida moddiy jihatdan ta'minlanmaganlik va ijtimoiy holatidagi o'zgarishlar ro'y beradi. Alohida ishchi uchun bu xavf ehtimoliy-tasodifiy tusga ega, lekin ishchilar guruhi uchun bu xolis-ommaviy nuqtayi nazardan ortga qaytarishning imkoni bo'lmagan va muqarrar holatdir. Ularning xolisligi va ommaviyligi asosini jamiyat hayoti tartibi, inson organizmining uning salomatligi va mehnatga layoqatliligi nuqtayi nazaridan qaralishidagi fiziologik qonuniyatlari, shuningdek, ishchilar uchun kasbiy shikastlanish xavfi kabilarning o'zaro bog'langan iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy xususiyatlarining murakkab majmuyi tashkil etadi.

Ijtimoiy himoyaga beriladigan ta'rif uning ob'yektivligini aks ettiradi, ya'ni xodimlar va ularning oilalarining ijtimoiy holatiga taalluqlidir. Ushbu yo'sinda xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning ob'yekti quyidagilarni qamrab oladi:

– aholining mehnat faoliyati bilan band bo'lishi uchun sharoitlar yaratib, bunda xodimlar o'z oilalariga yashash uchun yetarli miqdorda mablag' ishlab topishlariga imkon bo'lishi lozim;

– xodimlar uchun xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish hamda o'zlari va oila a'zolarining sog'lig'ini saqlash, kasbiy ta'lim tizimlari xizmatlaridan foydalanishini ta'minlash;

– ishchi va oilasi uchun ishsizlik davri, kasalligi yoki yo'qotishlar tufayli daromadining keskin kamayishi, turmushidagi baxtsiz hodisa, keksalik, boquvchisini yo'qotishi vaziyatlarida yashash minimumini ta'minlab berish.

Ishchi va buyurtmachi o'rtasida manfaatlarini inobatga olib, ijtimoiy himoya sohasida o'zaro kelishuvga erishish uchun bir qator mos ravishdagi uslub va mexanizmlardan foydalanish zarur. Jumladan, muzokara, mehnat shartnomasi, me'yoriy tartib hujjatlar. Ijtimoiy himoyaning umume'tirof etilgan me'yorlarini mustahkamlovchi asosiy mexanizmlardan biri qonundir. Odatda, ijtimoiy

himoyaning dastlabki me'yorlari konstitutsiyaviy huquq, mehnat va ijtimoiy qonunchilikda (pensiya ta'minoti, tibbiy yordam, nogironlarni ijtimoiy himoyalash) aks etadi.

Konstitutsiyaviy, mehnat va ijtimoiy huquqda himoyaning qonunda tasdiqlangan shakllari va darajalari, ya'ni uning milliy tartiboti ifodalanadi.

Ushbu sohadagi xalqaro hujjatlarning asosiy holatlarining tahlili natijasida mamlakatimiz uchun quyidagi xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishga ta'sir etuvchi omillarning muhimligi aniqlandi:

- jamiyat va davlatning shaxsga bo'lgan insoniy munosabat, uning sha'nini, erkin mehnat, kasb tanlash, ish joyi va ta'lim yo'nalishini tanlash huquqining himoyasi uchun ijtimoiy javobgarligi; mehnatni muhofaza qilish, qulay mehnat sharoitlarini yaratish, salomatlik va hayotini asrash, mehnatga layoqatligi yo'qolgan holatlarda yordam berish; ushbu harakatlar Umumjahon inson huquqlari deklaratsiyasi, BMT, XMTning ijtimoiy hujjatlari, shuningdek, boshqa xalqaro me'yorlarga mos keladi;

- mehnat munosabatlari sohasidagi ijtimoiy adolat, ya'ni teng mehnat uchun teng taqdirlanish huquqi, mehnat xavfsizligi va gigiyenasi, salomatlikni, mehnat, ishga layoqatlilikni asrash huquqi, ijtimoiy ta'minotga, nafaqa olishga bo'lgan huquqlar, ishlab chiqarishda jarohatlangan, kasallangan xodimlarning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy rehabilitatsiya bilan ta'minlanishi;

- ishchilarni ijtimoiy va kasbiy xavf-xatardan himoya qilishning umumiy va shartliligi; ularning ijtimoiy himoyalaniş huquqini ta'minlash, bu hol xalqaro me'yorlar, shu jumladan, XMTning 67-, 118-, 158-konvensiyalarida qayd etilgan;

- ijtimoiy va kasbiy xatarlarning minimal darajasi, bunga xos axborotlarning oshkoraligi, xavfsizlikning ustun qo'yilishi, jamiyatdagi ijtimoiy barqarorlikka kasbiy, ijtimoiy xatar darajalari, ularni minimallashtirish va kompensatsiyalash asosida yetishish;

- mustaqil faoliyat yuritayotgan nodavlat tizimlar himoya dasturlarining kafolatlari;

– barcha asosiy himoya sub'yektlarining (davlat, tadbirkorlar, ijtimoiy sug'urta shirkatlari, kasaba uyushmalari) himoya tizimi va shakllarini shakllantirish hamda takomillashtirishda manfaatdorligi;

– xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishda ishtirok etuvchi barcha sub'yektlarning hamjihatlilikligi; xatarga qarshi birgalikda kurashish, xatar omillarini aniqlash, baho berish, ijtimoiy xatarlarni minimallashtirish, kompensatsiya masalasini yo'lga qo'yish;

– ishchilarning mehnat sohasidagi iqtisodiy va ijtimoiy erkinligi – kasb tanlash, kasbiy ta'lim olish imkoniyati, ish bilan ta'minlanishi, assotsiatsiyalar erkinligi, ya'ni kasaba uyushmalari, shirkat va boshqa shu kabi tashkilotlarga o'z huquqlarini himoya qilish maqsadida birlashish huquqi;

– o'z salomatligi, mehnatga layoqatligini asrash, kasb tanlash, ma'lum kasbiy va ijtimoiy xatarli ish joyini tanlashda ishchilarning shaxsiy javobgarligi;

– ijtimoiy himoya usullarining ko'p darajadali va turli manzilga ega ekanligi – barcha xodimlar uchun bo'lgan davlat kafolatlaridan boshlab to alohida toifa va kasbiy guruhlariga taalluqli tor yo'nalishlardagi choralargacha, ushbu hol himoyalayuvchilarga differensiyali yondashuv, ya'ni turli ko'rinish va shakllarda bo'lgan himoyani qo'llash imkonini beradi;

– ijtimoiy himoyaning ko'p sub'yektlilikligi – ijtimoiy himoya sub'yekti sifatida davlat (boshqarma va vazirliklar), ish beruvchilar, kasbiy uyushmalar va tashkilotlar, hududiy boshqaruv organlari chiqishlari lozim;

– ijtimoiy himoya choralarining har tomonlama bo'lishi va turli yo'nalishlarga egaligi. Ijtimoiy himoya ob'yektlari sifatida (professinol) kasbiy yo'nalish ishchilari olinadi; ularga ish haqi to'lash, sharoitlar yaratish, kasbga tayyorlash, tibbiy xizmat ko'rsatish, mehnatga layoqatligini yo'qotganda kompensatsiya to'lash, rehabilitatsiya ishlarini yo'lga qo'yish lozim.

Yuqorida keltirilgan xodimlarni himoyalashga doir omil va tavsiflarga ko'ra uni quyidagicha ta'riflash mumkin: ijtimoiy himoya – ishchilarni ularning mehnat hayoti sifatiga salbiy ta'sir qiladigan omillardan (ijtimoiy va kasbiy xavf-xatar) himoyalashning iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy, tashkiliy, tibbiy va texnik choralar

tizimi; uning maqsadi tashkilot, alohida hudud va davlatlarda ijtimoiy himoyaning maxsus mexanizm, jamg'arma, sug'urta jamg'armalari va institutlarini yaratish orqali ishchilar salomatligi, mehnat faoliyati, moddiy holatini qonunchilik hamda mehnat shartnomalarida qayd etilgan shartlar va holatlarda asrashdir.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning profilaktik-ogohlantiruvchi, iqtisodiy, ijtimoiy-reabilitatsiya va siyosiy vazifalari mavjud.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning **profilaktik-ogohlantiruvchi vazifasi** mehnat jarayonida xodimlar salomatligi va mehnat qobiliyatini asrashga qaratilgan tashkiliy-texnik, tibbiy tadbirlar majmuyini o'tkazishda o'z ifodasini topadi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning **iqtisodiy vazifasi** vaqtinchalik yoki doimiy ish qobiliyatini (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik) yoki boquvchisini yo'qotish sababli ish haqi va daromaddan mahrum bo'lganlarga mablag' to'lash hamda davolanish va nogironlik bilan bog'liq bemorlarga kompensatsiyani ta'minlashdan iborat.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning **ijtimoiy-reabilitatsion vazifasi** ishchining yo'qotgan salomatligi va mehnatga layoqatligini tiklash maqsadida tibbiy, kasbiy va ijtimoiy reabilitatsiya majmuyini amalga oshirishni nazarda tutadi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning **siyosiy vazifasi** konstitutsiya va qonunchilikda kafolatlangan ijtimoiy va huquqiy me'yorlarni ta'minlash maqsadida ijtimoiy himoyalashning samarali faoliyat yurituvchi institut va mexanizmlarini yaratish va qo'llab-quvvatlashga qaratilgan.

## **8.2. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish shakllari va mexanizmlari**

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi o'z tarkibiga keng doiradagi quyidagi komponent va segmentlarni (element, shakl, mexanizm, tizim va institutlarni) qamrab oladi (8.1-jadval):

– alohida me'yoriy-huquqiy elementlar: ular bir tashkilotga birlashmay, o'z-o'zicha yoki boshqa elementlar bilan kombinatsiyada amal qiladi. Ular jumlasiga mehnat va ijtimoiy huquqning qonunchilik me'yorlarini kiritish mumkin (mehnat to'g'risidagi kodekslar, pensiya ta'minoti va sog'liqni saqlash to'g'risidagi qonunlar), ushbu me'yorlar to'g'ridan-to'g'ri amal qilish xususiyatiga ega: ishchilarni ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish, ish vaqti tartiblari, ishdan tashqari vaqtdagi va tungi ishlarga haq to'lash, ayollar va o'smirlar mehnatini himoyalash, pensiya va nafaqa puli, shuningdek, tibbiy yordam me'yorlarining miqdorlari;

– o'z tarkibiga iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy va tashkiliy tuzilmalarni kirituvchi ijtimoiy himoya mexanizmlari; ushbu tuzilmalar himoyaning ma'lum vazifa va turlarini (xodimlar daromadlarini himoyalash, mehnat va tibbiyot himoyasi), shuningdek, ijtimoiy sub'yektlar o'rtasidagi kelishuvga erishish vositalari – tarif kelishuvlar, jamoa shartnomalari, mehnat shartnomalari kabilarni ta'minlashga qaratilgan;

– tashkiliy-huquqiy tuzilmalar ko'rinishidagi ijtimoiy himoya institutlari; ushbu tuzilmalar himoyalashning maqsadga yo'naltirilgan vazifalarini ma'lum yuridik maqom hamda iqtisodiy imkoniyatlar bilan muvofiq holda (majburiy va ixtiyoriy ijtimoiy sug'urta, ijtimoiy himoya, davlat ijtimoiy ta'minoti) bajarishga mo'ljallangan.

Davlat ijtimoiy kafolatlari minimal ijtimoiy standartlar bilan birgalikda ijtimoiy himoya tizimida uning elementlari sifatida hamda ayni vaqtda ushbu sohadagi uzoq muddat ta'sirini o'tkazuvchi davlatning vosita va mexanizmlari sifatida namoyon bo'ladi. Ular qisqa va uzoq muddatlarga tuzilgan ijtimoiy jarayon bashoratlari uchun asos bo'lishda, ijtimoiy siyosatning maqsad va yo'nalishlarini belgilash uchun xizmat qilishda qo'llaniladigan etalon va maqsadli dastur vazifasini bajarib, ijtimoiy sohaning amaliy holatini, ilg'or ijtimoiy texnologiyalar sohasida qo'llanilayotgan choralar samaradorligini baholash mezonlari ko'rinishida qo'llaniladi. Bunday ko'p funksiyali rolning kelib chiqish tabiati bilan izohlash mumkin.

**Davlat ijtimoiy kafolatlari** qonun bilan tasdiqlangan va fuqarolarning konstitutsiyaviy majburiyatlarini amalga oshirishga yo'naltirilgan davlat majburiyatlaridir. Davlat ijtimoiy kafolatlari asosini davlat minimal ijtimoiy standartlari tashkil qilib, ular hayot uchun muhim sanalgan ne'matlar va sharoitlar bilan ta'minlanganlik, iste'mol qilish darajasining aholi ijtimoiy-demografik guruhlari hamda mamlakatlar hududlari bo'yicha ilmiy asoslangan ko'rsatkichidir. Mazkur tizim o'z ichiga quyidagi komponentlarni qamrab oladi:

### 8.1-jadval

#### Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish elementlari, mexanizmlari va tizimlarining tasnifi

Elementlar	Mexanizmlar	Tizimlar
Ijtimoiy kafolatlar – milliy darajada: mehnat, ijtimoiy qonunchilik; xavfsizlik texnikasi va mehnat gigiyenasi	Iqtisodiy, huquqiy, siyosiy	Davlat minimal ijtimoiy standartlari: tibbiy va kasb tanlash, ishchilarni kasbga tayyorlash
Jamoa, hududiy, tarmoq va general kelishuvlardagi ijtimoiy kafolatlar	Ijtimoiy	Mehnatni muhofaza qilish, kasbiy xavf-xatarning profilaktikasi, baholanishi, minimallashtirilishi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish
Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyasi va tavsiyalaridagi ijtimoiy kafolatlar	Iqtisodiy, huquqiy	Kasb kasalligi va ishlab chiqarishda mehnat qobiliyatini yo'qotganligini aniqlash, tibbiy, ishsizlik bo'yicha nafaqa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan ijtimoiy sug'urta

– aholi daromadlari sohasidagi ijtimoiy me'yor va me'yoriy ko'rsatkichlar (yashash minimumi, mehnatga minimal haq to'lash va ijtimoiy to'lovlar ko'rinishidagi daromadlar, majburiy ijtimoiy sug'urta tizimidagi yordam pulining minimal hajmi);

– ijtimoiy xizmat ko'rsatishning texnologiya va sifatining standart va me'yorlari, ularga bo'lgan talablar (tibbiy yordam ko'rsatish va davolashda tashxislash, davolash va profilaktika muolajalarining kafolatlangan miqdori);

– standartlarni qo'llash va amalga oshirilishining moliyaviy ta'minoti;

– boshqaruvning tashkiliy tarkibi (standartlar ishlab chiqarilishi va amalga oshirilishining ilmiy, amaliy va statistik ta’minoti) bo‘lib, u mamlakatning ijro etuvchi va ta’ sis etuvchi hokimiyat organlari, sub’yektlari, shuningdek, joylardagi o‘zini-o‘zi boshqarish organlaridan iborat.

Davlat minimal ijtimoiy standartlar tizimi ijtimoiy himoya sohasidagi davlat ijtimoiy siyosatining budjetini tartibga solish va amalga oshirish mexanizmlaridan biriga aylanmoqda.

Ijtimoiy himoyaning muhim segmentlaridan biri xodimlarni kasbiy xavf-xatardan himoyalash bo‘lib, uning mexanizmlari 8.2-jadvalda berilgan.

### 8.2-jadval

#### Mehnatni muhofaza qilish sohasida himoya bilan ta’minlashning iqtisodiy-huquqiy va tashkiliy mexanizmi

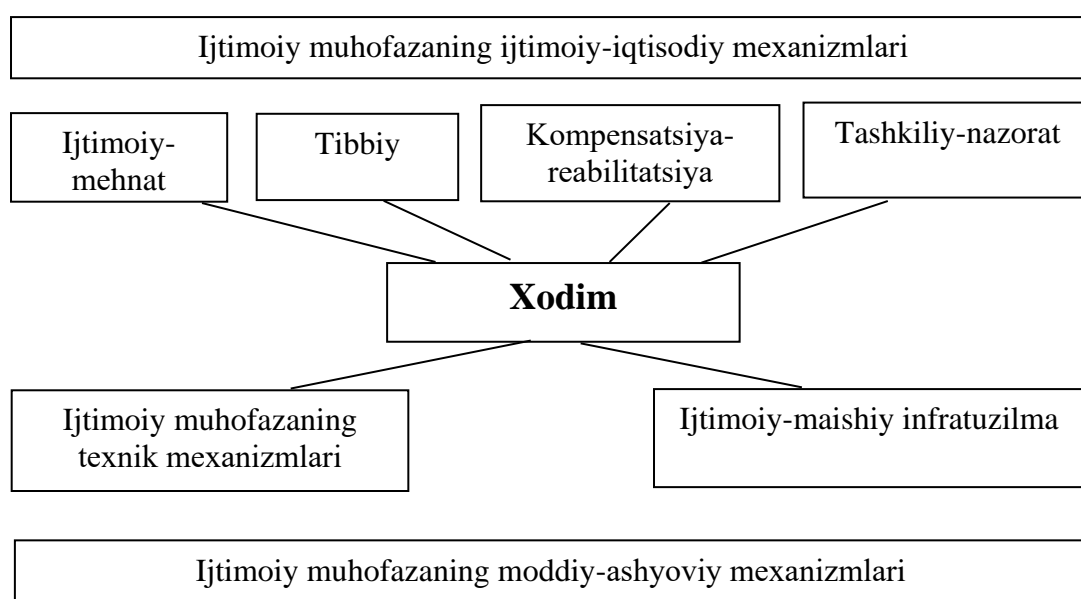
Mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo‘lgan ish joylarida ishlab chiqarish bilan bog‘liq jarohatlanish va kasb kasalliklarini profilaktika qilish choralari		Ishlab chiqarish bilan bog‘liq sabablarga ko‘ra ishchilarning mehnatga layoqatliligini yo‘qotish hollaridagi ijtimoiy himoya
Ishga joylashayotganda	Ish jarayonida	
Mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo‘lgan ishlarda ishlab chiqarish bilan bog‘liq jarohatlanish va kasb kasalligiga uchrash xatarining yuqori darajalari haqida ogohlantirish	Tashkilot ma‘muriyati (ishga oluvchilar) tomonidan ish joylarida mehnat uchun xavfsiz sharoitlar yaratilishi	Tibbiy muassasalar tomonidan kasb kasalligiga uchrashning dastlabki bosqichlaridayoq ishchilarda mehnatga layoqatlilikning yo‘qotilishini aniqlash va boshqa ishga o‘tishini ta’kidlash
Ishchilar bilan tezkor mehnat shartnomasi tuzishda kasb kasalligi xatarini imkon qadar kamaytiruvchi muddatni tanlash va belgilash	Ishchilarni samarali va ishonchli jamoa va individual himoyalaniish bilan ta’minlash	Mehnatga layoqatlilikni yo‘qotgan ishchilar va ularning oilalarining iqtisodiy himoyasini ta’minlovchi tashkilotlarga ijtimoiy sug‘urta xarajatlarini qoplash
Ishga joylashayotganlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish	Ma‘muriyat tomonidan ishchilarni muntazam tarzda tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishning ta’minlanishi	
Kasbiy tayyorgarlik va tavsiyalar	Ma‘lum davrlarda tavsiyalar berish va kasbiy tayyorgarlikni tashkil etish	Ishlab chiqarishda jarohatlanganlarning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy rehabilitatsiyasini tashkil qilish

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmini ikkita – ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy-ashyoviy tuzilmalar yordamida tasniflash mumkin.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlari tarkibi quyidagilardan iborat (8.1-rasm):

1. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari – ijtimoiy kafolatlar:

– ish vaqti davomiyligini tartibga solishni ta'minlovchi: mehnat va dam olish tartiblari, mehnat yoshi chegaralari, pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lish uchun mehnat stajining eng kam miqdori, ishga qabul qilishning eng kichik yosh davri. Ijtimoiy-mehnat tizimi kafolatlarining ishlab chiqilishidagi asosiy yondashuv sifatida Xalqaro Mehnat Tashkilotining konvensiya va tavsiyalari olinadi;



**8.1-rasm. Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmlari**

– moddiy jihatdan ta'minlovchi kafolatlangan eng kam ish haqi miqdori, mehnatga haq to'lashning ta'rif setkalari, tashkilot hisobidan ta'tillar, mehnatga layoqatligini yo'qotish bilan bog'liq holda eng kam miqdordagi yordam puli va nafaqalar;

– mehnat yuklamalari miqdori – jismoniy yuklama, mehnat intensivligi va bir maromdaligi, ish tezligi, mehnatni me'yorlash;

– kasbiy-ta'lim va axborot ta'minoti – ishchilarning kasbiy tayyorlarligi tizimining mavjudligi, ayniqsa, kasb xatari yuqori bo'lgan ishlab chiqarish va kasblarda.



## 2. Tibbiy:

– dastlabki va davriy tibbiy ko‘riklardan o‘tkazish, birinchi tibbiy yordamni tashkil etish;

– ishlab chiqarishda jarohatlangan xodimlarni davolash, mehnat layoqatligini yo‘qotilganini (shu jumladan, ishlab chiqarishda jarohatlanish va kasb kasalligi sababli) aniqlash tizimi.

## 3. Kompensatsiya-reabilitatsion:

– ishlab chiqarishda mehnatga layoqatligini yo‘qotgani uchun moddiy ta‘minlash (kompensatsiyalash);

– ishlab chiqarishda jarohatlanganlarning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiyasi;

– salomatlikka kasb xatari yuqori bo‘lgan ishlab chiqarishda imtiyoz va kompensatsiyalar to‘lash (qo‘shimcha ta‘til, qisqartirilgan ish kuni, muddatidan oldin tayinlanadigan pensiya).

## 4. Tashkiliy-nazorat:

– ish joylarida mehnatni muhofaza qilish holatlarini ekspertiza qilish;

– ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar tekshiruvini tashkil etish.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning moddiy-ashyoviy mexanizmlari ishlab chiqarish sohasining moddiy-ashyoviy elementlari, ijtimoiy infratuzilma, mehnat muhofazasi, gigiyenasi va tibbiyoti kabilardan tashkil topgan guruh bo‘lib, ular insonning mehnat faoliyati jarayonidagi ijtimoiy himoyalanişining ma‘lum darajasini belgilaydi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning ushbu mexanizmlari guruhini quyidagicha turkumlash mumkin:

– ijtimoiy muhofazaning texnik mexanizmlari – ishlab chiqarish fondlarining mexanizatsiya va avtomatlashtirilish darajasi, mehnatning jamg‘arma va energiya bilan ta‘minlanganligi, asosiy ishlab chiqarish bo‘linmalarining holati (ularning jismoniy va ma‘naviy eskirganligi), mehnat gigiyenasi va xavfsizlik texnikasi talablariga mehnat qurollari va ish joyining javob berish darajasi; xodimlarni

individual va jamoa tarzda himoyalash vositalarining mavjudligi va xavfsizlik texnikasiga javob berishi;

– ijtimoiy-maishiy infratuzilma: sanitar-maishiy infratuzilmaning (dush, kiyinish xonasi, ovqatlanish joyi) mavjudligi va sanitariya talablariga javob berishi.

Ta'kidlash joizki, mazkur elementlarning ikkita katta guruhga (ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy-ashyoviy) tasniflanishi ularning tarkibi va o'zaro bog'lanishi haqida tasavvur hosil qiladi.

### **8.3. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishda Xalqaro Mehnat Tashkilotining o'rni**

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish muammolari alohida mamlakatlar vakolati hisoblanmaydi. Muammoning aksariyat qismi insoniyat sivilizatsiyasining rivojlanishiga ta'sir ko'rsatishi tufayli xalqaro ahamiyat kasb etadi. Shuning uchun bu muammolar bilan turli xalqaro tashkilotlar – Birlashgan Millatlar Tashkiloti (BMT), Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) singari mustaqil tashkilotlar faol shug'ullanadi.

XMT ijtimoiy tinchlikni qaror toptirish va saqlash, inson huquqlarini muhofaza qilish, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini boshqarish va mehnat sohasidagi bir qator o'ziga xos masalalarni hal qilish maqsadida tashkil etilgan. U o'z faoliyati mobaynida muzokara jarayonini rivojlantirish, yuzaga keladigan ijtimoiy-mehnat muammolari va nizolarni muzokaralar va bitimlar asosida bartaraf qilish va ko'pincha mehnatning aniq muammolarini hal etish borasida katta tajribaga ega hamda beqiyos amaliy ishni amalga oshirgan. XMT ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish, sog'lom ijtimoiy-mehnat munosabatlarini qaror toptirishda zarur bo'ladigan organlar va mexanizmlarni yaratish hamda mustahkamlashda hukumatlar, tashkilotlar, xodimlar va tadbirkorlarga yordam ko'rsatadi.

**XMTning bosh maqsadi** ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga, xodimlarning farovonligini oshirish va mehnat sharoitlarini yaxshilash, inson huquqlarini muhofaza qilishga yordam berishdan iborat.

Ko'zlangan maqsaddan kelib chiqib, **XMTning asosiy vazifalari** etib quyidagilar belgilangan:

- ijtimoiy-mehnat muammolarini hal etishga yo'naltirilgan siyosiy dasturlarni ishlab chiqish;

- qabul qilingan siyosatni amalga oshirish va ularga rioya etilishini nazorat qilish maqsadida konvensiya va tavsiyalar ko'rinishidagi xalqaro mehnat me'yorlarini ishlab chiqish hamda qabul qilish;

- ishtirokchi mamlakatlarga bandlikni oshirish va ishsizlikni kamaytirish muammolarini hal qilishda yordam berish;

- inson huquqlarini muhofaza qilish (mehnat qilish, birlashish huquqi, majburiy mehnatdan, kamsitishdan muhofaza qilish va shu kabilar);

- kambag'allikka qarshi, xodimlarning turmush darajasini yaxshilash, ijtimoiy ta'minotni rivojlantirish uchun kurash;

- mehnat shart-sharoitlari va ishlab chiqarish muhitini yaxshilash, xavfsizlik texnikasi va mehnat gigiyenasi, atrof-muhitni muhofaza qilish va qayta tiklash sohasidagi dasturlarni ishlab chiqish;

- xodimlar va tadbirkorlarga tashkilotlarda ijtimoiy-mehnat munosabatlarini boshqarish bo'yicha hukumat bilan hamkorlikda ish yuritishlarida yordam berish;

- xodimlarning eng zaif guruhlarini (ayollar, yoshlar, nogironlar, keksalar, migrant-xodimlar) muhofaza qilish chora-tadbirlarini ishlab chiqish.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning milliy tizimi har bir mamlakatning iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy rivojlanishidagi o'ziga xosligini hisobga olgan holda XMTning me'yorlovchi faoliyati ta'siri ostida shakllanadi. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish borasida xalqaro hamjamiyat tomonidan qabul qilingan muhim tamoyillarga quyidagilar kiradi:

- ijtimoiy muhofazaning umumiy tavsifi, ijtimoiy kafolatlarni amalga oshirishdagi imtiyozlar. Turli xalqaro hujjatlarda, xususan, XMTning 67-, 118-

157-konvensiyalarida kishining ijtimoiy himoyalaniş huquqining ta'minlanishi qat'iy yozib qo'yilgan;

– aholining tegishli ijtimoiy guruhlarini qamrab oluvchi kishilar guruhi yoki mamlakat barcha aholisining ijtimoiy sug'urta asosidagi u yoki bu ta'minot turidan manfaatdorligi;

– ijtimoiy sug'urtaning majburiy va ixtiyoriy shakllarining birligi, teng huquqliligi va shakllarining turli-tumanligi. Ijtimoiy himoyaning zarur darajasi ta'minlanadi va ishlovchining imkoniyati uning himoyalaniş darajasiga ta'sir ko'rsatadi;

– kishilarning sog'lig'i va ularning moddiy ahvoliga xavf soluvchi, barcha oldindan ko'rilmagan holatlarda ishlovchi xodimlar va ularning oila a'zolarini ijtimoiy sug'urtalashning huquqiy va tashkiliy imkoniyatlarini yaratish;

– ijtimoiy sug'urtaning turli tizimi bir vaqtning o'zida amal qilishidagi mustaqilligi va o'z-o'zini idora qilish sharoitida majburiy ijtimoiy sug'urta bo'yicha to'lovlar darajasi va tizim barqarorligining davlat tomonidan kafolatlanishi;

– sug'urtalangan shaxs va ish beruvchi moliyaviy ishtirokining majburiyligi, zarur holatlarda davlat subsidiyalarining jalb etilishi. Sug'urtalangan shaxsga uning sug'urta badallarini to'lashdagi moliyaviy ishtiroki tufayli hosil bo'lgan mablag'dan unga turli shakldagi moddiy yordam va xizmatlar ko'rsatishi ta'minlanadi;

– olingan mablag'larni saqlashdagi alohida tartib, davlat budjetidan alohidalik, shuningdek, sug'urtalovchi va sug'urtalanuvchilar vakillari orqali mablag'lardan foydalanish ustidan nazorat qilish.

