Q.X. ABDURAHMONOV, X.X. ABDURAMANOV

MEHNAT RESURSLARINI MUHOFAZA QILISH







O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA’LIM VAZIRLIGI

Q. X. ABDURAHMONOV,
X. X. ABDURAMANOV

MEHNAT RESURSLARINI MUHOFAZA QILISH

O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligi tomonidan 5A340206 – «Mehnat resurslarini boshqarish» talabalari uchun o‘quv qo‘llanma sifatida tavsiya etilgan

«TAFAKKUR BO‘STONI»
Toshkent – 2012

УДК: 64.011.3/(075)
КВК 65.~~240ya73~~
А 139

Taqrizchilar:

Zaynutdinov Sh.N. — G.V. Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universitetining Toshkent shahridagi filiali «Mehnat iqtisodiyoti va boshqaruv» kafedrasi professori, i.f.d.

Shoyusupova N.T. — Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti «Mehnat va ijtimoiy soha iqtisodiyoti» kafedrasi dotsenti, i.f.n.

Abdurahmonov, Qalandar Xo'jayevich

A 15 Mehnat resurslarini muhofaza qilish: o'quv qo'llanma/ Qalandar Xo'jayevich Abdurahmonov, Xamid Xudaybergenovich Abduramanov; O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta ta'lim vazirligi; — Toshkent: Tafakkur bo'stoni, 2012. — 192 b.

ISBN 978-9943-36-266-6

1. Abduramanov Xamid Xudaybergenovich

Ushbu o'quv qo'llanmada ijtimoiy muhofaza qilish sohasining obyektlari, tamoyillari, mexanizmlari va yo'nalishlari, mehnat resurslarini muhofaza qilish tizimining shakllanish mexanizmi, mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilishning tashkiliy-iqtisodiy asoslari, mehnat resurslari, ishsizlar va xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimlari, mehnat resurslariga ijtimoiy xizmat ko'rsatishning xususiyatlari kabi qator masalalar yoritilgan.

Qo'llanma 5A340206 — «Mehnat resurslarini boshqarish» magistratura mutaxassisligi talabalariga, shuningdek, mehnat resurslarini muhofaza qilish masalalari bilan shug'ullanuvchi mutaxassislar, ilmiy xodimlar, o'qituvchilar, aspirantlar va ushbu sohaga qiziquvchilarga mo'ljallangan.

УДК: 64.011.3/075
КВК 65.240ya73

ISBN 978-9943-36-266-6

© Q.X. Abdurahmonov, X.X. Abduramanov, 2012
© Cho'lpon nomidagi NMIU, original-maket 2012
© «Tafakkur bo'stoni», 2012

KIRISH

Davlat va jamiyatning eng muhim vazifalaridan biri fuqarolarning sog'lom va xavfsiz mehnat qilish huquqlarini ta'minlash hisoblanadi. Taraqqiy etgan ko'pgina davlatlarning tajribasi mehnatni muhofaza qilish madaniyatini rivojlantirish xodimlar uchun ham, ish beruvchilar va davlat uchun ham manfaatli ekanligidan dalolat beradi. Mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etmaslik mehnat unumdorligi va sifatini pasaytiradi. Ayniqsa, hozirgi iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitlarida xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat resurslarini va ular mehnatini muhofaza qilish darajasi jahon standartlariga mos bo'lishi katta ahamiyatga ega.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2010-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011-yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasida ta'kidlanganidek: «Mamlakatimizni iqtisodiy rivojlantirishga qaratilgan uzoq muddatli strategik maqsadni amalga oshirishning mantig'i mustaqilligimizning dastlabki kunlaridan boshlangan va O'zbekistonning jahon bozoridagi raqobatdoshligini oshirish va mavqeyini mustahkamlashga yo'naltirilgan tarkibiy o'zgarishlar va yuksak texnologiyalarga asoslangan zamonaviy tarmoqlar va ishlab chiqarish sohalarini jadal rivojlantirish siyosatini 2011-yildagi asosiy ustuvor yo'nalish sifatida davom ettirishni taqozo etmoqda»[1]. Bu mehnat resurslarini va ular mehnatini muhofaza qilishga ham taalluqli ekanligi shubhasizdir.

O'zbekiston Respublikasida mehnatni muhofaza qilish sohasida davlat siyosatining eng asosiy tamoyili — milliy qonunchilikda kafolatlab qo'yilganidek, xodimlarning ishlab chiqarish faoliyatida hayoti va salomatligini muhofaza qilishning ustuvorligidir. Shu bilan bir qatorda

[1] *Karimov I.A.* Barcha reja va dasturlarimiz — vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi // Xalq so'zi, № 16 (5183), 2011-yil 22-yanvar.

mehnatni muhofaza qilish faoliyati davlatning iqtisodiy va ijtimoiy siyosatining boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirib boriladi. Bu yo'nalishdagi ishlarda Xalqaro Mehnat Tashkilotining konvensiya va tavsiyalariga ham amal etiladi.

Keyingi yillarda mamlakatda davlat organlari, ish beruvchilar hamda kasaba uyushmalari tomonidan mehnat muhofazasi sohasidagi me'yoriy-huquqiy hujjatlarni, mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini takomillashtirish, mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazorat samaradorligini oshirish bo'yicha amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar ishlab chiqarishda ro'yxatga olinadigan baxtsiz hodisalar sonini kamaytirish imkonini bermoqda. Shu bilan bir qatorda mamlakat iqtisodiyotining turli tarmoqlarida mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasining ahvoli bugungi kun talablariga to'liq javob bermasligini ham ko'rsatib o'tish lozim. Buning oqibatida respublikada ishlab chiqarishda shikastlanish, kasb kasalliklariga chalinish darajasi iqtisodiy jihatdan taraqqiy etgan davlatlarga nisbatan birmuncha yuqoriligicha qolmoqda.

Mehnat resurslarini muhofaza qilishni davlat tomonidan boshqarishga yangicha yondashuvlarni izlash mamlakat iqtisodiyoti va ijtimoiy sohasida ro'y berayotgan o'zgarishlar bilan izohlanadi. Bosqichma-bosqich izchil amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar xo'jalik yurituvchi subyektlarga katta mustaqillik berdi. Shu bilan bir qatorda hozirgi paytda mehnat munosabatlari subyektlari sifatida davlat bilan bir qatorda mulkchilikning hamda ishlab chiqarishni tashkil etishning turli shakllariga taalluqli bo'lgan ish beruvchilar maydonga chiqqanlar.

Korxonalarga to'liq iqtisodiy mustaqillik berilgan sharoitlarda davlat xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi mehnat munosabatlarida o'ziga xos vositachi vazifasini bajarib, qonunlar va huquqiy-me'yoriy hujjatlar orqali tomonlar manfaatlarini tartibga soladi, xodimlarni ijtimoiy himoya qilishni kafolatlovchi ijtimoiy sug'urta qilish tizim va mexanizmlarini shakllantiradi.

Ijtimoiy mehnat munosabatlarining barcha ishtirokchilari – ish beruvchilar, xodimlar, kasaba uyushmalari va davlat funksiyalarining o'zgarishi, tartibga solishning bozor mexanizmlari tobora ko'proq qo'llanilayotganligi O'zbekiston Respublikasida mehnatni muhofaza qilish va ijtimoiy sug'urta qilishni boshqarishning kompleks tizimini shakllantirish tajribasini tahlil etish, bu masalalarga yangicha yondashuv yo'llarini ishlab chiqishni hayotiy zaruratga aylantirgan. Bu bozor iqtisodiyoti sharoitida mazkur sohada davlat siyosatini muvaffaqiyatli amalga oshirishni ta'minlashga xizmat qiladi.

1-bob. «MEHNAT RESURSLARINI MUHOFAZA QILISH» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI

1.1. Ijtimoiy muhofaza tushunchasining iqtisodiy mohiyati

Ijtimoiy muhofaza taraqqiy etgan barcha mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy hayotidagi zaruriy unsur hisoblanadi. «Ijtimoiy muhofaza» atamasi birinchi marta 1935-yilda AQSHning «Ijtimoiy xavfsizlik bo'yicha Qonun» deb nomlangan huquqiy hujjatida qo'llanilgan. Mazkur qonunga ko'ra, mamlakat har bir fuqarosining ishsizlik yoki daromadni yo'qotish, shuningdek, uning keskin kamayib ketishi (kasallik tufayli, farzand tug'ilishi natijasida, ishlab chiqarish jarohati oqibatida, nogironlik sababli) bois iqtisodiy va ijtimoiy ne'matlardan mahrum bo'lishdan himoya qiluvchi chora-tadbirlar tizimi ijtimoiy himoya deb e'tirof etilgan. Bundan keyin bu atama 1938-yili Yangi Zelandiyaning qonuniy aktida qo'llanilgan va turli mamlakat aholi qatlamlarining bu sohadagi jiddiy muammo va orzu-umidlari mazmunini oddiy va tushunarli ifodalab, tezda Xalqaro Mehnat Tashkilotida o'z o'rnini topdi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitidagi eng muhim masalalardan biridir. «Aholini ijtimoiy muhofaza qilish» tushunchasi bugungi davrda jamiyatda pishib yetilgan ijtimoiy muammolarni o'zida aks ettiruvchi kategoriya sifatida namoyon bo'ladi.

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.

Bozor islohotlarini amalga oshirayotgan mamlakatlar iqtisodiy adabiyotlarida, ayniqsa, iqtisodchi olimlar mulohazalarida «ijtimoiy himoya» atamasining turlicha talqinini uchratish mumkin. Masalan, ayrim mualliflar ijtimoiy himoya deganda, «xodimlarga shaxsiy mehnat ulushi, iqtisodiy erkinligi va tadbirkorligi hisobiga o'z farovonligini oshirishga teng imkoniyatlar taqdim etuvchi qonuniy, iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik kafolatlar tizimini» tushunadilar[1]. Boshqa qator iqtisodchi

---

[1] *Аверин А.Н.* Государственная система социальной защиты населения. — М.: РАГС, 2009. — С.14.

olimlar fikriga ko'ra, «bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo'jalik va ijtimoiy hayotini tashkil etishning tabiiy komponenti sifatida namoyon bo'ladi, uning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayonining va ishchi kuchi qayta ishlab chiqarishning beto'xtovligini ta'minlashga xizmat qiladi»[1].

Yuqorida bayon qilingan qarashlarga quyidagi talqinni hamohang deyish mumkin: «umumiy holda ijtimoiy himoya ostida jamiyat tomonidan shaxsning asosiy huquqlari, shu jumladan iqtisodiy huquqlari — mol-mulkka, mehnatga, daromad olishga va ijtimoiy xizmatlarga kafolatlanganligi tushuniladi. Torroq ma'noda ijtimoiy himoya — bu inflatsiya va tovar taqchilligi sharoitida aholi, ayniqsa, uning muhtoj qatlamlari uchun kun kechirishga imkon beruvchi kafolatlardir»[2]. Mazkur fikrning ijobiy xususiyati shundan iboratki, bunday talqin «ijtimoiy himoya» ma'nosini ham tor, ham keng doirada talqin qilib bergan.

Iqtisodiyotga oid adabiyotlarda boshqa mazmundagi, ya'ni «ijtimoiy himoya — bu mehnatga layoqatsiz fuqarolarga: o'z shaxsiy mehnat hissasi, iqtisodiy mustaqilligi va tadbirkorligi hisobiga o'z farovonligini oshirishga teng sharoitlarni yaratuvchi, mehnatga layoqatsizlar va aholining ijtimoiy zaif qismiga ijtimoiy iste'mol fondlaridan foydalanishda imtiyoz, pensiya, nafaqa va stipendiya sifatidagi bevosita moddiy yordamni ta'minlovchi qonuniy, ijtimoiy, iqtisodiy kafolatlar tizimidir»[3] degan ta'rif ham berilgan.

Shunday qilib, «ijtimoiy himoya» tushunchasi tor ma'noda tahlil etilganda insonning yashash darajasi sohasidagi huquq va kafolatlarni ta'minlashga qaratilgan davlat siyosatini anglatadi. Ayni vaqtda, ijtimoiy himoya konsepsiyasiga kengroq talqin nuqtayi nazaridan yondashganda ushbu masalada davlat siyosati bilangina cheklanib qolmaslik lozim.

Aholining ijtimoiy himoyalanganlik darajasi mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyoti va jamg'arilgan milliy boylik hajmi, shuningdek, himoyani ta'minlovchi mexanizm bilan belgilanadi. Shu tarzdagi talqinda aholini ijtimoiy himoya qilishning barcha asosiy jabhalari qamrab olinadi.

---

[1] *Римашевская Н.М.* Социальная защита населения. — М.: РИЦ ИСЭП РАН, 2010. — С.5.

[2] *Шевелева О.Б., Михайлов В.В.* Направления системного совершенствования социальной защиты населения в регионе. — Кемерово: КузГТУ, 2004.—С.19.

[3] *Кукушина В.С.* Социальная защита населения: опыт организационно-административной работы. — М.: 2009. — С. 4—5.

«Aholini ijtimoiy muhofaza qilish» atamasining iqtisodiy mazmunini aniqlash ikki yo'nalishda olib boriladi. Keng ma'noda – iqtisodiy nazariya nuqtayi nazaridan, tor ma'noda – aniq iqtisodiy fan yo'nalishi doirasida. Iqtisodiy nazariya nuqtayi nazaridan ushbu hodisaning eng asosiy, eng e'tiborli xususiyatlari ta'riflanadi. Ikkinchi tomondan aholini ijtimoiy himoya qilishga aniq iqtisodiy fan nuqtayi nazardan ta'rif berilishi uni barcha qonunchilik va ijroiya qarorlari bilan bog'liq holdagi inson huquqlariga rioya etilishining iqtisodiy, huquqiy va ijtimoiy kafolatlarini ta'minlovchi tizim sifatida baholanishini taqozo etadi.

Mehnatga layoqatli aholi uchun bu – mehnat qilish huquqi, o'z faoliyatidan keluvchi hayot kechirishning munosib darajasini, mehnat va dam olish sharoitlarini ta'minlab beruvchi daromad olish huquqidir. Mazkur tushunchaning bunday ta'rifida xodimlarning ijtimoiy kafolatlari va haq-huquqlariga urg'u beriladi, shuningdek, mehnatga layoqatli va mehnatga layoqatsiz aholining ijtimoiy himoyasi borasida aniq farq belgilanadi.

Tizimli nuqtayi nazardan olib qaralganda, aholining ijtimoiy himoyasi – qonun yo'li bilan mustahkamlangan huquq va ijtimoiy kafolatlarni ta'minlovchi tizimlar majmuasidan tashkil topgan ijtimoiy munosabatlarning yaxlit yig'indisidir.

Bunday ijtimoiy himoya xodimlarga o'z mehnat hissasi evaziga, iqtisodiy mustaqillik va tadbirkorlik hisobiga shaxsiy turmush darajasini yuksaltirishga teng sharoitlar yaratadi, mehnatga layoqatsizlarga va ijtimoiy zaif aholiga esa, nafaqa, stipendiya, soliq miqdorini kamaytirish sifatidagi bevosita moddiy yordam shaklidagi ma'lum imtiyoz va madad taqdim etadi. Mazkur ta'rif doirasida aholining ijtimoiy himoyasini davlat tomonidan aholiga kun kechirish va faoliyat ko'rsatishni hamda turmush, shuningdek, iste'mol darajasini ta'minlovchi bevosita maqsadli kafolatlar tizimi sifatida tasvirlash mumkin.