1944 - yili Xalqaro mehnat konferensiyasining 26-sessiyasida qabul qilingan "XMT maqsad va vazifalari to'g'risida"gi deklaratsiyada tashkilot faoliyatiga asosiy yondashuvlar tasdiqlanib, unda quyidagi tamoyillar ajratib ko'rsatilgan:

– mehnat tovar hisoblanmaydi;

– so'z erkinligi va birlashish erkinligi doimiy taraqqiyotning zarur sharti hisoblanadi;

- har qanday joydagi qashshoqlik umumiy farovonlik uchun xavf hisoblanadi;
- muhtojlikka qarshi kurash har bir davlatda hamda hukumat vakillari bilan teng huquqlardan foydalanadigan xodimlar va tadbirkorlar vakillarining doimiy va kelishilgan harakatlari vositasida xalqaro ko‘lamda hech bir susaytirmay olib borilishi kerak, bunda yuqorida aytilganlar umumiy farovonlikka yordam berish maqsadida demokratik qarorlarni muhokama va qabul qilish uchun birlashadi.

Aholining ish bilan bandligi sohasida XMTning asosiy maqsadlari quyidagilar hisoblanadi:

- muvozanatlangan va qo‘shimcha iqtisodiy o‘sishga ko‘maklashish yo‘li bilan ish bilan bandlikka yordam berish;
- ish bilan samarali bandlik vositasida kambag‘allik darajasini pasaytirish;
- mehnat bozorida faol siyosat o‘tkazish;
- ish bilan bandlikning barqarorligi bilan ish haqi barqarorligining oqilona nisbatiga erishish;
- xodimlarning eng zaif guruhlari: ayollar, yoshlar, migrantlarni muhofaza qilish.

**XMTning asosiy faoliyati** xodimlar sog‘lig‘iga zararli mehnat sharoitlarini yaxshilash, xodimlar va ular oila a‘zolariga ijtimoiy kafolatlarning minimal miqdorini aniqlash bo‘yicha tavsiyalarni ishlab chiqishga yo‘naltirilgan. Keyinchalik bu tashkilotning ijtimoiy muhofaza muammolariga yondashuvi ancha kengayib, tibbiy xizmat ko‘rsatish, mehnatni tashkil etish va xodimlarni kasbga tayyorlashning turli masalalarini ham qamrab oldi. 1944 - yilda XMT ikkita muhim hujjat: “Daromadni taqsimlash to‘g‘risida”gi 67-tavsiyanoma va “Tibbiy xizmat to‘g‘risida”gi 69-tavsiyanomalarni qabul qilganidan so‘ng ijtimoiy muhofazaning keng va barcha ishlarni qamrab oluvchi tizimini yaratish imkoniyati tug‘ildi.

Bu hujjatlar xodimlar sog‘lig‘i yoki ularning moddiy faravonligiga xavf tug‘iladigan vaziyatlarda ijtimoiy kafolatlash uchun javobgarlikni davlatlar va hukumatlar zimmasiga yuklaydi.

XMT tavsiyalarida o‘zaro yordam va ijtimoiy sug‘urta dasturlarini yagona ijtimoiy muhofaza tizimiga biriktirish, jumladan, alohida xodimlar guruhi va ularning oila a‘zolariga asosiy kafolatlar berishning turli usullaridan keng foydalanish taklif etilgan. XMT faoliyatining rivojlanishi jarayonida ijtimoiy muhofazaning milliy tizimlarini yaratishga oid shart-sharoitlar ishlab chiqildi.

Bunda ijtimoiy siyosatning asosiy tamoyillari quyidagilarni nazarda tutadi:

– barcha xodimlarga mehnat qilishga tayyorgarlik ko‘rish va unda ishtirok etish har qanday asosdagi kamsitishlardan xoli tarzda teng foydalanish ta‘minlanishi kerak;

– milliy siyosat va dasturlar fuqarolarni, birinchi navbatda, ularni o‘z manfaatlari, shuningdek, mamlakat ehtiyojlarini nazarda tutib, mehnat layoqatlarini rivojlantirishga undashi kerak;

– ta‘lim tizimida Kadrlar tayyorlash milliy dasturi asosida yoshlar va katta yoshdagilar butun hayotlari mobaynida kasbiy tayyorgarlik ko‘rish talablariga javob berishi kerak;

– kasbiy tayyorgarlik milliy siyosati va dasturlarini hukumat tadbirkorlar hamda xodimlar tashkilotlari bilan hamkorlikda milliy dastur asosida ishlab chiqishi va amalga oshirishi kerak.

XMT ko‘p shug‘ullanadigan eng keskin masalalardan biri inson huquqlarini himoya qilish hisoblanadi. Tashkilot turli mamlakatlarda inson huquqining buzilishini ko‘rib chiqish bilan shug‘ullanadigan nazorat organlarining butun bir tizimiga ega hamda uning butun faoliyati inson huquqlari, mehnat qilish huquqi va majburiy mehnatdan muhofaza qilish, normal mehnat qilish shart-sharoitiga ega bo‘lishi, kamsitilishdan muhofaza qilish, kasaba uyushmalariga birlashish huquqi va shu kabilarga daxldor deyish mumkin.

XMT faoliyatining asosiy yo‘nalishi aholini, shu jumladan, xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishdir. XMT ijtimoiy muhofazani ijtimoiy sug‘urta va ijtimoiy yordamga bo‘ladi. Ijtimoiy muhofazani bunday guruhlashning dastlabki bosqichlarida uning yangi shakllarining vujudga kelishi, asosan, Birinchi jahon urushidan keyingi davrlarga to‘g‘ri keladi. Birinchi jahon urushining oqibatlarini

sanoati rivojlangan mamlakatlarni ijtimoiy himoyalashning yangi shakllarini ta'minlash yo'llarini izlashga majbur qildi va 1919- yili Versal shartnomasi doirasida ta'sis etilgan XMT faoliyatida o'z ifodasini topdi. Xodimlarni ijtimoiy xatarlardan himoyalash darajasining oshishi XMT faoliyatining asosiy yo'nalishiga aylandi. Hattoki, tashkilotning birinchi ishlab chiqqan va qabul qilgan konvensiyasi ijtimoiy himoyaning asosiy masalalariga bag'ishlangan.

### 8.3-jadval

#### Xalqaro Mehnat Tashkilotining yondashuviga ko'ra ijtimoiy himoyaning guruhlanishi

Ijtimoiy sug'urta	Ijtimoiy himoya
1. Moliyalashtirish, odatda, ish beruvchilar va ishlovchilar hisobidan davlatning imkoniyat darajasidagi ishtiroki bilan amalga oshiriladi	1. Davlat va mahalliy budjetlar hisobidan moliyalashtiriladi
2. Ishtirok etish majburiy	2. Qonunchilikka muvofiq to'lovlar muhtojlarning tegishli toifalariga to'lanadi
3. To'lov badallar asosida shakllanuvchi maxsus fondlardan amalga oshiriladi	3. Muhtojlikni baholashda tegishli shaxsning daromadi va mol-mulki miqdori hisobga olinadi
4. Fondning bir qismi foyda olish maqsadida investitsiyalanishi tufayli ko'pincha qo'shimcha mablag'lar jalb qilinmaydi	4. Nafaqa berishdan maqsad shaxs daromadining bir qator omillarini hisobga olgan holda jamiyatda belgilangan minimumgacha olib kelish. Nafaqa hajmi ish haqining oldingi darajasi va turmush darajasiga bog'liq emas
5. Shaxsning nafaqa olish huquqi moddiy ta'minlanganligini hisobga olmagan holda badallar olinganligi to'g'risidagi ma'lumotga asoslanadi	5. Ijtimoiy yordam daromadlarni aniqlash natijalariga ko'ra beriladi va uning nisbatan oshib borishiga yo'naltiriladi
6. Badallar va to'lovlar darajasi ko'pincha aniq shaxsning kimligiga (beva, nogiron) yoki uning ish haqi miqdoriga to'g'ri bog'liq bo'ladi	
7. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan sug'urtalashni, odatda, davlatning imkoniyatli ishtirokida ish beruvchi moliyalashtiradi	

XX asrning 30-yillaridan boshlab XMT xodimlarning huquqlari uchun ijtimoiy sug'urtaning barcha asosiy tomonlarini belgilovchi quyidagi konvensiyalarni qabul qildi: 24-sonli Sanoatda kasallik bo'yicha sug'urtalash (1927-y.); 25-sonli Qishloq xo'jaligida ishlovchilarni sug'urtalash (1927-y.); 37-sonli Sanoatda nogironlik holatlarida sug'urtalash (1933-y.); 39-sonli Sanoatda boquvchisini yo'qotganlik holatlarida sug'urtalash (1933-y.); 40-sonli Qishloq

xo'jaligida boquvchisini yo'qotganlik holatlari bo'yicha sug'urtalash (1933-y.); 56-sonli Dengizchilarni kasallik bo'yicha sug'urtalash (1936-y.).

1944-yilda XMTning yangi doktrinaga yo'naltirilgan ikkita muhim xalqaro nizomni – “Daromadlarning ta'minoti to'g'risida” 67-sonli tavsiyanoma va “Tibbiy xizmat ko'rsatish to'g'risida”gi 69-sonli tavsiyanomalarni qabul qilishi ijtimoiy himoya tizimi rivojida muhim qadam qo'yilishiga asos bo'ldi. Bu tavsiyanomalar kishilar sog'lig'i yoki ularning moddiy ahvoriga xavf soluvchi barcha oldindan ko'zda tutilmagan holatlarda davlat va hukumatning barcha aholiga ijtimoiy kafolat ko'rsatishiga yo'naltirilgan.

Tavsiyanomada ijtimoiy sug'urta va o'zaro yordam dasturlarini himoyaning yagona tizimiga birlashtirish taklif etildi, shuningdek, xodimlarning alohida guruhlari va ularning oila a'zolariga asosiy kafolatni ko'rsatishning turli mexanizm va usullarini kengroq qo'llash uchun asoslar tayyorlandi. Shu tarzda sog'liqni saqlash, ta'lim, bandlik kabi ijtimoiy siyosat jihatlari bilan aloqa o'rnatish yo'li orqali, bir tomondan, ijtimoiy sug'urtaning milliy tizimini asta-sekin yaratish uchun va ikkinchi tomondan, ijtimoiy himoyaning keng qamrovli tizimini joriy qilish uchun imkoniyat yaratildi.

Ta'kidlash lozimki, XMT ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy ta'minotning milliy tizimini yaratish ko'pgina omillarga, xususan, mamlakatning iqtisodiy rivojlanish darajasiga bog'liq va o'ziga xos yondashuvni talab etadi, degan nuqtayi nazarni ilgari suradi. Shuning uchun XMTning tavsiyalari umumiy xarakter kasb etadi, masalan bu (1952-y.) “Ijtimoiy ta'minotning eng kam me'yorlari” to'g'risidagi 102-sonli konvensiyada aniq namoyon bo'ladi. Unda ijtimoiy himoyaning asosiy shakllari, ijtimoiy himoya ko'rsatiladigan aholi toifalari va himoya choralarning bir qator miqdor va sifat tavsiflari berilgan. Xususan, 102-sonli konvensiya eng kam himoya shakllariga daromadlarning pasayishi, sog'liqni yo'qotish yoki vafot etish holatlarida to'lov shaklida ko'rsatiladigan yordamni kiritadi. XMT hujjatlarida tibbiy yordam, kasallik, ishsizlik, qarilik, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar bilan bog'liq nafaqalar, oilaviy nafaqa, homiladorlik va farzand tug'ilganlik bo'yicha nafaqa, nogironlik va boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa, o'zaro yordam nafaqasi ijtimoiy sug'urta va ta'minotning asosiy shakllari



sifatida keltiriladi va ular birgalikda zamonaviy ijtimoiy himoyaning asosini tashkil etadi.

XMTning bu sohadagi “Ijtimoiy ta’minotning minimal me’yorlari to’g’risida”gi 102-sonli konvensiya (1952-y.); “Ijtimoiy ta’minot sohasidagi teng huquqlilik to’g’risida”ti 118-sonli konvensiya (1962-y.); “Keksa xodimlar to’g’risida”gi 162-sonli konvensiya (1980-y.); “Ijtimoiy ta’minot sohasida huquqlarni saqlash to’g’risida” 157-sonli konvensiya (1982-y.) va 167-sonli tavsiyanomalari (1983-y.) va shu kabi urushdan keyingi davrda qabul qilingan.

Ijtimoiy yordam, ijtimoiy sug’urtaning milliy tizimi mamlakatning iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy rivojlanishidagi o’ziga xosligini hisobga olgan holda XMTning me’yorlovchi faoliyati ta’siri ostida shakllandi.

Shular bilan bir qatorda, mehnat qilish shart-sharoitlari, xavfsizligi, gigiyenasi, ishlab chiqarish va atrof-muhit kabilar ham XMT faoliyatining muhim yo’nalishlari hisoblanadi. Bular XMTning ko’plab konferensiyalarida muhokama qilingan va uning konvensiya hamda tavsiyalarida o’z aksini topgan. XMTning bu sohadagi faoliyati mehnatning umumiy shart-sharoitlari, uni tashkil etish va muhofaza qilish, ishlab chiqarish, xavfsizlik texnikasi hamda mehnat gigiyenasi sohalarini yaxshilashga, mehnatni insoniylashtirish va ishdan qoniqishni oshirish, atrof-muhitni muhofaza qilish hamda yaxshilashga yo’naltirilgan.

Mehnat shart-sharoitlari, ishlab chiqarish muhitini yaxshilash to’g’risidagi qonunchilik hamda uni hayotga tatbiq etish harakati mehnat jarayonini yanada yengillashtirish qilish maqsadida zarur chora-tadbirlarni amalga oshirishga yo’naltiriladi. Bunda, avvalo, xodimlarning jismoniy hamda aqliy layoqatlariga, mehnat qurollarini loyihalash va mehnatni tashkil etish, haddan tashqari ish bilan ko’mib yuborish va charchash holatlarini bartaraf qilishni ham o’z ichiga oluvchi iqtisodiy tamoyillarga muvofiq keladigan shart-sharoitlarni yaratish nazarda tutiladi.

XMTning aksariyat me’yoriy hujjatlarida aholini, shu jumladan, xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish masalasi o’z aksini topgan. Jumladan, 121-, 148-, 155-konvensiyalar, 31-, 97-, 112-, 156-, 164-tavsiyalarida davlat ijtimoiy siyosatining muhim yo’nalishlari sifatida quyidagilar ko’rsatilgan:

– mehnat shart-sharoitlari va uni muhofaza qilish sohasida qonunlar hamda boshqa me'yoriy hujjatlarni ishlab chiqish va tasdiqlash;

– mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi va mehnat gigiyenasi sohasida davlat va boshqa turdagi nufuzli hamda vakolatli organlarni tashkil qilish, ular faoliyatini muvofiqlashtirish;

– xavfsiz texnika va texnologiyani ishlab chiqish hamda joriy etishni rag'batlantiradigan, xavfsiz mehnat va ishlovchilarni ijtimoiy muhofazalash shart-sharoitlarini shakllantirishga yordam beradigan samarali xo'jalik mexanizmlarini yaratish;

– xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishni, baxtsiz hodisalar va kasbiy kasalliklardan sug'urta qilish tizimlarini, kasalliklarning oldini olish, jabrlanganlarni tibbiy va kasbiy rehabilitatsiya qilishga mo'ljallangan, asosan, tadbirkorlar badallari hisobiga mablag' bilan ta'minlanadigan xizmat va markazlarni tashkil etish yo'li bilan ta'minlash;

– mehnat shart-sharoitlari va uni muhofaza qilish, xodimlarni o'qitish va kasbiy tayyorlash. Ularning axborot ta'minoti muammolari bo'yicha ilmiy tadqiqot ishlarini tashkil etish hamda amalga oshirish;

– turli jamoachilik tashkilotlari va birlashmalari, uyushmalar va alohida shaxslarning mehnatni muhofaza qilishga yo'naltirilgan faoliyatlarini har tomonlama qo'llab-quvvatlash, tadbirkorlar bilan barcha darajadagi boshqaruv xodimlari o'rtasida mehnatni muhofaza qilish sohasidagi hamkorlikka yordam berish.

Shu bilan birga, 155-konvensiyada milliy siyosatni ishlab chiqish, amalga oshirish va qayta ko'rib chiqish, ish natijasida, ish jarayonida yoki unga aloqador holatda yuzaga keladigan baxtsiz hodisalar, sog'liqqa shikast yetkazishlarni yo'q qilish hamda uni imkon qadar kamaytirishga yo'naltirilgan bo'lishi ta'kidlangan.

Asosiy muammolarni taqsimlash, ularni hal qilish va natijalarni baholash uslubiyotini aniqlash maqsadida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi sohasidagi majburiyatlarni davlat, tadbirkorlar, xodimlar bilan boshqa shaxslar o'rtasida taqsimlash milliy siyosat tamoyillari doirasiga kiradi. Milliy darajadagi chora-tadbirlar shu sohada barcha faoliyatni muvofiqlashtirishni, mehnat xavfsizligi va

gigiyenasi bo'yicha kasbiy tayyorgarlik, ilmiy-tadqiqot ishlari o'tkazilishini, shuningdek, inspeksiya tizimi yaratilishini ta'minlashi kerak.

Mehnat muhofazasi sohasidagi yana bir ijtimoiy kafolat xodim hayoti va sog'lig'iga xavf tug'ilgan holatda xodimning ishni boshlashdan bosh tortish yoki ishni to'xtatish huquqidir.

Shuni ta'kidlash lozimki, XMT o'z faoliyatida, xususan, xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish sohasida amal qiladigan eng muhim tamoyil kelishilgan milliy ijtimoiy siyosatni ishlab chiqishda uch tomonlama hamkorlik, ya'ni "davlat-tadbirkorlar-xodimlar" hamkorligidir. Bunday yondashuv qarorlarni ishlab chiqishning barcha bosqich va boshqaruv darajalarida kesishuvga erishishning muhim shartidir. Qarorlar qabul qilish jarayonida ijtimoiy sheriklarning ishtirok etishi ikkita afzallikni ta'minlaydi: qarorlarning asoslanganligini mustahkamlaydi va bu qarorlar mahsulini adolatli taqsimlashni tayminlaydi.

Tadbirkorlar va ishchilarning faol hamda mustaqil tashkilotlari mehnat shart-sharoitlari va ijtimoiy muhofazalashning boshqa barcha tarkibiy qismlarini yaxshilashda muhim rol yo'naydi. Ularning ta'sir doirasi, avvalo, axborot olish va u bilan ishlash, kadrlarni tayyorlash, xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning iqtisodiy-huquqiy mexanizmlarini (ijtimoiy sug'urta tizimini, mehnatni muhofaza qilish qo'mitalarini) yaratishni qamrab oladi. Ish beruvchilar va ishchilar vakillarining hamkorlikdagi intilishlari bilan ishlab chiqilgan tavsiyalar ko'p hollarda jamoa shartnomalari va chegarali tarif bitimlarini tuzishda tadbirkorlar bilan kasaba uyushmalari o'rtasidagi muzokaralarda pirovard qarorlarni shakllantirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Aytib o'tilgan ikkala tomon (bir vaqtda va hamkorlikda) vakillarining mehnatni muhofaza qilish masalalarida parlament a'zolari va hukumatga maslahat berishlari, qonunchilik va boshqa me'yoriy hujjatlarni ishlab chiqishda turli milliy qo'mitalar ishida ishtirok etishlari o'zini oqlaydigan hamda maqsadga muvofiq amaliyot sifatida tan olinadi.

XMTning "Ishchilar sog'lig'ini muhofaza qilish to'g'risida"gi 97-sonli tavsiyanomasi (1959-y.) ish joyida xodimlar sog'lig'ini muhofaza qilishning ikki asosiy uslubi: zararli va xavfli ishlab chiqarish omillaridan muhofazalashning texnik chora-tadbirlari hamda ishlovchilar sog'lig'ini tibbiy kuzatishni nazarda

tutadi. Bu usullarga muqobillar sifatida qaralmaydi, ular bir vaqtda qo‘llaniladi, bir-birini to‘ldirib turadi.

XMT ijtimoiy sohada katta ishlarni olib boradi. Masalan, 1952-yilda qabul qilingan “Ijtimoiy ta‘minotning minimal me‘yorlari to‘g‘risida”gi 102-sonli konvensiya muhim me‘yoriy hujjat hisoblanadi. Bu hujjat aholining barcha qatlamlarini va ijtimoiy sug‘urta hamda ta‘minotning hamma turlarini qamrab oluvchi ijtimoiy ta‘minotning universallik tamoyilini ilk bor xalqaro huquqda tasdiqladi. Konvensiya turli nafaqalar minimal me‘yorini oldingi ish haqi daromadlar umumiy summasidan foizlarda belgilaydi. Unda nafaqalarni hisoblashda asos qilib olinadigan turli xodimlar toifalari ish haqi va daromadlarini aniqlash mezonlari ko‘rsatib o‘tilgan.

Ijtimoiy ta‘minot masalalari XMTning texnik yordam dasturlarida ham katta o‘rin egallaydi. Rivojlanayotgan deyarli har bir mamlakat XMTning ijtimoiy ta‘minot bo‘yicha maslahatchilaridan yordam oladi. Ko‘pgina iqtisodiy rivojlangan davlatlar ham bu sohada milliy qonunchilikni ishlab chiqishda XMT tajribasidan foydalanadi.

Umuman, XMTning butun faoliyati aholining mehnat faoliyati, ish bilan bandlik va ijtimoiy muhofaza sohasidagi xalqaro tan olingan huquqiy me‘yorlarni davlatlar qonunchiligi hamda amaliyotiga joriy qilishga yo‘naltirilgan. Bu me‘yorlarning tan olinishi hamda ulardan foydalanilishi har bir davlatning xalqaro hamjamiyatning to‘la huquqli a‘zosi hisoblanishidan hamda o‘zida bu sohadagi umumtan olingan standartlarni rivojlantirayotganligidan dalolat beradi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. “Xodim” tushunchasining ijtimomiy-iqtisodiy mohiyatini ochib bering.
2. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimining predmetini tushuntirib bering.
3. Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmi nimalardan iborat?
4. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish elementlarini sanab bering.
5. Xalqaro Mehnat Tashkilotining asosiy faoliyati nimalardan iborat?

## **9-bob. ISHSIZLARNI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH TIZIMI**

### **9.1. Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy yo‘nalishlari**

Ishsizlik mehnat bozorining asosiy muammolaridan biri bo‘lib, biror-bir mamlakat iqtisodiyotning bu “nuqsoni”dan hali qutulgani yo‘q. Bu tushuncha tarkibiga kiradiganlar sonini kamaytirish, ularning ijtimoiy muhofaza qilish tadbirlarini ishlab chiqishdan avval tushunchaning mohiyatini aniqlash muhimdir.

Iqtisodiy nuqtayi nazardan ishsizlik iqtisodiy faol aholining ma‘lum bir mehnat daromadi keltiradigan ish o‘rniga ega bo‘lmaslik holatidir. “Ishsizlik” tushunchasi xalqaro tashkilotlarda, shuningdek, turli mamlakatlarda turlicha sharhlanadi. Masalan, AQSHda ishsiz shaxs deb oxirgi bir hafta mobaynida ish bilan band bo‘lmagan va so‘nggi to‘rt hafta ichida ishga joylashish uchun bevosita ish beruvchi yoki ish bilan ta‘minlash agentliklariga murojaat qilgan, mehnat layoqatiga ega fuqarolarga aytiladi. Yaponiyada esa so‘nggi haftada bir soat ham ishlamagan va ish qidirayotgan, Buyuk Britaniyada oxirgi bir haftada ish bilan band bo‘lmagan hamda ish izlayotgan shaxs ishsiz sifatida belgilangan.

Bizning mamlakatimiz mehnat qonunchiligida 16 yoshdan boshlab to pensiya bilan ta‘minlanish huquqini olishgacha bo‘lgan yoshdagi, ish va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo‘lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro‘yxatga olingan, mehnat qilish, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o‘tish, malakasini oshirishga tayyor mehnatga layoqatli shaxslar ishsiz deb e‘tirof etiladi<sup>8</sup>.

Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilish ikki tizim orqali amalga oshiriladi. Birinchisi, ish haqi darajasini hisobga olgan holda mehnat va sug‘urta stajiga asoslangan ishsizlik bo‘yicha sug‘urtalash, ikkinchisi, ehtiyojni tekshirgandan so‘ng taqdim etiladigan turmush darajasini qo‘llab-quvvatlash uchun ijtimoiy ta‘minot.

Birinchi holatning maqsadi o‘z aybiga ko‘ra bo‘lmagan holda ishdan bo‘shatilgan xodimning turmush darajasi keskin pasayishiga yo‘l qo‘ymaslik, unga

---

<sup>8</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилиги бўйича меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами. – Т: Ўзбекистон, 2009. 31-б.

o'z mutaxassisligi bo'yicha malakasiga mos ravishda ish haqi bilan ish topishi uchun imkoniyat yaratishdan iborat. Bu holda ishsizlik bo'yicha nafaqa ilgari maoshi va ish stajini hisobga olgan holda belgilanadi.

Ikkinchi holatda esa ehtiyojlikni tekshirib yoki tekshirmasdan, muayyan minimal turmush darajasini ta'minlashdir. Bunday ishsizlarga moddiy yordamni taqdim etish ijtimoiy ta'minot tizimi doirasida ko'rsatiladi, moliyaviy manba sifatida davlat budjeti hisoblanadi.

Mazkur ikki tizim aniq iqtisodiy sharoitlarga tegishli ravishda turlicha qo'llaniladi. Barqaror iqtisodiy rivojlanishda sug'urta tizimi samaraliroq. Qisqa va o'rta muddatli ishsizlik uzoq muddatli bo'lgan, ishsizlik bo'yicha nafaqa fondlar mablag'lari kamaygan iqtisodiy tanazzul holatida asosiy e'tibor sug'urtalash fondlaridan ishsizlik bo'yicha nafaqalarni yuqori darajadagi maoshning o'rnini qoplashdan ijtimoiy muhofazalash tizimlaridan davlat budjet mablag'lari ishtirokida davomiy himoyaga qaratiladi.

Davlat ishsiz shaxslarga quyidagilarni kafolatlaydi:

- ishsizlik nafaqasini to'lash;
- mehnat organlarining yo'llanmasi bo'yicha kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida stipendiya to'lanishi hamda shu davrni umumiy mehnat stajiga qo'shish;
- ishsiz shaxsga qaramog'idagilarini hisobga olgan holda moddiy yordam berish;
- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoniyati;
- mehnat organlarining taklifiga binoan ishlash uchun ixtiyoriy ravishda boshqa yerga ko'chish bilan bog'liq xarajatlarini qoplash.

Xodim yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etganligi sababli; texnologiya, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi sababli; xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi yoki sog'lig'i holatiga ko'ra bajarayotgan ishga noloyiqligi sababli; shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga

qayta tiklanishi sababli mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda ish qidirish davrida ikki oydan ortiq bo'lmagan davr mobaynida xodimlarning o'rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi, bunda xodimga to'langan bir oylik ishdan bo'shatish nafaqasi ham qo'shib hisobga olinadi. Agar ish beruvchi nochor (bankrot) deb topilsa, u bilan mehnatga oid munosabatlarda bo'lgan xodimlar ish haqi va o'zlariga tegishli boshqa to'lovlar xususida boshqa barcha kreditorlarning talablariga nisbatan imtiyozli huquqdan foydalanadilar. Tugatilayotgan korxonalarining mablag'i bo'lmagan taqdirda xodimlarga kompensatsiyalar Bandlikka ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi mablag'lari hisobidan to'lanadi. Korxonalar, muassasalar va tashkilotlar tugatilishi, xodimlar soni (shtati) qisqartirilishi munosabati bilan ishdan ozod etilgan, mehnat shartnomasi bekor qilingandan keyin o'n kun ichida mehnat organlarida ro'yxatga olingan hamda kasbi bo'yicha qayta o'qitilayotgan yoki ishlab chiqarishdan ajralgan holda malakasini oshirayotgan xodimlarga mehnatga oid munosabatlar to'xtatilgan kundan boshlab dastlabki uch oy davomida oldingi ishidagi o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda stipendiya to'lanadi.

Mehnat organi korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning boshqa korxonalar, muassasalar va tashkilotlardan ishdan bo'shatilayotgan shaxslarni ishga qabul qilishda ularning o'qishini tashkil etish xarajatlarini to'la yoki qisman qoplashi mumkin.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa tufayli yoki o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra kasb kasalligiga yo'liqish natijasida ishdan mahrum bo'lgan hamda ishga joylashish, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakani oshirishga muhtoj shaxslar ishdan ozod etilgan xodimlarga tenglashtiriladi. Texnologiya, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan va ishsiz deb e'tirof etilgan, pensiya ta'minoti to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiq pensiyaga chiqish uchun talab etiladigan umumiy mehnat stajiga ega bo'lgan shaxslarga muddatidan oldin (qonun hujjatlarida belgilangan

umumiy asoslarga ko'ra pensiya tayinlash muddatidan ikki yil oldin) pensiyaga chiqish huquqi beriladi.

Ishi va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan, mehnat organlarida ro'yxatga olingan, qaramog'ida voyaga yetmagan bolalari va boshqa kishilar bo'lgan shaxslarga kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malaka oshirish davrida oldingi ish joyidagi o'rtacha oylik ish haqining kamida yetmish besh foizii (qaramog'ida bolalari va boshqa kishilar bo'lmaganlarga esa ellik foizii) miqdorida, biroq qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdoridan oz bo'lmagan va o'rtacha ish haqidan ortiq bo'lmagan miqdorda stipendiya to'lanadi.

Uzoq vaqt (bir yildan ko'proq) ishlamayotgan, birinchi marta ish qidirayotgan hamda kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malaka oshirishga muhtoj shaxslarga aholining shu toifasi uchun nazarda tutilgan ishsizlik nafaqasidan oz bo'lmagan va qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqidan ortiq bo'lmagan miqdorda stipendiya tayinlanadi.

Ishsizlik nafaqasi ishsizlarga mahalliy mehnat organida ro'yxatga olingan birinchi kundan e'tiboran yoziladi va to'lanadi.

Ishsizlik nafaqasi ko'pi bilan ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan yoki uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan shaxslarga o'n ikki oylik davr mobaynida yigirma olti kalendar hafta; ilgari ishlamagan va birinchi bor ish qidirayotgan shaxslarga esa o'n ikki oylik davr mobaynida o'n uch kalendar hafta to'lanadi.

Ishsiz shaxs nafaqa olish davrida ish qidirishi va har ikki haftada kamida bir marta mahalliy mehnat organida yo'qlamadan o'tishi kerak. Ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan shaxslar uchun ishsizlik nafaqasi oldingi ish joyidagi oxirgi bir yilgi o'rtacha ish haqiga foizi nisbatida belgilanadi. Boshqa hollarda ishsizlik nafaqasi qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdoriga foizi nisbatida belgilanadi. Qaramog'ida o'n olti yoshga to'lmagan bolalari va boshqa kishilar bo'lgan ishsiz shaxslarga nafaqa miqdori o'n foiziga oshiriladi.



Ish haqiga koeffitsiyentlar belgilangan joylarda yashovchi shaxslarga tayinlanadigan ishsizlik nafaqasi miqdorlari ularning shu joylarda yashagan davri uchun mazkur joyda noishlab chiqarish tarmoqlarining xodimlariga belgilangan koeffitsiyentni qo'llagan holda aniqlanadi.

Ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan taqdirda, ishsizlik nafaqasi olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga oldingi ish joyidagi o'rtacha ish haqining ellik foizii miqdorida, ammo qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqidan oz bo'lmagan va nafaqani hisoblash paytida tarkib topgan o'rtacha ish haqidan ortiq bo'lmagan miqdorda ishsizlik nafaqasi to'lash kafolatlanadi.

Harbiy xizmatdan, Ichki ishlar va Milliy xavfsizlik xizmati organlaridan bo'shatilgan hamda mahalliy mehnat organlariga murojaat qilishdan oldin ishlamagan shaxslarga nafaqa miqdori qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdori darajasida hisoblab chiqariladi.

Ilgari ishlamagan, birinchi marta ish qidirayotgan va ishsizlik nafaqasi olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash yoki ishga joylashish imkoniyati berilmagan taqdirda, ularga qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining kamida yetmish besh foizii miqdorida nafaqa to'lash kafolatlanadi.

Uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan ishsiz shaxslarga quyidagi miqdorda nafaqa to'lash kafolatlanadi:

– mutaxassisligi bo'lgan shaxslar uchun, shuningdek, o'n ikki oy mobaynida haq to'lanadigan ish bilan bandligi o'n ikki kalendar haftadan kam bo'lmagan shaxslar uchun, agar ularning ishga joylashishi uchun kasbga qayta o'rgatishni yoki malakasini oshirishni talab qilmasa, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqidan oz bo'lmagan miqdorda;

– boshqa hollarda, shu jumladan, mutaxassisligi bo'lmagan shaxslarga, mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka

oshirish imkoniyati berilmagan taqdirda, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining yetmish besh foizii miqdorida.

Ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslar ishlab chiqarishdan ajralgan holda kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tgandan, malaka oshirishni tugatgandan keyin qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqidan oz bo'lmagan miqdorda ishsizlik nafaqasi olish huquqiga ega.

Quyidagi hollarda ishsizlik nafaqasini to'lash bekor qilinadi:

- ishsiz shaxs ishga joylashganda;
- ishsiz shaxs taklif qilingan maqbul keladigan ishni ikki marta rad etgan taqdirda;
- qaramog'ida uchtagacha kishi bo'lgan, o'ttiz besh yoshga to'lmagan ishsiz erkak haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etishni rad etgan taqdirda;
- ishsiz shaxs qonun hujjatlariga muvofiq pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lgan taqdirda;
- ishsiz shaxs sudning hukmi bilan qamoq yoki ozodlikdan mahrum etish tariqasidagi jazoga hukm etilgan taqdirda;
- ishsizlik nafaqasini olib turgan davrda mahalliy mehnat organini xabardor qilmay, vaqtinchalik bajariladigan ishga joylashilgan taqdirda;
- ishsizlik nafaqasini aldov yo'li bilan olgan taqdirda;
- ishsiz shaxs vafot etgan taqdirda.

Quyidagi hollarda ishsizlik nafaqasini to'lash to'xtatib qo'yiladi:

- ishsiz shaxs kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash yoki malaka oshirishga yuborilgan bo'lsa, stipendiya olgan holda kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tish yoki malaka oshirish davrida;
- ishsiz shaxs ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasida davolash kursini o'tayotgan bo'lsa, bunday muassasada bo'lgan davrida;
- ishsiz shaxs haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etayotgan bo'lsa, bunday ishlarda ishtirok etgan davrida.

Ishsiz shaxs uzrsiz sabablarga ko'ra belgilangan muddatda mahalliy mehnat organiga kelmagan taqdirda, ishsizlik nafaqasini to'lash uch oygacha muddatga to'xtatib qo'yilishi yoki nafaqa miqdori kamaytirilishi mumkin.

Ishsizlik nafaqasini to'lashning belgilangan muddati o'tishi munosabati bilan ishsizlik nafaqasini olish huquqidan mahrum bo'lgan ishsiz fuqarolarga Bandlikka ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi yoki mahalliy budjetlardan ajratiladigan moddiy yordam ko'rsatilishi mumkin.

## **9.2. Ishsizlar uchun haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish tartibi**

Jamoat ishlari ishsiz va band bo'lmagan aholi uchun umumjalb etish mumkin bo'lgan, alohida tayyorgarlik va malaka talab qilmaydigan, haq to'lanadigan vaqtinchalik mehnat faoliyati turlaridir.

Jamoat ishlari quyidagi maqsadlarda tashkil qilinadi:

- band bo'lmagan shaxslarni vaqtinchalik maosh (mehnat daromadi) bilan ta'minlash va ularni ish qidirish davrida moddiy qo'llab-quvvatlash;

- ishsiz shaxslarning vaqtinchalik bandligini ta'minlash uchun sharoitlar yaratish;

- kasbga (mutaxassislikka) ega bo'lmagan ilk bor ish izlovchi shaxslarni mehnat faoliyatiga jalb etish;

- turli sabablarga ko'ra (ilgari bola tarbiyasi, bemor va keksa oila a'zolarini parvarishlash, jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan va boshqa sabablarga ko'ra) uzoq tanaffusdan so'ng kasbiy faoliyat bilan shug'ullanmagan shaxslar mehnatini reabilitatsiya qilish;

- iqtisodiyot va ijtimoiy sohaning ijtimoiy muhim ahamiyatga ega bo'lgan ob'yektlarini ishchi kuchi bilan ta'minlash.

Jamoat ishlarining taklif qilinayotgan turlari jamoat ishlariga yuborilayotgan shaxslarning kasbiy mahorati, ish tajribasi, yoshi, jinsi va boshqa xususiyatlarini, ish vaqti va mehnatni muhofaza qilish uchun zarur sharoitlarni hisobga olishi kerak.

Aholi bandligiga ko'maklashish markazi jamoat ishlariga yuboriladigan fuqarolarning kasbi, yoshi va boshqa xususiyatlarini hisobga olgan holda jamoat ishlarining joylarini, shuningdek, jamoat ishlarida ishtirok etish shartlarini belgilaydi.

Buyurtmachi ish beruvchi Aholi bandligiga ko'maklashish markazi bilan birgalikda jamoat ishlari turlari va hajmini belgilaydi.

Ishsiz va band bo'lmagan shaxslar tomonidan jamoat ishlarida ishtirok etish ishning xavfliligi, zararliligi va mehnat sharoitlarining og'irligi sababli rad etilsa, ularga jamoat ishlarining boshqa turlari taklif qilinadi.

Ishsiz shaxslarga ishsizlik nafaqasini to'lash jamoat ishlarida qatnashayotgan davrlarida to'xtatiladi va jamoat ishlari tugagan kundan boshlab tiklanadi.

Budjet tashkilotlari va fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari tomonidan tashkil qilingan jamoat ishlarida Aholi bandligiga ko'maklashish markazi yo'llanmasi asosida jamoat ishlarida ishtirok etish uchun yuborilgan fuqarolarning oylik ish haqi miqdori eng kam oylik ish haqining besh barobaridan ortiq bo'lmagan miqdorda belgilanishi mumkin, ish haqi bo'yicha to'lovlar 100 foizi miqdorida keyinchalik O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Jamoat ishlari jamg'armasi (keyingi o'rinlarda Jamg'arma deb ataladi) hisobidan qoplanadi.

Tadbirkorlik sub'yektlari, nodavlat notijorat tashkilotlari buyurtmalari asosida tashkil qilingan jamoat ishlarida ABKM yo'llanmasi asosida jamoat ishlarida ishtirok etish uchun yuborilgan fuqarolarga ish haqi bo'yicha to'lovlarning 50 foizii keyinchalik O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Jamg'arma hisobidan qoplanadi.

Bunda jamoat ishlariga jalb qilingan fuqarolarning Jamg'arma tomonidan qoplanadigan qismi eng kam oylik ish haqining ikki yarim barobaridan oshmasligi kerak.

Jamoat ishlari turlariga quyidagilar kiradi:

– shahar, tuman, aholi punktlari, mahallalar va boshqa hududlarni obodonlashtirish (ko‘kalamzorlashtirish, tozalash, oqlash, madaniy ob‘yektlar, ziyoratgohlar, qabristonlar va ariqlarni tozalash kabilar);

– uy-joy kommunal va boshqa infratuzilma ob‘yektlarini ta‘mirlash;

– ko‘chalar, yo‘llar va piyodalar yurish yo‘laklarini ta‘mirlash;

– mavsumiy qishloq xo‘jaligi ishlari, qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini tayyorlash, saqlash va qayta ishlash, irrigatsiya va melioratsiya tarmoqlarini ta‘mirlash;

– nogironlar, keksalar, bemorlar va boshqalarni parvarishlash;

– sanoat tarmoqlari va xizmatlar ko‘rsatish sohasi tashkilotlaridagi ishlar;

– ob‘yektlarni qurish, rekonstruksiya qilish va ta‘mirlash ishlari.

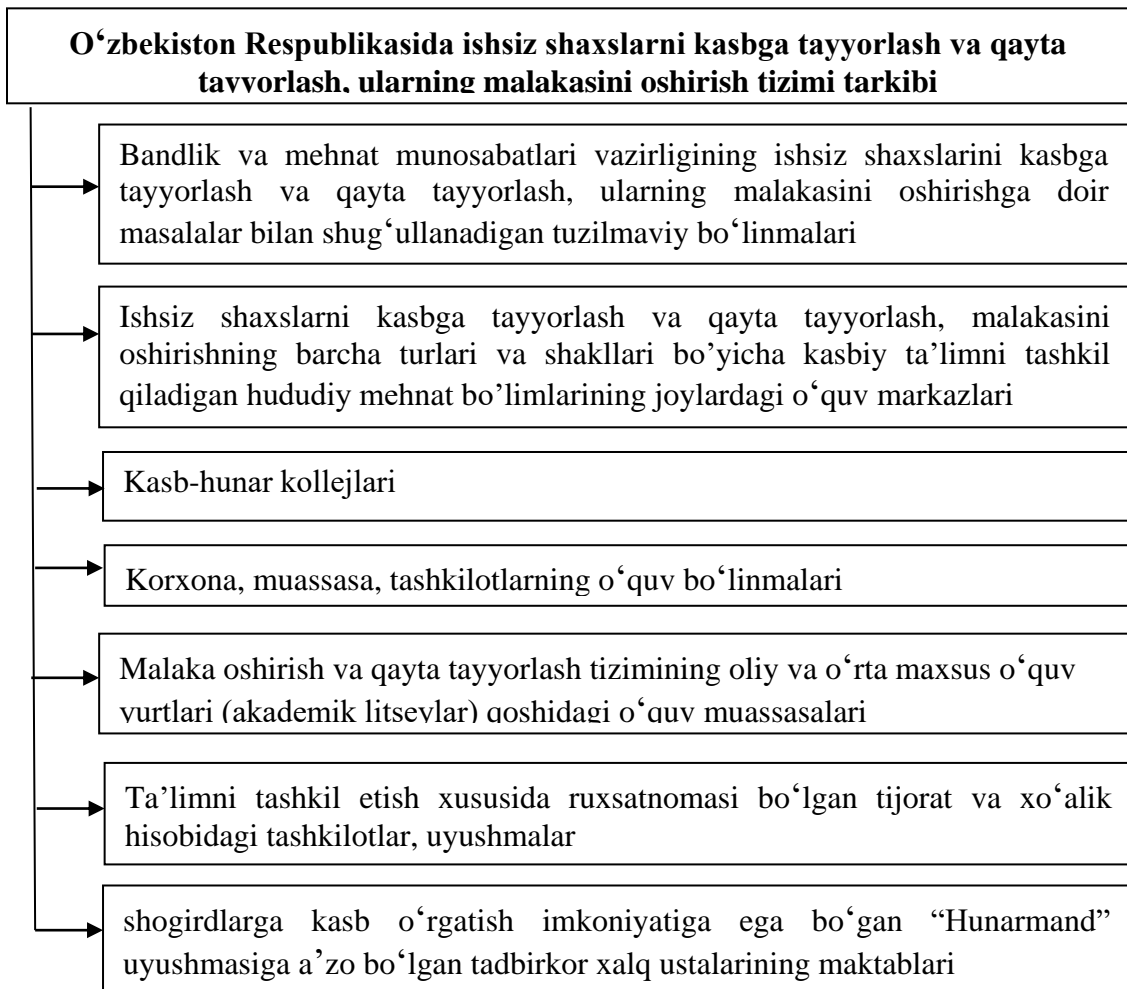
Qonun hujjatlariga muvofiq, ularga bo‘lgan ehtiyojdan kelib chiqqan holda jamoat ishlarining boshqa turlari ham nazarda tutilishi mumkin.

### **9.3. Ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi**

Bozor munosabatlari sharoitida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish to‘la va samarali ish bilan ta‘minlashga ko‘maklashuvchi eng muhim omillardan biri bo‘lib, unga aholini ijtimoiy himoya qilish choralarning bir turi sifatida qaraladi.

Yangi iqtisodiy-ijtimoiy sharoitda kadrlardan yuksak saviya, ijodiy tashabbus, zamonaviy iqtisodiy fikrlash, ishning yangi uslubi va ko‘nikmalarini egallash talab qilinadi.

O‘zbekiston Respublikasida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi tarkibi 9.1-rasmda keltirilgan.



**9.1-rasm. O‘zbekiston Respublikasida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi tarkibi**

Mehnat bo‘limlarida ro‘yxatga olingan va ishsiz deb e‘tirof etilgan shaxslarni kasbga tayyorlash, ularning malakasini oshirish quyidagi hollarda amalga oshirilishi mumkin, agar:

- ishsiz shaxs zarur kasb malakasiga ega bo‘lganligi tufayli unga maqbul keladigan ish tanlash mumkin bo‘lmasa;
- ishsiz shaxsning kasb ko‘nikmalariga mos keladigan ish yo‘qligi sababli uning kasbini (mutaxassisligini, mashg‘ulot turini) o‘zgartirish zarur bo‘lsa;
- ishsiz shaxs kasbga bog‘liq bo‘lgan kasalligi tufayli, uzoq tanaffusdan keyin, ishlab chiqarishda yangi texnologiyalar joriy qilinishi munosabati bilan avvalgi kasbi bo‘yicha ish bajarish qobiliyatini yo‘qotgan bo‘lsa.

Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish quyidagi asosiy bosqichlardan iborat:

- o’qitishga bo’lgan ehtiyojni aniqlash;
- o’qitish o’rnini aniqlash;
- o’qitish va ishga joylashtirish yuzasidan shartnomalar tuzish;
- o’quv guruhlarini butlash va kasbga tayyorlashga yo’llash;
- kasbiy ta’lim jarayoni;
- kasbiy ta’lim jarayonini nazorat qilish;
- kasbiy tayyorgarlikdan o’tgan shaxslarni attestatsiya qilish;
- kasbiy ta’limga doir ishlarni hisobga olish va statistik hisobot.

Kasbga o’qitishga bo’lgan ehtiyoj mehnat bozorida ishchi kuchiga kasbiy-malakaviy kesimdagi talabni rivojlantirish istiqbollari inobatga olib, ishsiz shaxslarni ishga joylashtirishning maqbul variantlarini izlab topish orqali aniqlanadi.

Mehnat bo’limlarida ro’yxatdan o’tgan va ishsiz deb e’tirof etilgan shaxslar jumlasidan yangi ishchilarni tayyorlash, ishchi va mutaxassislarni qayta tayyorlash, birinchi navbatda, mehnat bozorida ehtiyoj bo’lgan kasblarni egallashga qaratilgan bo’lishi kerak.

Masalan, Toshkent shahar ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish o’quv markazida kasbga tayyorlanadi (9.1-jadval).

### **9.1-jadval**

#### **Toshkent shahar ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish o’quv markazida o’qitilayotgan kasb-hunarlar ro’yxati**

<b>T/r</b>	<b>Kasb-hunarlar</b>	<b>T/r</b>	<b>Kasb-hunarlar</b>
1.	Elektrpayvandchi	16.	Shaxsiy kompyuter ta’mirlovchisi
2.	Gazpayvandchi	17.	Yengil kiyim tikuvchisi
3.	Ofis menejeri	18.	Uyali telefon ta’mirlovchisi
4.	Santexnik	19.	Tikuvchi (porter va pardalar)
5.	Duradgor	20.	Poyafzal ta’mirlovchi
6.	Ish yurituvchi	21.	1S buxgalteriya dasturi
7.	EHM operatori	22.	MS offise 2003/2007 dasturlovchi
8.	Uqalovchi	23.	Elektr tarmoqlari montyori
9.	Dasturlovchi	24.	Suvoqchi

10.	Sartarosh	25.	Bo'yoqchi
11.	Tadbirkor	26.	Milliy kiyim tikuvchi
12.	Oshpaz-qandolatchi	27.	Gilam to'quvchi
13.	Buxgalter	28.	Popopchi
14.	Tikuvchi-operator	29.	Kashta tikuvchi
15.	Internet asoslari	30.	Zardo'z

Mehnat bo'limlarida ro'yxatdan o'tgan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarni kasbga tayyorlashda moliyaviy ta'minlash **ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasining** ana shu maqsadlari uchun nazarda tutilgan mablag'lar hisobidan oshiriladi.

Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish uchun mo'ljallangan sarf-xarajatlar quyidagilardan tarkib topadi:

- o'qituvchilar, ishlab chiqarish ta'limi ustalari (yo'riqchilari) va xalq ustalarining mehnatiga haq to'lash;

- o'quv yurtlari, korxonalarining o'quv bo'linmalarining malaka imtihonlari komissiyasi a'zolarining mehnatiga haq to'lash;

- boshqa hududlardan kelib o'qiyotgan fuqarolarning transport va mehmonxonada yashashlari uchun sarflangan xarajatlar;

- o'qish davrida qonunchilik tomonidan belgilangan miqdorda stipendiyalar to'lash;

- o'quv reja va dasturlari, o'quv-uslubiy hujjatlarni ishlab chiqarish va xarid qilish uchun to'lanadigan mablag'lar;

- jihozlar, boshqa ashyoviy zaxiralarni qisman xarid qilish, zarur o'quv ishlab chiqarish maydonlarini ijaraga olish, o'quv va korxonalarining xizmatlaridan foydalanish uchun haq to'lash;

- ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishni tashkil qilish va amalga oshirish bilan bevosita bog'liq bo'lgan o'zga xarajatlar.

Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi hisobidan ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish



uchun mablag' xarajatlari smetasi joriy tartibda mehnat bo'limlari tomonidan tasdiqlanadi.

#### **9.4. Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilishning xorijiy tajribalari**

Bozor iqtisodiyoti asoslangan mamlakatlarda ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish tizimi XX asr boshlaridan shakllana boshlagan. Birinchi jahon urushi yillari oldidan va bevosita undan so'ng ishsizlik bo'yicha ijtimoiy nafaqalar tizimi Belgiya (1900-y.), Fransiya (1905 y.), Norvegiya (1906-y.), Daniya (1907-y.), Buyuk Britaniya (1911-y.), Gollandiya, Ispaniya, Italiya (1919-y.), Germaniya (1921-y.) kabi davlatlarda joriy etilgan.

Yana bir guruh mamlakatlar shu kabi tizimlarni 30-yillar va ikkinchi jahon urushi yillarida joriy etgan, bular: AQSH (1934-y.), Shvetsiya (1934-y.), Kanada (1940-y.), Meksika (1943-y.), Yaponiya, Avstraliya va Urugvay (1944-y.). Urushdan keyingi yillarda ishsizlik bo'yicha nafaqalarni Misr (1951-y.), Nikaragua (1955-y.), Braziliya (1965-y.), Argentina (1969-y.) mamlakatlari joriy etdi. Hozirgi kunda ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish tizimi deyarli barcha bozor iqtisodiyotiga asoslangan mamlakatlarda mavjud.

Jahon sotsialistik tizimi parchalanib ketgandan so'ng ishsizlik bo'yicha sug'urtalash uning tarkibida bo'lgan mamlakatlar uchun ham zarur bo'lib qoldi. Jumladan, Chexiya, Slovakiya va Ruminiyada tegishli qonunlar 1991-yil, Bolgariyada esa 1989-yil qabul qilingan, Polshada ishsizlarga yordam bo'yicha qonunlar (1991-yildan 1994-yilgacha) amal qildi.

Rivojlangan mamlakatlarda ishsizlik bo'yicha sug'urtalash jamg'armalari ish beruvchilar va xodimlarning badallari hisobiga shakllanadi. Ular ishtirokining ulushi ish beruvchi uchun teng yoki kattaroq bo'lishi mumkin. Masalan, Germaniyada ish beruvchilar ham, ishchilar ham ish haqining 3,25 foizidan to'laydi. Buyuk Britaniyada ishchilar 2-10 foiz, ish beruvchilar 3-10 foiz, Fransiyada mos ravishda 3,01-3,60 foiz va 5,13-5,26 foiz, Yaponiyada 0,4 foiz, sanoatda 0,75 foiz, mavsumiy ishlarda 0,95 foiz, qurilishda 10,5 foizni tashkil etadi (bu o'rinda iqtisodiyotning ushbu tarmog'i bilan bog'liq quruvchilar o'rtasida uzoq vaqt davomidagi ishsizlik nazarda tutiladi). Ishsizlik bo'yicha sug'urtalash

jamg'armasidagi davlat ulushi Yaponiyada 25 foiz, Finlyandiyada 47,5 foizni tashkil etadi. Boshqa rivojlangan mamlakatlarda ishsizlik holatida to'lovlar bo'yicha sug'urta jamg'armalarini shakllantirishda davlat ishtirok etmaydi.

Ishchilar maoshidan badallarni joriy etishning maqsadi ularning haq to'lanadigan ishga nafaqat joriy moddiy holatning manbai, balki kutilmagan hodisalarga zaxira sifatida manfaatdorligini kuchaytirishdan iborat. Shunga qaramasdan, rivojlangan bozor iqtisodiyotiga asoslangan mamlakatlarning bir qatori, jumladan, AQSH (bir qancha shtatlar bundan mustasno) va Italiya ishchilarning ishsizlik bo'yicha sug'urtalash jamg'armalariga badal to'lashlarini ko'zda tutmaydi.

Bandlikka ko'maklashish jamg'armalari mamlakatlarning budjetidan soliq ajratmalari hisobiga shakllanadi. Ulardan nafaqalar, odatda, yagona miqdorlarda to'lanadi. Ushbu jamg'armalardan nafaqa oladigan ishsizlar ikki guruhga bo'linadi. Birinchisiga, ishsizlik bo'yicha sug'urtalash nafaqaga bo'lgan huquqni beruvchi zarur shartlarga to'liq to'g'ri kelmaydiganlar kiradi. Bu, avvalambor, o'quv yurtini bitirgandan so'ng ilk bor ishga joylashayotgan shaxslar yoki ishdagi uzoq muddatli tanaffusdan so'ng mehnat faoliyatini tiklash niyatida bo'lgan insonlardir. Bu toifaga, asosan, kichik yoshdagi bolalari bo'lgan ayollar hamda bandligi tasodifiy xarakterga ega vaqtinchalik ishchilar kiradi. Ular da'vo qilishi mumkin bo'lgan ko'maklashuv bo'yicha nafaqalar yagona pul summasida to'lanadi yoki minimal ish haqiga yo'naltirilgan.

Ikkinchi guruhga ish haqiga mutanosib nafaqalarni olish huquqini yo'qotgan ishsizlar kiradi. Bunday ko'maklashuv nafaqalarini to'lash muddati cheklanmagan yoki sug'urta nafaqalaridan ko'ra sezilarli darajada yuqori. Qator mamlakatlarda, masalan, Avstraliyada mazkur ishsizlar uchun moddiy yordam turi yagona hisoblanadi. Bu yerda ko'maklashish bo'yicha nafaqalar ehtiyojlikni tekshirgandan so'ng qat'iy miqdorlarda taqdim etiladi. Ular ishsizning yoshi va oilaviy holatiga ko'ra o'zgarib turadi. Xuddi shunday tizim Yangi Zelandiyada ham mavjud. U nafaqa to'lanishini 2 haftadan 4 haftagacha kutish davrini nazarda tutadi. Belgiyada ko'maklashish bo'yicha nafaqalar ishsizlarning alohida toifasi uchun

kafolatlangan minimum moddiy yordam hisoblanadi, buning qatorida ilgari maosh asosida hisoblangan va taxminan ular miqdorining 60 foizini tashkil etadigan ishsizlik bo'yicha sug'urtalash nafaqalarining umumiy tizimidan iborat. Fransiyada ishsizlik bo'yicha nafaqalarni to'lashning ikki tizimi mavjud. Birinchisi yollash bo'yicha ishchilar uchun ishsizlikka oid sug'urtalash tizimidir. Ikkinchisi bahamjihat tizimi deb nomlanishi mumkin: u mehnatga layoqatli aholining alohida toifalari uchun ko'maklashish tamoyiliga ko'ra amal qiladi, ular qatoriga yosh bolali yolg'iz onalar, harbiy xizmatdan qaytganlar, sobiq mahbuslar, sug'urta nafaqasini olish huquqini yo'qotgan uzoq muddat davomida ishsiz bo'lganlar kiradi. Hamjihatlik tizimi bo'yicha to'lovlar miqdori qat'iy hajmda belgilanadi hamda ular yosh va oilaviy holatga ko'ra o'zgarib turadi. Nafaqa miqdori har 6 oyda qayta ko'rib chiqiladi. 12 yil stajga ega 59 yoshdan katta bo'lgan shaxslar ishsizlikka oid ko'maklashish nafaqasini pensiya yoshiga to'lgunga qadar (65 yoshgacha) olishlari mumkin.

Ko'plab mamlakatlarda (Germaniya, Fransiya, Buyuk Britaniya) ko'maklashish bo'yicha nafaqalarni to'lash bu kabi nafaqalarni olishga da'vogar shaxslarning ehtiyojlik darajasini tekshirishni nazarda tutadi.