«Aholini ijtimoiy muhofaza qilish» 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), va 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 mutaxassislari tor doiradagi ijtimoiy

himoya qatoriga ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy yordam choralarini 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»[1]. Ta'kidlash joizki, ijtimoiy himoya ijtimoiy xavf-xatarni keltirib chiqaradigan sabablarni aniqlash, ularga ta'sir o'tkazish imkoniyatlarini baholash, iqtisodiy rivojlanishning mazkur bosqichida o'rnili bo'lgan xavf-xatar darajasidagi ijtimoiy kafolatlar tizimini shakllantirish va tatbiq etishga xizmat qiladi.

Amaldagi qonunchilikda «ijtimoiy himoya» tushunchasi nisbatan tor ma'noda ishlatilib, u turmush darajasi sohasida insonning huquq va kafolatlarini ta'minlashga yo'naltirilgan siyosatni anglatadi.

Shu bilan birga, xalqaro amaliyotga murojaat etadigan bo'lsak, Aholini ijtimoiy himoyalash konsepsiyasi mehnat staji, sug'urta badallari miqdoridan qat'i nazar, murakkab hayotiy vaziyatga tushib qolgan har qanday fuqaroga davlat tomonidan (yoki uning nazorati ostida) ta'minlanadigan minimal kafolatlarni qonunchilik yo'li bilan mustahkamlab qo'ygan. Demak, aholining ijtimoiy himoyasi – bu 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 majmuasidir.

1.2. Mehnat resurslarini muhofaza qilishning maqsadi, vazifalari va tamoyillari

Mehnat resurslarini muhofaza qilish o'z maxsus maqsad va vazifalari, funksiyalari, tamoyillariga ega.

Mehnat resurslarini muhofaza qilish unsurlarini o'zaro bog'liq bo'lgan tizimli-tarkibiy model sifatida tasavvur etish mumkin. Qisqacha ularning tarkibi quyidagilardan iborat:

[1] *Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р.* Социальная защита работника: жизнь, здоровья, деловая репутация. — М.: Экономика, 2008. — С. 17.

Mehnat gigiyenasi gigiyena fanining inson mehnat faoliyati va ishlab chiqarish muhitini o'rganadigan bo'limi hisoblanadi. Mehnat gigiyenasi ishlab chiqarish muhitining inson organizmiga ta'sirini o'rganadi hamda mehnat sharoitlarini sog'lomlashtirish, kasb kasalliklarini oldini olishga qaratilgan gigiyenik chora-tadbirlar va me'yorlarni ishlab chiqadi. Ishlab chiqarish sanitariyasi mehnat gigiyenasining amaliyot qismi bo'lib, insonga zararli ishlab chiqarish omillari ta'sirini bartaraf etishga qaratilgan tashkiliy, gigiyenik va sanitariya, texnikaviy tadbirlar tizimi hisoblanadi.

Mehnat xavfsizligi – xodimga xavfli ishlab chiqarish omillari ta'sirini istisno etadigan mehnat shart-sharoitlarini yaratishdir.

Xavfli ishlab chiqarish omili – muayyan sharoitlarda ishlayotgan xodimga salbiy ta'sir natijasida uning jarohatlanishi yoki kutilmaganda salomatligi keskin yomonlashishiga olib keladigan omillardir.

Baxtsiz hodisa xodimning u mehnat shartnomasi bo'yicha o'z vazifalarini ish beruvchining hududida ham, undan tashqarida ham bajarishi bilan bog'liq holda mehnatda mayib bo'lishiga yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishiga olib kelgan va xodimni boshqa ishga o'tkazish zaruriyatini keltirib chiqargan, uning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishiga yoxud vafot etishiga sabab bo'lgan hodisadir.

Ishlab chiqarishda shikastlanish – xodimning kasbga oid mehnat qobiliyatini ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa oqibatida vaqtincha yoki turg'un yo'qotishi.

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 kasallik.

Ishlab chiqarish predmeti (jarayoni) xavfsizligi – predmet (jarayon)ning me'yoriy-texnikaviy hujjatlarda belgilab qo'yilgan sharoitlarda topshirilgan ishni xavfsiz bajarishni ta'minlashdir.

Mehnat sharoitlari – insonga uning mehnat faoliyati jarayonida sog'lig'iga, xavfsizligi, ish qobiliyatiga ta'sir ko'rsatuvchi ishlab chiqarish muhiti omillarining jamlanmasidir.

Texnika xavfsizligi – xodimga xavfli ishlab chiqarish omillari salbiy ta'sirining oldini olishga qaratilgan tashkiliy choralar va texnika vositalari tizimidir.

Asosiy tushunchalar haqida gap ketganda mehnatni muhofaza qilish tushunchasini texnika xavfsizligi yoki mehnat gigiyenasi bilan teng-

lashtirib bo'lmaydi. Chunki, ular faqatgina mehnatni muhofaza qilish unsurlari hisoblanadi. Shuni aniq tasavvur qilish kerakki, mehnatni muhofaza qilish bu tizimdir, mehnat sharoitlari, texnika xavfsizligi, ishlab chiqarish sanitariyasi esa uning tarkibiy qismlari hisoblanadi.

Mehnat resurslarini muhofaza qilishni boshqarish xodimlar uchun normal mehnat sharoitlari yaratishni ko'zda tutadi. Mehnat sharoitlari xodimlar organizmining funksional holati, ular sog'lig'i va ish qobiliyatiga ta'sir ko'rsatadigan ishlab chiqarish muhiti omillari jamlanmasidir.

«Mehnat sharoitlari» atamasi kundalik hayotda juda ko'p ishlatiladi. Bu haqda gap borganda har bir odam mazkur atamaga o'z nuqtayi nazarini ifoda etadi. Bir toifa odamlar uchun mehnat sharoitlari ish haqi miqdori, boshqalarga — ish vaqti davomiyligi, yana bir xil kishilarga mehnatning og'ir jismoniy kuch talab etishi va hokazolarni anglatadi. Umuman olganda, bu fikrlarning hammasi to'g'ri, ammo ular mehnat sharoitlari tushunchasini to'liq aks ettirmaydi. Chunki, inson, uning sog'ligi va ish qobiliyatiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar juda ko'pdir. Ularni to'liq tasavvur etish uchun bu omillarni tasniflash talab etiladi.

Omillarning kelib chiqish joyi va manbasiga qarab ularni ikki katta guruhga ajratiladi:

— ishlab chiqarish xususiyatlariga bog'liq bo'lmagan omillar;

— ishlab chiqarishning xususiyatlaridan kelib chiqadigan omillar.

Yuqorida qayd etilgan omillar har bir guruhini o'z navbatida ikki qismga ajratish mumkin. Ishlab chiqarish xususiyatlariga bog'liq bo'lmagan omillar o'rtasida, eng avvalo, tabiiy omillarni ajratib ko'rsatsak bo'ladi. Ular korxona joylashgan geografik o'rin bilan belgilanadi. Davlatda qabul qilingan mehnat qonunchiligi, ijtimoiy ne'matlar va kafolatlar jamlanmasi tizimi ijtimoiy-iqtisodiy omillar bilan belgilanadi.

Har bir muayyan ishlab chiqarish va uning jamoasiga bog'liq bo'lgan omillar o'z navbatida, bir tomondan, mazkur ishlab chiqarishda qo'llaniladigan texnika, texnologiya, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish xususiyatlari ta'siri ostida shakllanadi. Ikkinchi tomondan, korxonadagi shart-sharoitlar, shuningdek, personalning o'ziga xos xususiyatlari ta'siri ostida shakllanadi. Bu omillar guruhini ijtimoiy-psixologik omillar deb atash mumkin.

Endi omillar guruhlarini batafsilroq ko'rib chiqaylik.

Tabiiy omillar guruhi quyidagi omillarni qamrab oladi:

— geografik iqlim omillari — geografik kenglik, dengiz sathidan balandlik, joy relyefi, iqlim, havo harakati, namligi va boshqalardir;

— geologik — foydali qazilmalar joylashishi, ish zonasidagi tog' bosimi, harorat, namlik;

— biologik — mazkur joy o'simlik va hayvonot dunyosining o'ziga xos xususiyatlari, odamlarning xavfli hayvonlar, qushlar, boshqa mavjudot, mikroorganizmlar, o'simliklar bilan aloqasi.

Tabiiy omillar, ayniqsa, qishloq xo'jaligi, transport, qurilish, kon sanoati ishlab chiqarishida mehnat sharoitlarini shakllantirishga bevosita ta'sir ko'rsatishi bilan bir qatorda muayyan mashina-uskunalar, texnologiyalar, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishga aniq talablar qo'yadi.

Insonning tabiiy omillarga ta'sir ko'rsatish imkoniyatlari chegaralangan. Ammo, ularni hisobga olmaslikning iloji yo'q. Shuning uchun normal mehnat sharoitlari yaratishda tabiiy omillar albatta hisobga olinishi kerak. Korxonalarda tabiiy omillarning xodimlarga noqulay ta'sirini bartaraf etish yoki kamaytirish uchun zarur choralar: binolarda konditsionerlar o'rnatish, xonalarni izolatsiya qilish, yilning sovuq davrida issiqlik ta'minotini yo'lga qo'yish va hokazo choralarni ko'rish kerak.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillar xodimlarning umuman jamiyatdagi holatini belgilaydi. Ular mehnatga haq to'lash, kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishni tartibga soladigan mehnat qonunchiligida, ijtimoiy ne'matlar va kafolatlarda o'z ifodasini topadi. Davlatning me'yoriy-huquqiy hujjatlari bir smenadagi va haftalik ish vaqti davomiyligini, sanitariya me'yor va qoidalarini, pensiyaga chiqish yoshini, homiladorlik va tug'ish bo'yicha imtiyozlarni, ko'p bolali oilalar, ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotganlar uchun va boshqa masalalarda tegishli me'yorlarni belgilaydi.

Muayyan ishlab chiqarish xususiyatlari hamda o'ziga xos mehnat sharoitlarini shakllantiradigan ishlab chiqarish omillari eng ko'p sonli omillar guruhini tashkil etadi. Ular xodim organizmiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Korxona personali tarkibi va xususiyatlari bilan bog'liq omillar ijtimoiy-psixologik omillar guruhini tashkil etadi. Ularni bir necha kichik guruhlarga tasniflash mumkin:

a) personalning ijtimoiy va demografik (jinsi, yoshi) tarkibi;

b) xodimlar manfaatlari, ular qadriyatlari jamlanmasi;

d) korxona va uning bo'linmalarida rahbarlik usuli.

Ana shu omillar ta'siri ostida korxonada ma'naviy-psixologik iqlim shakllanadi. Bu personalning barqarorligi, jipsligi, xodimlar o'rtasidagi

o‘zaro munosabatlar, kayfiyat, mehnat intizomi, mehnat faolligi va ijodiy tashabbuskorlikda o‘z ifodasini topadi.

Ko‘rinib turibdiki, inson va uning ish qobiliyatiga juda ko‘p va murakkab omillar ta’sir ko‘rsatadi. Ular, bir tomondan, hisobga olinishi, ikkinchi tomondan, yuksak unumli mehnat qilish uchun eng qulay shart-sharoit yaratish maqsadida shakllantirilishi yoki o‘zgartirilishi lozim. Bu mehnatni muhofaza qilishning eng asosiy vazifalaridan biridir.

Bundan mehnat resurslarini muhofaza qilish xodimlarning mehnat faoliyati jarayonida ularning hayoti xavfsizligini ta’minlash, sog‘ligi va ish qobiliyatini saqlash tizimi degan xulosa chiqarish mumkin. Ana shu asosiy maqsadga xavfli va zararli omillarni belgilangan me’yoriy talablarga muvofiq ravishda bartaraf etish yoki ular ta’sirini kamaytirishga qaratilgan huquqiy, ijtimoiy, tashkiliy va boshqa tadbirlar kompleksini amalga oshirish orqali erishiladi.

Yuqorida qayd etilganidek, mehnat resurslarini muhofaza qilish mehnat jarayonida insonning xavfsizligini ta’minlab, salomatligini saqlashi bilan birgalikda uning ish qobiliyati saqlanishini ham ta’minlaydi. Ish qobiliyati inson organizmining muayyan ishni bajarish uchun zarur bo‘lgan funksiyaviy xususiyatidir. Bundan tashqari, mehnat qobiliyati tushunchasi ham mavjud bo‘lib, u xodimning ish vaqti birligida muayyan ish hajmini bajarish qobiliyatini anglatadi.

O‘zbekiston Respublikasida bozor iqtisodiyoti tizimiga o‘tilishi mehnatni muhofaza qilish sohasida ham jiddiy o‘zgarishlarga sabab bo‘ldi. Shu munosabat bilan mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimidagi eng muhim yangiliklarni ko‘rsatib o‘tish maqsadga muvofiqdir. Avvalgi ma’muriy-buyruqbozlik tizimida Mehnat vazirligining ko‘rsatma va qarorlari tarmoq vazirliklariga yuborilar, ular esa o‘z navbatida bu me’yoriy-huquqiy hujjatlarni quyi organlar va korxonalarga jo‘natar edi. Bu tizim amalda bekor qilindi.

Hozirgi paytda boshqaruv qonunchilik zanjiriga asoslangan: O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, mamlakat qonunlari, Prezident farmonlari va qarorlari, hukumat qarorlari – respublika subyektlarining me’yoriy-huquqiy hujjatlari, mahalliy o‘z-o‘zini boshqarish organlarining hujjatlari, korxonalarning me’yoriy hujjatlari.

Mehnatni muhofaza qilishni boshqarish sohasida vakolatlarni taqsimlashda ham jiddiy o‘zgarishlar ro‘y berdi. Bu davlat hokimiyat organlari tashkiliy tizimidagi o‘zgarishlar bilan bog‘liq. Bu yangiliklarda eng muhimi mehnatning xavfsiz sharoitlarini ta’minlash mas’uliyatini,

avval bo'lganidek, ma'muriyat zimmasidan endilikda ish beruvchilar zimmasiga yuklashdir. Bu mehnat sharoitlarini yaxshilash va mehnatni muhofaza qilish xarajatlari ish beruvchilar mablag'lari hisobiga amalga oshirilishini anglatadi. Davlat esa mehnatni muhofaza qilish bo'yicha normativ talablarni belgilaydi. Bunda hamisha ham iqtisodiy imkoniyatlar va belgilangan tadbirlar bajarilishining qiymati hisobga olinmasligini ham ko'rsatib o'tish lozim.

Shu bilan birga, mehnatni muhofaza qilishni boshqarishning ayrim funksiyalarini davlat organlaridan turli nodavlat tashkilotlariga berish ham ro'y bermoqda.

O'zbekiston Respublikasida mustaqillik yillarida mehnatni muhofaza qilish sohasida Xalqaro Mehnat Tashkilotining konvensiya va tavsiyalari, shuningdek, chet el mamlakatlari tajribasi ham keng qo'llanila boshlandi.