Xitoyda mamlakatning provinsiyalari qonunchiligi bilan belgilangan sug'urtalash va ko'maklashishning aralashgan tizimi amal qiladi. Bu yerda ishsizlik bo'yicha nafaqalar fondi ish beruvchilar badallari hisobiga shakllanadi (ish haqi fondining 0,6-1 foizi). Nafaqa to'lanishining davomiyligi ish stajiga bog'liq: ishchida bir yildan 5 yilgacha staji mavjudligida nafaqa bir yil davomida to'lanadi, 5 yil va undan ko'p bo'lganda ikki yil mobaynida to'lanadi.

Ijtimoiy sug'urtalash tizimi bo'yicha ishsizlikka oid nafaqalarni korxonada muayyan vaqt ishlagan va odatda, ishsizlik bo'yicha nafaqalar fondiga sug'urta to'lovlariga ega xodimlar oladi. Bu o'rinda ishsiz qolgan xodimlar agar ular o'z xohishiga ko'ra emas, balki ish beruvchi tomonidan bo'shatilgan, ishda nomaqbul harakatlarga yo'l qo'ymagan hamda mehnat va ishlab chiqarish intizomini buzmagani bo'lsalar, unda ular nafaqa olishga da'vogarlik qilishlari mumkin.

Maoshni ishsizlik bo'yicha nafaqa bilan qoplash foizii mamlakatlar bo'yicha turlicha, masalan: Yaponiyada – 60-80 foiz (kam haq to'lanadigan xodimlar uchun yuqoriroq qoplash foizii nazarda tutilgan), Shvetsiyada – 75 foiz, AQSHda – 50 foiz, Germaniyada – 67 foiz (bolalari yo'q xodimlar uchun 60 foiz), SHveysariyada – 79,2 foiz (qaramog'ida bo'lganlar bo'lsa). Sobiq sotsialistik mamlakatlarda maosh o'rnini qoplash miqdori Bolgariyada – mamlakat bo'yicha o'rtacha ish haqining 60foizi, Vengriyada – ishsizlikning dastlabki yilida ishchi ish haqining 70foizi va ikkinchi yilda – 50 foiz, Polshada – 36 foiz, Chexiyada – birinchi uch oy ishsizlikda 60 foiz va 50 foiz keyingi uch oy mobaynida, Ruminiyada – so'nggi 3 oy ishlash davomidagi ish haqining 50 foizi miqdorida (agar ishchi 5 yildan kam bo'lgan ish stajiga ega bo'lsa, unga nafaqa to'lanadi, 5-15 yil stajga ega shaxslarga esa nafaqa 5 foiz oshiriladi, 15 yil va undan yuqori stajga egalarga yana 5 foiz oshiriladi) to'lanadi.

Aksariyat bozor iqtisodiyotiga asoslangan mamlakatlarda maoshni qoplashning maksimal foizi 60 foizni tashkil etadi. Bu inson va uning oilasi turmush darajasi keskin tushib ketishiga yo'l qo'ymaslik uchun yetarli hisoblanadi, qayta malaka oshirish yoki mehnat bozoridagi ehtiyojlarga javob beruvchi yangi mutaxassislikni egallashga mablag' beradi. Amalda shu namoyon bo'lmoqdaki, agar xodim ishsiz bo'lib qolib, o'z daromadining katta bo'lmagan qismini yo'qotsa, u odatda ish izlashni paysalga soladi va buning ustiga yuqori maoshga da'vo qilmaydi, natijada bu ham uning ishga joylashishini qiyinlashtiradi.

Mamlakatlar bo'yicha ishsizlikka oid nafaqani to'lash davomiyligi ham turlicha. Masalan, AQSHda bu 26 haftaga teng (nomaqbul bandlik holati mavjud shtatlarda bu davr yana 13 haftaga oshiriladi). Buyuk Britaniyada nafaqa 6 oy davomida to'lanadi. Germaniya va Fransiyada nafaqa to'lash davomiyligi sug'urta staji va xodim yoshi bilan bog'liq bo'lib, tegishli ravishda 78-832 kunni va 4-27 haftani tashkil etadi. Shvetsiyada 55-64 yoshdagi shaxslarga nafaqalar to'lash davomiyligi 300 va 450 kunga teng. Yaponiyada 45 yoshgacha bo'lgan doimiy xodimlar ishsizlik bo'yicha nafaqani 240 kungacha bo'lgan muddat davomida olish huquqiga ega, 45-65 yoshda esa 30 kungacha, 45 yoshgacha bo'lgan

vaqtinchalik ishchilar esa nafaqani 180 kun davomida olishga, 45-65 yoshda 210 kungacha olish huquqiga egadirlar. Shveysariyada nafaqani to‘lash davomiyligi yoshga bog‘liq: 50 yoshgacha bo‘lgan ishsizga 150 kun, 50-60 yoshdagiga 250 kun va 60 yoshdan katta bo‘lganlarga 400 kun davomida to‘lanadi.

Bolgariyada nafaqa to‘lash davomiyligi yoshga bog‘liq, Vengriyada bu muddat 2 yilga teng, Ruminiyada – 270 kun, Polshada – 12 oy (25 yillik ish stajiga ega ayollar uchun va 30 yillik ish stajiga ega erkaklar uchun nafaqa to‘lash davomiyligi 18 oygacha uzaytiriladi).

Qator mamlakatlarda nafaqalar ishsizlikning birinchi kunidan to‘lanadi. Masalan, Buyuk Britaniya va Norvegiyada 3-kunlik, Shveysariya va Isroilda 5 kunlik, Italiyada 7 kunlik, Venesuelada 1 oylik kutish davri nazarda tutilgan.

Ayrim mamlakatlarda ishsizlarga moddiy yordam ko‘rsatish tizimi mavjud emas. Bunday mamlakatlar qatoriga Nikaragua, Pokiston, Paragvay, Suriya, aksariyat Afrika mamlakatlari kiradi. Bir xil mamlakatlarda qonun bo‘shatilgan ishchilarga ish beruvchi yordam ko‘rsatishini talab qiladi. Jumladan, Meksikada qonunchilikda ish beruvchi bo‘shatilgan xodimga yakuniy nafaqani 3 oylik ish haqi miqdoriga ushbu ish beruvchi qo‘lida ishlagan har yili uchun 20 kunlik ish haqini qo‘shgan holda to‘lash belgilangan. Turkiyada ish beruvchi bo‘shatilgan xodimga har bir ishlagan yili uchun 30-kunlik, Hindistonda 15 kunlik ish haqini to‘lashi shart. Braziliya, Chili kabi mamlakatlarda ishsizlik bo‘yicha nafaqalarni to‘lash fondiga badallar faqat davlat tomonidan kiritiladi. Shu bilan birga, qator rivojlanayotgan mamlakatlarda rivojlangan bozor iqtisodiyoti davlatlardagilarga o‘xshash tizimlar mavjud. Masalan, Urugvayda ishsizlarga nafaqa ish haqining 50 foizi miqdorida to‘lanadi, qaramog‘ida shaxslar bo‘lgan ishsizlarga esa 180 kun davomida yana qo‘shimcha 20 foiz to‘lanadi. Venesuelada ishsizlik bo‘yicha nafaqa ish haqining 60 foiz miqdorida 13 hafta davomida to‘lanadi, alohida holatlarda esa ushbu davr 26 haftagacha uzaytirilishi mumkin. Tunisda ishsizlik bo‘yicha nafaqa minimal ish haqiga teng va 3 oy davomida to‘lanadi.

Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlarida ishsizlarga ko‘maklashish tizimlari ko‘p jihatdan rivojlangan bozor iqtisodiyoti mamlakatlari bilan

o'xshashdir. Lekin mazkur mamlakatlarda ishchilar, umuman, hech narsa to'lamaydi (Bolgariya, Polsha, Ruminiya) yoki kam foizi (Chexiyada ishchilar – 0,4 foiz, Ruminiya va Slovakiyada – 1 foiz) to'laydilar. Ishsizlik bo'yicha nafaqalar to'lash fondlari ushbu mamlakatlarda deyarli ish beruvchilar tomonidan shakllantiriladi, chunki ular ishchilar ish haqi fondidan yuqori foizi ajratadilar: Bolgariya, Vengriya, Ruminiyada – 5 foiz; Polsha, Slovakiya va Chexiyada – 3 foiz. Davlat mazkur mamlakatlarda tanqislik yuzaga kelganda, ularni qoplaydi.

Qator mamlakatlarning qonunchiligida ishsiz kishi qaramog'ida shaxslar mavjudligida ishsizlik bo'yicha nafaqani oshirish ko'zda tutilgan. Masalan, Finlyandiyada ehtiyojlikni tekshirishni nazarda tutuvchi bazaviy nafaqani to'lash tizimi bo'yicha ishsiz kishi kuniga 118 marka oladi, bir bola mavjudligida nafaqa 24 markaga, ikki nafar bolada esa 35 markaga, uchta va undan ko'p bo'lganda, 45 markaga oshiriladi. Agar xodim sug'urtalash tizimi bilan qamrab olingan bo'lsa, kuniga 118 marka nafaqaga qo'shimcha ravishda yana o'z ish haqining 42 foiz miqdorida mablag' oladi. Xodim qancha ko'p ish haqiga ega bo'lgan bo'lsa, u shuncha ko'p miqdorda qat'iy nafaqalar va ish haqiga nisbatan kam summani (20 foiz) oladi. Qaramog'ida bo'lganlarga to'lovlarni amalga oshirish ham bazaviy nafaqa to'lash tizimi kabidir. Ispaniyada maksimal nafaqa 170 foiz minimal professional ish haqiga teng, bolalar mavjudligida – 220 foiz tashkil etadi. Bolalar mavjudligida minimal nafaqa minimal ish haqiga teng, ular bo'lmaganda, minimal ish haqining 75 foizini tashkil qiladi. Norvegiyada nafaqa kunlik ish haqining 0,2 foizdan kuniga maksimum 438 kron miqdorida belgilanadi. Har bir bola uchun kuniga yana qo'shimcha 6 kron to'lanadi. Agar ishsiz ishga joylasha olmasa, bolalarga qo'shimcha to'lovlar kuniga 12 krongacha oshiriladi.

#### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. "Ishsizlik" tushunchasiga ta'rif bering.
2. Davlat ishsiz shaxslarga nimalarni kafolatlaydi?
3. Ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish tizimi qachon shakllangan?
4. Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi nimalardan iborat?

## **10-bob. IJTIMOY MUHOFAZA SOHASIDA SHERIKLIK MUNOSABATLARI**

### **10.1. Ijtimoiy sheriklik va uning sub'yektlari**

**Ijtimoiy sheriklik** davlat organlarining nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari bilan mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlari, shu jumladan, tarmoq, hududiy dasturlar, shuningdek, normativ-huquqiy hujjatlar hamda fuqarolarning huquqlari va qonuniy manfaatlariga daxldor bo'lgan boshqa qarorlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirish borasidagi hamkorligidir.

Davlat organlari, nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari ijtimoiy sheriklik sub'yektlaridir.

Davlat organlarining fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari, siyosiy partiyalar va diniy tashkilotlar bilan hamkorligi alohida qonunlar bilan tartibga solinadi.

Ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplari quyidagilardan iborat:

- qonunga bo'ysunish;
- teng huquqlilik;
- ochiqlik va shaffoflik;
- hammaboplik;
- mustaqillik;
- xolislik;
- o'zaro hurmat, manfaatlarning inobatga olinishi va mas'uliyat;
- majburiyatlar qabul qilishning ixtiyoriyligi.

Ijtimoiy sheriklik quyidagi sohalarda amalga oshirilishi mumkin:

– aholini ijtimoiy muhofaza qilish, qo'llab-quvvatlash va uning ijtimoiy faolligini oshirish;

– aholining bandligini ta'minlash, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, fermerlikni rivojlantirish;

- atrof-muhitni, aholining sog‘lig‘ini muhofaza qilish va sog‘lom turmush tarzini qaror toptirish;
- har tomonlama barkamol va sog‘lom yosh avlodni shakllantirish, yoshlarga bilim berish, ularni ma’naviy-axloqiy jihatdan tarbiyalash va kasbga yo‘naltirish;
- onalik va bolalikni, shuningdek, xotin-qizlarning huquqlarini himoya qilish, ularning mamlakat ijtimoiy-siyosiy, ijtimoiy-iqtisodiy, madaniy hayotida to‘laqonli ishtirok etishini ta‘minlash, sog‘lom oilani shakllantirish;
- fan, ta‘lim, axborotlashtirish, madaniyat va sportni rivojlantirish;
- aholining huquqiy bilimlari, huquqiy ongi va huquqiy madaniyatini yuksaltirish, fuqarolik jamiyati va demokratik huquqiy davlat asoslarini mustahkamlash;
- millatlararo, madaniyatlararo totuvlik va fuqarolar totuvligi g‘oyalarini mustahkamlash, ko‘p asrlik, an’anaviy ma’naviy-axloqiy hamda tarixiy-madaniy qadriyatlarni tiklash va saqlash;
- iste’molchilarning huquqlarini himoya qilish;
- jamiyatda korrupsiyaga nisbatan murosasiz munosabatni shakllantirish.

## **10.2. Ijtimoiy sheriklikning asosiy shakllari**

Ijtimoiy sheriklikning asosiy shakllari quyidagilardan iborat:

- nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyati boshqa institutlarining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish hamda amalga oshirishda ishtirok etishi;
- nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyati boshqa institutlarining normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirishda ishtirok etishi;
- nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyati boshqa institutlari vakillarining davlat organlari huzuridagi ishchi guruhlar, komissiyalar va jamoatchilik-maslahat organlari faoliyatida ishtirok etishi;



– ijtimoiy sheriklik sub'yektlari tomonidan birgalikda tadbirlar, maslahatlashuvlar va muzokaralar o'tkazilishi;

– ijtimoiy sheriklik sub'yektlari tomonidan ijtimoiy sheriklik to'g'risida bitimlar va shartnomalar (bundan buyon matnda bitimlar va shartnomalar deb yuritiladi) tuzilishi, birgalikdagi loyihalar va rejalarning ishlab chiqilishi hamda amalga oshirilishi;

– ijtimoiy sheriklik sub'yektlari o'rtasida o'zaro qo'llab-quvvatlash, axborot almashish.

Davlat organlari ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlari va normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirishga nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlarini ularning roziligiga ko'ra jalb etishi mumkin.

Davlat organlari ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlari va normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirishda manfaatdor nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlaridan takliflar to'plashni amalga oshiradi.

Ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlari va normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirish nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlarini jalb etgan holda davlat organlari huzuridagi ishchi guruhlar, komissiyalar va jamoatchilik-maslahat organlari tomonidan amalga oshirilishi mumkin.

Nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari:

– ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlari va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqish bo'yicha tashabbuslar bilan chiqishda, tegishli takliflar va loyihalarni tayyorlashda ishtirok etishga, shuningdek, ularni ko'rib chiqish uchun vakolatli davlat organlariga kiritishga;

– ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlari va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarining jamoatchilik ekspertizasini o'tkazishda, ishlab chiquvchilar bilan kelishuvga ko'ra, ularning jamoatchilik muhokamasini o'tkazish tashabbusi bilan chiqishda ishtirok etish, loyihalar yuzasidan takliflarni ishlab chiqish, ularni

to'plash va umumlashtirishni amalga oshirish, shuningdek, ushbu takliflarni ko'rib chiqish uchun vakolatli davlat organlariga kiritishga;

– birgalikda tadbirlarni tashkil etish va o'tkazish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlarida belgilangan vazifalarni hal etishga qaratilgan loyihalar, shuningdek, normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish va amalga oshirish yuzasidan davlat organlariga takliflar kiritishga;

– ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlari va normativ-huquqiy hujjatlarning ro'yobga chiqarilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish, uning yakunlari bo'yicha takliflar tayyorlash hamda ularni vakolatli davlat organlariga kiritishga haqli.

Davlat organlari nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyati boshqa institutlarining tashabbuslari hamda takliflarini ko'rib chiqishi shart.

Ijtimoiy sheriklik sub'yektlari:

– konferensiyalar, davra suhbatlari, seminarlar, jamoatchilik muhokamalari, hasharlar, festivallar, sotsiologik so'rovlar shaklida va boshqa shakllarda birgalikda tadbirlar;

– bitimlar va shartnomalar tuzish, birgalikdagi loyihalar hamda rejalarni ishlab chiqish va amalga oshirish, birgalikda tadbirlar tashkil etishga qaratilgan maslahatlashuvlar va muzokaralar o'tkazishi mumkin.

Maslahatlashuvlar va muzokaralar birgalikdagi uchrashuvlar va jamoatchilik muhokamalarini tashkil etish, nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari vakillarining fikrlarini so'rash, ular ishtirokida davlat organlari huzurida ishchi guruhlar, komissiyalar va jamoatchilik-maslahat organlari tuzish yo'li bilan o'tkaziladi.

### **10.3. Ijtimoiy sheriklik tizimini rivojlantirishda davlatning roli**

Ijtimoiy sheriklik davlat organlarining nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari bilan mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlarini, shu jumladan, tarmoq, hududiy dasturlarni, shuningdek,

normativ-huquqiy hujjatlar hamda fuqarolarning huquqlari va qonuniy manfaatlariga daxldor bo'lgan boshqa qarorlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirish borasidagi hamkorligidir.

Mamlakatda ijtimoiy sheriklik tizimining holati uning ijtimoiy yo'naltirilganligi, ya'ni qanday darajada ijtimoiy davlatligi bilan belgilanadi. Davlatning ijtimoiy xususiyati birinchi marta 1949-yil Germaniyaning Asosiy qonunida e'lon qilingan. Ushbu xususiyat davlat jamiyatga xizmat qilishini va asossiz ijtimoiy tafovutlarga barham berish yoki ularni imkon qadar kamaytirishga harakat qilishini nazarda tutadi<sup>9</sup>.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 14-moddasida "Davlat o'z faoliyatini inson va jamiyat farovonligini ko'zlab, ijtimoiy adolat va qonuniylik prinsiplari asosida amalga oshiradi"<sup>10</sup>, deb belgilab qo'yilgan. Ushbu umumiy qoidadan O'zbekiston davlatining quyidagi Konstitutsiyaviy burchlari kelib chiqadi: insonlar sog'lig'ini muhofaza qilish, mehnatga haq to'lashning kafolatlangan eng kam miqdorini belgilash, oila, onalik, otalik va bolalik, nogironlar va qariyalar davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishini ta'minlash, ijtimoiy xizmatlar tizimini rivojlantirish, davlat pensiyalari, nafaqalar va ijtimoiy himoya qilishning boshqa kafolatlarini belgilash.

Ijtimoiy davlatda, eng avvalo, mehnatga layoqatli aholining maksimal darajadagi ish bilan bandligi; ishlab chiqarish kuchlarining jamiyat manfaatlarida rivojlanishi va mehnat unumdorligini oshirish; yollanma xodimlarning iqtisodiy va ijtimoiy-mehnat muammolarini hal qilishda ishtirok etishini nazarda tutadigan iqtisodiy demokratiya, ijtimoiy boqimandalik omillarini istisno qilgan holda shaxsning rivojlanishi uchun barcha shart-sharoitlarni yaratish, jamiyatning qatlamlarga bo'linishi va daromadlar darajasida asossiz ravishdagi tafovutlarga yo'l qo'ymaydigan tarzda daromadlarni barcha toifadagi va qatlamdagi fuqarolar o'rtasida oqilona taqsimlash ko'zda tutiladi. Ijtimoiy davlat jamiyatning mehnatga layoqatsiz a'zolari haqida, ularga keksalikda moddiy farovonlik yuqori darajada

---

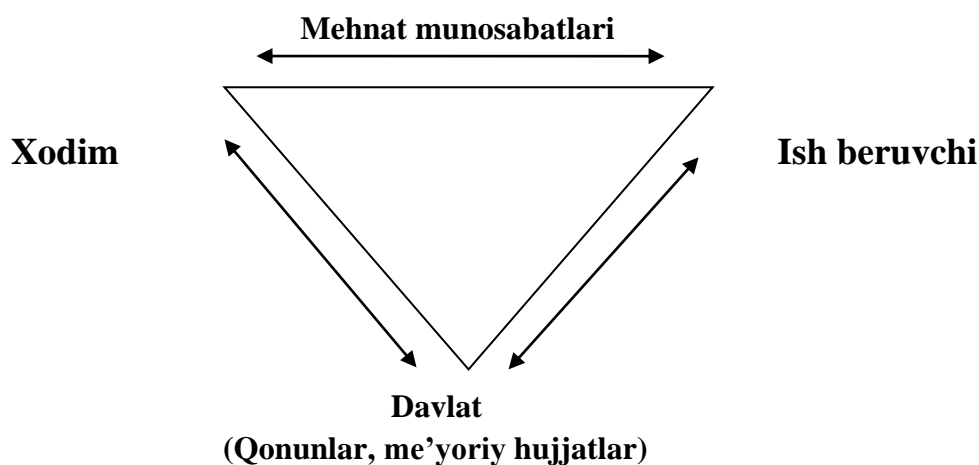
<sup>9</sup> Ижтимоий давлат // <http://xushnudbek.uz>.

<sup>10</sup> Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. // «Халқ сўзи» газетаси. 1992 йил 15 декабрь. 243-сон.

bo'lishi bilan ta'minlangan ijtimoiy va madaniy hayotda imkon qadar uzoq vaqt ishtirok etishni kafolatlaydigan g'amxo'rlikdir.

Ijtimoiy davlat ijtimoiy sheriklikning rivojlangan institutlari, ya'ni bozor iqtisodiyoti amal qiladigan rivojlangan jamiyatga xos bo'lgan ijtimoiy munosabatlarning o'ziga xos turlarisiz mavjud bo'la olmaydi. Ijtimoiy munosabatlarning mazkur turi, eng avvalo, umumiy, bir-biriga aynan o'xshash qiziqishlardan tashqari, bir-biriga qarama-qarshi bo'lgan ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy intilishlar bilan tavsiflanadi. Shu bilan bir paytda, ushbu munosabatlar qarama-qarshilikka emas, balki ijtimoiy muros, hamjihatlik, ijtimoiy sheriklik tomonlarining o'ziga xos manfaatlarini amalga oshirishda maqbul muvozanatni ta'minlashga qaratilgan bo'lib, bunda tadbirkor, mulk egasi barqaror foyda olishni, yollanma xodimlar esa ushbu jamiyat mezonlari bo'yicha munosib sanalgan turmush sharoitlarini ta'minlay oladi.

Ijtimoiy sheriklik davlat tuzilmalari, tadbirkorlik sub'yektlari va jamoat birlashmalarining o'zaro manfaatli uchburchagidir (1.2-rasm).



**10.2-rasm. Ijtimoiy sheriklikning tarkibi\***

\*Manba: Ijtimoiy sheriklik – davr talabi. // “Ma’rifat gazetasi”. 5-son (8765). 2015-yil 11-fevral.

Ularning hamkorligi qanchalik kuchaysa, jamiyat shunchalik kuchayadi. Fuqarolik jamiyati jamoatchilik nazoratini o'rnatadi, odamlarga milliy

umuminsoniy qadriyatlarga rioya qilish, ijtimoiylashuv va tarbiyalashuvga qaratilgan, barcha uchun foydali yechimlarni taklif qiladi<sup>11</sup>.

Ijtimoiy sheriklikni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash turlari quyidagilardan iborat:

– nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlarini mulkiy, axborot, maslahat, tashkiliy va o‘quv-uslubiy jihatdan qo‘llab-quvvatlash;

– nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlariga moddiy yordam ko‘rsatayotgan yuridik va jismoniy shaxslarga soliqlar va boshqa majburiy to‘lovlarni to‘lash bo‘yicha qonun hujjatlariga muvofiq imtiyozlar berish;

– nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlariga davlat subsidiyalari, grantlari va ijtimoiy buyurtmalari berish, ijtimoiy ahamiyatga molik loyihalarni moliyalashtirish<sup>12</sup>.

Yollanma xodimlar va ish beruvchilargina mohiyatan ijtimoiy hamkorlar sanaladi, degan fikrlar ham mavjud<sup>13</sup>. Shu sababli ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish davlatning aralashuvisiz, ya’ni bu munosabatlar ishtirokchilari o‘rtasida shartnoma erkinligi bilan yanada yaxshi darajada ta’minlanadi. Faqat istisno hollardagina davlat ularga oliy darajadagi hakam roliga yordamga kelishi mumkin.

Biroq davlatning haddan tashqari aralashuviga haqiqatda ehtiyotkorlik bilan munosabatda bo‘lish lozim. Mamlakatning tarixiy tajribalari va xalqaro amaliyotning ko‘rsatishicha, ijtimoiy-mehnat munosabatlari sohasida davlat vasiylik qilishi, boz ustiga, ma’muriy buyruqbozlik juda ham zarar keltiradigan holat hisoblanadi.

---

<sup>11</sup> Исмаилов А.Р. Бандликни тартибга солишда ижтимоий шерикликнинг аҳамияти // “Иқтисод ва молия” журнали. 12-сон. –Т. 2013 йил. 31-б.

<sup>12</sup> Ўзбекистон Республикасининг “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги қонуни. // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2014 й. 39-сон, 488-модда.

<sup>13</sup> Потемкин В.К., Казаков Д.Н. Социальное партнерство: формирование, оценка, регулирование. - СПб.: РАЕН, 2002. С. 201.

Davlatning mehnat munosabatlariga ma'muriy aralashuviga (kasaba uyushmalari huquqlarining kamsitilishi, qonuniy ish tashlashlarning taqiqlanishi va h.k.) nisbatan salbiy munosabatda bo'lish mumkin, biroq, ikkinchi tomondan, davlatning ijtimoiy murosaga erishish borasida zarur ishtirokchi sifatidagi roli muhim ekanligini tan olmasdan bo'lmaydi. Masalan, korxonada jamoa shartnomasini imzolashda davlat unda bevosita ishtirok etmaydi. Lekin shu yerda ham ko'z ilg'amas darajada mavjud bo'ladi. Bunda davlat qonunchilik yo'li bilan eng kam ish haqi darajasi va mehnat sharoitlarini belgilashda namoyon bo'ladi, shartnoma va kelishuvlarda ushbu belgilab qo'yilgan darajadan pasayishga yo'l qo'ymaydi.

Davlatning ijtimoiy sheriklikdagi o'rni faqat umumiyqisodiy funksiyalar va tartibga soluvchilik roli bilan chegaralanib qolmaydi. Davlat ijtimoiy sheriklikda uch xil rolda ishtirok etadi: mulkdor, qonun chiqaruvchi va hakam (vositachi).

Davlat eng yirik mulkdor, ish beruvchi bo'lib kelgan va shunday bo'lib ham qoladi. Ijtimoiy sheriklikda davlatning tashkilotchi sifatidagi roli ijtimoiy hamkorlar erishadigan kelishuvlarni qonunchilik asosida mustahkamlash bo'yicha funksiyalarni o'z zimmasiga olishi, bunday kelishuvlarni ishlab chiqish uchun sharoitlar yaratishi, ularning so'zsiz ijro etilishi ustidan nazoratni ta'minlashi lozim. Ijtimoiy sheriklik borasida O'zbekistonda yuzaga kelgan modelning asosi bir qator qonunlar va normativ hujjatlarda belgilab qo'yilgan. Xususan, u bugungi kunda jamoa shartnomalari asosidagi munosabatlar jarayonlarida amalga oshirilmoqda.

O'zbekistonda ijtimoiy sheriklik bo'yicha ishlarni tashkiliy ta'minlash doirasida quyidagi muvofiqlashtirish vazifalarini ham hal qilish zarur:

- bosh kelishuvni tarmoq va mintaqaviy kelishuvlar bilan bog'lash;
- hukumat ishtirokida va uning ishtirokisiz hal etiladigan muammolar ro'yxatini belgilash;
- uch taraflama komissiya ishini muvofiqlashtirish. Bu davlatning eng muhim funksiyasi hisoblanadi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining umumiy muammolari, ijtimoiy-iqtisodiy siyosat yo‘nalishlari mamlakat darajada belgilanadi va muvofiqlashtiriladi hamda barcha kelishuv tomonlari, ya’ni hukumat, ish beruvchilar va xodimlar ishtirokida respublika va hududiy darajada aniqlashtiriladi. Mehnatdan foydalanishning muayyan masalalari, lokal ijtimoiy-iqtisodiy muammolar xodimlar va ish beruvchilarning vakillari tomonidan hukumatning ishtirokisiz hal etilishi lozim, chunki bu qarorlar mohiyatan bosh kelishuv tomonidan belgilab berilgan ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning amalga oshirilishi bo‘ladi.