1.3. Mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmlari va yo'nalishlari

Mehnat resurslarini 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 (pul ko'rinishida beriladigan yordam) va imtiyozlar tizimidir.

Ijtimoiy nafaqalar – beg'araz tarzda vaqtinchalik yoki doimiy ravishda aniq shaxs yoki shaxslar guruhiga ma'lum miqdorda pul shaklida beriladigan to'lovdir. Imtiyoz bir shaxs yoki shaxslar guruhiga vaqtinchalik yoki doimiy tarzda ma'lum moddiy imtiyozlar – pul yoki natura shaklida taqdim etiladi. Kompensatsiya aniq shaxs yoki shaxslar guruhiga qonunchilikda qayd etilgan maqsadlarga sarflagan xarajatlarini to'liq yoki qisman qoplashdir. Subsidiya esa, fuqarolarga taqdim etiladigan moddiy qulaylik va sharoitlar uchun (to'liq yoki qisman) ma'lum maqsaddagi to'lovlardir.

Ijtimoiy yordam ham ijtimoiy, ham kasbiy ko'rsatkichlarga ko'ra taqdim etiladi. Hozirgi davrda ijtimoiy ko'rsatkichlarga ko'ra, urush qatnashchilari, nogironlarning turli toifalari, ko'p bolali oilalar, yolg'iz keksalar, yosh oilalar, kam ta'minlangan, boquvchisini yo'qotgan oilalar, surunkali kasalliklarga chalingan fuqarolarga yordam ko'rsatiladi. Kasb ko'rsatkichlariga ko'ra imtiyozlar huquqi og'ir jismoniy va sanitar-gigiyenik me'yorlarga javob bermaydigan hamda shunga o'xshash mehnat sharoitida band bo'lgan fuqarolarga taqdim etiladi.

Ijtimoiy nafaqa, kompensatsiya, subsidiya va imtiyozlar qo'llanilish yo'nalishlariga ko'ra quyidagicha tasniflanadi:

— turarjoy maishiy xizmati: turarjoy kommunal xizmatlari, telefon o'rnatish va undan foydalanish, qurilish, uy-joy sotib olish va ta'mirlash, yoqilg'i bilan ta'minlash va boshqalar uchun imtiyozlar;

— transport xizmatlari: shahar, shahar atrofi va shaharlararo transportda yurish, transport vositalari bilan ta'minlash bo'yicha imtiyozlar hamda benzin sarfining kompensatsiyalanishi va boshqalar;

— tibbiy xizmat: tibbiy asbob, dorilar bilan bepul ta'minlash, sihatgoh-kurort xizmati;

— bolalarni ta'minlash: ovqatlanishini (nonushta, tushlik) tashkil etish, maktab va sport kiyimi bilan ta'minlash, maktabgacha yoshdagi bolalar tarbiya muassasalari, yozgi ta'til oromgohlari va boshqalarga pul to'lashdagi imtiyozlar;

— davlat ijtimoiy xizmati tizimida keksalar, nogironlar, kasallik tufayli mehnatga layoqatsizlar, shuningdek, qiyin ahvolda qolgan fuqarolar va voyaga yetmaganlarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish.

Aholiga ijtimoiy yordamni taqdim etish quyidagi ko'rinishda bo'ladi:

— pul to'lovlari (ijtimoiy pensiya, nafaqa, kompensatsiya, subsidiya va boshq.);

— natural yordam (oziq-ovqat mahsulotlari, zarur sanoat tovarlari, yoqilg'i va boshq.);

— imtiyozlar (turarjoy, kommunal, transport va boshqa xizmatlarida).

Aytish joizki, aholini ijtimoiy muhofaza qilishning samarali tizimini faqatgina uning turlari hamda ko'p subyektli tashkiliy-huquqiy shakllarni 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).

1.1-jadvaldan ko'rinib turganidek, ijtimoiy muhofazaning shaxsiy o'zini o'zi himoyalash, ijtimoiy xayriya tadbirlari, ijtimoiy hamjihatlik, davlat ijtimoiy ta'minoti va yordami, ijtimoiy himoyaning firma tizimlari kabi shakllari mavjud. Bu shakllar tashkillashtirish tamoyillari, to'lov va xizmat turlari, moliyaviy manbalari hamda huquqiy ta'minoti bo'yicha farqlanadi.

Tabiiyki, aksariyat fuqarolarga ijtimoiy to'lovlar va imtiyozlar ularning moddiy holatlarini yaxshilash maqsadida taqdim etiladi.

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 (korxona) tizimlari***
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Tashkillashti - rish tamoyillari	Fuqarolarning o'z moddiy farovonligi uchun javobgarligi	Jamiyatning muhtoj qatlamlariga yordam ko'rsatishda ishtirok etishi	Hamjihatlikda o'z-o'zini himoyalashda ijtimoiy hamkorlik	Davlatning davlat xizmatchilari va aholining kam ta'minlangan qatlamlari oldidagi javobgarligi	Korxona ishchilarini ijtimoiy himoyalashda ishchi va ish beruvchilarning ijtimoiy hamkorligi
Tashkillashti - rish 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	Korxona xodimlari uchun firma yordami shakllari
To'lov va xizmat turlari	Turarjoy, 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

1.1-jadvalning davomi

1	2	3	4	5	6
Moliyaviy manbalar	Oylik maosh, xizmat puli, shaxsiy jamg'armalar, tadbirkorlik faoliyatidagi daromadlar, qimmatbaho qog'oz va ko'chmas mulkdan olinadigan foyda	Jismoniy va yuridik shaxslarning ehsonlari, fuqarolarning xayriya tadbirlari	Ijtimoiy sug'urta jamg'arma-lariga majburiy sug'urta to'lovlari (badallari)	Budjet, shu jumladan munitsipal manbalar (o'zini o'zi boshqarish organlari manbalari)	Korxona va tashkilotlarning daromadlari
Huquqiy ta'minot	Fuqarolik-huquqiy qonunchilik		Ijtimoiy himoya sohasidagi qonunlar		

Amaldagi aholiga ijtimoiy yordam ko'rsatish tizimi turli ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy omillar ta'sirida shakllanib kelgan.

Oldingi yillardagi kam miqdordagi oylik maoshi turli ijtimoiy to'lov va imtiyozlar ko'rinishidagi qo'shimcha kompensatsiyalar kiritilishini taqozo etardi va ular aholiga ijtimoiy iste'mol jamg'armalari hisobidan asosan bir xil tarzda to'lanishi nazarda tutilgan.

Tenglashtirish tamoyiliga asoslangan ijtimoiy to'lov va imtiyozlar tizimi iqtisodiy o'zgarishlar sharoitida garchi aholi daromadlari keskin pasaygani sababli ijtimoiy yordamga ehtiyoj ko'paygan bo'lsa ham samarasiz bo'lib qoldi. Natijada shakllangan ijtimoiy himoya tizimining samaradorligini pasaytiruvchi omillarga quyidagilar kirgan:

— to'lov va imtiyozlarning aholining ko'p toifasiga berilishi, moddiy ta'minlanganlikning deyarli e'tiborga olinmaganligi;

— moddiy yordam oluvchilarning farovonlikka o'z kuchlari bilan erishish imkoniyatlarini to'la inobatga olmaslik. Ma'lumki, buning oqibatida ijtimoiy boqimandalik, nofaollik, jamiyat marginalizatsiyasi kelib chiqadi;

— hududiy va munitsipal hokimiyat organlari o'rtasida ijtimoiy yordam ko'rsatish vakolatlari va javobgarligining aniq taqsimlanmaganligi. Bu esa, ijtimoiy to'lov va imtiyozlarni taqdim etish va moliyalashtirishda javobgarlikdan bosh tortishga olib keladi;

— aholining an'anaviy kam ta'minlangan guruhlari: pensionerlar, nogironlar, yolg'izlar, ko'p bolali oilalarga e'tibor berilishi, aksariyat hollarda «yangi nochor»larning chetda qolishi.

Hozirgi sharoitda ijtimoiy muhofaza tizimining samaradorlik mezoni sifatida uning kam ta'minlanganlik muammosini hal qilishga qaratilganligini va bu muammoning ijtimoiy siyosatning eng muhim yo'nalishlari orasida birinchi o'ringa qo'yilganligini alohida e'tirof etish lozim. Biroq, amaldagi ijtimoiy muhofaza tizimi ko'proq tenglashtirish tamoyillariga asoslangan bo'lib, resurslarni aholining eng kam ta'minlangan guruhlariga berilishida ba'zi cheklanishlarga ega. Ijtimoiy yordamga ajratilgan xarajatlarning umumiy yig'indisidan faqat uchdan bir qismigina kam ta'minlanganlarga ajratilib, qolgan uchdan ikki qismi jamiyatning ushbu yordamisiz ham o'zlarini ta'minlay olishlari mumkin bo'lgan aholiga berilgan.

Moliya tanqisligi sharoitlarida ijtimoiy yordam kam miqdorda ajratilishi va vaqtida yetkazilib bermasligi bilan sharhlanadi. Hozirgi vaqtda yordam oluvchilarning daromad miqdori faqat turarjoy subsidiyasi, bolalar uchun har oy beriladigan pul va kam ta'minlangan

fuqarolarga ijtimoiy yordam ko'rsatilishi belgilanayotganda e'tiborga olinmoqda. Qonunga ko'ra, kam ta'minlanganlarga yordam ularning arizasi asosida o'sha vaqtdanoq yoki uch oygacha muddatdan kam bo'lmagan davrda berilishi lozim.

Arizada oila tarkibi, daromadi va mulki haqidagi ma'lumotlar yashash minimumi ko'rsatkichlari yig'indisi va oila a'zolarining umumiy daromadlari o'rtasidagi farqdan kelib chiqib, mazkur farq doirasida belgilanadi. Yordam pul to'lovlari shaklida (ijtimoiy nafaqa, subsidiya, kompensatsiya) hamda natural shaklda (yoqilg'i, oziq-ovqat, kiyim, poyabzal, tibbiy vositalar) bo'ladi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining asosini umumiy ijtimoiy transfertlar, mahsulot va tovarlarga bo'lgan subsidiya va xizmatlar, shuningdek, toifalarga doir imtiyozlar tashkil etsa-da, u eng kam ta'minlangan aholi qatlamlariga resurslar ajratilishini ta'minlay olmayotgani kuzatilib, buning sababi – aniq manzillik yo'qligidadir.

Manzillik tamoyiliga ko'ra, ijtimoiy to'lov va imtiyozlar ijtimoiy siyosat nuqtayi nazaridan ularga muhtoj aholi guruhiga yo'naltirilgan bo'lishi lozim. Hozirgi davrda ijtimoiy siyosatning asosiy maqsadi nochorlikka qarshi kurashish ekani bois, manzil guruhi – bu kam ta'minlangan aholi tabaqalaridir.

Shu o'rinda aholini manzilli ijtimoiy muhofaza qilish tizimining mohiyatini tushuntirib o'tsak. **Manzilli ijtimoiy muhofaza qilish** – bu aholining, asosan, muhtoj va nochor qatlamlarini ijtimoiy va moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlashga qaratilgan tizimdir.

Baho berish usullariga ko'ra, nochorlik mutlaq va nisbiy nochorlikka ajratiladi. Nochorlikning umume'tirof etilgan tamoyili sifatida jon boshiga to'g'ri keladigan o'rtacha daromad hamda yashash minimumi o'rtasidagi mutanosiblik olinadi. O'rtacha jon boshiga to'g'ri keladigan daromad yashash minimumidan kam bo'lgan oila kam ta'minlangan hisoblanadi va davlat ijtimoiy yordamini olishga haqli.

Nochorlikni baholashga bo'lgan nisbiy yondashuv nochorlik chegarasini ma'lum iste'mol darajasida belgilashni nazarda tutadi. Nisbiy yondashuvda subyektiv baholash usuli ham qo'llaniladi, unga ko'ra, o'zining avvalgi yoki daromadi ko'proq bo'lgan boshqa guruhlar holati bilan taqqoslash olib boriladi. Nochorlikda yashash davomiyligiga ko'ra, nochorlikda turg'unlik va vaqtinchalik shakllari mavjud.

Vaqtinchalik nochorlik faqat ma'lum davrlar davomida bo'lib, uning natijasida turmush darajasi hamda moddiy holatining yaxshilanishi sodir bo'lmaydi. Uzoq nochorlik ko'pincha hayot tarzidagi og'ir

o'zgarishlar bilan bog'liq bo'lib, nochorlikning anchaga saqlanib qolishi, hatto keyingi avlodlarga o'tishi mumkinligini anglatadi.

Mamlakatda *nochorlik darajasining asosiy ko'rsatkichlari sifatida* yashash minimumidan past darajada yashovchi aholi soni va salmog'i olinadi.

Jahon tajribasining ko'rsatishicha, tub ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar davrlarida, odatda, turmush darajasining pasayishi va nochorlikning tarqalishi yuz beradi.

Dunyoning qator mamlakatlarida nochorlarning yangi toifalari mavjud. Bular ishchan, biroq o'zi va oilasi uchun normal jamiyatda qabul qilingan farovonlik darajasini ta'minlay olmaydigan ishchilar. Xususan, hozirgi davrda korxona va tashkilotlarda ishlovchilarning taxminan 40,0%da oylik maoshi miqdori yashash minimumidan kam. Budjet sohasida ishlovchilarning aksariyati ham kam ta'minlangan. Bu guruhga noto'liq band bo'lib ishlashga majbur hamda muntazam ravishda *maosh to'lanmaydigan korxona ishchilari, ishsizlar ham kiradi.*

Va nihoyat, bugungi kunda nochorlik guruhiga kirmagan, biroq unga tushish ehtimoli katta bo'lgan aholi guruhining shakllanishi kengaymoqda. Bu ishsiz qolish xavfi baland bo'lgan, shuningdek, ba'zan uchrab turadigan qo'shimcha ishlar yoki qarindoshlari yordami tufayli nochorlikka tushib qolmayotgan shaxslar.

Mehnatga layoqatli aholi nochorligini bartaraf etish konsepsiyasi, eng avvalo, faol uslublardan foydalanish, jumladan, daromadlarini oylik maoshini oshirish, uni muntazam to'lab borish, aholi bandligi dasturini ishlab chiqish va amalga oshirish uchun sharoitlar yaratishga qaratilgan.