Ijtimoiy sheriklik sharoitlarida davlatning roli mehnat va ijtimoiy qonunchilikni ishlab chiqishdan iborat. Hozirgi paytda ijtimoiy sheriklikning huquqiy asoslari mamlakatda rivojlanmoqda. Xususan, davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari bilan o‘zaro munosabatlariga doir turli masalalar O‘zbekiston Respublikasining 30 ta qonuni va yuzdan ortiq boshqa normativ-huquqiy hujjatida mustahkamlangan. Bular, avvalambor, O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va “Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”gi, «O‘zbekiston Respublikasida jamoat birlashmalari to‘g‘risida»gi, «Nodavlat notijorat tashkilotlari to‘g‘risida»gi, «Jamoat fondlari to‘g‘risida»gi, «Homiylilik to‘g‘risida»gi, «Nodavlat notijorat tashkilotlari faoliyatining kafolatlari to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasining qonunlari bo‘lib, ularga muvofiq davlat hokimiyati organlari o‘z vakolatlari doirasida nodavlat notijorat tashkilotlarini turli shakllarda qo‘llab-quvvatlashi mumkin.

Ijtimoiy sheriklik sohasida xalqaro huquq me‘yorlarini tizimli ravishda joriy qilib borish, unga aloqador bo‘lgan va eng avvalo, amaldagi qonunchilik bilan taqqoslaganda xodimlar va ish beruvchilar uchun imtiyozli sharoitlarni ko‘zda tutadigan Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalarini ratifikatsiya qilish muhim ahamiyatga ega.

Ijtimoiy sheriklik sohasida O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalariga quyidagilar kiradi:

– Jamoa muzokaralarini tashkil etish va yuritish huquqi prinsiplarini qo‘llash to‘g‘risidagi 98-konvensiya (O‘zR Oliy Majlisining 1997-yil 30-avgustdagi 496-I-sonli qaroriga muvofiq ratifikatsiya qilingan);

– Ish bilan ta‘minlash sohasidagi siyosat to‘g‘risidagi 122-konvensiya (O‘zbekiston Respublikasi mazkur konvensiyaga O‘zR Oliy Majlisining 1995-yil 6-maydagi 86-I-sonli qaroriga muvofiq qo‘shilgan);

– Mehnatkashlarning vakillari to‘g‘risidagi 135-konvensiya (O‘zR Oliy Majlisining 1997-yil 30-avgustdagi 494-I-sonli qaroriga muvofiq ratifikatsiya qilingan);

– Jamoa muzokaralarini olib borish to‘g‘risidagi 154-konvensiya (O‘zR Oliy Majlisining 1997-yil 30-avgustdagi 495-I-son Qaroriga muvofiq ratifikatsiya qilingan)<sup>14</sup>.

Davlatning ish beruvchi sifatidagi funksiyalari uning ijtimoiy sheriklikdagi hakamlik, vositachilik funksiyalaridan aniq ajratilgan bo‘lishi lozim. Toki davlat mulkdor va ish beruvchi sanalar ekan, u yomon hakam bo‘lib qolaveradi. Shu sababli davlatning mulkdor va xodim o‘rtasidagi munosabatlarga aralashuvi faqat mehnat munosabatlarining u yoki bu jihati mehnat qonunchiligini buzgan hollarda, nizolashuvchi ikkala tomon murosaga kela olmagan hollarda, erishilgan murosali qaror davlat manfaatlariga zarar yetkazgan hollardagina ro‘y berishi mumkin.

Nizoda ishtirok etuvchi ijtimoiy sheriklik tomonlari qoidaga ko‘ra, bir qator sabablarga ko‘ra davlatning aralashuvini afzal deb biladi, chunonchi:

– davlat tashkilotlari insonlar hayotida katta ahamiyatga ega bo‘lgan moddiy vositalarga ega bo‘lib, bu vositalardan maqsadli foydalanish nizing davom etishiga toki u jiddiy ravishda cheklanmagunga yoki to‘xtatilmagunga qadar jiddiy ta‘sir etishi mumkin;

– davlat tashkilotlari iqtisodiy jarima va ma‘muriy ta‘sir choralari ko‘rish uchun qonuniy imkoniyatlarga ega;

---

<sup>14</sup> Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий конвенциялари ва тавсиялари. / Ўзбекча нашр учун масъул муҳаррир А.Х.Саидов. — Т.: Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикаси Миллий маркази, 2008. — 240 бет.



– hukumat axborotning katta qismini o‘z qo‘l ostida markazlashtiradi. U ijtimoiy nizo sababchisi bo‘lgan vaziyat haqida ob‘yektivroq va yaxshiroq xabardor bo‘lib, nizo tomonlarini ularni bezovta qilayotgan muammolarni tinch yo‘l bilan muhokama qilishga chaqirgan holda bu axborotdan samaraliroq foydalanishi mumkin, boz ustiga, ommaviy axborot vositalari ham, asosan, davlatga tegishli bo‘ladi;

– vakolatlilikdan tashqari, hukumatning manfaatdor bo‘lmagan hakamlik imkoniyatlari qonuniy hukumat obro‘si mustahkam an‘analariga, fuqarolar bo‘ysunishi va itoat qilish an‘analariga tayanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston Kasaba uyushmalari federatsiyasi kengashi, O‘zbekiston Savdo-sanoat palatasi davlat, ish beruvchilar va xodimlarning ijtimoiy mas‘uliyatini tan olib, xodimlar va ish beruvchilarning mehnatga oid huquqlari va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari himoyasini ta‘minlash, jamiyatda ijtimoiy totuvlik va barqarorlikni saqlab turish ishlarida amaliy hamkorlikni yo‘lga qo‘yish uchun ijtimoiy sheriklik tamoyilini amalga oshira borib, ijtimoiy-iqtisodiy masalalar xususida kelishib siyosat olib borishning umumiy prinsiplarini belgilab beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O‘zbekiston Savdo-sanoat palatasi o‘rtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalarga oid 2014-2016-yillar uchun Bosh kelishuvni tuzgan<sup>15</sup>.

#### **10.4. Ijtimoiy sheriklik modellari**

Ijtimoiy sheriklik kelishuv jarayoni bo‘lib, unda umumiy ijtimoiy maqsadlarga erishishda taraflar manfaatlarining uyg‘unligini ta‘minlab turuvchi institutlar, mexanizmlar va jarayonlar tizimi tushuniladi.

Ijtimoiy sheriklikning dastlabki huquqiy asoslari Belgiyada 1948-yilda, Germaniyada 1952-yilda, Avstriyada 1957-yilda, Fransiyada 1958-yilda va Spimoliy Yevropa davlatlarida 1970-yillarda ularning konstitutsiya va qonunlari

---

<sup>15</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси кенгаши, Ўзбекистон Савдо-саноат палатаси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалаларга оид 2014-2016 йиллар учун Бош келишув // <https://kasaba.uz>.

qabul qilinishi bilan mustahkamlandi. Ijtimoiy sheriklik munosabatlarining taraflari bo‘lib, asosan, ish beruvchi, xodim va davlat (tripartistik) ko‘rinishida namoyon bo‘lgan. Ijtimoiy sheriklik uchta darajada – milliy, tarmoqlararo va korxonalar darajasida amalga oshirilgan.

Sanoati rivojlangan mamlakatlarda ijtimoiy sheriklik turli ko‘rinishlarda namoyon bo‘lgan. Xususan, korporativ tizim maxsus organ (institut), jarayonlar va mexanizmlardan foydalanishni nazarda tutadi. Bu ko‘rinish Avstriya, Shvetsiya, Yaponiya, Germaniya, Shveysariya, Niderlandiyada keng tarqalgan. Masalan, Avstriyada ijtimoiy sheriklik ham umummilliy, ham tarmoqlararo darajada keng tizimli maslahat kengashlari va qo‘mitalari orqali amalga oshiriladi. Ijtimoiy sheriklikning maxsus institutlari mavjud bo‘lmagan davlatlarda plyuralistik tizim amal qiladi (Buyuk Britaniya, AQSH, Kanada). Bu yerda qarama-qarshi manfaatlarining kelishuvi oddiy siyosiy jarayon (partiya, parlament, kasaba uyushmalari) orqali butun jamiyat darajasida, xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi hamkorlikni rivojlantirish esa alohida korxonalar darajasida amalga oshiriladi.

Ikkinchi jahon urushidan so‘ng Yevropa mamlakatlarining samarali harakati natijasida ularning aksariyat hududlarida tadbirkorlar, kasaba uyushmalari va davlat tashkilotlari vakillaridan iborat bo‘lgan milliy ijtimoiy-iqtisodiy kengashlar tuzildi. Jumladan, Italiyada 1947-yilda Iqtisodiy va mehnat milliy kengashi, Belgiyada 1948-yilda Markaziy iqtisodiy kengash, 1952-yilda esa Mehnat bo‘yicha milliy kengash, Niderlandiyada 1950-yilda Iqtisodiy va ijtimoiy kengash, keyinchalik esa mehnat muammolari bo‘yicha kengashlar tashkil topgan. Fransiyada 1958-yildan va Angliyada esa 1962-yildan hozirga qadar Iqtisodiy va ijtimoiy kengashlar faoliyat yuritib kelmoqda.

Fransiya Respublikasi Konstitutsiyasining (1958-yil 4-oktabrdagi) XI bobida Iqtisodiy va ijtimoiy kengashning konstitutsiyaviy huquqiy maqomi belgilangan bo‘lib, unga ko‘ra kengashga hukumatning so‘roviga asosan qonun loyihalariga, ordonans (qonun kuchiga ega bo‘lgan va parlament ruxsati bilan hukumat tomonidan tasdiqlanadigan hujjatlar) va direktivalar, qonunchilik takliflari yuzasidan xulosa berishi, palatalar Parlamentida unga taqdim etilgan qonun loyihalari va qonunchilik takliflari yuzasidan xulosani eshittirish maqsadida o‘z a’zosini tayinlashi, iqtisodiy va ijtimoiy xarakterdagi istalgan muammolar

yuzasidan hukumatga maslahatlar berishi mumkinligi belgilangan. Fransiya amaliyotida yana bir jihatni ko‘rish mumkinki, 2004-yildan keyin respublikada ijtimoiy qonunlarni qabul qilish yuzasidan qonunchilik tashabbusi ijtimoiy sheriklarning dastlabki muhokamasisiz amalga oshirilmadi. Bu esa bir qancha “siyosiy to‘lqinlar”ning oldini olishga sabab bo‘ldi.

Ijtimoiy hamkorlikning aniq ko‘zga tashlanadigan shakli ijtimoiy sheriklikdir. Jahon tarixi va tajribasi shuni ko‘rsatadiki, ijtimoiy hamkorlik ishchilar sinfining ilk kasaba uyushmalari paydo bo‘lgan davrlarda ijtimoiy sheriklik tarzida namoyon bo‘la boshlagan. Shu davrdan boshlab ish beruvchilar va xodimlar o‘rtasida o‘ziga xos murosa yuzaga kelib, u ishlab chiqarish sohasidagi sherikchilik shakliga kirdi. Bugunga kelib, ijtimoiy sheriklikning bir necha modeli mavjud. Quyida ularga qisqacha to‘xtalamiz:

1. Shimoliy Yevropa mamlakatlari — Shvetsiya, Finlyandiya, Norvegiya, Belgiyada keng tarqalgan modelga ko‘ra davlat mehnat munosabatlari va ularni boshqarishda faol qatnashadi. Bundan tashqari mazkur modelda umummilliy, tarmoq va korxonamuassasa darajasidagi sherikchilik muhim ahamiyat kasb etadi. Xususan, Belgiyada umummilliy darajada mehnat bo‘yicha milliy kengash faoliyat yuritadi. Unga har uchala hamkor hisobidan teng sonli ishtirokchilar kiritilgan. Davlat qonunchilik vazifasini o‘z zimmasiga oladi. Tarmoq darajasida esa «paritet komissiyalar» tuziladi. Korxonamuassasa darajasida masalalar ikkitomonlama, ya’ni ish beruvchi — kasaba uyushmasi munosabatlari asosida kechadi.

Mutaxassislarning fikricha, aynan mana shu sheriklik tufayli jamiyatda ijtimoiy barqarorlik saqlab qolinmoqda.

2. AQSH, Kanada, Yaponiya va Lotin Amerikasi mamlakatlarida ijtimoiy sherikchilik korxonamuassasa darajasida amal qilishi bilan ajralib turadi. Bunda ish beruvchilar birlashmalari, xuddi kasaba uyushmalari singari o‘z vakillari orqali qonun chiqarish jarayoniga, shu orqali ijtimoiy sheriklarga o‘z ta’sirlarini o‘tkazishga urinadilar.

3. Germaniya, Avstriya, Gollandiya, Shveysariya kabi davlatlarga xos modelni birinchi va ikkinchi modellarni bog‘lovchi halqa sifatida tasavvur etish mumkin. Bu modelda asosiy e’tibor tarmoq darajasiga qaratiladi. Butun mamlakat miqyosida uch tomonlama kelishuvlar qabul qilinmaydi, balki majburiy bo‘lmagan

maslahatlar bilan kifoyalaniladi. Asosiy muzokara jarayoni esa tarmoqlarda kechadi. Korxonalarda jamoa shartnomalari tuzilmaydi. Korxonalar tarmoq shartnomasiga amal qiladi va uning talablarini bajaradi. Bunday modelni tatbiq etishning shakllaridan biri «namunaviy» shartnomadir. Misol uchun, Germaniya sanoatidagi «JGMetall» kompaniyasining sheriklik shartnomasi uzoq vaqt butun nemis iqtisodiyoti uchun namuna vazifasini oʻtab kelgan.

Umuman olganda, Yevropa Ittifoqi (YeI) mamlakatlari darajasida ijtimoiy sheriklik faol rivojlanmoqda. YeI uch tomonlama modelni qoʻllab kelayapti. Xususan, 1992-yili Maastrixt shahrida YeI ijtimoiy sheriklari tomonidan (Buyuk Britaniyadan tashqari) imzolangan hujjatda ittifoq oʻzining chora-tadbirlarini muvofiqlashtirish maqsadida ish beruvchilar va ishchilar vakillarini sheriklar sifatida eʼtirof etdi.

Uch tomonlama (tripartizm) modeli 1995-yilda Kopengagen shahrida, BMT shafeligida oʻtkazilgan ijtimoiy taraqqiyot mavzusidagi yigʻilishda ham maʼqullangan. Mazkur anjumanda ijtimoiy taraqqiyotga yolgʻiz bozor mexanizmiga tayangan holda erishib boʻlmasligi alohida qayd etilgan edi. Shundan kelib chiqqan holda qashshoqlikka qarshi kurash va ish bilan taʼminlash asosiy vazifalar sifatida belgilab olingan.

Xodimlar manfaatlarini himoya qilish davlatning vazifasi ekani bir necha xalqaro hujjatlarda ham oʻz aksini topgan. Masalan, 1961-yili Yevropa Kengashi tomonidan qabul qilingan ijtimoiy xartiyada mamlakatlar fuqarolarning quyidagi huquqlarini himoya qilish majburiyatini oʻz zimmasiga oldi:

- mehnat qilish huquqi;
- adolatli ragʻbatlantirilish huquqi;
- munosib shart-sharoitda ishlash va dam olish huquqi;
- birlashish va jamoa shartnomalari tuzish huquqi.

Uch tomonlama hamkorlikni tatbiq etishning asosiy prinsiplari Xalqaro mehnat tashkilotining koʻplab tavsiyalarida ham oʻz aksini topgan.

Agar yuqorida ijtimoiy sherikchilikning birinchi mezon sifatida muzokara tilga olingan boʻlsa, turli mamlakatlarda ikkinchi mezon xodimlarning oʻz manfaatlarini himoya qilish jarayonida turli vakilliklarda ishtirok etishi sanaladi. Bunda ham uchta oʻziga xos model mavjud.

Kasaba uyushmalari vakilligi modelida kasaba uyushmalari qonunga ko'ra, hatto, uyushmaga a'zo bo'lmagan mehnatkashlarning ham vakili hisoblanadi. Bu model AQSH, Kanada, Yaponiya, Irlandiya va boshqa mamlakatlarda uchraydi.

Sof vakillik modelida mehnat jamoasi o'z vakillarini korxonaga kengashiga saylaydi. Bu vakillar to'g'ridan to'g'ri ish beruvchi bilan muzokaralar olib boradi. To'g'ri, ko'p hollarda bunday kengash maslahat-ma'lumot vakolatiga ega bo'ladi. Shuning uchun kengash fikrining hisobga olinish darajasi jamoa shartnomasida alohida belgilangan bo'lishi kerak. Bunday modeldan Ispaniya, Gretsiya, Portugaliya va boshqa mamlakatlarda foydalaniladi.

Aralash vakillik modelida mehnat jamoasi tomonidan saylanadigan kengashlarga ish beruvchining vakillari ham kiritiladi. Bu holda kengash vakolatlari ancha kengayadi, kengash konsensus asosida qarorlar qabul qilinishida ishtirok etadi. Faqat qaror qabul qilinishi mumkin bo'lgan masalalar doirasi (kun tartibi, mehnat muhofazasi, mehnat sharoiti, ish vaqtining davomiyligi) qonunchilikda o'z aksini topishi yoki o'zaro kelishuvga asoslanishi kerak.

Misol uchun, Fransiyada korxonaga rahbari qonunga ko'ra kengashga har yili xo'jalik faoliyati, ish haqi, shtatlar va mehnat sharoitidagi o'zgarishlar haqida hisobot berib turishi kerak. Agar rahbar bu masalalar bo'yicha kengash bilan maslahatlashmasdan qaror qabul qilsa, kengash talabiga ko'ra bu qaror sud tomonidan bekor qilinishi mumkin. Bunday model Belgiya, Daniya, Irlandiya va boshqa mamlakatlar uchun ham xosdir.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Ijtimoiy sheriklik deganda nimani tushunasiz?
2. Ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplarini sanab bering.
3. Ijtimoiy sheriklik qaysi sohalarida amalga oshirilishi mumkin?
4. Ijtimoiy sheriklikning asosiy shakllarini aytib bering.
5. Ijtimoiy sheriklik tizimini rivojlantirishda davlatning rolini tushuntirib bering.
6. Ijtimoiy sheriklik modellari haqida tushuncha bering.

## **11-bob. AHOLINI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH CHORALARINI MOLIYALASHTIRISH MANBALARI**

### **11.1. Ijtimoiy jamg'armalarning iqtisodiy tabiati**

Ijtimoiy himoyani ro'yobga chiqarish doimo muayyan miqdordagi moddiy mablag'lardan maqsadli foydalanishni taqozo etadi. Shuning uchun ijtimoiy jamg'armalar har qanday iqtisodiy mexanizmning ajralmas qismi bo'ladi.

Ma'lumki, aholining muhtoj qatlamlarini himoyalash maqsadida daromadlarni muayyan tartibda qayta taqsimlash zarurati kelib chiqadi. Bunday qayta taqsimlashning moliyaviy vositasi ijtimoiy jamg'armalar orqali amal qiladi. Ijtimoiy jamg'armalar esa, o'z navbatida, davlat yoki nodavlat shaklida bo'lishi mumkin. Ijtimoiy jamg'armalarning shakllari o'rtasidagi nisbat ko'p omillarga, eng avvalo, iqtisodiy rivojlanishning milliy modeliga bog'liq bo'ladi.

Ijtimoiy jamg'armalar ham har qanday pul mablag'lari jamg'armasi singari moliyaviy munosabatlar tizimiga kiradi va muayyan moliyaviy mazmunga ega bo'ladi. Aytish joizki, jahon taraqqiyotining hozirgi bosqichida moliyaviy tizimni ijtimoiy jamg'armalar majmuyisiz tavsiflab bo'lmaydi, ularning aksariyati ustuvor yo'nalishlarda muhim o'rin tutadi. Boshqa tomondan esa ularning tashkil etilishidan asosiy maqsad foyda olishdan iborat bo'lmaydi.

Ijtimoiy jamg'armalar real sektorda yaratilgani holda qayta taqsimlash jarayonida qatnashadi va pul-qiymat shaklida namoyon bo'ladi. Shuningdek, jamg'armalar moliya munosabatlarning tarkibiy qismi hisoblanadi. Ikkinchi tomondan, moliyaviy munosabatlarning alohida guruhlari bo'lib, qayta taqsimlash jarayonida bozor ekvivalenti tamoyilidan foydalanmasdan, adolat va maqsadga muvofiqlikning ijtimoiy mezonlaridan foydalaniladi. Shunday qilib, ijtimoiy jamg'armalarning o'ziga xos xususiyatlariga quyidagilarni kiritish mumkin: daromad manbalarining aniq belgilanganligi; mablag'larning qat'iy maqsadli ishlatilishi; mablag'larning shakllanish va ishlatilish muddatlarining mos kelmasligi; mustaqil moliya-kredit tashkiloti; budjetdan tashqari. Shuning uchun, ijtimoiy jamg'armalar jamiyat moliyaviy resurslarining tarkibiy qismi hisoblanadi.

Hozirgi davrda iqtisodiy adabiyotlarda ijtimoiy jamg'armalarga nisbatan hududiy va budjetdan tashqari maxsus davlat jamg'armalariga ko'proq e'tibor berilmoqda.

Budjetdan tashqari jamg'armalar milliy daromadni aholining muayyan ijtimoiy guruhlari foydasiga qayta taqsimlash usullaridan biridir. Davlat o'z tadbirlarini mablag' bilan ta'minlash uchun aholi daromadlarining bir qismini shu tariqa safarbar qiladi. Bunday jamg'armalar tarixiy nuqtayi nazardan davlatning umumiy markaziy pul jamg'armasi – budjetning yuzaga kelishidan ancha ilgari ijtimoiy jamg'armalar va alohida hisoblar tarzida yuzaga kelgan. Davlatning faoliyati kengayib borgani sari u tobora yangi xarajatlarga ehtiyoj sezgan. Bu xarajatlarni qoplashi lozim bo'lgan mablag'lar alohida jamg'armalarga markazlashtirilgan va maxsus maqsadlarga mo'ljallangan.

Budjetdan tashqari jamg'armalar ikki xil yo'l bilan yaratilishi mumkin: budjetdan alohida muhim ahamiyatga ega bo'lgan muayyan xarajatlarni ajratish va o'z daromad manbayidan budjetdan tashqari jamg'armalarni shakllantirish.

Budjetdan tashqari hududiy jamg'armalar:

- jismoniy va yuridik shaxslarning ixtiyoriy badallari;
- atrof-muhitni ifloslantirganlik, tabiiy resurslardan oqilona foydalanmaslik va tabiatni muhofaza qilish qonunlari, sanitariya me'yorlari va qoidalarini buzganlik uchun solinadigan jarimalardan, shuningdek, yetkazilgan zararni qoplash to'lovlaridan;

- munitsipal mulk bo'lgan tarixiy va madaniy obidalarni buzganlik va yo'qotganlik jarimalaridan, ularga yetkazilgan zararni qoplash uchun to'lovlardan;

- ma'muriy va boshqa huquqbuzarliklar uchun mahalliy o'zini o'zi boshqarish organlari va ularning mansabdor shaxslari tomonidan amaldagi qonunlar asosida soladigan jarimalardan shakllantirilishi mumkin.

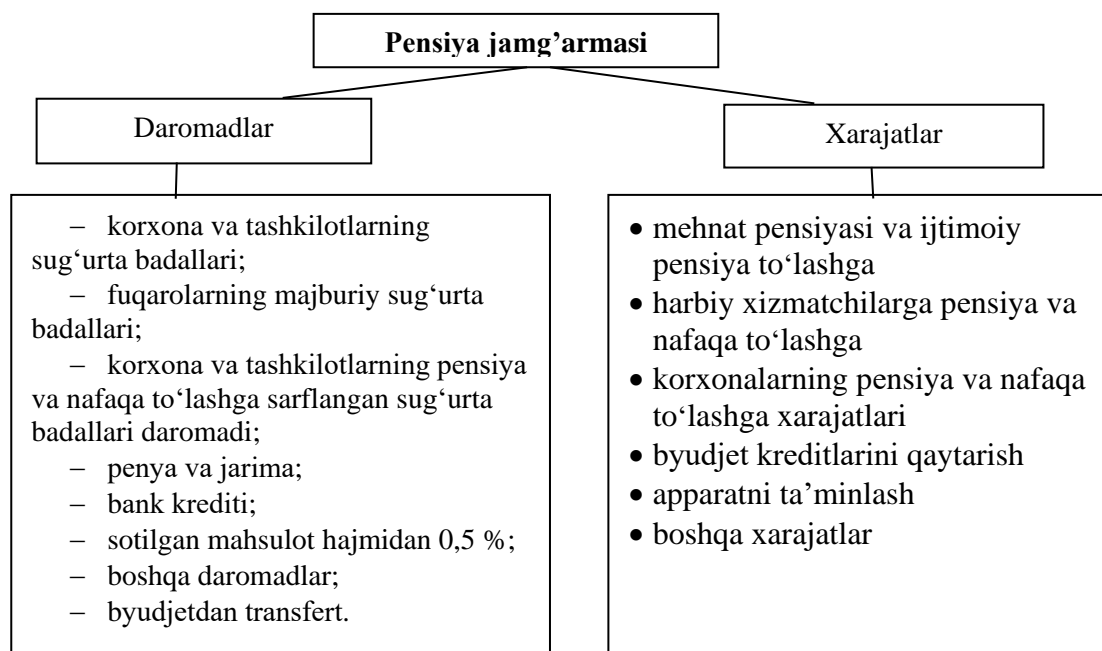
Budjetdan tashqari munitsipal jamg'armalar mahalliy hokimiyatning vakolatli organlari qarorlari asosida tuziladi va ijro organlari, jamg'armaga kelib tushayotgan mablag'ni saqlash uchun banklarda maxsus hisob raqamlari ochiladi.

## 11.2. Davlat ijtimoiy jamg'armalari

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi jamg'armalar mulkchilik shakliga bog'liq holda davlat va nodavlat jamg'armalardan iborat. Davlat ijtimoiy jamg'armalari umummilliy xarakterga ega bo'lib, ulardan umumiy ijtimoiy muammolarni hal etishda foydalaniladi.

Davlatning maqsadli ijtimoiy jamg'armalariga funksional vazifalariga muvofiq quyidagilar kiradi: pensiya jamg'armasi; bandlikka ko'maklashish jamg'armasi; kasaba uyushmalari federatsiyasi jamg'armasi. Bu jamg'armalar mohiyatan sof davlat jamg'armalari emas, chunki ular aralash xususiyatga ega. Ular shakllanish manbalariga ko'ra, korxonalar va muassasalar ajratadigan mablag'lardan iborat bo'lib, markazlashgan holda va davlat nazorati ostida jamg'ariladi, davlat tomonidan o'rnatilgan qoidalarga muvofiq taqsimlanadi va foydalaniladi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilishda davlat ijtimoiy jamg'armalari tarkibida salmoqli o'rinni pensiya jamg'armasi egallaydi.



11.1.-rasm. Pensiya jamg'armasining daromadlari va xarajatlarining tarkibi



Ta'kidlash joizki, pensiya jamg'armasi pensiya bilan ta'minlovchi davlat moliya boshqaruvining organidir. Bu jamg'arma mustaqil moliya instituti hisoblanib, uning mablag'lari davlat budjeti tarkibiga kirmaydi.

Pensiya jamg'armasi bilan davlat budjetining farqli tomoni shundan iboratki, o'z resurslarining hissasi balandligi va markazlashtirilgan manbalardan katta mablag' va dotatsiyalarni rad etadi. Maxsus pensiya to'lovlari ijtimoiy sug'urta doirasida shaxsiy funksional vazifaga ega bo'lib, tushumlar va mablag'lar bilan qo'shilmagan holda pensiya jamg'armasida to'planadi.

Pensiya jamg'armasining tashkil etish manbalari quyidagilar:

- ish haqi fondining 37,3 foiz miqdoridagi sug'urta badallari;
- mulkchilik shakllaridan qat'i nazar korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning sotilgan mahsulotlarning amaldagi hajmining 0,5 foiz miqdoridagi majburiy ajratmalari summasi;
- fuqarolar ish haqining 1,5 foiz miqdoridagi majburiy sug'urta badallari;
- belgilangan tartibda sug'urta badallari hisobiga qabul qilinmagan pensiya ta'minoti va ijtimoiy sug'urtaga doir nafaqalarni to'lash bo'yicha xarajatlar summasi;
- badallarning belgilangan muddatda to'lanmaganligi hollarida hisoblangan penyalari va tashkilotlarning mansabdor shaxslariga solinadigan jarimalar summalari va hokazo.

Sug'urta badallarini hisoblash ijtimoiy sug'urta joriy qilingan ishlovchilarining barcha kategoriyalarini ish haqi fondiga belgilangan tarifdan kelib chiqqan holda amalga oshiriladi.

Yuqorida aytib o'tilgan bandlar pensiya jamg'armasini tashkil etish manbalari hisoblanadi va ular sug'urta badallari orqali to'lanadi.

Sug'urta badallari to'lovlarning quyidagi turlariga hisoblanmaydi:

- foydalanilmagan ta'til uchun tovon;
- ishdan bo'shashdagi olinadigan pul;
- moddiy yordam sifatida beriladigan nafaqa turlari;

– tovon to‘lovlarini (xizmat safari bo‘yicha sutkalik pullari va sutkalik pullar o‘rniga to‘lovlar, mehnatkashlarga ularning ishi bilan bog‘liq holdagi shikastlanishi yoki salomatligiga boshqacha zarar yetishi natijasida ko‘rsatilgan zararni qoplash to‘lovlari);

– berilgan maxsus kiyim-bosh, maxsus poyafzal va boshqalar himoya vositalari, sovun, sut va davolash-profilaktika ovqatlar qiymati;

– bepul ovqalanish qiymati;

– tushlik ovqatlar uchun dotatsiyalar, sanatoriy-kurortlarda davolanish, dam olish uylariga yo‘llanmalar qiymati, statsionarlarda va ambulatoriyalarda davolanish uchun haq to‘lash;

– boshqa joyga ishga o‘tishdan yoki ko‘chib o‘tishdan yo‘lda yurish, mol mulkni tashish va xonalarni yollashga doir xarajatlarning qoplanishi;

– doimiy ishi yo‘lda o‘tadigan yoki yo‘lda yurish tusiga ega bo‘lgan yoxud xizmat safarlari bilan bog‘liq hollarda sutkalik pullarning o‘rniga ish haqiga qo‘shimchalar va ustamalar;

– tegishli budjet yoki xayriya jamg‘armalariga o‘tkaziladigan, mehnatga haq olinmasdan ishlangan kunlar uchun ish haqi;

– ish haqi fondidan amalga oshiriladigan yubiley sanalari, tug‘ilgan kunlar munosabati bilan, uzoq muddatli va benuqson mehnat faoliyati, faol ishtimoiy ishi uchun va boshqa shunga o‘xshagan hollarda beriladigan rag‘batlantirish to‘lovlari (mukofotlar);

– musobaqalar, ko‘riklar, tanlovlar va shu kabilarda yutuqli o‘rinlar uchun beriladigan pul mukofotlari;

– korxonalar va tashkilotlar ishlab chiqarishdan ajralgan holda o‘qish uchun yuborilgan o‘quvchilarga to‘lanadigan stipendiyalar;

– korxonalar, muassalar va tashkilotlar hisobidan yosh mutaxassislariga o‘quv yurtini (oliy yoki o‘rta) tugatgandan so‘ng ta‘til davri uchun to‘lanadigan nafaqalar;

– davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalari, ishsizlik bo‘yicha nafaqalar, ijtimoiy nafaqalar va pensiyalar.

Sug'urta qildiruvchilar hisoblangan sug'urta badallarini naqd pulsiz hisob-kitoblar tegishli summalarini o'zlarining bank muassasalaridagi joriy hisob varaqalaridan pensiya jamg'armasi bo'limlari hisob varaqalariga o'tkazish yo'li bilan to'laydilar. Bunda pensiya jamg'armasiga budjetdan mablag' bilan ta'minlanadigan tashkilotlar badallarini oyda bir marta – o'ning ikkinchi yarmi uchun ish haqini to'lash uchun belgilangan muddatda to'lashi lozim. Mulkchilik shakllaridan qat'i nazar boshqa tashkilotlar badallarini o'ning birinchi va ikkinchi yarmi uchun ish haqini to'lash uchun belgilangan muddatda to'lashi lozim.

Diniy tashkilotlar va ayrim fuqarolarni yollovchi shaxslar badallarni naqd pulsiz hisob-kitoblar yo'li bilan yoki jamg'arma banklari orqali ish haqi (daromad) to'lagan oyidan keyingi oyining 6 kunidan kechiktirmasdan to'laydilar. Ular sug'urta badallarini naqd pulsiz yoki naqd pulli to'lov shaklida ro'yxatdan o'tgan pensiya jamg'armasining shahar, tuman bo'limlarining hisob varaqalariga to'lashi mumkin.

Pensiya jamg'armasi, uning hududiy bo'limlari va bo'linmalari amaldagi qonunlarga muvofiq badallar bo'yicha qarzni undirishdan soliq va moliya daromadiga o'z muddatiga to'lanmagan soliqlar va soliq bo'lmagan to'lovlarni undirib olishdagi huquqlaridan foydalanadilar.

Sug'urta badallari soliqlarni ushlashni hisobga olmagan holda, moliyalashtirish manbalaridan qat'i nazar amaldagi qonunchilikka muvofiq chiqarilgan nizomlar, qarorlar va boshqa me'yoriy hujjatlarga ko'ra mazkur korxonadan aniqlanadigan ish haqlarining barcha turlariga hisoblanadi.

Pensiya jamg'armasining asosiy funksiyalari quyidagilardan iborat:

- davlat ijtimoiy sug'urtaning badallar miqdorini aniqlashda qatnashadi;
- sug'urta badallarini o'z vaqtida va to'liq kelib tushishi hamda to'g'ri sarflanishi nazoratini ta'minlaydi;
- nafaqa ta'minotini rivojlantirish va ijtimoiy rejalarni ishlab chiqish bo'yicha takliflarni tayyorlashda qatnashadi;
- jamg'armaga qarashli vazifalar kompensatsiyasiga xalqaro hamkorlikni amalga oshiradi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi migratsiyasi tendensiyasi tez oshib bormoqda. Shuning munosabati bilan mablag'larni tez orada aniq bir hududga o'tkazish zarur bo'ladi. Tijorat faoliyatining hisobida jamg'armaga qo'shimcha mablag' topishga ham ruxsat beriladi. Maoshlarning o'sib borishi va yashash sharoiti qimmatlashib borayotganligi munosabati bilan pensiyalarning miqdori ham o'zgarib turadi. Pensiya jamg'armasining mablag'lari mahalliy banklar hisoblarida to'planadi, markazdan esa faqatgina kerakli to'lov topshiriqnomalari beriladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi huzuridagi pensiya jamg'armasining mablag'lari bank muassasalaridagi joriy hisob varaqalarida saqlanadi. Hisobvaraqlar O'zbekiston Respublikasining Markaziy banki pensiya jamg'armasi bilan kelishilgan holda belgilaydigan tartibda ochiladi. Pensiya jamg'armasining mablag'laridan pensiyalar, vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik, homiladorlik va farzandni tug'ish, farzandning tug'ilishidagi va dafn qilish marosimi uchun nafaqalarning to'lanishi xarajatlari mablag' bilan ta'minlanadi.

Pensiya jamg'armasi idoralari pensiya jamg'armasi budjetining ijro etilishi bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi tasdiqlagan budjetdagi korxonalar va tashkilotlar uchun buxgalterlik hisobining hisobvaraqlari rejasini qo'llagan holda hisob yuritadi va yilning har choragida pensiya jamg'armasi budjetining ijro etilishi haqida moliyaviy hisobotlarni tuzadilar.

Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilish, aholini ish o'rinlari bilan ta'minlashda Bandlikka ko'maklashish jamg'armasining o'rni katta. Bu ijtimoiy jamg'armaning daromadlari ish haqi fondidan 1,5 foizi ajratmalar, tijorat faoliyatidan olingan va boshqa daromadlardan iborat. Shu o'rinda jamg'armani ta'minlash, asosan, korxonalar va muassasalar zimmasiga tushishini ta'kidlab o'tish zarur. Bandlikka ko'maklashish jamg'armasining daromadlari, asosan, ishsizlik bo'yicha nafaqa to'lash, ishsizlarni tayyorlash va qayta tayyorlash, jamoat ishlarini mablag' bilan ta'minlash, mehnat organlarini ta'minlash, ish o'rinlarini yaratish va saqlab turish,

uy-joy qurilishini rivojlantirish, biznes fondiga mablag' ajratish va shu kabilarga sarflanadi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilishda kasaba uyushmalari jamg'armasi ham salmoqli o'rinni egallaydi. Jamg'armaning asosiy vazifasi aholining sanatoriy-kurortlarda davolanishi va sog'lomlashtirish lagerlarini ta'minlashdir.

Kasaba uyushmalari jamg'armasining daromadlari deyarli sug'urta badallari hisobidan shakllantiriladi. Ta'kidlash joizki, jamg'armaning daromadlari, asosan, sanatoriy-kurortlarda davolanish, sanatoriylar, profilaktoriylarni ta'minlash, bolalar lagerlari va boshqa sog'lomlashtirish lagerlarini ta'minlash, kapital qo'yilmalarga sarflanadi.

### **11.3. Nodavlat jamg'armalar faoliyatining asosiy yo'nalishlari**

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi davlat jamg'armalari qatori nodavlat ijtimoiy jamg'armalarning ham mavqeyi oshib bormoqda. Aholiga ko'rsatiladigan ijtimoiy yordam ancha turli-tuman bo'lib, bu, ayniqsa, nodavlat ijtimoiy jamg'armalarga xosdir. Jamg'armalar pul mablag'larini maqsadli taqsimlashda aholining milliy mentaliteti va ijtimoiy-demografik tarkibi hisobga olinadi hamda u aniq ijtimoiy guruhlariga yo'naltirilgan. Nodavlat jamg'armalarda yordam quyidagi yo'nalishlarda ko'rsatiladi:

– fuqarolar va ularning oilalariga ko'rsatiladigan yordam: kam ta'minlangan oilalarga pul yordami berish, kambag'al oilalarning bolalariga kiyim-kechak, o'quv qurollari va pul berish, keksalar va nogironlarga qimmatbaho sovg'alar taqdim qilish, to'y va boshqa marosimlar uchun mablag' berish, iqtidorli talabalar va o'quvchilarga maxsus xayriya nafaqalari berish, ekskursiyalar, tibbiy-profilaktika, ta'lim xizmatlarini uyushtirish, bemorlarga moliyaviy yordam ko'rsatish, ular uchun dori-darmon sotib olish, tabiiy ofatlardan ko'rilgan zararlarni qoplashda yordam ko'rsatish, oziq-ovqat mahsulotlarini tekin tarqatish, yolg'iz onalar, yetimlar, yolg'iz qariyalarga yordam ko'rsatish va hokazolar;

– tashkilotlar va muassasalarga ko'rsatiladigan yordam: kasalxonalar, poliklinikalar, bolalar uylari, qariyalar uylari, maktablarga pul mablag'i ajratish,

ular uchun tibbiy jihozlar, dori-darmon sotib olish, internat-maktablar, tugʻruqxonalar, qariyalar va bolalar uylarini moddiy jihozlash, ijtimoiy ahamiyatga ega tadbirlarni mablagʻ bilan taʼminlash.

Aholining ijtimoiy jihatdan ehtiyojmand qatlamlarini muhofaza qilish bilan shugʻullanadigan nodavlat jamgʻarmalarga “Nuroniylar”, “Mahalla” va “Navroʻz” xayriya jamgʻarmalari kiradi.

Faxriylarni ijtimoiy muhofaza qilishda “Nuroniylar” nodavlat xayriya jamgʻarmasining oʻrni beqiyos. Oʻzbekiston faxriylarni ijtimoiy qoʻllab-quvvatlash “Nuroniylar” jamgʻarmasi respublika faxriylarining ixtiyoriy, oʻz-oʻzini boshqaruvchi, muassislarning ixtiyoriy mulkiy badallari asosida taʼsis etilgan, ijtimoiy foydali maqsadlarni koʻzlaydigan, aʼzolari boʻlmagan jamoat tashkilotidir.

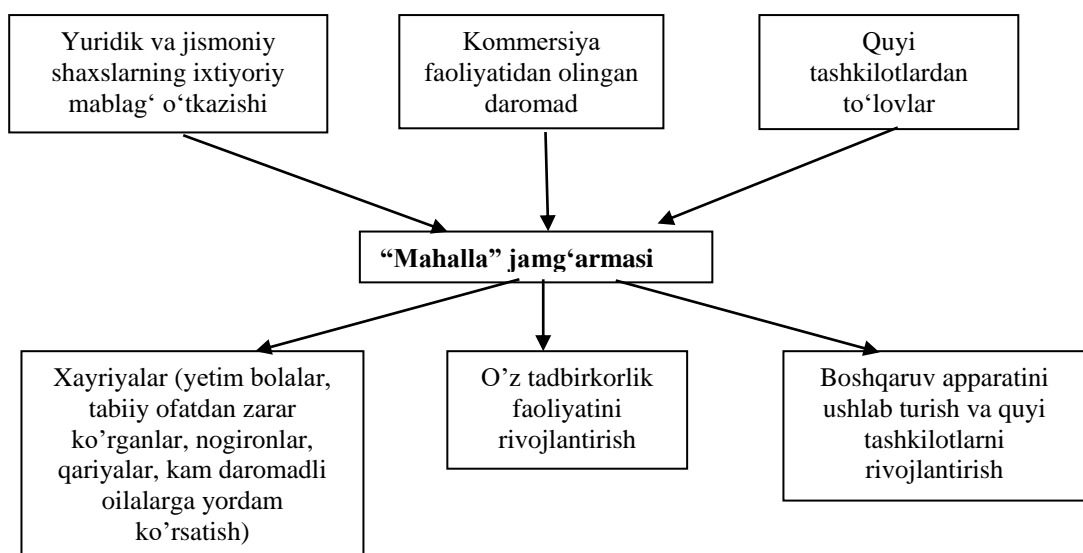
Jamgʻarma oʻz faoliyatini Oʻzbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, “Nodavlat-notijorat tashkilotlari toʻgʻrisida”gi qonun hamda Oʻzbekiston Respublikasida amal qiladigan boshqa qonunlar, meʼyoriy hujjatlar asosida respublika hududida amalga oshiradi. Shuningdek, jamgʻarma qonunda belgilangan tartibda ishlab chiqarish hamda tadbirkorlik faoliyati bilan shugʻullanadi, boshqa xorijiy birlashmalar hamda tashkilotlar bilan hamkorlik qiladi.

“Nuroniylar” jamgʻarmasi quyidagi yoʻnalishlarda faoliyat koʻrsatadi:

- faxriylarning ijtimoiy-siyosiy hayotda faol ishtirok etishlarini taʼminlash;
- faxriylarning manfaatiga taaluqli boʻlgan qonun va qarorlarni ishlab chiqishda ishtirok etish;
- faxriylarning moddiy sharoitini yaxshilash, ularga savdo, maishiy, tibbiy xizmat koʻrsatishning boshqa sohalarini yaxshilash maqsadida nafaqa toʻgʻrisidagi qonunchilikning hamda faxriylarga belgilangan imtiyozlarning amalga oshirilishi yuzasidan mutasaddi davlat organlari bilan hamkorlik qilish;
- qariyalarning salomatligini yaxshilash, nogironlar, yotib qolgan bemorlarga tibbiy yordam koʻrsatish, kam taʼminlangan va yordamga muhtoj kishilarni shifoxona va sihatgohlarda bepul davolanishini tashkil etish, yakka-yolgʻiz, qarovchisiz qolgan keksalarning uy-joylarini taʼmirlash.

Jamg'arma qoshida tashkil etilgan korxonalar va fermer xo'jaliklari daromadidan olingan foydaning 10 foizidan iborat ajratma mablag'lari hamda "Nuroni" pul-buyum loteriya biletlari sotuvidan tushgan foydaning asosiy qismi faxriylarni ijtimoiy muhofaza qilishga sarflanadi.

Aholini manzilli ijtimoiy muhofaza qilishda "Mahalla" nodavlat xayriya jamg'armasining o'rni katta. Jamg'arma o'z nizomiga muvofiq kam ta'minlangan, ko'p bolali, nogiron va boquvchisini yo'qotgan oilalar, yetim-yesirlar, tabiiy ofatlardan talofat ko'rgan fuqarolar, yakka-yolg'iz keksalar, xulosa qilib aytganda, aholining ijtimoiy jihatdan ehtiyojmand deb e'tirof etilgan qatlamiga moddiy va ma'naviy yordam berish, aholining mana shu qismini ijtimoiy himoya qilish ishlarini amalga oshirish bilan shug'ullanadi. Shuningdek, jamg'arma yolg'iz oilalar, urush va mehnat faxriylari, nogironlar, kamxarj oilalarga doimiy muruvvat yordami ko'rsatib borilishini ta'minlash, bayramlar va shonli sanalar munosabati bilan alohida muruvvat tadbirlarini tashkil qilib borish, kommunal xizmatlarga to'lanadigan xarajatlariga ko'maklashish, muhtoj yolg'iz keksa fuqarolar va nogironlarning uylari va maishiy xonalarini ta'mirlash, homiy tashkilotlarning qo'llab-quvvatlashini kengaytirish asosida boquvchisiz qolgan oilalarga aniq yo'naltirilgan muruvvat yordamini ko'rsatadi. Yuqoridagi tadbirlar bilan bir qatorda, jamg'arma kam ta'minlangan va 16 yoshgacha bolalari bo'lgan oilalarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, 2 yoshgacha bolasi bo'lgan ishlamaydigan onalarga nafaqa tayinlash, yolg'iz nafaqaxo'rlarni asosiy oziq-ovqat mahsulotlari bilan ta'minlash ishlarini olib boradi hamda homiy va tadbirkorlarning xayr-ehsonlari, o'tkazilgan umumxalq hasharlaridan tushgan mablag'larni aholini ijtimoiy muhofaza qilish ishlariga safarbar etadi. "Mahalla" xayriya jamg'armasining moliya mablag'larining shakllanishi va sarflanishi quyidagi rasmda o'z aksini topgan.



**11.2-rasm. “Mahalla” xayriya jamg‘armasi moliya mablag‘larining shakllanishi va sarflanish sxemasi**

Aholining muhtoj qatlamlarini qo‘llab-quvvatlashda “Navro‘z” nodavlat jamg‘armasining salmoqli ulushi mavjud. Jamg‘arma xayriya lotereyalarini ishlab chiqaradi, ulardan kelgan mablag‘ jamg‘arma tadbirlarini o‘z mablag‘i bilan ta‘minlash manbai bo‘ladi. Jamg‘arma nochorlarga moddiy va pul yordami ko‘rsatadi. Yordam alohida fuqarolar, kam ta‘minlangan oilalar, pensionerlar, ko‘rlar jamiyati, nogironlar jamiyati, qariyalar uylari, kasalxonalar va boshqa davolash-profilaktika muassasalariga ko‘rsatiladi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Ijtimoiy jamg‘armalarning iqtisodiy mohiyatini tushuntirib bering.
2. Budjetdan tashqari hududiy jamg‘armalar daromadlarining shakllanish manbalarini ayting.
3. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi davlat jamg‘armalariga qaysi jamg‘armalar kiradi?
4. Pensiya jamg‘armasining daromadlari va xarajatlari tarkibini tushuntirib bering.
5. “Mahalla”, “Nuroniy” nodavlat xayriya jamg‘armalarining moliya manbalari nimalardan shakllanadi?



## IZOHLI LUG‘AT

**Adolat** (arabcha “adolat” – odillik, to‘g‘riлик) axloq va huquqning me‘yoriy kategoriyalaridan biri bo‘lib, mavjud ijtimoiy voqelik inson mohiyatiga va huquqlariga mos yoki mos emasligini ajratishda mezon bo‘lib xizmat qiladi. Adolat barchaning qonun oldida tengligi va qonunning barchaga teng tegishliligidir.

**Aliment** (lot. – qaramog‘ida, boqimidagi) – qonun bo‘yicha bir shaxs ikkinchisiga berishi majburiy yoki ixtiyoriy ravishda to‘lanadigan mablag‘. Aliment bo‘yicha asosiy majburiyatlar – nikoh, qarindoshlik, ota-ona, asrab olish kabi oilaviy munosabatlar hisoblanadi. Aliment olish huquqiga balog‘atga yetmagan bolalar, mehnatga layoqatsiz balog‘at yoshidagi bolalar, ayrim hollarda mehnat qila olmaydigan keksalar haqlidirlar.

**Annuitetlar shartnomasi bo‘yicha sug‘urtalovchi** hayotni sug‘urta qilish sohasida faoliyatni amalga oshiruvchi yuridik shaxs.

**Aholini ijtimoiy muhofaza qilish** davlat tomonidan munosib turmushni, ya‘ni jamiyat rivojining zamonaviy bosqichidagi standartlarga mos moddiy ta‘minotni va insonning erkin rivojlanishini ta‘minlash maqsadida davlat tomonidan kafolatlanadigan va amalga oshiriladigan huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tavsifdagi chora-tadbirlar majmuasi.

**Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi** moddiy yordam ko‘rsatish maqsadida aholining turli ijtimoiy-demografik va kasb guruhlari, shuningdek, davlat uchun alohida xizmat ko‘rsatgan fuqarolarga taqdim etiladigan ijtimoiy pensiya, nafaqa, kompensatsiya, subsidiya va imtiyozlar tizimidir.

**Aholini manzilli ijtimoiy muhofaza qilish** aholining, asosan, muhtoj va nochor qatlamlarini ijtimoiy va moddiy jihatdan qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan tizimdir.

**Aholini ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi** me‘yoriy hujjatlar asosida aholini ijtimoiy-iqtisodiy qo‘llab-quvvatlashni tashkil etishda qo‘llaniladigan usullar majmuyidir.

**Aholiga ijtimoiy xizmat ko‘rsatish** ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, ijtimoiy-

maishiy, ijtimoiy-tibbiy yordam ko'rsatish, ijtimoiy moslashtirishni o'tkazish, og'ir hayotiy vaziyatga tushib qolgan fuqarolarni tiklash va qayta tiklash bo'yicha ijtimoiy xizmat faoliyatidir.

**Aholi daromadlari indeksatsiyasi** olingan mehnat va boshqa daromadlarning xarid qobiliyatini saqlash va tiklashga qaratilgan davlat mexanizmi.

**Aholining natural daromadlari** qishloq xo'jaligi mahsulotlarining barcha tushumlari: dehqonchilik, chorvachilik, parrandachilik mahsulotlari, bog'dorchilik, sabzavot-poliz ekinlari, shaxsiy tomorqa, tabiat in'omlaridan shaxsiy, oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlanadigan mahsulotlar kabi tushumlar.

**Aholining pul daromadlari** aholining barcha pul mablag'lari tushumi: pensiya, stipendiya, nafaqa; mulkdan foizi, dividend, renta, aksiya, qimmatbaho qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva mollari, tomorqa mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan, turli xizmatlar ko'rsatishdan keladigan pul tushumlaridir.

**Aholining turmush darajasi** aholi farovonligi, ne'matlar va xizmatlar iste'molining darajasi, insonlarning asosiy hayotiy ehtiyojlarini qondirish me'yorini tavsiflovchi sharoitlar va ko'rsatkichlar majmuyidir.

**Bepul ijtimoiy xizmat** keksa yoshdaligi, kasalligi, nogironligi, qarindoshlari yo'qligi tufayli o'ziga o'zi xizmat ko'rsatishga noqobil fuqarolarga, agar shunday fuqarolarning daromadi yashash minimumidan past bo'lsa; qiyin hayot vaziyatiga tushgan shaxslar; ishsizlik, tabiiy ofat, halokatdan jabr ko'rganlar; qiyin hayot vaziyatiga tushib qolgan balog'atga yyetmagan bolalarga ko'rsatiladi.

**Birdamlik tamoyiliga asoslangan pensiya tizimi** joriy pensiya majburiyatlarini qoplash uchun zarur badal turlarini yig'ish orqali amalga oshiriladigan pensiya tizimi.

**Bola tug'ilganda beriladigan nafaqa** nafaqaning bu turi bola tug'ilgan paytida eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdorida bir yo'la beriladi.

**Bolalar uyi** ota-onasidan ajralgan, yolg'iz ota-onalar bolasini, shuningdek, davlat yordamiga muhtoj (ota-onasi kasal, ota-onalik huquqidan muhrum etilganlar

bolasi) bolalar uchun mo'ljallangan davlat tarbiya muassasasi.

**Boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha beriladigan nafaqa** pensiya tayinlash uchun zarur ish stajiga ega bo'lmagan shaxs vafot etgan taqdirda uning qaramog'ida bo'lgan oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa olish huquqiga ega.

**Boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha pensiya** pensiya tayinlash uchun zarur ish stajiga ega bo'lgan shaxs vafot etgan taqdirda uning qaramog'ida bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi olish huquqiga ega.

**Geriatrik yordam** keksa yoshdagi kishilarga ko'rsatiladigan tibbiy yordamning maxsus shakli hisoblanadi.

**Geriatrik markazlar** ambulatoriya-poliklinika muassasalarining yangi shakli hisoblanib, ular keksalarga tibbiy xizmat ko'rsatish bo'yicha faoliyat ko'rsatadi, davolash-maslahat yordami va tashkiliy-uslubiy ishlarni amalga oshiradi, geriatriya bo'yicha uchastka vrachi va boshqa mutaxassislarning malakasini tizimli turda oshiradi, geriatrik bemorlarni davolash bo'yicha ilmiy-nazariy anjumanlar o'tkazadi, qarish profilaktikasi va davolashning zamonaviy geriatrik usuli, gerofarmakologiyaning so'nggi yutuqlarini amaliyotga tatbiq qiladi.

**Davlat ijtimoiy kafolatlari** qonun bilan tasdiqlangan va fuqarolarning konstitutsiyaviy majburiyatlarini amalga oshirishga yo'naltirilgan davlat majburiyatlaridir.

**Davlat ijtimoiy yordami** mehnatga layoqatligining yo'qligi, ishsizligi, daromad manbayi mavjud bo'lmaganligi sababli mustaqil ravishda o'zini moddiy ta'minlay olmagan shaxslarga davlat tomonidan beriladigan yordam.

**Davlat ijtimoiy sug'urta nafaqalari** mehnat faoliyati bilan shug'ullanayotgan (shug'ullangan) va belgilangan tartibda ijtimoiy sug'urtalangan shaxslarga (ularning oila a'zolariga) ular vaqtincha mehnatga layoqatsiz bo'lganlari, homiladorlik va tug'ish ta'tiliga chiqqanlari hamda qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy sug'urtasi (pensiya jamg'armasi) mablag'lari hisobidan nafaqalar tayinlanadi.

**Davlat ijtimoiy ta'minoti** shaxslarning moddiy holati e'tiborga olinmagan holda davlat tomonidan beriladigan ta'minot.

**Daromad** ishlab chiqarilgan mahsulot narxining mahsulotni ishlab chiqarish sarf-xarajatlaridan oshishi, shuningdek, har bir sinf, ijtimoiy guruh yoki alohida shaxsning yangi yaratilgan qiymatda mavjud bo'lgan va uning tomonidan o'zlashtirilgan ulushi.

**Dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa** nafaqaning bu turi xodim yoki uning qaramog'ida bo'lgan turmush o'rtog'i, 18 yoshga to'lmagan yoki vaqtincha mehnatga qobiliyatsiz (yoshidan qat'i nazar) bolalari, aka-ukalari va opa-singillari, ota-onasi, bobosi yoki buvisi vafot etganda bir yo'la beriladi.

**Yoshi bo'yicha nafaqa** ish stajiga, ularni boqishga bo'lgan qarindoshlari bo'lmagan shaxslar: erkaklarga 65 yoshga, ayollarga 60 yoshga yetganlarida tayinlanadi.

**Yoshga doir pensiya** pensiyaning bu turini olish huquqiga erkaklar 60 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 25 yil bo'lgan taqdirda, ayollar 55 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 20 yil bo'lgan taqdirda ega bo'ladilar.

**Yoshlar** jamiyatdagi ijtimoiy-demografik guruh bo'lib, ular ijtimoiy yetuklikning qaror topishi, kattalar olamiga kirish va unga moslashish kabi o'ziga xos xususiyatlar bilan tavsiflanadi. Yosh chegarasi beqaror va sezilishi qiyin, lekin ko'pincha ularni 16-29 yosh bilan o'lchaydilar.

**Jabrlanuvchi** o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi munosabati bilan sog'lig'iga zarar yetkazilgan, sug'urta tovonini olish huquqiga ega bo'lgan xodim.

**Jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti bo'yicha davlat kafolatlari** davlat jamg'arib boriladigan pensiya tizimida ishtirok etuvchi fuqarolarga jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlarida jamg'arilgan mablag'lari saqlanishi hamda to'planishini kafolatlaydi.

**Jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti olish huquqi** O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek, respublika hududida doimiy yashovchi chet el

fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti olish huquqiga ega.

**Jamg'arib boriladigan pensiya tizimida ishtirok etish** ish beruvchilarning, shuningdek, mehnat faoliyatini mehnat shartnomasi asosida amalga oshiruvchi fuqarolarning jamg'arib boriladigan pensiya tizimida ishtirok etishi majburiydir. Yakka tartibdagi tadbirkorlar, yuridik shaxs tashkil yetmagan holdagi dehqon xo'jaliklarining a'zolari, shuningdek, boshqa fuqarolar jamg'arib boriladigan pensiya tizimida ixtiyoriylik asosida ishtirok etadilar.

**Jamg'arib boriladigan pensiya tizimi mablag'larini shakllantirish** jamg'arib boriladigan pensiya tizimi mablag'lari Xalq bankida shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisob varaqalarida mablag'larni jamlash yo'li bilan shakllantiriladi. Shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlarida mablag'larni shakllantirish manbalari quyidagilardan iborat: jamg'arib boriladigan majburiy pensiya badallari; jamg'arib boriladigan ixtiyoriy pensiya badallari; shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlari mablag'lariga hisoblab chiqarilgan foizilar.