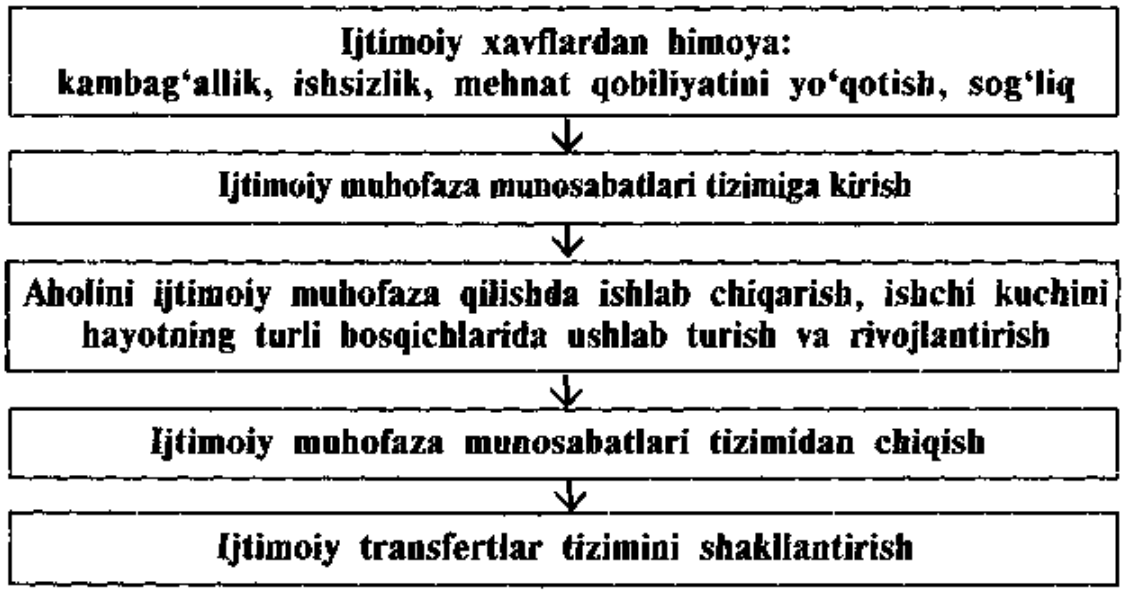
Shuningdek, iqtisodiy faol aholi nochorligini bartaraf etish uchun bandlikning faol siyosatini olib borish, ishsizlikni bartaraf etish, mehnat *bozorida raqobatbardosh bo'lmagan aholi guruhini ish bilan ta'minlash,* korxonalardan bo'shatib yuborilgan ishchilarning qayta o'qishi, ular va boshqa fuqarolarga kasbiy yo'nalishini o'zgartirishga imkoniyatlar yaratish lozimdir. Nochorlik ko'lamini qisqartirishning zarur shartlaridan biri — bu mazkur toifadagi aholiga yordam pulini to'lash sharoitlari va tartibini aniqlashtirishdir.

Aholining ijtimoiy jihatdan sust bo'lgan, obyektiv sabablarga ko'ra, o'zini o'zi ta'minlay olmaydigan qatlamlariga aniq yordam kerak, ya'ni bu borada ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning manzilli tizimini yaratish zarur. Qo'yilgan masalani muvaffaqiyatli hal etish uchun ijtimoiy yordam puli, kompensatsiya va imtiyozlarni bosqichma-bosqich

tarzda aholiga manzilli ijtimoiy yordam ko'rsatish tizimiga o'tkazish lozim.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, ma'lum bir iqtisodiy mexanizm orqali amalga oshiriladi. Bu mexanizm qiyin iqtisodiy ahvolga tushib qolgan aholi qatlamini normal turmush darajasi bilan ta'minlashni nazarda tutadi. **Ijtimoiy muhofaza mexanizmi** – bu me'yoriy hujjatlar asosida aholini ijtimoiy-iqtisodiy qo'llab-quvvatlashni tashkil etishda qo'llaniladigan usullar majmuyidir.

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

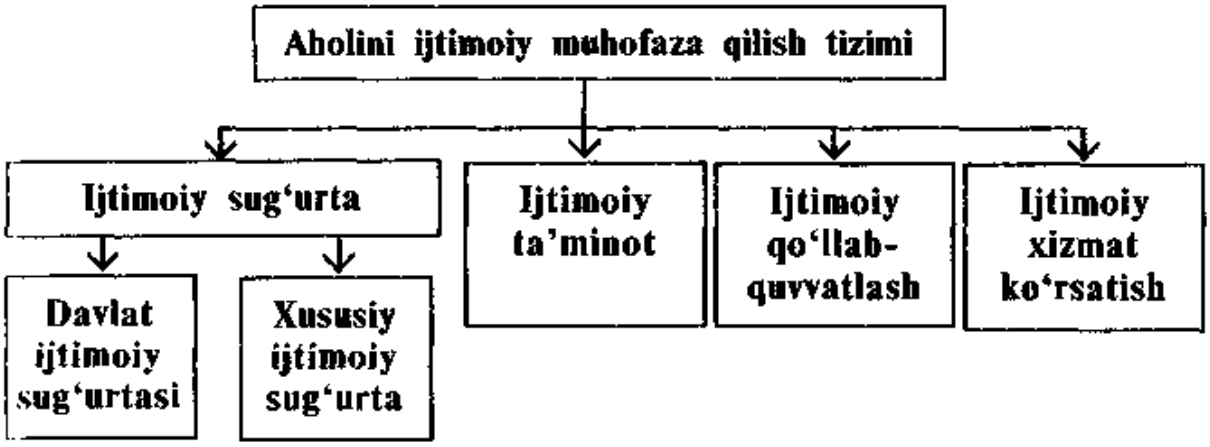


1.1-rasm. **Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizim sifatida.**

Ijtimoiy muhofaza qilish jarayonida tutgan o'rniga qarab individ (har bir mustaqil tirik organizm)ning ikki xil tabiatligini, bir tomondan, uni himoya obyekti, ikkinchi tomondan esa himoya subyekti sifatida ko'ramiz.

Agar individ himoyani passiv qabul qiluvchi sifatida ishtirok etsa, unga himoyaning obyekti sifatida qaraymiz, agar individ faol ishtirokchi bo'lsa, masalan, bozorning salbiy ta'sirlaridan himoyalanish uchun inson tomonidan muayyan harakatlar qilinsa, u to'laqonli ravishda ijtimoiy himoya subyekti hisoblanadi.

Tadqiqotlar ko'rsatishicha, aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi to'rtta mustaqil turga bo'linadi (1.2-rasm).



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

Aholining samarali ijtimoiy himoyasi davlatning tartibga solish funksiyasi bilan bevosita bog'liq. Davlatning tartibga solish funksiyasi deganda, jamiyatning har bir fuqarosi uchun o'z qobiliyatlarini rivojlantirish va namoyon etish (mehnat, tadbirkorlik, shaxs sifatidagi qobiliyati) uchun zarur bo'lgan minimal sharoitlarni yaratish, bu kabi qobiliyat yo'qotilganda esa munosib turmush darajasini ta'minlab beruvchi davlat tomonidan amalga oshiriluvchi iqtisodiy munosabatlar tizimi tushuniladi.

Aholining manzilli ijtimoiy muhofaza qilish tizimiga o'tish ijtimoiy nafaqalar, kompensatsiya va imtiyozlar tizimini isloh qilishni taqozo etadi. Undan ko'zlangan asosiy maqsad quyidagilardan iborat:

— jon boshiga to'g'ri keladigan o'rtacha daromadi yashash minimumidan past bo'lgan kam ta'minlangan oilalarni manzilli tarzda qo'llab-quvvatlash;

— mablag'lardan samarali foydalanishga kam ta'minlanganlar hisobiga mablag'larni qayta taqsimlash yo'li bilan erishish;

— ijtimoiy to'lov va imtiyozlar tizimini rivojlanib borayotgan bozor munosabatlariga moslashtirish;

— jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash.

Yuqorida qayd etilgan maqsadlardan kelib chiqib, ijtimoiy yordam puli, kompensatsiya va imtiyozlar tizimi islohoti quyidagi tamoyillarga asoslanishi kerak:

— imtiyozlar aholining ma'lum ijtimoiy guruhiga rasmiy ravishda mansubligiga ko'ra to'lanishini nazarda tutgan an'anaviy yondashuvdan asta-sekin voz kechish;

— ijtimoiy nafaqa va imtiyozlarni berishda manzillikni kuchaytirish, bunda jon boshiga to'g'ri keladigan o'rtacha daromad miqdori va

o‘rnatilgan yashash minimumi o‘rtasidagi mutanosiblik e’tiborga olinishi zarur;

— nochor fuqarolarning arizalari asosida imtiyozlar taqdim etish.

Kam ta’minlangan fuqarolarning ayrim toifalari uchun arizaga muvofiq yordam ko‘rsatish usulini nochorlarni aholini ijtimoiy himoyalash muassasalari tomonidan topib aniqlash va ularga muvofiq tarzda ijtimoiy yordam ko‘rsatish usuli bilan almashtirish, aks holda o‘zini idora qila olmaydigan pensiya yoshidagi qariyalar va nogironlar, shuningdek, qiynalgan oilalardagi bolalar va aholining ba’zi boshqa qatlamlari ijtimoiy yordamsiz qolishi mumkin. Bunda nochorlik holatini muntazam tasdiqlab turuvchi axborot hamda ijtimoiy yordamning kafolati zarur bo‘ladi.

Nazorat savollari

1. «Ijtimoiy muhofaza» tushunchasi birinchi marta qachon, qayerda va qaysi hujjatda qo‘llanilgan?
2. «Mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish» tushunchasining mohiyatini tushuntirib bering.
3. Ijtimoiy muhofaza obyektlariga aholining qaysi qatlamlari kiradi?
4. Mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilishning qanday tamoyillari mavjud?
5. Mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining mohiyatini tushuntirib bering.
6. Ijtimoiy muhofazaning asosiy shakllarini aytib bering.
7. Mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy yo‘nalishlari.
8. Mehnat resurslarini muhofaza qilish fanini o‘rganish usullarini sanab bering.

2-bob. MEHNAT RESURSLARINI IJTIMOIY MUHOFAZA QILISHNING TASHKILIY-IQTISODIY ASOSLARI

2.1. Mehnat resurslarini muhofaza qilishni boshqarish tizimida ijtimoiy mehnat munosabatlari

Makroiqtisodiy va mikroiqtisodiy tizimlarni tadqiq etishning eng muhim tarkibiy qismlaridan biri mehnat munosabatlari hisoblanadi. Mehnatni to'g'ri tashkil etish, mamlakat va jamiyatni barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish maqsadlariga yo'naltirilgan islohotlar ilmiy asoslangan, puxta o'ylangan bo'lishi hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Mehnatning inson rivojlanishining barcha bosqichlaridagi roli va o'rni benihoya kattadir.

Birinchidan, mehnat insonlarning muayyan ijtimoiy-foydali ne'matlarni yaratish, odamlarning hayotiy ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan sobitqadam faoliyati hisoblanib, jamiyat rivojlanishining asosiy shartidir. Ikkinchidan, mehnat yer bilan kapital kabi ijtimoiy iste'mol uchun zarur bo'lgan tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishning omillaridan biridir. Uchinchidan, insoniyat minglab avlodlarining mehnati tufayli beqiyos ishlab chiqarish kuchlari salohiyati, bitmas-tuganmas ijtimoiy boyliklar yaratilgan.

Mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishda yuqori o'sish sur'atlariga erishishda mehnatni tashkil etish alohida ahamiyatga ega. Mehnat iqtisodiy kategoriya hisoblanib, bir guruh olimlar nuqtayi nazariga ko'ra, «har bir shaxs va umuman jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo'lgan moddiy va ma'naviy ne'matlarni yaratish bo'yicha sobitqadam faoliyatdir».

Biroq, fikrimizcha, mehnatning bunday an'anaviy ta'rifi tadqiqotimiz mohiyati muammolarini to'la aks ettirmaydi. Chunki, inson mehnat jarayonida mehnat vositalaridan ham foydalanadi. Shu sababli biz P.Shlender va Y.Kokin tomonidan berilgan ta'rif muayyan qiziqishga ega deb hisoblaymiz: «Mehnat — insonlarning ongli, sobitqadam faoliyati jarayoni bo'lib, uning yordamida tabiat moddalari va kuchi o'z ehtiyojlarini qondirish uchun o'zgartiriladi».

Bevosita ana shunday jarayon natijasida inson tabiiy va ishlab chiqarish omillariga duch keladi. Bu omillar uning sog'lig'i va mehnat salohiyatiga yo ijobiy, yo ko'proq salbiy ta'sir ko'rsatadi. Bu omillarning

ta'siri mehnat sharoitlari tushunchasi asosini tashkil etadi. Ana shu sharoitlarni maqbullashtirish uchun esa mehnatni muhofaza qilish tizimi yaratiladi.

Mehnat faoliyati alohida tizim hisoblanib, uch qismdan: mehnat predmetlari, mehnat vositalari hamda mehnat jarayonida mehnat vositalari yordamida predmetlarni mahsulotlarga aylantiradigan mehnat subyektlari sifatidagi insonlardan iboratdir.

Mehnat predmetlari inson mehnati sarflanadigan obyekt bo'lib, unga tabiiy moddalar kiradi.

Mehnat vositalari – ishlab chiqarishda mehnat predmetlariga ta'sir ko'rsatishda inson foydalanadigan vositalardir. Mehnat vositalariga ishlab chiqarish jarayoni uchun zarur bo'lgan hamma moddiy sharoitlar: mashina va uskunalar, asbob va moslamalar, korxona binosi, shu bino joylashgan yer, aloqa, yuk tashish vositalari va hokazolar kiradi. Odamlar ularga mehnat vositalari yordamida ta'sir ko'rsatib, shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish maqsadlarida foydalanadilar.

Mehnat predmetlariga kam sarf bilan sifatli mahsulot ishlab chiqarishga yordam beradigan talablar qo'yiladi. Bundan tashqari, mehnat predmetlari xodimlar uchun xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlashi, inson hayotiga salbiy ekologik ta'sir ko'rsatilishini istisno etishi kerak.

Mehnat vositalari mehnat jarayonini yengillashtirishni ta'minlashi, mehnat unumli bo'lishiga, ya'ni mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qilishi kerak. Shu bilan bir qatorda mehnat qurollarining jamlanma xususiyatlari insonga mos bo'lishi, ya'ni mehnat jarayoni og'ir kechmasligi, xodimlar charchab qolmasligi, ularga jarohat yetkazmasligi va hokazolarni ta'minlashi kerak.

Bundan tashqari, mehnat jarayonida xodimga uning ish qobiliyati va sog'lig'iga ta'sir ko'rsatuvchi ko'p miqdordagi ishlab chiqarish va noishlab chiqarish omillari ta'sir ko'rsatadi. Bu omillar mehnat sharoitlari deb ataladi. Demak, mehnat faoliyati davomida xodimga uning samarali mehnat qilishiga xalaqit beradigan, sog'lig'iga salbiy ta'sir ko'rsatadigan ko'pgina omillar ta'sir ko'rsatadi. Ular xodimga o'zining qobiliyatini va bilimlarini to'la namoyon etish, bu bilan jamiyat boyligini ko'paytirishga ko'proq hissa qo'shishiga to'sqinlik qiladi.

Mehnat iqtisodiy mazmunga ega bo'lishi bilan bir qatorda ijtimoiy hodisa ham hisoblanadi. Bunga shaxsning ehtiyojlari, motivlari, qadriyatlari, kasbiy tayyorgarligi, jamoadagi psixologik munosabatlar kiradi. Ushbu omillar orasida shaxsiy manfaatdorlik, mehnat faoliyatini

rag'batlantiruvchi motivatsiya, xodimning ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimidagi maqomi alohida o'rin tutadi.