**Jamg'arib boriladigan pensiya tizimi mablag'laridan foydalanish** jamg'arib boriladigan pensiya tizimi mablag'laridan jamg'arib boriladigan pensiya to'lovlarini to'lash uchun foydalaniladi. Jamg'arib boriladigan pensiya tizimi mablag'laridan jamg'arib boriladigan pensiya tizimi bilan bog'liq bo'lmagan majburiyatlarini bajarish uchun foydalanish mumkin emas. Jamg'arib boriladigan pensiya tizimi mablag'laridan investitsiya va kredit resurslari sifatida foydalanish Moliya vazirligi bilan kelishilgan holda Xalq banki tomonidan amalga oshiriladi.

**Jamg'arish tamoyiliga asoslangan xususiy pensiya tizimi** badallarni kapitallashtirish va pensiya hisobini individuallashtirish tamoyili asosida shakllanib, shaxsiy hisoblarda jamg'ariluvchi sug'urta badallari pensiya darajasini belgilaydi.

**Kunduzgi geriatrik shifoxonalar** keksa bemorlarga kunduzi tibbiy va ijtimoiy yordam ko'rsatadigan shifoxonalardir. Keksa bemor bu tipdagi shifoxonaga ehtiyojiga qarab har kuni yoki belgilangan kunlari kelib ko'rinadi.

**Ijtimoiy axborot** bilimlar, ma'lumotlar, xabarlar va eshittirishlar majmuyi. Bular jamiyatda shakllanadi, paydo bo'ladi va individlar, guruhlar, tashkilotlar, turli ijtimoiy institutlar tomonidan ijtimoiy birga harakatlanishni, ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish va ishlab chiqarish, milliy, huquqiy, diniy, siyosiy va ijtimoiy ongning boshqa shakllari bilan jips bog'langan, jamiyatni boshqarish va maoriflashtirish uchun foydalaniladi. Ijtimoiy axborot shaxsni tarbiyalash va rivojlantirishning muhim omili, u ijtimoiy fikrni shakllantirishning asosi bo'lib xizmat qiladi.

**Ijtimoiy boshqarish** jamiyatning muayyan sifat jihatlarini tartibga solish va rivojlantirish uchun unga muayyan maqsadda ta'sir etish. Ijtimoiy boshqarishning uch kichik tizimi farqlanadi: jamiyat tuzilishini belgilovchi muayyan tizimda aloqalar va munosabatlarni tashkil qilish; muayyan tizim faoliyatining belgilangan tartibini saqlash; muayyan maqsadga erishish dasturini amalga oshirish.

**Ijtimoiy yetuklik** insonni qurshab olgan ijtimoiy muhitning rivojlanish darajasi, bunda u to'la takomilga erishgan va mazkur jamiyatda qabul qilinadigan qadriyatlar, me'yorlar va hayot faoliyati tamoyillariga mos keladi.

**Ijtimoiy iyerarxiya** (iyerarxiya yun. – muqaddas hokimiyat) – yuqori darajadagi tizimlarning quyi tizimlarni o'ziga bo'ysindirishga asoslangan istalgan ijtimoiy tizim tuzilishining universal shakli. Mazkur tizimda daraja qancha yuqori bo'lsa, uning ijtimoiy tarkibi ham shuncha yuqori bo'ladi, bunga ko'ra iyerarxiya tuzilishi piramida shaklini oladi. Ijtimoiy iyerarxiyaning asosiy vazifasi boshqaruvning markazlashganligi, yakka hokimlikni ta'minlashdan iboratdir, bunday hol ko'pchilik kishilarni bevosita birgalikda harakatlanishini va vositachilar – lavozimlar, funksiyalar, idoralarni tashkil etishning tabiiy zaruratiga hojat yo'qligi bilan belgilanadi.

**Ijtimoiy imtiyozlar** fuqarolarning ayrim toifasiga berilgan iste'mol jamoatchilik fondlaridan foydalanishdagi ustuvorlik, qonunda belgilangan me'yorlarni bajarishdan qisman ozod etish yoki ularni bajarish shartlarini yengillashtirish. Ijtimoiy imtiyozlar qonunchilik bilan o'rnatiladi (har bir alohida holatga alohida yondashiladi) va maqsadli, manzilli tavsifga ega bo'ladi.

**Ijtimoiy infratuzilma** ijtimoiy (ishlab chiqarish mahsuloti chiqarmaydigan) sohaga xizmat qiluvchi iqtisodiyot tarmoqlarining majmuyi, iste'molchilarga xizmat qilish uchun mo'ljallangan muassasalar, transport vositalarining majmuyi. Ijtimoiy infratuzilma o'z ichiga turar joy kommunal xo'jaliklari, sog'liqni saqlash, ta'lim muassasalari, madaniyat, san'at, sport, ijtimoiy ta'minot, savdo korxonalari, umumiy ovqatlanish shohobchalari, ommaviy kommunikatsiya va h.k.larni o'z ichiga oladi.

**Ijtimoiy ish** kasbiy faoliyat bo'lib, uning asosiy maqsadi kishilarga, ijtimoiy guruhlariga shaxsiy va ijtimoiy qiyinchiliklarni qo'llab-quvvatlash, himoyalash, to'g'rilash va qayta moslashtirish vositasida bartaraf etishga ko'maklashishdir. Ijtimoiy ish atamasi bozor iqtisodiyoti bilan jips bog'liq, chunki uning samaradorligiga erishish ijtimoiy qatlamlarning yuzaga kelishi bilan birga kechadi. Ijtimoiy ish ikki bosqichli: turar joyi bo'yicha ijtimoiy oldini olish va ixtisoslashtirilgan ijtimoiy yordam.

**Ijtimoiy kafolatlar** sharoitlar, usullar va vositalar, bular fuqarolarning konstitutsiyaviy kafolatlangan huquq va erkinliklarini to'siqsiz amalga oshirishni va har tomonlama himoya qilishni ta'minlaydi. Minimal iste'mol budjetini ishlab chiqish, turar joyga bo'lgan minimal maqbul sharoitlarni ta'minlash, ma'lumot olish, sog'liqni saqlash muhim ijtimoiy kafolatlar hisoblanadi.

**Ijtimoiy ko'rsatkichlar** jamiyatda ilmiy asoslangan talablarga muayyan yuzaga kelgan ish holatiga muvofiq baholash uchun boshqarish va rejalashtirishda qo'llaniladigan ijtimoiy rivojlanishning ahvoli, borishi va yo'nalishining miqdor va sifat tavsifi. Jamiyat va aholi turli guruhlarining demografik, iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy, axloqiy, ijtimoiy-madaniy, ma'naviy rivoji, turmush tarzi ijtimoiy ko'rsatkichlar hisoblanadi.

**Ijtimoiy loyihalash** nazariy tadqiqot, amaliy tajribani umumlashtirish, ijtimoiy eksperimentning tizimli tavsifi; aniq ijtimoiy modellar, ijtimoiy tadqiqotlar, iqtisodiy hisob-kitoblar, ma'muriy yangiliklar va h.k.ga asoslangan prognozlar. Ijtimoiy loyihalashdan asosiy maqsad ijtimoiy dasturlar, ijtimoiy

takliflar ishlab chiqish, ijtimoiy ishlarning muayyan shakllari, usullari, texnika va texnologiyasini ishlab chiqishdan iborat.

**Ijtimoiy mezonlar** ilmiy asoslangan chegaraviy kattaliklar. Masalan, ish vaqtining davomiyligi, aholi muayyan soni bo'yicha kutubxonalarning zarur miqdori va h.k.

**Ijtimoiy me'yorlar** individ va guruh xulq-atvorini ijtimoiy tartibga soluvchi vosita. Ijtimoiy me'yorlar yordamida jamiyat va ijtimoiy guruhlarning talablari etalon, model, lozim bo'lgan xulq-atvor mezonlariga aylantiriladi va shunday shaklda shaxsga yo'naltiriladi.

**Ijtimoiy nazorat** tekshiruv, jamiyat va ijtimoiy guruhlarning shaxsga uning xulq-atvorini to'g'rilash, muayyan umumiylik me'yorlarida umumqabul qilingan qoidalarga muvofiqlashtirish maqsadida shaxsga ta'sir o'tkazish usullari tizimi. Ijtimoiy nazorat ijtimoiy tizim barqarorligiga erishish va uni saqlashga hamda uning ijobiy rivojlanishini ta'minlashga xizmat qiladi.

**Ijtimoiy rejalashtirish** ijtimoiy tizimning mazkur jamiyat ehtiyojlariga mos keladigan holatiga erishish vositalari va usullarini ishlab chiqish bo'yicha faoliyat. Ijtimoiy rejalashtirishda asosiy e'tibor mehnatni samarali tashkillashtirishni izlash, ilmiy asoslangan mezonlarni joriy etish, mehnat sharoiti va ishlab chiqarish madaniyatini yaxshilash, xodimlar ma'lumoti va malakasini oshirish, mehnat intizomini mustahkamlash, jamoalardagi munosabatlarni takomillashtirishga qaratiladi.

**Ijtimoiy siyosat** davlat va uning institutlari, mahalliy boshqarish idoralari, mamlakat, chet el va xorijiy korxonalar, barcha xususiy muassasalar, ularning birlashmalari, jamoatchilik va xususiy jamg'armalar jamiyat ijtimoiy sohasini rivojlantirish va boshqarish bo'yicha fuqarolarning faoliyati. Ijtimoiy siyosatning maqsadi kishilar ijtimoiy ehtiyojlari va manfaatlarini qondirish, ayrim fuqarolar va ijtimoiy guruhlarni qo'llab-quvvatlash, himoyalash, to'g'ri yo'naltirish va mehnat qobiliyatini qayta tiklash uchun sharoitlar yaratishdan iborat.

**Ijtimoiy tashxis** ijtimoiy ob'ektlar va jarayonlarning, ular amal qilishi va rivojlanishi muammolarini aniqlash maqsadida holatini tahlil qilish. Bu



ob'yektivlik, sababiylik, ko'p omillarga bog'liqlik tamoyillariga asoslanadi. Ijtimoiy tashxis ijtimoiy muammolarni yechish uchun yo'l va vosita izlashda tayyorgarlik bosqichi hisoblanadi.

**Ijtimoiy texnologiyalar** turli ijtimoiy innovastiyalarni loyihalash va joriy etish usullari, ishlanmalari, hisob-kitoblari, modellari majmui. Ijtimoiy texnologiyalar nazariy asosdan, iqtisodiy hisob-kitobdan, ijtimoiy ishlar tajribasini umumlashtirishdan, tatbiq etish va sinovdan o'tkazish metodik majmuidan, yangilik salohiyatidan iborat ijtimoiy-gumanitar bilimlarni joriy etishning alohida shakli hisoblanadi.

**Ijtimoiy faollik** ijtimoiy sub'yektlar (jamiyat, tabaqalar, guruhlar, shaxslar)ning xatti-harakati, bu xatti-harakatlar ularning hayot faoliyati sharoitlarini yaratadi yoki o'zgartiradi hamda ularning o'zliklarini ham rivojlantiradi. Ijtimoiy faollikning mehnat, ijtimoiy va siyosiy turlari farqlanadi. Masalan, mehnat faolligi mehnat munosabatlari sohasida namoyon bo'ladi va sub'yektning kasbiy-ijtimoiy vazifani bajarishi jihatidan tavsiflanadi.

**Ijtimoiy hamkorlik** kamida ikki shaxs yoki jamoaning ijtimoiy aloqasi yoki munosabati shakli, bunda bir-biriga ta'siri, ularning o'zaro bog'liqligi yuzaga chiqadi, tomonlardan har birining ijtimoiy harakati amalga oshadi, bittasining harakati ikkinchisining harakatiga moslashishiga, vaziyatni tushunishda umumiylik qaror topadi va muayyan darajada birdamlik yoki ular o'rtasida kelishuvga erishiladi. Ijtimoiy hamkorlik o'tkinchi va barqaror, xususiy va oshkora, rasmiy va norasmiy bo'lishi mumkin.

**Ijtimoiy ish** kasbiy faoliyat, kishilarga, ijtimoiy guruhlarga, shaxsiy va ijtimoiy qiyinchiliklarni qo'llab-quvvatlash, himoyalash, to'g'rilash va qayta moslashtirish vositasida bartaraf etishga ko'maklashish asosiy maqsad hisoblanadi. Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda kishilarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash institutlari yaratilgan va ancha muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatmoqda. Ularda "ijtimoiy xodim" kasbi keng tarqalgan kasblardan sanaladi. Ijtimoiy ish ikki bosqichli bo'lishi mumkin: turar joyi bo'yicha ijtimoiy oldini olish va ixtisoslashtirilgan ijtimoiy yordam: oilaga xizmat ko'rsatish, aholi bandligi

xizmati, “ishonch telefoni” va h.k.

**Ijtimoiy ishlar** hamma uchun mumkin bo'lgan ishlar. Bular odatda xodimlarning kasbiy malakasini talab etmaydi va ijtimoiy foydali hisoblanadi. Mahalliy boshqaruv idoralari, bandlik xizmatining taklifi va ishtirokida aholining vaqtinchalik bandligini ta'minlash maqsadida haq to'lanadigan ijtimoiy ishlarni korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, xususiy korxonalarda tashkillashtiriladi. Ijtimoiy ishlarda ishtirok etish istagini bildirgan shaxslar bilan muddatli mehnat shartnomasi tuziladi, bunday bitim tuzishga ustuvor huquqdan ishsizlik bo'yicha moddiy yordam olmaydigan ishsiz fuqarolar foydalanadi hamda ijtimoiy ishlarda band fuqarolar amalda bajaradigan ishlariga haq oladi.

**Ijtimoiy muhofaza** davlatning inson hayoti va faoliyati uchun zarur shart-sharoit yaratishga qaratilgan ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy, ma'naviy-ma'rifiy va huquqiy kafolatlar yig'indisi.

**Ijtimoiy muhofaza ob'yektlariga** pensionerlar, nogironlar, kam ta'minlangan oilalar, ishsizlar, homilador va yosh bolalarga qarash bilan bandligi tufayli ishlamayotgan ayollar, kasallik tufayli vaqtincha ishlamayotgan fuqarolar, o'quvchi yoshlar, mehnatga layoqatsizlarga qarash bilan band bo'lgan ishlamayotgan mehnatga layoqatli fuqarolar kiradi.

**Ijtimoiy institut** odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki me'yoriy jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimi.

**Ijtimoiy yordam** davlat va notijorat tashkilotlari tomonidan aholining kam ta'minlangan qatlamlariga ularning muhtojligini tekshirish asosida ne'matlar va xizmatlarning berilishi.

**Ijtimoiy yordamning amalga oshirilish shakllari** ijtimoiy yordam nogiron bo'lib qolgan shaxslarga turli tibbiy xizmatlar ko'rsatish, harakatlanish va reabilitatsiya vositalari bilan ta'minlash, kasallikdan keyingi sanatoriy-kurort reabilitatsiyasi va boshqa shakllarda; ota-ona tarbiyasi va parvarishdan mahrum bo'lib qolgan voyaga yetmagan bolalarga homiylik hamda vasiylik qilish, mehribonlik uylariga joylashtirish, ularni moddiy qo'llab-quvvatlash yo'li bilan;

keksa yoshdagi fuqarolarga turli ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish, zarur oziq-ovqat mahsulotlari bilan ta'minlash, tegishli hollarda saxovat uylariga joylashtirish kabi shakllarda amalga oshiriladi.

**Ijtimoiy yordamga muhtoj shaxslar** o'zining salomatligi, yoshi, daromad olish imkoniyatining cheklanganligi tufayli o'zgalarning ko'magiga muhtoj shaxslar hamda oilalar. Ular o'zlarining yozma arizalariga ko'ra ijtimoiy yordamning bir yoki bir necha turlaridan foydalanishga haqli bo'ladi.

**Ijtimoiy siyosat** jamiyatning faqat barcha ne'matlardan mahrum qilingan qisminigina emas, balki uning hamma fuqarolarining daromadlari va turmush darajasini tartibga solish, tuzatishga qaratilgan siyosatdir.

**Ijtimoiy siyosat sub'yektlari** ijtimoiy guruhlarining jamiyatdagi o'rni borasidagi o'zaro birgalikdagi harakatlarining haqiqiy ishtirokchilari, ya'ni ijtimoiy siyosat ishtirokchilaridir.

**Ijtimoiy sug'urta** aholini mehnatga layoqatlilik va daromadlarni yo'qotishi bilan bog'liq turli xatarlardan ijtimoiy muhofaza qilish shaklidir.

**Ijtimoiy ta'minot** aholiga ijtimoiy, iqtisodiy, tibbiy yordam ko'rsatish, bepul ta'lim olish kabilarni o'z ichiga olib, insonlarning farovon hayot kechirishiga xizmat qiladi hamda aholining muhtoj qatlamlariga asosan ijtimoiy transfertlar orqali yetib boradi.

**Ijtimoiy texnologiyalar** muhtoj aholining ijtimoiy himoyasiga ustuvor e'tibor berish, ko'rsatilayotgan ijtimoiy xizmat sifat va saviyasini ko'tarish, bu yo'nalishda yangi uslub va mexanizmlar joriy etish maqsadida qo'llaniladigan texnologiyalar. Masalan, bunday texnologiyalarga "tez ijtimoiy xizmat"ni tashkillashtirish, kunduzgi ijtimoiy xizmat ko'rsatish markazlarini yaratish, harakat vositalari, xizmat ko'rsatish prokat punktlarini ochish kiradi.

**Ijtimoiy transfertlar** aholiga davlat va nodavlat tashkilotlari tomonidan beg'araz tarzda pul va natural shakldagi resurslarning berilishidir.

**Ijtimoiy xatar** kasallik, baxtsiz hodisa, farzand tug'ilishi va uni parvarishlash, keksalik oqibatida mehnatga layoqatning yo'qolishi, shuningdek, mehnatga talabning yo'qligi tufayli moddiy jihatdan ta'minlanmaganlikning yuz

berish holati.

**Ijtimoiy xodim** keksalar, mehnatga yaroqsiz fuqarolarga qarovchi mutaxassis hisoblanib, ular uyiga tushliklar, oziq-ovqat mahsulotlari, dori-darmonlar, sanoat mollari va boshqa tovarlarni yetkazib beradi; xonani yig'ishtirish, yuvishga, yuviladigan ro'zg'or buyumlari, usti-boshlarini kirxonalarga, kimyoviy tozalashga topshirishga ko'maklashadi; uy-ro'zg'or anjomlarini ta'mirlash, maishiy xizmat va boshqa xizmatlarga haq to'lashda ko'maklashadi; shifokorga borgungacha xizmatlarni (harorat o'lchash, xantal qo'yish, istitgich tayyorlash, uyga shifokor chaqirishni) amalga oshiradi; turar-joyini ta'mirlash, hovli-bog'ga ishlov berish, yoqilg'i bilan ta'minlash va shu kabilarni tashkillashtiradi.

**Ijtimoiy xodimning odob me'yorlari** xodimning xulqi va qiyofasi, o'z mijozlari, hamkasblari, hamkorlik qiladigan tashkilotlari, o'z kasbi, jamiyatga bo'lgan munosabatidir.

**Imtiyoz** qonunda belgilangan umumiy qoidalarni bajarishdan to'liq yoki qisman ozod qilish, qandaydir majburiyatlarni bajarish; – biror afzalliklarni taqdim qilish. Imtiyozda qandaydir ijtimoiy kafolat, moddiy yordam yoki nafaqa berishning o'ziga xos tartibi mavjud.

**Insonparvarlik** (“inson” – arabcha; “parvar” – fors-tojikcha; “lik” – o'zbekcha kishiga g'amxo'rlik) odamzodning qadri, uning erkinligi, qobiliyatlari har tomonlama namoyon bo'lishi uchun kurashish, insonning baxt-saodati, teng huquqliligi, adolatli hayotini ta'min etishga intilish, insoniylikning barcha tamoyillari yuzaga chiqishiga shart-sharoitlar yaratish ma'nosini anglatadi.

**Ixtiyoriy ijtimoiy sug'urta** iqtisodiyotning alohida tarmoqlari doirasida yollanma ishchilar uchun uzoq muddatli tarmoqli va jamoa shartnomalari asosida tashkil etiladigan sug'urta.

**Ixtiyoriy tibbiy sug'urta** ixtiyoriy tibbiy sug'urta dasturlari asosida amalga oshiriladigan ijtimoiy sug'urtaning tarkibiy qismidir. Ixtiyoriy tibbiy sug'urta jamoaviy va yakka tartibda bo'lishi mumkin. Uning asosiy maqsadi sug'urta qilingan shaxslarni majburiy tibbiy sug'urta dasturlaridan ortiqcha sifatli tibbiy xizmatlar bilan kafolatli ta'minlashdir.

**Internat uyi** parvarish, maishiy va tibbiy xizmatga muhtoj qariya va nogironlarning doimiy yashashi uchun mo'ljallangan muassasadir. Internat uylari yashovchilarning turiga qarab: qariyalar va nogironlar internat uyi, 18 yoshdan 40 yoshgacha bo'lgan nogironlar internat uyi va "Mehnat faxriylari pansionati" kabi turlarga bo'linadi.

**Ish beruvchi** qonun hujjatlarida belgilangan tartibda jismoniy shaxs bilan mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzgan yuridik yoki jismoniy shaxs.

**Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish shartnomasi bo'yicha sug'urtalovchi** umumiy sug'urta qilish sohasida faoliyatni amalga oshiruvchi yuridik shaxs.

**Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa** sug'urtalangan shaxsning u mehnat shartnomasi (kontrakt) bo'yicha o'z vazifalarini sug'urta qildiruvchining hududi yoki undan tashqarida bajarayotganda mehnatda mayib bo'lishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishiga olib kelgan va sug'urtalangan shaxsni boshqa ishga o'tkazish zaruratini keltirib chiqargan, uning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishi yoxud vafot etishiga sabab bo'lgan hodisa.

**Ishsizlik bo'yicha nafaqa** qonunda belgilangan tartibda ishsiz deb tan olingan fuqarolarga beriladigan nafaqa.

**Kam ta'minlanganlik** jamiyatning katta qismi uchun xos bo'lgan mo'tadil turmush tarzini olib borish uchun moddiy boyliklarning yetishmasligi sababli yuzaga keladigan holat.

**Kam ta'minlangan oilalar** daromadi yashash minimumidan past bo'lgan oilalar.

**Kasallangan oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda beriladigan nafaqa** uch yoshgacha bo'lgan bolani yoki 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani parvarishlashda band bo'lgan ona kasal bo'lib, bolani parvarishlashga qurbi yetmay qolgan hollarda, parvarish bilan band bo'lgan ishlayotgan boshqa oila a'zolari yoki qarindoshlariga mehnatga layoqatsizlik varaqasiga asosan nafaqaning bu turi beriladi.

**Kasb kasalligi** xodimning unga ishlab chiqarishning zararli yoki xavfli omili ta'siri natijasi bo'lgan va uning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoxud turg'un yo'qotishiga sabab bo'lgan o'tkir yoki surunkali kasalligi.

**Kasbga oid mehnat qobiliyatini yo'qotganlik darajasi** kasbga oid mehnat qobiliyatining ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yuz berguniga qadar bo'lgan, foizlarda ifodalangan, tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi tomonidan aniqlanadigan pasayishi.

**Kafolat** (arabcha "kafolat" – mas'uliyatli ishontirish) – insoniyat, jamiyatning demokratiya va huquqiy davlat tomonidan rivojlanish jarayonida qo'lga kiritilgan yutuqlaridan biri. Uning siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy turlari farqlanadi.

**Keksalar** 75 yoshdan 90 yoshgacha bo'lgan aholi qatlami keksalar guruhiga kiritiladi.

**Kompensatsiya** aniq shaxs yoki shaxslar guruhiga qonunchilikda qayd etilgan maqsadlarga sarflagan xarajatlarni to'liq yoki qisman qoplashdir.

**Korporativ sug'urta** ish beruvchilarning daromadlari hisobidan shakllantiriladigan ijtimoiy muhofaza tizimi bo'lib, u xodimlarning ijtimoiy ehtiyojlarini (tibbiy yordam, sog'lomlashtirish, turar joy, transport va o'quv xarajatlarini, madaniyat sohasidagi xizmatlar, pensiya to'lovlari) qondirishga yo'naltiriladi.

**Ko'ngillilar** homiylik oluvchi yoxud homiylik tashkiloti manfaatlarini ko'zlab, bepul ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish shaklidagi homiylikni amalga oshiruvchi jismoniy shaxslar.

**Majburiy ijtimoiy sug'urta** mehnatga layoqatlikni (kasallik, baxtsiz hodisa, qarilik) yoki ish joyini yo'qotish tufayli daromaddan (ish haqi) mahrum bo'lish hollarida qo'llaniladigan amaldagi qonunchilikda belgilangan ijtimoiy kafolatdir.

**Majburiy kasbiy sug'urta** salomatligiga xavf soluvchi yuqori darajali xatar mavjud, ya'ni jarohatlanish darajasi, kasb kasalliklari darajasi yuqori va og'ir bo'lgan yollanma ishchilar guruhlarini, shuningdek, muddatidan oldin kasbiy

pensiyalar berilishi ko'zda tutilgan shaxslar doirasini qamrab oladigan sug'urta.

**Majburiy tibbiy sug'urta** majburiy tibbiy sug'urta mablag'lari hisobiga tibbiyot muassasalari tomonidan ko'rsatiladigan berul tibbiy xizmatlardan foydalanishda jismoniy shaxslarga teng imkoniyatlarni ta'minlaydigan davlat ijtimoiy sug'urtasining tarkibiy qismi.

**Maslahat geriatric markazlar** keksalarga tibbiy xizmat ko'rsatish bo'yicha faoliyat ko'rsatadigan markaz hisoblanib, unda vrachlar keksalar uchun rejali turda maslahat o'tkazadi va tashkil qiladi, tuman (shahar)da yashovchi keksalar ro'yxatini tuzadi, surunkali keksa bemorlarni davolaydi va doimiy kuzatishda bo'ladi.

**Mahalla** (arabcha "mahalla" – joy, o'rin, makon) O'zbekistonning muayyan tarixiy sharoitlarida asrlar davomida shakllanib, faoliyat ko'rsatayotgan, aholi yashaydigan ma'muriy-hududiy birlik, uyushma. Har bir mahalla o'z hududida ishlab chiqarishni tashkil etishi, kichik korxonalar ochishi, o'zi ishlab chiqargan mahsulotni sotishi, uning bir qismini mahalladagi ehtiyojmandlarga bepul tarqatishi, o'z hududidagi aholini ish bilan ta'minlashi, aholiga madaniy-maishiy xizmat ko'rsatishi mumkin.

**Mentalitet** (lot. aqliylik) muayyan ijtimoiy umumiylikka taalluqli kishilar aqliy ko'nikmalari, ijtimoiy-ruhiy qoidalari, tasavvurlari va odatlarining majmuyi. Masalan, millatlar mentaliteti o'z etnik mansubliklarini idrok etishga yordam beradi va ijtimoiy hamda axloqiy tajribaning milliy shakllari avloddan avlodga o'tishida vosita vazifasini o'taydi.

**Mehnatda mayib bo'lish** ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa oqibatida sug'urtalangan shaxsning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishi.

**Mehnatga kafolatli haq** belgilangan minimumdan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lash. Respublika miqyosida bu O'zbekiston Respublikasining qonuni bilan belgilab qo'yilgan. budjetdan mablag' bilan ta'minlanadigan korxonalar, tashkilotlar va muassasalar uchun qonunchilik hujjatlarida belgilangan kundan boshlab joriy etiladi. Samarali faoliyat yuritayotgan korxonalar va tashkilotlar

o'z foydasi hisobidan mehnatga haq to'lashning kafolatlangan o'z darajasini (ish haqi minimumini) belgilashi mumkin.

**Mehnat staji** xodimning mehnat shartnomasi asosida korxonada, muassasa, tashkilotlarda yollanib ishlagan, ish haqi olgan davri (boshqa ish vaqti, dam olish vaqtlarini ham uzluksiz o'z ichiga qamrab olgani holda) nazarda tutiladi va u yuridik fakt sifatida ijtimoiy ta'minot masalalarida muayyan huquqlar hamda majburiyatlarni keltirib chiqaradi.

**Milliy boylik** jamiyat tasarrufida bo'lgan moddiy zaxiralar, to'plangan mahsulotlar, iqtisodiy oborotga kirgan yoki jalb etilgan tabiiy zaxiralarning yig'indisidir.

**Minimal ijtimoiy standartlar** davlat qonunlari va hukumat qarorlari asosida muayyan davrga nisbatan ijtimoiy kafolatlarning minimal darajasidir.