Shunday ekan, mehnat faqat iqtisodiy emas, balki ijtimoiy kategoriya ham hisoblanadi. Mehnat jarayonida muayyan ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimi shakllanadi. Bu tizim ijtimoiy munosabatlar negizi hisoblanadi hamda umuman iqtisodiyot, shuningdek, mintaqa, korxona va alohida shaxs darajasida namoyon bo'ladi. Shu bilan birga mehnat negizida psixologik va fiziologik jarayonlar ham yotadi. Shuning uchun inson mehnati samaradorligini oshirish vazifalarini hal etish maqsadida odamning mehnat faoliyati va bu mehnat faoliyati jarayonidagi funksiyasini o'rganish zarur.

Bir guruh olimlar mehnat ta'rifini umumlashtirgan holda «Mehnat bir yo'la ham insonning tabiat bilan o'zaro hamkorlikdagi faoliyati bo'lib, bu faoliyat natijasida turli ne'matlar yaratiladi va insonning tashqi muhitga moslashishi ro'y beradi; ham uning qatnashchilari o'rtasidagi muayyan munosabatlar bo'lib, buning natijasida ham tashqi muhitga, ham bevosita inson tabiatiga ta'sir ko'rsatiladi», degan xulosa chiqaradilar.

Ular, shuningdek, hozirgi kunda olimlar e'tirof etishayotganidek, mehnat ishlab chiqarish omili sifatida noyob hodisa bo'lib, uni tadqiq etish uchun alohida yondashuv talab etiladi. Biroq, mehnatning ishlab chiqarish omili sifatidagi o'ziga xos xususiyatlari mavjudligi sababli uni inson faoliyatining butun qirralarini hisobga olgan holda tahlil etish kerak.

Bu qoidadan kelib chiqqan holda mehnatning quvvat sarflash bilan bog'liq boshqa bir xususiyatini ham nazarda tutish kerak bo'ladi. Lekin, bu hamisha ham iqtisodiyot fani diqqat markazida turmasligini ko'rsatish lozim. Mehnat jarayonida insonning asab, aqliy va jismoniy quvvati sarf bo'ladi. Bu quvvat sarfi turli ishlab chiqarish va shaxsiy omillarga bog'liqdir. Ishlab chiqarilayotgan mahsulot birligiga qanchalik kam quvvat sarf etilsa, bu shunchalik mehnat samaradorligini oshirishga, ayni paytda inson salohiyatidan samarali foydalanishga xizmat qiladi.

Shunday ekan, biz mehnat faoliyati bilan mashg'ul insonni tashqi muhit salbiy ta'siridan saqlash, himoya qilish, uning hayoti va sog'lig'i to'g'risida g'amxo'rlik qilish zarur degan xulosaga kelamiz. Bularning hammasi hozirgi davrda «Mehnatni muhofaza qilish» atamasi bilan nomlanadi. «Mehnat muhofazasi — insonning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va ish qobiliyatining saqlanishiga qaratilgan tadbirlardir».

Ijtimoiy-iqtisodiy umumiy tizimida, jumladan, mehnat munosabatlarida mehnat resurslari muhofazasi alohida o'rin tutadi. Mehnat resurslari muhofazasi mehnatning turli xususiyatlari bilan uzviy bog'liqligi bilan izohlanadi. Jumladan, ular quyidagilardan iboratdir:

— iqtisodiy: aholining ish bilan bandligi, mehnatga haq to'lash va moddiy rag'batlantirish, mehnat unumdorligi, mehnatni tashkil etish, normalash va boshq.

— texnik-texnologik: texnik jihozlash, ishlab chiqarish va mehnat jarayonlarining texnologiyasi, energiya bilan ta'minlash, texnika xavfsizligi va boshq.

— ijtimoiy: mehnatning mazmuni, jozibadorligi va motivatsiyasi, mehnat jamoasi a'zolarining o'zaro munosabatlari, manfaatlarning muvofiqligi va boshq.

— psixofiziologik: mehnatning og'irligi, tig'izligi, sanigariya-gigiyena sharoitlari va boshq.

— huquqiy: mehnat munosabatlarining, jumladan, mehnatni muhofaza qilishni qonun yo'li bilan tartibga solinishi va boshq.

— tashkiliy-boshqaruv: mehnatni boshqarish organlarini shakllantirish; subyektlar: xodimlar, ish beruvchilar va davlatning o'zaro munosabatlarini tartibga solish.

Bu shartli va to'la bo'lmagan muammolar ro'yxati mehnatni muhofaza qilish juda murakkab soha bo'lib, ilm-fanning ko'pgina tarmoqlari bilan o'zaro bog'liq ekanligini ko'rsatadi. Shu sababli mehnatni muhofaza qilishning ilmiy fan sifatida shakllanishi va rivojlanishi doimo turli: iqtisodiyot, huquq, matematika, sotsiologiya, psixologiya va boshqa fanlar yutuqlariga tayangan. Fanning bu sohalari rivojlanib borgani sari tadqiqotchilar, shuningdek, amaliyotchilar inson mehnat faoliyati uchun xavfsiz sharoitlar yaratishda tobora ko'proq yangi imkoniyatlarga ega bo'lmoqdalar.

Ijtimoiy mehnat munosabatlari tarkibida mehnat resurslari muhofazasining o'rnini tahlil etish mehnat faoliyati uchun qulay muhitni shakllantirish, xodimning sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlariga ega bo'lish huquqini muhofaza etish ijtimoiy mehnat munosabatlarining markaziy muammolaridan biri ekanligi to'g'risida xulosa chiqarish imkonini beradi.

Mehnat resurslari muhofazasi muammolari mehnat jamoalari hayoti va faoliyatining ko'pgina tomonlarini, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish, ishlab chiqarishni boshqarishni tashkil etishni qamrab olib, xilma-xil va ko'p qirrali xususiyatga egadir. Bu muammolarni

ishlab chiqarish jarayonining har bir bosqichida, ishlab chiqarishning har bir uchastkasida, har bir ish joyida hal etish zarurati mazkur masala murakkabligini ko'rsatib turibdi. Shu sababli inson uchun xavfsiz va zararsiz bo'lgan, sifat jihatdan yangi texnika va texnologiyalarni yaratish zarurati mehnat muhofazasi muammolarini hal etishga kompleks yondashishni talab qiladi.

Mehnat resurslari muhofazasi muammolarini hal etishga kompleks, tizimli yondashuvning mavjud emasligi, axborot ta'minotining past darajada ekanligi ilmiy asoslangan rejalashtirishni amalga oshirish, profilaktika ishlarining eng muhim va birinchi darajali yo'nalishlarini aniqlashga to'sqinlik qiladi. Oqibatda ko'pdan ko'p samarasiz tadbirlar qabul qilinib, mehnat muhofazasi uchun ajratilgan mablag'lar nooqilona taqsimlanadi va sarf qilinadi.

Mehnat xavfsizligini ta'minlashning an'anaviy usullari ishlab chiqarish rivojlanishining hozirgi darajasiga mos kelmay qolayotganligi, kamsamaraliligi ayon bo'lib qolmoqda. Ana shunday eng jiddiy kamchiliklar qatorida ishlab chiqarishda mehnatni muhofaza qilishni tashkil etishga tizimli yondashuvning mavjud emasligi, mehnatni muhofaza qilish vazifalarining axborot bilan ta'minlanishi darajasi pastligi, mehnatni muhofaza qilish ahvolini nazorat qilish, tahlil etish va kompleks baholashning ilmiy asoslangan usullari yo'qligi, mehnat muhofazasi sohasida qo'llaniiayotgan moddiy va ma'naviy rag'batlantirish mezonlari va usullari mukammal emasligi, profilaktika tadbirlari kamsamaraliligi, mehnat muhofazasi uchun mablag' ajratishni nooqilona rejalashtirish va taqsimlash davom etayotganligi kabi holatlarni keltirish mumkin.

Mehnat faoliyati jarayonida insonga ko'pgina ichki va tashqi omillar ta'sir ko'rsatadi. Eng avvalo, bu ishlab chiqarish-texnika omillari: mehnat jarayoni amalga oshiriladigan bino va inshootlar, ishlab chiqarish operatsiyalarini bajarishda qo'llaniladigan texnika va texnologiyalardir. Ular, bir tomondan, ishlab chiqarish jarayoniga ijobiy ta'sir ko'rsatib, mehnat jarayonlarini bajarishni yengillashtiradi. Shu bilan birga, ular xodim hayoti va sog'lig'iga salbiy ta'sir ko'rsatadigan ortiqcha shovqin, vibratsiyani keltirib chiqaradi, turli shikastlanishlar yetkazish xavfini tug'diradi.

Omillarning boshqa bir turlari ishlab chiqarishda ishlatiladigan xomashyo, materiallar, yonilg'i, yarimtayyor mahsulotlardir. Ular chang chiqarishi, turli nurlanishlar, zaharli gazlar, radiatsiya va hokazolar orqali xodim sog'lig'iga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ishlab chiqarishdagi mikroiqlim: harorat, havo oqimi, uning namligi ham personal mehnat qobiliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Bundan tashqari, inson organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatadigan yana ko'plab unsurlar: ish joyining yaxshi yoritilmaganligi, bakteriya va viruslar tarqalishi, ish jarayonida jismoniy, ruhiy zo'riqish va hokazolar ham mavjud. Bu barcha omillar insonning mehnat faoliyatiga, shuningdek, hayotiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, uning kasallanishiga, hatto o'limiga sabab bo'lishi mumkin. Shunday ekan, mazkur salbiy omillarning inson sog'lig'iga ta'sirini bartaraf etish yoki kamaytirish yo'llari va vositalarini izlash, ya'ni inson mehnat qilayotgan joyda xavfsiz muhit yaratish zarur.

Shuning uchun ham «mehnat sharoiti» va «mehnat muhofazasi» atamalari ijtimoiy-iqtisodiy, texnik, ilmiy, me'yoriy-huquqiy tushuncha sifatida paydo bo'lgan.

Mehnat resurslarini muhofaza qilish inson uchun xavfsiz bo'lgan hamda uning samarali mehnat qilishi uchun kerak bo'lgan shart-sharoitlarni yaratish va chora-tadbirlarni amalga oshirishni nazarda tutadi. Bundan mehnatni muhofaza qilish mehnat sharoitiga qaraganda ko'lamliroq va yuqoriroq kategoriya ekanligi anglanadi.

Sobitqadam faoliyat ko'p ming yillar davom etib kelar ekan, ana shu davr mobaynida bu faoliyatni xavfsiz tashkil etish, ya'ni mehnat kishisini muhofaza qilish chora-tadbirlari ko'rib kelingan.

Hozirgi paytda mehnatni muhofaza qilish davlat siyosati darajasiga ko'tarilgan bo'lib, ijtimoiy rivojlanish jarayonida jiddiy o'zgarishlar ro'y berdi, ya'ni uning genezisi kuzatildi.

Inson jamiyati paydo bo'lgan davrdan boshlab odamlar hayoti va sog'lig'ini saqlash uchun xavfsiz shart-sharoitlarni yaratish zarurati turli vositalar, yo'llar va shakllar: eng oddiylardan eng murakkablarigacha, ilm-fan yutuqlariga asoslangan vosita, yo'l va shakllardan foydalanishni taqozo etib kelgan. Boshqacha qilib aytganda, insonlar o'z faoliyatlariga ta'sir ko'rsatuvchi tashqi muhit omillaridan o'zlarini saqlashga yondashuvlarida genezis jarayoni ro'y bergan. Bunda umuman insonga, shu jumladan mehnat faoliyati bilan mashg'ul bo'lganlarga ta'sir ko'rsatuvchi omillar o'zgarib borgan.

Ko'rinib turibdiki, kishilik jamiyati va uning ishlab chiqaruvchi kuchlari rivojlanar ekan, inson hayoti va sog'lig'iga ta'sir ko'rsatuvchi omillar bosqichma-bosqich murakkablashib, miqdori ortib borgan. Shu bilan birga, bu omillarning zararli ta'siridan himoyalanish uchun tobora murakkab va qimmatbaho usul va vositalar talab etilmoqda. Bu esa,

o'z navbatida, salbiy omillarning inson sog'ligi va mehnat qobiliyatiga salbiy ta'sirining oldini olish yoki bu ta'sirni kamaytirish uchun eng samarali vositalarni topishga qaratilgan ilmiy tadqiqotlar olib borish zaruratini tug'dirmoqda.

Zamonaviy ishlab chiqarishlarga bir korxonaning o'zida fizikaviy-kimyoviy xususiyatlari bo'yicha juda murakkab bo'lgan turli texnologiyalarni qo'llash xosdir. Bugungi ishlab chiqarishda texnologiyalar, jihozlarni tez-tez almashtirish, yangi jarayon hamda materiallarni joriy etish odatiy holga aylangan. Ammo, ko'pincha ishlab chiqarishdagi ana shu o'zgarishlarning xodimlarga salbiy ta'siri yetarli darajada o'rganilmagan bo'ladi. Qator korxonalarda juda zaharli, tez yonuvchan moddalar, turli nurlar chiqaradigan materiallar ishlatiladi, texnologik jarayonlar shovqin darajasini nihoyatda oshirib yuboradi, vibratsiya, ultra va infratovushlar, mikroiqlimning noqulayligi, chang va gaz me'yordan ortiqcha bo'lishi hamda boshqa salbiy holatlar kuzatiladi. Bu esa xodimga jarohat yetkazadi, uning turli kasalliklarga chalinishi ehtimolini oshiradi.

2.2. Mehnat resurslarini 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 chalinganlikdir. 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 pullik shakli). Sug'urtaning quyidagi 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) hamjihatlik 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 kasb guruhiga 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 layoqatsizligi, ishsizligi, daromad manbayi mavjud bo'lmaganligi sababli mustaqil ravishda o'zini moddiy ta'minlay olmagan shaxslarga davlat tomonidan beriladigan ijtimoiy yordam hisoblanadi. Bu yordam turining hajmi shaxsning o'tmishdagi 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 – bu kam ta'minlangan aholi guruhlariga davlatning ijtimoiy-alimentli shartnomasiz yordam ko'rsatish munosabatlari (bolalikdan nogiron, erta nogiron bo'lgan, 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 himoya ushbu institutining moliyaviy manbayi sifatida hududiy va munitsipal budjetlar olinadi, ular umumiy soliq tizimi va maxsus maqsadda yig'iladigan soliq hisobidan shakllanadi.

2. Davlat ijtimoiy ta'minoti. Ushbu himoya shaklida avvaldan ma'lum to'lovlar bajarilgan yoki yo'qligi, 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 — 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'ul bo'lish, hamjihatlikning omillariga asoslangan sug'urta to'lovlari (badallari) hisoblanadi. Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarni sug'urtalash tizimlari bundan istisno, ular faqat 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 huquq paydo qiladi. Masalan, pensiya ta'minoti huquqi, sug'urtalanuvchi o'z ish joyini o'zgartirgan holda sug'urta bo'yicha qo'lga kiritgan huquqlari saqlanib qoladi.

5. Fuqarolarning shaxsiy (xususiy) sug'urtasi. Sug'urtaning bu turi shartnoma asosida tuziladi va shu bois uning doiralari hamda

amal qilinish davrlari, ma'lum jismoniy shaxslarning moliyaviy imkoniyatlari, xatar turlari bilan cheklangan bo'ladi. Ushbu shakl uchun sug'urta shartnoma mavjudligi, fuqarolarning o'zi uchun mas'ulligi 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%, YIMning 15—25% to'g'ri keladi. Nobudjet ijtimoiy jamg'armalar salmog'iga ijtimoiy himoya xarajatlarining 45%, YIMning 8,0% to'g'ri keladi.

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

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 haqi 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 yechishga 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

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi institutlarning taqqoslama tavsiflari

Ijtimoiy himoya institutlari - ning 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 shaxslarga	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'lovlarini 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 javobgarligi	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'uliyatliligi, to'lov pullari va beriladigan mablag'lar ekvivalentligiga to'laligicha rioya qilishni

2.1-jadvalning davomi

1	2	3	4	5	6
Moliyaviy manbalar	Soliqlar yordamida shakllanadigan budjet manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan budjet 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 budjetining moliyaviy mablag'larini baholash, pensionerlar, pensiya miqdorini aniqlash	Mehnatga layoqatliligini yo'qotish, keksalik, kasallik, boquvchisidan judo bo'lish tufayli ish haqidan mahrum bo'lish, ijtimoiy xavf-xatar turlarini baholash	Kasb xatari tufayli mehnatga layoqatliligini yo'qotish munosabati bilan yoki nafaqa-xo'rlarning pensiya yoshiga yetish davri bilan bog'liq holda ish haqini yo'qotish xavfiga baho berish	Individual kasallanish xatariga baho berish, mehnatga layoqatliligini yo'qotish
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 33—55 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

1	2	3	4	5	6
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	Korxonalarning 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 hajmini 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 korxonalarning moliyaviy imkoniyatlari cheklanganligi	Taqsimlanish fuqarolarning moliyaviy imkoniyatlari bilan cheklangan, o'rtacha va yuqori daromadga ega tabaqalar tomonidan foydalaniladi

Majburiy ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy yordam tavsiflarining mutanosibligi *2.2-jadval*

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 badallardan 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 berilishda 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 (oila kattaligi, majburiy to'lovlar)
To'lov va nafaqalar miqdori shaxs kimligi (boquvchisini yo'qotgan, nogiron va boshq.) 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, to'laligicha ish beruvchi tomonidan moliyalanadi	Ijtimoiy yordamning farovon turmush tarzi bilan umumiy jihatlari mavjud, biroq ijtimoiy yordam nochorlikning keskin shakllari va ijtimoiy kamsitilishga yo'l qo'ymaslik muammosini hal etishga qaratilgan

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 boshqalar. Bunda ijtimoiy himoya milliy tizimlarining evolutsion 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 guruhlarga ajratishni taklif qilgan:

— **liberal.** Ijtimoiy yordam ko'rsatilishidagi mezon – muhtojlik darajasini aniqlash, davlatning ijtimoiy himoyani erkin bozordan ajratish, 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 majburiyatlarni 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 xarajatlarni taqdim etish, yordamni tenglashtirishga intilish bilan tavsiflanadi. Ijtimoiy himoya bu turining 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 tasniflashni ijtimoiy himoya dasturlarini rivojlantirish nuqtayi nazaridan ishlab chiqqan:

— neokonservativ tizim (AQSH, Angliya, Kanada);

— ijtimoiy-demokratik tizim (Shvetsiya, Daniya, Shveysariya, Luksemburg);

— 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.

2.3. Minimal ijtimoiy standartlar va me'yorlar

Minimal ijtimoiy standartlar — davlat qonunlari va hukumat qarorlari asosida muayyan davrga nisbatan ijtimoiy kafolatlarning minimal darajasidir. Ular ijtimoiy me'yorlar va insonning moddiy ne'matlar, umumfoydalanish va bepul xizmatlarga bo'lgan ehtiyojini aks ettiradi, iste'molning tegishli darajasini kafolatlaydi va u shu maqsadlarga qaratilgan budjet xarajatlarining majburiy minimumini belgilash uchun mo'ljallangan.

Shuningdek, ijtimoiy standartlar tizimi davlat tomonidan tarkibiga ko'ra xilma-xil bo'lgan ijtimoiy sohaning me'yoriy-huquqiy mexanizmini yaratishga yo'naltirilgan bo'lib, u davlat budjeti hisobidan ijtimoiy xarajatlarni ko'paytirish asosida fuqarolarga asosiy ijtimoiy kafolatlarni ta'minlash maqsadiga qaratilgan. Hozirgi paytda turli darajalardagi budjetlarni shakllantirishda bir qator ko'rsatkichlar bo'yicha ijtimoiy me'yorlardan foydalaniladi. Ularning qonunlar yoki boshqa huquqiy hujjatlar bilan belgilab qo'yilgan asosiy qismi mehnat, unga haq to'lash, bandlik va ijtimoiy ta'minot borasidagi minimal davlat kafolatlarini belgilab beradi. Shu bilan birga, ko'p hollarda ushbu me'yorlar inflatsiya sur'ati va mavjud moliyaviy imkoniyatlarga ko'ra belgilanadi. Mahalliy hokimiyat organlari hududiy xususiyatlardan va mavjud moliyaviy resurslardan kelib chiqqan holda ijtimoiy me'yorlarga tuzatishlar kiritishlari mumkin.

Tirikchilik uchun zarur minimumdan tashqari, insonning asosiy ehtiyojlarini qondirishning minimal zaruriy darajasini ta'minlovchi

minimal standartlar ham mavjud bo'lib, ular qonun orqali belgilanadigan turarjoy bilan ta'minlanganlik, sog'liqni saqlash va ta'lim, madaniyat, mehnat sharoiti va muhofazasi, atrof-muhit holati me'yorlaridir.

Konstitutsiyada har bir fuqaroning turarjoyga bo'lgan huquqi ko'zda tutilgan. Davlat hokimiyati organlari va mahalliy hokimiyat organlari qonunchilikka muvofiq turarjoy qurilishini rag'batlantirishi va turarjoy huquqini amalga oshirish uchun shart-sharoit yaratishi zarur. Kam ta'minlangan kishilar va turarjoyga muhtoj boshqa odamlarga qonunchilikda ko'zda tutilgan me'yorlar asosida davlat uy-joy fondi hisobidan uy-joy beriladi.

Uy-joy bilan ta'minlanganlikning me'yori sifatida islohotlargacha bo'lgan davrda davlat tomonidan aholiga jamoatchilik turarjoy fondidan uy-joy berishda asos hisoblangan tegishli turarjoy sanitariya me'yori qabul qilingan. Sobiq Ittifoqda uy-joy sanitariya me'yori bir kishiga 9 kv.m hisoblangan, tadqiqotlar natijalariga ko'ra, bu miqdor insonning fiziologik funksiyalari normal kechishi uchun yetarli bo'lgan. Bunda insonga nisbatan havo kubi asos qilib olingan. Jahon fani va amaliyoti shuni ko'rsatdiki, insonga zarur havoning eng quyi chegarasi 25—30 kv.m ni tashkil etadi, uy-joyning minimal balandligi 2,8 kv.m bo'lgani holda bir insonga 8,93 kv.m to'g'ri keladi. Aynan shundan kelib chiqqan holda 9 kv.m (minimal) belgilangan. Kelgusida bu me'yor yanada ko'paytirilishi, ayni paytda mahalliy tabiiy-iqlim sharoitlariga ko'ra moslashtirilishi kerak.

Sog'liqni saqlash sohasida aholining tibbiy yordamga va tibbiy xizmatlarga bo'lgan ehtiyojini qondirishning minimal darajasini baholash uchun shifokorlar, bemor o'rinlari, poliklinika va ambulatoriya muassasalari bilan ta'minlanganlik ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. 1996-yilda ijtimoiy sohada, xususan, tibbiy sohada amal qiluvchi ijtimoiy me'yorlar tasdiqlangan. Ular ijroiya hokimiyat organlari tomonidan moliyaviy va budjet rejalashtirishda foydalanish uchun tayyorlangan.

Sug'urta tibbiyoti va pullik tibbiyot xizmatlariga o'tish sharoitida mamlakat fuqarolariga davlat sog'liqni saqlash muassasalarida tegishli budjet mablag'lari, sug'urta badallari va boshqa tushumlar hisobidan qoplanadigan bepul tibbiy yordam kafolatlangan. Shu bilan birga, hozirgi kunda aholi sog'lig'ini saqlash va mustahkamlash bo'yicha davlat dasturlari moliyalanmoqda, tibbiyotning davlat va xususiy sektorlarini rivojlantirish choralari ko'rilmoqda, aholi salomatligini mustahkamlashga, jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirishga iqtisodiy va sanitariya-epidemiologik ko'maklashuvchi faoliyat rag'batlantirilmoqda.

Maorif sohasida davlat ta'lim muassasalarida maktabgacha ta'lim, asosiy umumiy ta'lim va o'rta kasb-hunar ta'limi kafolatlanadi. Bunda asosiy umumiy ma'lumotning majburiyligi belgilangan. Har bir fuqaro tanlov asosida davlat muassasasida oliy ta'lim olishga haqli. Bu ta'lim muassasalarida davlat ta'lim standartlari belgilanadi, ta'lim olish va mustaqil ta'lim olishning turli shakllari qo'llab-quvvatlanadi. Ta'lim muassasalari bilan ta'minlanganlik standartlari sifatida quyidagi ko'rsatkichlardan foydalaniladi: maktabgacha ta'lim muassasalaridagi o'rinlar soni, turli tipdagi umumta'lim maktablaridagi sinflarning to'ldirilishi darajasi va boshq.

Madaniyat sohasidagi ijtimoiy me'yorlarni belgilashga bo'lgan yondashuvlar ham shunga o'xshash. Bu yerda standartlar rolini shahar va qishloq joylarida ommaviy kutubxonalar, kinoteatrlar, madaniyat uylari tarmog'ini rivojlantirish va boshqalar bajaradi. Mehnatni va atrof-muhitni muhofaza qilish sohasida minimal davlat standartlari sifatida qonunchilik tomonidan belgilangan havo, suv va ish joyida fuqarolarning mehnatga layoqatiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi kimyoviy va boshqa birikmalarning yo'l qo'yiladigan konsentratsiyasi qabul qilingan. Ushbu maqsadda yuklarni ko'chirish, ularni ma'lum balandlikka ko'tarish me'yorlari va ishlab chiqarish muhitining yo'l qo'yiladigan boshqa og'irlik va zararlilik me'yorlaridan foydalaniladi.

Mehnat va ishlab chiqarish sharoitini yaxshilash sohasidagi qonunchilik mehnat yanada insoniy bo'lishi uchun profilaktik choralarni amalga oshirishga yo'naltirilgan. Bu o'rinda, eng avvalo, xodimlarning jismoniy va professional imkoniyatlariga maksimal darajada mos bo'lgan, xavfsizlik va sog'lom ishlab chiqarish muhiti talablariga mos shart-sharoitlarni yaratishga ko'maklashish ko'zda tutiladi. Ayni paytda, bu o'rinda mehnat qurollarini loyihalashtirish va mehnatni tashkil qilish bo'yicha ergonomik tamoyillar e'tiborga olinishi lozim. Tadqiqotlar va umumjahon tajribasini umumlashtirish asosida ushbu muammolar bo'yicha namunaviy yo'riqnomalar ishlab chiqilgan. Ular alohida sohaga (tog'-kon sanoati, o'rmon xo'jaligi, transport) yoki alohida xavf-xatar sohasiga (radiatsiya, shovqinlar, vibratsiya) taalluqlidir. Hozirgi kunda mehnat sharoiti va atrof-muhit sharoitining inson mehnati va mehnatga layoqatiga kelgusida ta'sir ko'rsatishi sohasidagi tadqiqotlarga jiddiy e'tibor qaratilmoqda. Ushbu tadqiqotlar natijalari mehnatni muhofaza qilish sohasida ijtimoiy me'yorlarni ishlab chiqishda qo'llaniladi.

Aholi ish bilan bandligining kafolatlari va me'yorlarini yaratish muhim iqtisodiy ahamiyatga ega, chunki mehnat bozoridagi holat har

doim ham barqaror xarakterga ega bo'lmaydi. Fanda ishsizlikning minimal chegarasi ishlab chiqilmagan. Shu munosabat bilan aytish mumkinki, hozirgacha bandlik sohasida minimal standartlar mavjud emas. Shu bilan birga, mehnat bozoridagi holat murakkabligini va uning aholi turmush darajasiga ta'sirini baholash mushkul.

Turmush darajasi sohasida qonunchilik orqali belgilangan ijtimoiy standartlarga tayangan holda davlat hududiy boshqaruv organlari nomidan aholini ijtimoiy muhofaza qilish choralarini ishlab chiqadi, nafaqa, yordam puli, imtiyozlar va badal to'lash shaklidagi ijtimoiy yordam olish huquqini tartibga soluvchi zarur qonunchilik qarorlarini qabul qiladi.

Bugungi kunda qaror topgan ijtimoiy me'yorlar va standartlar tizimi yetarlicha tizimlashtirilmagan. Chunki, ularda eng zarur hayotiy ehtiyojlar va muammolarni hal qilish bilan bog'liq bo'lgan turmushning ustuvor ko'rsatkichlari ajratib ko'rsatilmagan. Belgilangan ijtimoiy me'yorlar va standartlar sifat tavsifiga ega emas, ularning miqdor kattaligi esa, odatda, yetarli darajada asoslanmagan, chunki me'yorlar asosida moddiy ne'matlar va xizmatlar iste'molining muayyan standartini qo'llab-quvvatlash ko'zda tutilmagan. Buning oqibatida davlat kafolatlari darajasining barqarorligi har doim ham ta'minlanmaydi, chunki me'yorlar mavjud tovarlar va xizmatlarning qiymatini arzonlashtirgan holatlar kam uchraydi. Ijtimoiy me'yorlash sohasidagi salbiy, oxirigacha yechilmagan muammolarning yengib o'tilishi mavjud tizimni takomillashtirishning eng muhim vazifalaridan biridir.

Nazorat savollari

1. Ijtimoiy siyosat deganda nimani tushunasiz?
2. Ijtimoiy siyosatning asosiy yo'nalishlarini aytib bering.
3. Mehnat resurslarini muhofaza qilishning tashkiliy mexanizmi nimalardan iborat?
4. Mehnat resurslarini muhofaza qilishning iqtisodiy mexanizmi nimalardan iborat?
5. Mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilishda davlatning o'rnini tushuntirib bering.
6. Mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi institutlarni sanab bering.
7. Mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi davlat va nodavlat jamg'armalari faoliyati nimalardan iborat?
8. Minimal ijtimoiy standartlar deganda nimani tushunasiz?

3-bob. XODIMLARNI IJTIMOIY MUHOFAZA QILISH MEXANIZMLARI

3.1. 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 osoyishtalik darajasi, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning barqarorligi va dinamikasi bilan bog'liq.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mezoni bir qator tabiiy va ijtimoiy fanlar ilmiy iste'moliga kirgan atama hisoblanadi. Mehnat iqtisodiyoti uni xodim va uning oila a'zolarining 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 Tashkiloti 117-sonli 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 bunga oziq-ovqat, kiyim-kechak, turarjoy, 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[1].