**Minimal iste'mol budjeti** shaxsning rivojlanishi uchun zarur bo'lgan ma'naviy ehtiyojlar iste'molining ijtimoiy asoslangan minimal darajasini ta'minlaydigan iste'mol tovarlari va xizmatlari turlarining qiymati.

**Monitoring** (inglizcha "monitoring" – tekshirib turish, nazorat qilish) – ma'lum bir hodisa yoki jarayonning holatini kuzatish, baholash va taxminlash (prognozlash). Monitoring kundalik turmushning barcha jabhalarida qo'llaniladi. Masalan, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi aholini ijtimoiy muhofaza qilish chora-tadbirlarining monitoringini yuritadi.

**Mulkdan keladigan daromad** xo'jalik yurituvchi sub'yektlarga moliyaviy va nomoliyaviy resurslarni foydalanishga berib qo'yishdan olinadigan daromadlardir.

**Mutlaq qashshoqlik** daromadlarning umuman yo'qligi yoki shaxsning (oilaning) minimal turmush ehtiyojlarini qondirish uchun zarur daromadning yo'qligidir. Qashshoqlikning bu turi ko'pincha daydilar, boshpanasizlar orasida uchraydi.

**Naf oluvchi** xodim o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda vafot etgan taqdirda sug'urta tovonini olish huquqiga ega bo'lgan shaxs.

**Nafaqa** fuqarolarga qonunchilikda ko'zda tutilgan hollarda qisman yoki



to'liq mehnatga layoqatsizlik, og'ir moddiy sharoit, bolali oilalarni qo'llab-quvvatlash, shuningdek, qarindoshlardan biri vafot etgan taqdirda muntazam yoki bir marta beriladigan pul to'lovlaridir.

**Nogironlar** jismoniy yoki aqliy nuqsonlari borligi tufayli turmush faoliyati cheklanganligi munosabati bilan ijtimoiy yordam va himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar.

**Nogiron bolalar** jismoniy, aqliy, ruhiy yoki sezgi nuqsonlari borligi tufayli turmush faoliyati cheklanganligi munosabati bilan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda nogiron deb topilgan hamda ijtimoiy yordam va himoyaga muhtoj o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan shaxslar.

**Nogironlik bo'yicha nafaqalar** nogironlik sodir bo'lgan hollarda, ya'ni mehnat qobiliyati doimiy yoki uzoq muddatga yo'qotilganda, faqat I- va II-guruh nogironlariga tayinlanadi va to'lanadi.

**Nogironlik guruhlari** sog'lig'i yoki mehnat qobiliyatini yo'qotganlik darajasi. Nogironlikning uch guruhi, sabablari, shuningdek, nogironlik boshlangan vaqt va qancha muddatga belgilanishi tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi tomonidan aniqlanadi.

**Nogironlarga ijtimoiy-maishiy xizmat ko'rsatish** o'zgarlar parvarishiga muhtoj bo'lgan yolg'iz nogironlarga ijtimoiy-maishiy xizmat ko'rsatish, shu jumladan, ularni bepul oziq-ovqat mahsulotlari va boshqa iste'mol mollari bilan ta'minlash Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari tomonidan fuqarolarning o'zini-o'zi boshqarish organlari ishtirokida amalga oshiriladi.

**Nogironlarni ijtimoiy himoya qilish** nogironlarga turmush faoliyati cheklanganligini bartaraf etishi, qoplashi uchun shart-sharoitlarni ta'minlovchi hamda ularga jamiyat hayotida fuqarolar bilan teng ishtirok etish imkoniyatlarini yaratishga qaratilgan, davlat tomonidan kafolatlangan iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy chora-tadbirlar tizimi.

**Nogironlarning ijtimoiy reabilitatsiyasi** shaxsni reabilitatsiyaning zarur texnik va boshqa vositalari bilan ta'minlash ehtiyojlarini qondirish, ijtimoiy xizmat ko'rsatish, ijtimoiy-maishiy ko'nikma hosil qilish va ijtimoiy muhitda yo'lni topa

olish orqali jamiyat va oilaviy-maishiy hayotda mustaqil faoliyat yuritishga bo'lgan qobiliyatli va ijtimoiy mavqeyini qayta tiklashga, hayotda faol ishtirok etishga qaytish uchun shart-sharoitlarni yaratish va ta'minlab berishga qaratilgan tadbirlar tizimi.

**Nogironlarning kasbiy reabilitatsiyasi** shaxsning xohish va intilishlarini inobatga olgan holda uni kasbiy faoliyatga tayyorlash, ko'nikma hosil qilish, qayta ko'nikma hosil qilish, o'qitish, qayta o'qitish yoki kelgusida ishga joylash va zarur ijtimoiy ta'minot imkoniyatlari bo'lgan holda qayta kasbga o'rgatishga qaratilgan tadbirlar tizimi.

**Nogironlarning tibbiy reabilitatsiyasi** tiklash terapiyasi, rekonstruktiv jarrohlik, protezlash va ortezlashdan iborat bo'ladi.

**Nogironlarni reabilitasiya qilish** nogironlarga organizmining izdan chiqqan yoki yo'qolgan funksiyalarini tiklashiga va ularni kompensasiya qilishiga, turmush faoliyati cheklanganligini bartaraf etishi uchun yordam berishga qaratilgan tibbiy, ijtimoiy, psixologik, pedagogik, jismoniy kasb, mehnatga doir chora-tadbirlar tizimi.

**Nogironlik pensiyalari** mehnat qobiliyatini to'liq yoki qisman yo'qotilgan hollarda tayinlanadigan pensiya.

**Nominal daromadlar** ishlovchining muayyan turdagi ish (xizmat)larni bajargandan so'ng uning mehnatining natijasiga qarab beriladigan pul ko'rinishidagi daromadlar.

**Oila** kishilar hayotining eng muhim qismi, jamiyatning kichik hujayrasi, ijtimoiy-madaniy organizm hisoblanib, kishilarning tabiiy-biologik (jinsiy munosabatlar, uy-ro'zg'orni boshqarish), huquqiy (masalan, nikohni fuqarolik holatlarida qayd etish), ma'naviy (er-xotin, ota-ona va bolalar o'rtasidagi sevgi, mehr-muhabbat tuyg'usi va shu kabilar) munosabatlariga asoslangan birlik.

**Onalik va bolalik muhofazasi** davlat va jamoatchilik tadbirlari tizimi. Ona va bola sog'lig'ini himoya qilishga qaratiladi. Ona va bola muhofazasining tibbiy, ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyati ayollar sog'ig'ini saqlash, onalar va go'daklar o'limini kamaytirish, ularning kasallanishini pasaytirish, ilk bolalikdan jismoniy va

ruhiy sog'lom avlodni tarbiyalashni ta'minlash.

**Ona va bola hayoti, sog'lig'iga tahdid soluvchi xavflar – ichki xavflar** – turli kasalliklar va holat buzilishlari munosabati bilan onalar va chaqaloqlar o'limi; homiladorlik, tug'ish va tug'ishdan keyingi surunkali kasalliklar, homiladorning noqulay mehnat sharoitlari yoki korxonada sanitariya me'yorlariga amal qilmaslik, tug'ish jarohatlari va boshqa sabablar tufayli yuzaga kelgan asoratlar va patologiyalar.

**Ona va bola hayoti, sog'ligiga tahdid soluvchi xavflar – tashqi xavflar** – baxtsiz hodisalar (kuyish, xizmatdan boshqa joydagi lat yeyishlar, avariya, halokatlar) va tibbiy aralashuvlar (anesteziya asoratlari, akusherlik yordami) natijasida shikastlanish va halok bo'lish.

**Onalik sarmoyasi** (oilaviy sarmoya) onalarga budget mablag'laridan ikkinchi va undan keyingi bolalar tug'ilgandan keyin ajratiluvchi sarmoyadir. Ayollar va bolali oilalar bu sarmoyadan turar joy sotib olish yoki ta'lim sohasida xizmatlar olish, ayollarning nafaqa ta'minotini yaxshilash uchun foydalanishlari mumkin.

**Pensiya** qonun tomonidan kafolatlangan va fuqarolarning keksaligida, qisman yoki to'liq mehnatga layoqatsizligi, boquvchisini yo'qotganda hamda mehnat faoliyatining muayyan sohasida ma'lum ish stajiga erishgan paytida ta'minlashga qaratilgan pullik to'lovdur.

**Pensiya tizimi** sug'urta asosida shakllantiriladigan va aholining ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish hamda konstitutsion huquqlarini amalga oshirish uchun yo'naltiriladigan pul mablag'lari jamg'armasidan foydalanishga asoslangan tizim.

**Reabilitatsiya** (lot. qayta tiklamoq) – organizmning buzilgan funksiyasini va kasal hamda nogironlarning mehnatga qobilligini tiklashga yo'naltirilgan tibbiy, ijtimoiy-iqtisodiy, pedagogik, kasbiy va huquqiy tadbirlar majmuyi. Reabilitatsiyaning asosiy maqsadi kasalni sog'lomlashtirish va unga kasbiy malakalarini, boshdan kechirgan jarohati yoki kasali xususiyatini hisobga olgan holda tiklash yoki rivojlantirishda yordam ko'rsatish hisoblanadi. Reabilitatsiya a'zolar va organizm tizimining funksiyasi buzilish darajasini aniqlash, mehnatga

layoqatlilik va mehnat istiqbolini belgilash, tiklash tadbirlari rejasini ishlab chiqish kabi masalalarni hal etishga yagona metodik va tashkiliy yondashuvdan foydalanishni ko'zda tutadi.

**Real daromadlar** aholining pul daromadlaridan turli to'lovlar (soliqlar, ijtimoiy sug'urtaga ajratmalar) ajratib tashlangandan so'nggi qolgan pul daromadini iste'mol narxlar indeksiga bo'lish orqali aniqlanadigan pullik daromadlar.

**Salomatlik zonalari** keksalar va nogironlarga tibbiy-ijtimoiy xizmat ko'rsatishda davolash-sog'lomlashtirish majmuasining yangi shakli bo'lib, uning asosiy vazifasi keksa yoshdagi aholini va nogironlarni sog'lomlashtirish, sog'lig'ini tiklash va hayotining faollik davrini uzaytirishdir. "Salomatlik zona"sining asosiy omillari iqlim bilan davolash, davolash badan tarbiyasi, mehnat terapiyasi, fizik davolash va boshqa davolash usullaridir.

**Sanatoriy-kurortlarda davolanganda beriladigan nafaqa** – sanatoriy-kurortlarda davolanishda, agar xodimning ta'til kunlari uning davolanishi uchun yetarli bo'lmasa, u holda unga sanatoriy-kurortda davolangan barcha kunlari uchun, xodimning mehnat ta'til kunlari chiqarib tashlagan holda nafaqa hisoblanadi.

**Sug'urta badallari** sug'urta qildiruvchining mehnatga haq to'lash fondidan sug'urtalovchiga qonun hujjatlarida belgilangan tartibda va miqdorlarda amalga oshiriladigan ajratmalari.

**Sug'urtalangan shaxs** mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida ishlaydigan, sug'urta qildiruvchi sug'urtalovchiga shu shartnomaga (kontraktga) muvofiq sug'urta badallarini to'laydigan, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug'urtasi qilinishi lozim bo'lgan jismoniy shaxs.

**Sug'urta qildiruvchi** jismoniy shaxsni qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mehnat shartnomasi (kontrakt) bo'yicha ishga yollagan yuridik yoki jismoniy shaxs.

**Sug'urta hodisasi** sug'urtalangan shaxsning sog'lig'iga ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi oqibatida zarar etkazilganligi yoki uning vafot etganligi belgilangan tartibda tasdiqlangan fakt bo'lib, u sug'urta to'lovlarini amalga oshirish bo'yicha sug'urtalovchining majburiyati vujudga kelishiga sabab bo'ladi.

**Stipendiya** (lot. to'lov) ta'lim muassasalarining o'quvchilari va talabalariga beriladigan oylik pul to'lovi. Odatda, stipendiya olishga o'zlashtiruvchi talabalar va o'quvchilar loyiqdir. Stipendiyaning bir necha toifasi mavjud: nomdor, oshirilgan va odatiy.

**Tibbiy-ijtimoiy markazlar** tibbiy-ijtimoiy ta'minot xizmatining faoliyatini muvofiqlashtirish maqsadida tashkil qilingan markazlar bo'lib, ularning asosiy vazifasi keksa yoshdagi kishilar va nogironlarga tibbiy-ijtimoiy xizmat ko'rsatishni nazorat qilish va muvofiqlashtirish, keksalarning jismoniy va ruhiy sog'lig'ini mustahkamlash, ishlab chiqarish va ijtimoiy faolligini oshirish, ijtimoiy-huquqiy, kasbiy-gigiyenik masalalar bo'yicha maslahatlar tashkil qilishdir.

**Tibbiy-ijtimoiy ekspertiza** muayyan shaxs organizmining barcha tizimlarini kompleks tekshirish asosida uning sog'lig'ini yo'qotganlik darajasini, organizmi funksiyalari turg'un buzilishi oqibatida turmush faoliyatining cheklanganlik darajasi, nogironlik guruhi, nogironlikning yuz berganligi sabablari hamda vaqtini aniqlash, shuningdek, shaxs uchun sog'lig'ining holatiga ko'ra amalga oshirishi mumkin bo'lgan mehnat faoliyati turlari va mehnat sharoitlari, o'zgalarning parvarishi, sanatoriy-kurortda davolanishning tegishli turlari hamda ijtimoiy himoyaga bo'lgan ehtiyojlari haqida tavsiyalar tayyorlash.

**Yashash minimumi** inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur moddiy ne'matlar va xizmatlar iste'molining minimal ko'rsatkichidir.

**Tibbiy sug'urta** sog'liqni muhofaza qilishda aholi manfaatlarini ijtimoiy himoya qilish shakli. Tibbiy sug'urtadan maqsad sug'urta hodisasi yuz berganda jamg'arilgan vositalar hisobidan tibbiy yordam olishda fuqarolarni kafolatlash va oldini olish tadbirlarini moliyalash hisoblanadi.

**Turmush tarzi** tarixan tarkib topgan ijtimoiy-iqtisodiy, madaniy-ma'naviy omillar bilan belgilanadigan kundalik kun kechirish tartib-qoidasi. Turmush tarzi tashqi (geografik muhit, iqlim, tuproq sifati, suv havzalarining qulayligi, aholining soni va zichligi, qo'shni xalqlarning joylashishi, taraqqiyot darajasi va h.k.) va ichki omillar (hudud aholisining ongliligi, faolligi, ishchanligi, tadbirkorligi, uyushqoqligi, uzoqni ko'zlab ish yurita olishi va h.k.) ta'sirida shakllanadi.

**Uzoq umr ko'ruvchilar** 90 yoshdan yuqori aholi qatlami uzoq umr ko'ruvchilar guruhiga kiritiladi.

**Xalqaro mehnat tashkiloti** ijtimoiy tinchlikni qaror toptirish va saqlash, inson huquqlarini muhofaza qilish, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini boshqarish va mehnat sohasidagi bir qator o'ziga xos masalalarni hal qilish maqsadida tashkil etilgan tashkilot hisoblanadi.

**Xodim** ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida faoliyat yuritayotgan jismoniy shaxs.

**Shaxsiy tomorqa xo'jaliklaridan olinadigan daromadlar** daromadni shakllantirishda muhim rol o'ynab, ularning hajmi Milliy hisoblar tizimida umumqabul qilingan tamoyil bo'yicha, ya'ni mahsulotni ishlab chiqarilgan qiymatidan uni ishlab chiqarishga ishlatilgan mahsulot va xizmatlar qiymatini ayirish orqali hisoblab chiqiladi.

**Shaxsning turmush faoliyati cheklanganligi** shaxsning o'ziga o'zi xizmat qilish, harakatlanish, yo'lni topa olish, muloqot qilish, o'z xatti-harakatini nazorat etish, shuningdek, o'qish va mehnat faoliyati bilan shug'ullanish qobiliyati yoki imkoniyatini to'la yoxud qisman yo'qotganligi.

**Fuqarolarning shaxsiy sug'urtasi** shartnoma asosida tuziladigan, uning doiralari hamda amal qilinishi vaqt davrlari, ma'lum jismoniy shaxslarning moliyaviy imkoniyatlari, xatar turlari bilan cheklangan institut.

**Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi** – bu xodim hayotidagi zarur manfaatlar sohasi bo'lib, uning miqdoriy va sifatiy tavsiflari davlat va jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy va madaniy taraqqiyoti darajasini ifodalovchi tizimdir.

**Qariyalar** 60-74 yoshdagi erkaklar, 55-74 yoshdagi ayollar qariyalar

guruhiga kiritiladi.

**Qariyalar uyi** oilada yashash imkoniyatiga ega bo'lmagan va muntazam parvarishga muhtoj keksayib qolgan fuqarolar uchun ijtimoiy rivojlantirish muassasasidir.

**Qiyin hayotiy vaziyat** – fuqaro hayot faoliyatini ob'yektiv izdan chiqaruvchi vaziyat (nogironlik, qarilik tufayli o'ziga o'zi xizmat ko'rsata olmaslik, kasallik, yetimlik, boqimsizlik, kam ta'minlanganlik, ishsizlik, turar joyga ega bo'lmaslik, oiladagi kelishmovchiliklar va keskin munosabatlar, yolg'izlik), ularni mustaqil bartaraf etish mumkin emas, shunga ko'ra, uni qo'llab-quvvatlovchi va unga yordam beruvchi ijtimoiy xizmat zarur.

**Qo'shimcha dam olish kuni uchun beriladigan nafaqa** nogiron bolasini tarbiyalayotgan ishlovchi ota-onaning biriga bola 16 yoshga to'lgunga qadar davlat ijtimoiy sug'urtasi mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lagan holda oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi.

**Hayotiy faoliyat** – inson organizmining o'z fiziologik va jismoniy (modda almashinuv, hazm qilish, ko'payishga qobillik, o'sish, muhitga moslashish va h.k.), ijtimoiy (ijtimoiy munosabatlar va ijtimoiy belgilangan o'rni tizimi miqyosida sodir bo'ladi) va boshqa funksiyalarni ob'yektiv tarzda bajarishlik mohiyati va xossasi. Hayotiy faoliyat inson, jamiyat va davlat tomonidan me'yorlar murakkab tizimi bilan ta'minlanadi.

**Homiylik** so'zi o'zbek tiliga arab tilidan kirib kelgan bo'lib, yuridik va jismoniy shaxslarning homiylik maqsadlarida boshqa yuridik va jismoniy shaxslarga mol-mulkni, shu jumladan, pul mablag'larini qaytarmaslik sharti bilan yoki imtiyozli shartlarda berish, ular uchun ishlar bajarishda, ularga xizmatlar ko'rsatish va ularni boshqacha shaklda qo'llab-quvvatlashda ifodalanadigan ixtiyoriy beg'araz yordami.

**Homiylik oluvchilar** homiylik oluvchi yuridik va jismoniy shaxslar.

**Homiylik sub'yektlari** homiylar, ko'ngillilar, homiylik tashkilotlari, shuningdek, homiylik oluvchilar.

**Homiylik tashkiloti** jamiyat, ayrim toifadagi yuridik va jismoniy shaxslarning manfaatlarini ko'zlab homiylik faoliyatini amalga oshirish uchun tuzilgan nodavlat notijorat tashkiloti.

**Homiylik xayriyalari** homiylik maqsadlariga yo'naltiriladigan mol-mulk, shu jumladan, pul mablag'lari.



## ADABIYOTLAR RO‘YXATI

### I. O‘zbekiston Respublikasining qonun hujjatlari

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T.: O‘zbekiston, 2017.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).
3. O‘zbekiston Respublikasining Oila kodeksi // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz)
4. O‘zbekiston Respublikasining Soliq kodeksi // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).
5. “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasining Qonuni // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).
6. “Bola huquqlari kafolatlari to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasining Qonuni // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).
7. “Ta’lim to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasining Qonuni // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).
8. “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasining Qonuni // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).
9. “Fuqarolar sog‘lig‘ini saqlash to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasining Qonuni // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).

### II. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari

10. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma’ruza, 2017-yil 14-yanvar. – T.: O‘zbekiston, 2017. –104 b.
11. Mirziyoyev Sh.M. Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta’minlash – yurt taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligiga bag‘ishlangan tantanali

marosimdagi ma'ruza. 2016-yil 7-dekabr // Sh.M. Mirziyoev. – T.: O'zbekiston, 2017. – 48 b.

12. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. Mazkur kitobdan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning 2016-yil 1-noyabrdan 24-noyabrga qadar Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahri saylovchilari vakillari bilan o'tkazilgan saylovoldi uchrashuvlarida so'zlagan nutqlari o'rin olgan. // Sh.M. Mirziyoyev. – T.: O'zbekiston, 2017. – 488 b.

13. Mirziyoyev Sh.M. Erkin va farovon, demokratik O'zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti lavozimiga kirishish tantanali marosimiga bag'ishlangan Oliy Majlis palatalarining qo'shma majlisidagi nutq // Sh.M. Mirziyoyev. – Toshkent: O'zbekiston, 2016. – 56 b.

### **III. Kitoblar, to'plamlar, monografiyalar**

14. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2009.

15. Аверин А.Н. Государственная система социальной защиты населения. Учебное пособие. – М.: РАГС, 2009.

16. Агапсов С.А., Романов Э.Ю. Доходы социальных фондов. – М.: Экономика, 2008.

17. Беляров Ю.А., Хлопков В.В. Охрана труда в организации. Практические рекомендации. – М.: Книжный мир, 2009.

18. Vahobov A.V. Bozor munosabatlari tizimidagi ijtimoiy fondlar. – T.: SHarq, 2003.

19. Волгин Н.А., Плакса В.И. Доходы и занятость: мотивационный аспект. – М.: Луч, 2007.

20. Вышегородцев М.М. Уровень жизни как фактор развития человеческого капитала. – М.: Диалог-МГУ, 2009.

21. Гейс И.В. Отраслевое регулирование заработной платы: Учебно-методическое пособие. – М.: Дело и сервис, 2006.

22. Djumanova R.F. Aholi turmush darajasi: ko'rsatkichlari va uni oshirish yo'llari. Iqtisod fan. nomzod. olish uchun yozil. dissertatsiyasi. – T.: O'zMU, 2008.
23. Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р. Социальная защита работника: жизнь, здоровья, деловая репутация. – М.: Экономика, 2008.
24. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: Учеб. практич. Пособие. М.: проспект, 2012 – 55 с.
25. Заработная плата для бюджетников : Учеб. – практич. Пособие. М.: Проспект, 2010. – 74 с.
26. Zokirova N.Q., Abdurahmonov O.Q. Inqiroz: oqibatlar, bartaraf etish, mehnat muammolari va yangi marralarga chiqish. – T.: Fan va texnologiya, 2009.
27. Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальные аспекты. – Т.: Фан, 2008.
28. Жеребин В.М., Романов А.Н. Уровень жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
29. Ijtimoiy himoya yili: mazmun va mohiyat. // M. Hojimatov, Sh. Jumaev, U. Oltinov. – T.: Alisher Navoiy nomidagi O'zbekiston Milliy kutubxonasi nashriyoti, 2007.
30. Inson taraqqiyoti. Darslik. i.f.d., prof. Q.X. Abdurahmonov tahriri ostida. – T.: Fan va texnologiya, 2013. – 476 b.
31. Кукушина В.С. Социальная защита населения. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007.
32. Лига М.Б. Качество жизни как основа социальной безопасности. – М.: Гардарики, 2006.
33. Методические рекомендации по расчетам прожиточного минимума по регионам Российской Федерации. – М.: ФТиСО, 2008.
34. Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы. Учебное пособие. – М.: Инфра, 2009.
35. Политика доходов и заработной платы. Учебник, // И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д: Феникс, 2008.

36. Политика доходов и заработной платы // Под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. – 2-э изд., перераб. и доп. – М.: Экономикс, 2010.
37. Политика доходов и качество жизни населения. // Под ред. Н.А.Горелова. – Санкт-Петербург, 2009.
38. Политика доходов и социальной защиты населения. Материалы «Круглого стола». – М.: НИИ труда, 2008.
39. Пономаренко А. Скрытые доходы домашних хозяйств // ЭиЖ. Партнер – консультант. 2008.
40. Рабкина Н.Э., Римашевская Н.М. Основы дифференциации заработной платы и доходов населения. – М.: Экономика, 2004.
41. Римашевская Н.М., Римашевский А.А. Равенство или справедливость. – М.: Финансы и экономика, 1999.
42. Римашевская Н.М. Социальная защита населения. Учебник. – М.: РИТС ИСЭП РАН, 2010.
43. Рынок труда и доходы населения. / Под ред. Н.А.Волгина. – М.: Экономика, 2009.
44. Saidov K.S., Seymurov R.A., Aslomova D.X. Sotsial iqtisodiyot. O'quv qo'llanma. – T: O'zbekiston, 2006.
45. Смирнова Н.А. Роль качества занятости в повышении уровня жизни населения. – М.: РГБ, 2008.
46. Социальная политика, уровень и качество жизни: Словарь. – М.: ВСУЖ, 2008.
47. Социальная защита населения в Республике Узбекистан. – Т.: Топ Имаге Медиа, 2007.
48. Суринов А.Э. Доходы населения. Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2010.
49. Umurzakov B.X. Problemy pensionnogo obespecheniya v usloviyakh giposchnykh otnosheniy. – T.: Fan, 2005.
50. Тишин Э.В. Социальное обеспечение нетрудоспособного населения: направления и формы совершенствования. – СПб.: ИСЭП РАН, 2006.

51. Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy konvensiyalari va tavsiyalari. – T.: “Inson huquqlari bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi milliy markazi”, 2008.

52. Экономика труда / Под ред. Горелова Н.А.: Учебник. – СПб.: Питер, 2007.

53. Шевелева О.Б., Михайлов В.В. Направления системного совершенствования социальной защиты населения в регионе. – Кемерово: КузГТУ, 2004.

54. Человеческое развитие. Учебник. – Т.: Университет мировой экономики и дипломатии, 2008.

55. Yuldashev U.S. Iqtisodiyotning transformatsiyalanishi jarayonida aholi daromadlarining shakllanishi va taqsimlanishi. Iqtisod fan. nomzod. olish uchun yozil. dissertatsiyasi. – T., 2001.

56. G‘oyibnazarov B.K. Aholi turmush darajasini statistik baholash. – T.: Fan, 2005.

#### **IV. Inostrannaya literatura**

57. 4.1. Abdurakhmanov K., Zokirova N. Labour Economics and Sociology: Edited by: Prof. Dr. E.S.Margianti, SE., MM. Tutorial.- Jakarta.: Gunadarma Publisher, 2013 – 430-p.

58. Kalandar Abdurakmanov, Nodira Zokirova, Bakhtiyor Islamov, Masato Hiwatari. Systemic Transformation and Sustainable Human Development: the Case of Uzbekistan. – Jakarta: Gunadarma Publisher, 2016. – 230 p.

59. Kalandar Abdurakmanov, Nodira Zokirova. Human Development. Textbook. – norderstedt, Books on Demand, 2014, – 428 p.

60. Macroeconomics and Human Development. – First published, 2013. – 158 p.

61. Tito Boeri, Jan van Ours The Economics of Imperfect Labor Markets: Second Edition Princeton University press Pirinceton and Oxford United Kingdom 2013. – 549 p.

62. Jennifer H. Lundquist, Douglas L. Anderton and Barbara Yaukey. Demography. The Study of Human Population. – USA: Waveland PRESS INC, 2015. – 392 p.

63. Dudley L. Poston, Jr. and Leon F. Bouvier Population and Society. An Introduction to Demography. – New York: Cambridge University Press, 2010. – 474 p.

## V. Internet saytlari

64. <http://www.gov.uz> – O‘zbekiston Respublikasining davlat portali.

65. <http://www.mineconomu.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti.

66. <http://www.edu.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining rasmiy sayti.

67. <http://www.mexnat.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi sayti.

68. <http://www.stat.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Statistika bo‘yicha davlat qo‘mitasining sayti.

69. <http://www.lex.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligining qonunchilik hujjatlari sayti.

70. <http://www.ilo.org> – Xalqaro mehnat tashkilotining sayti.

71. <http://www.undp.uz> – Birlashgan Millatlar Tashkiloti Taraqqiyot dasturining (PROON) O‘zbekiston Respublikasidagi vakolatxonasi sayti.

72. <http://www.worldbank.org> – Jahon bankining sayti.

73. <http://www.eLibrary.ru> – ilmiy-elektron kutubxona sayti.

74. <http://www.edu.uz> – O‘zbekiston ta’lim sayti.

75. <http://www.ula.uzsci.net> – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiatsiyasining sayti.

76. <http://www.e-ilm.uz> – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti.

77. <http://www.uzsci.net> – ilmiy-ta’lim tarmog‘i.