Yollanib ishlaydigan ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki uning mehnatiga talab kamayishi sababli mehnatga layoqatliligini

---

[1] МОТ: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. — Женева: МБТ, 1991.

yo'qotsa (vaqtinchalik yoki muntazam ravishda) unda moddiy ta'minlanish muammosi yuzaga keladi. Shu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo'jalik va ijtimoiy hayotining tarkibiy qismiga aylangan, uning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va ishchi kuchi 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, turarjoy va undagi qulayliklar.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning obyektiv 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 korxona (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 korxona (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 – bu alohida inson, oila, ijtimoiy guruhlar holatining amaliy darajasi (obyektiv va subyektiv 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 obyektiv 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 himoyalanuvchi shaxslar doirasi, ijtimoiy kafolatlar miqdori, ijtimoiy subyektlar (bajaruvchi va buyurtmachi)ning huquqiy munosabatlari, davlat va maxsus muassasalar sug'urta va ijtimoiy yordamini aniqlanishini nazarda tutadi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimida quyidagi tarkibiy qismlar ajratiladi:

— ijtimoiy muhofaza subyektlari – 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'unlashuvidagi 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 boshqalar.

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 obyektini aniqlash mumkin.

«Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish» mezonining predmeti – xodimlar va ular oilalarining hayot darajasini, eng avvalo, xodim oilasining mehnat va ijtimoiy maqomini pasaytiruvchi omillardan himoyalashga oid davlat, jamoat tashkilotlari, ijtimoiy subyektlarning (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 holatdagi o'zgarishlar ro'y berishi. 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 obyektivligini aks ettiradi, ya'ni xodimlar va ularning oilalarining ijtimoiy holatiga taalluqlidir.

Ushbu yo'sinda xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning obyekti 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 manfaatlarini inobatga olib, ijtimoiy himoya sohasida o'zaro kelishuvga erishish uchun bir qator mos ravishdagi uslub va mexanizmlar: muzokara, mehnat shartnomasi, me'yoriy-huquqiy tartib hujjatlardan foydalanish zarur. Ijtimoiy himoyaning umume'tirof etilgan me'yorlarini mustahkamlovchi asosiy mexanizmlardan biri — bu 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 hujjatlar asosiy holatlarining tahlili natijasida mamlakatimiz uchun quyidagi xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishga ta'sir etuvchi omillarning muhimligi aniqlandi:

— jamiyat va davlatning shaxsga bo'lgan insoniy munosabati, 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 layoqatliligi 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, mehnatga, ishga layoqatlilikni asrash huquqi, ijtimoiy ta'minotga, nafaqa olishga bo'lgan huquqlar, ishlab chiqarishda

jarohatlangan, kasallangan xodimlarning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiya bilan ta'minlanishi;

— ishchilarni ijtimoiy va kasbiy xavf-xatardan himoya qilishning umumiy va shartliligi; ularning ijtimoiy himoyalanish huquqini ta'minlash, bu hol xalqaro me'yorlar, shu jumladan XMTning 67-, 118-, 158-sonli 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 subyektlarining (davlat, tadbirkorlar, ijtimoiy sug'urta shirkatlari, kasaba uyushmalari) himoya tizim va shakllarini shakllantirish hamda takomillashtirishda manfaatdorligi;

— xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishda ishtirok etuvchi barcha subyektlarning hamjihatliligi; 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 salomatligini, mehnatga layoqatliligini asrash, kasb tanlash, ma'lum kasbiy va ijtimoiy xatarli ish joyini tanlashda ishchilarning shaxsiy javobgarligi;

— ijtimoiy himoya usullarining ko'p darajadaligi va turli manzilga ega ekanligi — barcha xodimlar uchun bo'lgan davlat kafolatlaridan boshlab to alohida toifa va kasbiy guruhlarga taalluqli tor yo'nalishlardagi choralargacha, ushbu hol himoyalanuvchilarga differensiyali yondashuv, ya'ni turli ko'rinish va shakllarda bo'lgan himoyani qo'llash imkonini beradi;

— ijtimoiy himoyaning ko'p subyektliligi — ijtimoiy himoya subyekti 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 obyektlari sifatida (professional) kasbiy yo'nalish ishchilari olinadi; ularga ish haqi to'lash, sharoitlar

yaratish, kasbga tayyorlash, tibbiy xizmat ko'rsatish, mehnatga layoqatliligini yo'qotganda kompensatsiya to'lash, reabilitatsiya ishlarini yo'lga qo'yish lozim.

Yuqorida keltirilgan xodimlarni himoyalashga doir omil va tavsiflarga ko'ra ijtimoiy himoyani quyidagicha ta'riflash mumkin: ijtimoiy himoya – bu 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 mexanizmi, 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 layoqatliligini 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.

3.2. 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:

— 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 subyektlar 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 sohaga 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 rolni ularning 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 (3.1-jadval):

3.1-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 konvensiya 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, 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, subyektlari, 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 3.2-jadvalda berilgan.

3.2-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 himoyalanish 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 jarohatlanganlarni tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiyasini 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 (3.1-rasm):

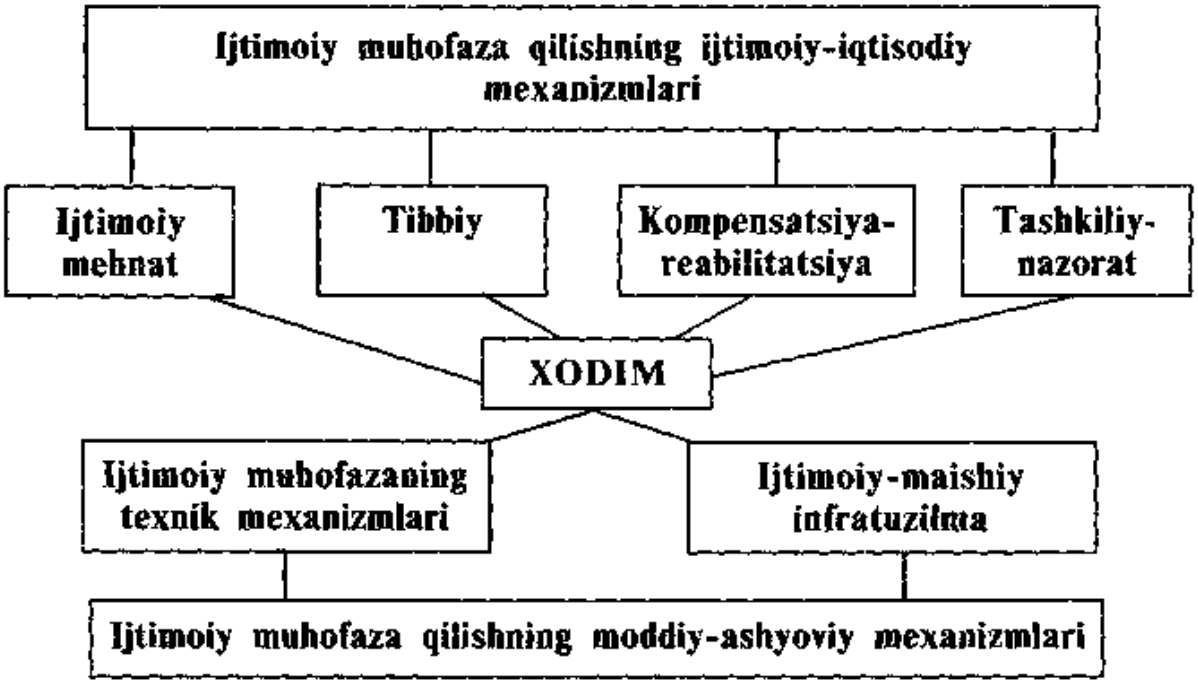
1. Ijtimoiy mehnat munosabatlari – ijtimoiy kafolatlar:

— 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;

— moddiy jihatdan ta'minlovchi kafolatlangan eng kam ish haqi miqdori, mehnatga haq to'lashning tarif setkalari, tashkilot hisobidan ta'tillar, mehnat layoqatini 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 tayyorgarligi tizimining mavjudligi, ayniqsa, kasb xatari yuqori bo'lgan ishlab chiqarish va kasblarda.



3.1-rasm. **Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmlari.**

2. Tibbiy:

— dastlabki va davriy tibbiy ko'riklardan o'tkazish, birinchi tibbiy yordamni tashkil etish;

— ishlab chiqarishda jarohatlangan xodimlarni davolash, mehnat layoqatining yo'qotilganini (shu jumladan ishlab chiqarishda jarohatlanish va kasb kasalligi sababli) aniqlash tizimi.

3. Kompensatsiya-reabilitatsion:

— ishlab chiqarishda mehnat layoqatini 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 himoyalanishining 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.

3.3. 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, 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 quyidagi **asosiy vazifalari** 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 boshq.);

— kambag'allikka qarshi, xodimlarning turmush darajasini yaxshilash, ijtimoiy ta'minotni rivojlantirish uchun kurash;

— mehnat shart-sharoitlarini 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 ishlashlarida 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-sonli Konvensiyalarida kishining ijtimoiy himoyalanish 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'urta majburiy va ixtiyoriy shakllarining birligi, teng huquqliligi va shakllarining turli-tumanligi. Ijtimoiy himoyaning zaruriy darajasi ta'minlanadi va ishlovchining imkoniyati uning himoyalanish darajasiga ta'sir ko'rsatadi;

— kishilarning sog'ligi 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'urta turli tizimining 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, zaruriy 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'rsatish 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 zaruriy 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'iga yoki ularning moddiy farovonligiga 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 guruhiga 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 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'lish, kamsitilishdan muhofaza qilish, kasaba uyushmalariga birlashish huquqi va boshqalarga 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 (3.3-jadval). Ijtimoiy muhofazani bunday guruhlashning dastlabki bosqichlarida uning yangi shakllarining vujudga kelishi, asosan, Birinchi jahon urushidan keyingi davrlarga to'g'ri keladi. Birinchi jahon urushining oqibatlari 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.

3.3-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	
6. Badallar va to'lovlar darajasi ko'pincha aniq shaxsning kimligiga (boquvchisiz, nogiron) yoki uning ish haqi miqdoriga to'g'ri bog'liq bo'ladi	5. Ijtimoiy yordam daromadlarni aniqlash natijalariga ko'ra beriladi va uning nisbatan oshib borishiga yo'naltiriladi
7. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan sug'urtalashni, 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); 25-sonli «Qishloq xo'jaligida ishlovchilarni sug'urtalash» (1927); 37-sonli «Sanoatda nogironlik holatlarida sug'urtalash»(1933); 39-sonli «Sanoatda boquvchisini yo'qotganlik holatlarida sug'urtalash»(1933); 40-sonli «Qishloq xo'jaligida boquv-

chisini yo'qotganlik holatlari bo'yicha sug'urtalash» (1933); 56-sonli «Dengizchilarni kasallik bo'yicha sug'urtalash» (1936).

1944-yilda XMTning yangi doktrinaga yo'naltirilgan ikkita muhim xalqaro Nizomni – «Daromadlarning ta'minoti to'g'risida»gi 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'iga yoki ularning moddiy ahvoliga 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 «Ijtimoiy ta'minotning minimal me'yorlari to'g'risida»gi 102-sonli Konvensiyada (1952) aniq namoyon bo'ladi. Unda ijtimoiy himoyaning asosiy shakllari, ijtimoiy himoya ko'rsatiladigan aholi toifalari va himoya choralarining 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), «Ijtimoiy ta'minot sohasidagi

teng huquqlilik to‘g‘risida»gi 118-sonli Konvensiya (1962), «Keksa xodimlar to‘g‘risida»gi 162-sonli Konvensiya (1980), «Ijtimoiy ta’minot sohasida huquqlarni saqlash to‘g‘risida»gi 167-sonli Konvensiya (1982), 167-sonli tavsiyanomalari (1983) va boshqalar 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-sharoitlarini, uni tashkil etish va muhofaza qilishni, ishlab chiqarish, xavfsizlik texnikasi hamda mehnat gigiyenasi sohalarini yaxshilashga, mehnatni insoniylashtirish va ishdan qoniqishni oshirishga, 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 mehnatni yanada insoniyroq 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-sonli Konvensiyalar, 31-, 97-, 112-, 156-, 164-sonli 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;

— xavfsizlik texnika va texnologiyasini 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 reabilitatsiya 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 jamoatchilik 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-sonli 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 tayyorgarlikni, 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 ta'minlaydi.

Tadbirkorlar va ishchilarning faol hamda mustaqil tashkilotlari mehnat shart-sharoitlari va ijtimoiy muhofazalashning boshqa barcha tarkibiy qismlarini yaxshilashda muhim rol o'ynaydi. 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 vakillarining (bir vaqtda va hamkorlikda) 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) 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 belgiladi. 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 sohadagi 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 umum tan olingan standartlarni rivojlantirayotganligidan dalolat beradi.

Nazorat savollari

1. «Xodim» tushunchasining ijtimoiy-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. Xodimlar ijtimoiy himoyasiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
6. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishda kasaba uyushmalarining o'rnini tushuntirib bering.
7. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish bilan qanday jamg'armalar shug'ullanadi?
8. Xalqaro Mehnat Tashkilotining asosiy faoliyati nimalardan iborat?

4-bob. ISHSIZLARNI IJTIMOIY MUHOFAZA QILISH TIZIMI

4.1. 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 beruvchiga 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, ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnatga layoqatli shaxslar ishsiz deb e'tirof etiladi[1].

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.

---

[1] O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligi bo'yicha me'yoriy-huquqiy hujjatlar to'plami. — T.: O'zbekiston, 2009. 31-b.

Birinchi holatning maqsadi o‘z aybiga bog‘liq bo‘lmagan holda ishdan bo‘shatilgan xodimning turmush darajasi keskin pasayishiga yo‘l qo‘ymaslik, unga o‘z mutaxassisligi bo‘yicha malakasiga mos ravishda ish haqi bilan ish topishi uchun imkoniyat yaratishdan iborat. Bu holda ishsizlik bo‘yicha nafaqa ilgarigi maoshi va ish stajini hisobga olgan holda belgilanadi.

Ikkinchi holatda esa, ehtiyojlik tekshirib yoki tekshirmasdan muayyan minimal turmush darajasini ta’minlashdir. Bunday ishsizlarga moddiy yordamni taqdim etish ijtimoiy ta’minot tizimi doirasida ko‘rsatiladi, davlat budjeti moliyaviy manba 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 maosh 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 ishiga 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 korxonalarning 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 joylashishga, kasbga tayyorlashga va qayta tayyorlashga, 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.

Ishidan 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 foizi (qaramog'ida bolalari va boshqa kishilar bo'lmaganlarga esa ellik foizi) 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 tayyorlashga va qayta tayyorlashga, 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 foiz nisbatida belgilanadi. Boshqa hollarda ishsizlik nafaqasi qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdoriga foiz nisbatida belgilanadi. Qaramog'ida o'n olti yoshga to'lmagan bolalari va boshqa kishilar bo'lgan ishsiz shaxslarga nafaqa miqdori o'n foizga oshiriladi.

Ish haqiga koeffitsientlar belgilangan joylarda yashovchi shaxslarga tayinlanadigan ishsizlik nafaqasi miqdorlari ularning shu joylarda yashagan davri uchun mazkur joyda noishlab chiqarish tarmoqlarining xodimlariga belgilangan koeffitsientni 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 foizi 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 foizi 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 foizi 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'armasidan yoki mahalliy budjetlardan ajratiladigan moddiy yordam ko'rsatilishi mumkin.

4.2. Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilishning xorijiy tajribalari

Bozor iqtisodiyotiga 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), Fransiya (1905), Norvegiya (1906), Daniya (1907), Buyuk Britaniya (1911), Gollandiya, Ispaniya, Italiya (1919), Germaniya (1921) kabi davlatlarda joriy etilgan.

Yana bir guruh mamlakatlar shu kabi tizimlarni 30-yillar va Ikkinchi jahon urushi yillarida joriy etgan, bular: AQSH (1934), Shvetsiya (1934), Kanada (1940), Meksika (1943), Yaponiya, Avstraliya va Urugvay (1944). Urushdan keyingi yillarda ishsizlik bo'yicha nafaqalarni Misr (1951), Nikaragua (1955), Braziliya (1965), Argentina (1969) 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-yilda, Bolgariyada esa 1989-yilda 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% hisobida to'laydi. Buyuk Britaniyada ishchilar — 2—10%, ish beruvchilar – 3—10%, Fransiyada mos ravishda 3,01—3,60% va 5,13—5,26%, Yaponiyada – 0,4% (sanoatda – 0,75%, mavsumiy ishlarda – 0,95%, qurilishda – 10,5%) ni 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%, Finlandiyada 47,5% ni 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 manbayi, 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 ilgarigi maosh asosida hisoblangan va taxminan ular miqdorining 60% ni tashkil etadigan ishsizlik bo'yicha sug'urtalash nafaqasidan iborat. Fransiyada ishsizlik bo'yicha nafaqalarni to'lashning ikki tizimi mavjud. Birinchisi — yollash bo'yicha ishchilar uchun ishsizlikka oid sug'urtalash tizimidir. Ikkinchisi — bahamjihatlik 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%). Nafaqa to'lanishining davomiyligi ish stajiga bog'liq: ishchida bir yildan 5 yilgacha staj 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'lovlarga 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 buzmagan bo'lsalar, unda ular nafaqa olishga da'vogarlik qilishlari mumkin.

Maoshni ishsizlik bo'yicha nafaqa bilan qoplash foizi mamlakatlar bo'yicha turlicha, masalan: Yaponiyada 60—80% (kam haq to'lanadigan xodimlar uchun yuqoriroq qoplash foizi nazarda tutilgan), Shvetsiyada — 75%, AQSHda — 50%, Germaniyada — 67% (bolalari yo'q xodimlar uchun 60%), Shveysariyada — 79,2% (qaramog'ida bo'lganlar bo'lsa). Sobiq sotsialistik mamlakatlarda maosh o'rnini qoplash miqdori

Bolgariyada – mamlakat bo'yicha o'rtacha ish haqining 60%, Vengriyada – ishsizlikning dastlabki yilida ishchi ish haqining 70% va ikkinchi yilda – 50%, Polshada – 36%, Chexiyada – birinchi uch oy ishsizlikda 60% va 50% keyingi uch oy mobaynida, Ruminiyada so'nggi 3 oy ishlash davomidagi ish haqining 50% 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% oshiriladi, 15 yil va undan yuqori stajga egalarga yana 5% oshiriladi) to'lanadi.

Aksariyat bozor iqtisodiyotiga asoslangan mamlakatlarda maoshni qoplashning maksimal foizi 60% ni 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 4—27 haftani tashkil etadi. Shetsiyada 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, Shvey-

suriya 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 davlatlaridagilarga o'xshash tizimlar mavjud. Masalan, Urugvayda ishsizlarga nafaqa ish haqining 50% miqdorida to'lanadi, qaramog'ida shaxslar bo'lgan ishsizlarga esa, 180 kun davomida yana qo'shimcha 20% to'lanadi. Venesuelada ishsizlik bo'yicha nafaqa ish haqining 60% 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 foiz (Chexiyada ishchilar — 0,4%, Ruminiya va Slovakiyada — 1%) to'laydilar. Ishsizlik bo'yicha nafaqalar to'lash fondlari ushbu mamlakatlarda deyarli ish beruvchilar tomonidan shakllantiriladi, chunki ular ishchilar ish haqi fondidan yuqori foiz ajratadilar: Bolgariya, Vengriya, Ruminiyada — 5%, Polsha, Slovakiya va Chexiyada — 3%. 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, Finlandiyada 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% 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%) oladi. Qaramog'ida shaxslar bo'lganlarga to'lovlarni amalga oshirish ham bazaviy nafaqa to'lash tizimi kabidir. Ispaniyada maksimal nafaqa 170% minimal professional ish haqiga teng, bolalar mavjudligida 220% ni tashkil etadi. Bolalar mavjudligida minimal nafaqa minimal ish haqiga teng, ular bo'lmaganda minimal ish haqining 75% ni tashkil qiladi. Norvegiyada nafaqa kunlik ish haqining 0,2% dan 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 savollari

1. «Ishsizlik» tushunchasiga ta'rif bering.
2. Ishsizlikning qanday turlarini bilasiz?
3. Davlat ishsiz shaxslarga nimalarni kafolatlaydi?
4. Ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish tizimi qachon shakllangan?
5. Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi nimalardan iborat?
6. Ishsizlik nafaqasini tayinlash shartlarini tushuntirib bering.
7. Ishsizlik nafaqasi qanday holatlarda to'xtatiladi?
8. Rivojlangan mamlakatlarda ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimining xususiyatlarini tushuntirib bering.

5-bob. MEHNAT RESURSLARIGA IJTIMOIY XIZMAT KO'RSATISH TIZIMI

5.1. Mehnat resurslariga ijtimoiy xizmat ko'rsatishning mohiyati va tamoyillari

Ijtimoiy xizmat ko'rsatish – ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, ijtimoiy-maishiy, ijtimoiy-tibbiy va moddiy yordam ko'rsatish, ijtimoiy moslashtirishni o'tkazish, og'ir hayotiy vaziyatga tushib qolgan fuqarolarni tiklash va qayta tiklash bo'yicha ijtimoiy xizmat faoliyatidir. Ijtimoiy xizmatning asosiy maqsadi turmush sharoitlarini inson yashashi uchun me'yoriy, yetarli bo'lishini ta'minlash, kasbiy faoliyat, kishilarga, ijtimoiy guruhlarga, shaxsiy va ijtimoiy qiyinchiliklarni qo'llab-quvvatlash, himoyalash va qayta moslashtirish vositasida bartaraf etishga ko'maklashish hisoblanadi. Bularga ijtimoiy siyosat vositasida erishiladi, u jamiyatda ijtimoiy munosabatlar tizimini yaratishni ko'zda tutadi, ishlab chiqarish va iqtisodiyotning tobora oshib borayotgan samaraliligini turli ijtimoiy guruhlarning obyektiv mavjud manafaatlarini tartibga solish va samaralilashtirishga asoslanadi. Quyidagilar **ijtimoiy xizmatlarning asosiy vazifasi** hisoblanadi:

— ijtimoiy va shaxsiy muammolarni, 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 jips 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 **ijtimoiy xizmat ko'rsatishning asosiy tamoyillari** hisoblanadi:

— manzillilik;

— adolat (inson qobiliyatlarini amalga oshirish uchun sharoitni ta'minlash);

— 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).

Ijtimoiy xizmatlarning integral tavsifiga ko'ra, unda iqtisodiy, huquqiy, tashkiliy, ma'muriy, psixologik, ijtimoiy-ruhiy, tibbiy-ijtimoiy, pedagogik usullardan foydalaniladi.

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 boshq.);

— 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 qarovisiz qolganlarga, qarovsiz, 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;

— nogironlarga, imkoniyati cheklangan shaxslarga, balog'atga yetmagan huquqbuzarlarga kasbiy, ijtimoiy, ruhiy qayta tiklanishda yordam ko'rsatish.

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.

Bugungi kunda jamiyatda kuzatilayotgan ijtimoiy hodisalardan kelib chiqib, 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 yangi ijtimoiy texnologiyalar qo'llanilmoqda. Ularga:

— «tez ijtimoiy xizmat»ni tashkillashtirish;

— kunduzgi ijtimoiy xizmat ko'rsatish markazlarini yaratish;

— harakat vositalari, xizmat ko'rsatish prokat punktlarini ochish.

Ijtimoiy xizmat ko'rsatish tadbirlariga yangi ijtimoiy texnologiyalarni joriy qilishning asosiy maqsadi muhtoj aholining huquqlarini himoya qilish, ularga xavfsiz shart-sharoitlarni yaratish, ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish orqali muhtoj aholining o'z-o'zini 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 o'z ichiga oladi:

— har bir ijtimoiy xizmatga muhtoj aholining holatiga individual yondashish;

— muhtoj aholining holatiga obyektiv baho berish;

— ularga sifatli ijtimoiy xizmat ko'rsatish.

Ijtimoiy ta'minot organlarining aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatish borasidagi faoliyatining muhim yo'nalishlaridan biri – idora va muassasalar, jamoat tashkilotlari, homiylar bilan ijtimoiy hamkorlik qilish hisoblanadi. Bu yo'nalishda izchillik bilan faoliyat ko'rsatishning maqsadi, birinchidan, turli xil idoralar va muassasalar, jamoat tashkilotlarining ijtimoiy sohadagi faolligini oshirish, ikkinchidan, bu chora-tadbirlarni muvofiqlashtirib borish, uchinchidan, ijtimoiy sohaga yo'naltirilayotgan budjet mablag'lariga qo'shimcha tarzda mablag'larni jalb qilish va bu orqali muhtoj aholiga ko'rsatilayotgan ijtimoiy himoya hamda ijtimoiy xizmat ko'rsatish choralarining ta'sirchanligini oshirishdir.

5.2. Mehnat resurslariga ko'rsatiladigan ijtimoiy xizmat turlari va ularning tasnifi

Ijtimoiy xizmatlar mulkchilik shaklidan qat'i nazar ijtimoiy xizmatlar ko'rsatuvchi muassasa va tashkilotlarning, shu jumladan yuridik shaxs maqomiga ega bo'lmagan holda aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatish bo'yicha tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi fuqarolarning faoliyatidir. Og'ir hayotiy vaziyatlarga tushib qolgan va shu bilan bog'liq holda ijtimoiy xizmatlar ko'rsatiluvchi fuqarolar ijtimoiy xizmat ko'rsatish to'g'risidagi qonunga muvofiq ijtimoiy xizmatlarning mijozi sifatida ko'riladi.

Og'ir hayotiy vaziyat – fuqaroning oddiy hayotiy faoliyatini izdan chiqaruvchi (nogironligi, yoshi keksayib qolishi munosabati bilan o'z-o'ziga xizmat ko'rsatish qobiliyatining yo'qotilishi, kasalligi, yetimligi, qarovsizligi, kam ta'minlanganligi, ishsizligi, muqim yashash joyining mavjud emasligi, oiladagi qattiqqo'l munosabat va janjallar, yolg'izligi va boshq.) vaziyatlar va ularni o'zi mustaqil tarzda hal qila olmasligi holatidir.

Ijtimoiy xizmatning asosiy turlariga quyidagilarni kiritish mumkin:

— moddiy yordam;

— uyda ijtimoiy xizmat ko'rsatish;
— statsionar muassasalarda ijtimoiy xizmat ko'rsatish;
— vaqtinchalik boshpana berish;
— ijtimoiy xizmat ko'rsatish muassasalarida kunduzgi xizmat ko'rsatishni tashkillashtirish;
— maslahat yordami;
— reabilitatsion xizmatlar.

Ijtimoiy xizmatlar tomonidan ijtimoiy xizmat ko'rsatish nafaqat bepul, balki pullik shakllarda ham amalga oshiriladi. Davlatning ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish tizimida bepul ijtimoiy xizmat ko'rsatish qonunlarda belgilangan asoslar bo'yicha amalga oshiriladi.

Bepul ijtimoiy xizmat ko'rsatish tartibi davlat hukumat organlari tomonidan belgilanadi.

Mulkchilik shaklidan qat'i nazar ijtimoiy xizmat ko'rsatish muassasalari qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:
— aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatishning kompleks markazlari;
— oila va bolalarga ijtimoiy yordam ko'rsatishning hududiy markazlari;
— ijtimoiy xizmat ko'rsatish markazlari;
— balog'atga yetmagan bolalar uchun ijtimoiy-reabilitatsion markazlar;
— ota-onalarining vasiyligisiz qolgan bolalarga yordam ko'rsatish markazlari;
— bolalar va o'smirlar uchun ijtimoiy yetimxonalar;
— aholiga psixologik-pedagogik yordam ko'rsatish markazlari;
— telefon orqali chaqirtiruv bo'yicha tezkor psixologik yordam markazlari;
— uyda ijtimoiy yordam ko'rsatish markazlari;
— kechasi qolish mumkin bo'lgan uylar;
— yolg'iz qariyalar uchun maxsus uylar;
— ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalari (nogironlar va qariyalar uchun internat-uylar, psixonevrologiya internatlari, aqli ojiz bolalar uchun bolalar internat-uylari, jismoniy nuqsonlari bor bolalar uchun bolalar internat-uylari);
— gerontologiya markazlari;
— ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatuvchi boshqa tashkilot va muassasalar.

O'zbekiston Respublikasida nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatishning dolzarb yo'nalishlaridan biri bo'lib hisoblanadi, u nogironlar va keksa yoshdagi

fuqarolarning ijtimoiy xizmatlarga bo'lgan ehtiyojini qondirish bo'yicha faoliyatni o'zida namoyon etadi.

Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish sohasidagi faoliyat quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

— inson huquqlariga rioya qilish;

— ijtimoiy xizmat ko'rsatish sohasida davlat kafolatini berish;

— nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar uchun ijtimoiy xizmatlarning barchaga barobarligi va berilishida teng imkoniyatlarni yaratish;

— ijtimoiy xizmatlar barcha turlarining izchilligini ta'minlash;

— ijtimoiy xizmat ko'rsatishni nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarning individual ehtiyojlariga yo'naltirish;

— ushbu toifadagi fuqarolar ijtimoiy ko'nikma hosil qilishi bo'yicha chora-tadbirlarga ustuvorlik berish;

— davlat hukumat organlari va muassasalarining, shu jumladan ijtimoiy xizmat ko'rsatish sohasida nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarning huquqlarini ta'minlash uchun mansabdor shaxslarning javobgarligini ta'minlash.

Davlat nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga ularning jinsi, irqi, millati, tili, kelib chiqishi, moddiy va mansabdorlik holati, yashash joyi, dinga munosabati, qarashlari, ijtimoiy uyushmalarga taalluqliligi va boshqa holatlardan qat'i nazar ijtimoiy xizmatlarni olishi imkoniyatlarini kafolatlaydi.

Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga davlatning kafolatlangan ijtimoiy xizmatlari ro'yxatiga kiritilgan asosiy hayotiy zarur ijtimoiy xizmatlarga bo'lgan ehtiyojlarini yetarli darajada ta'minlanishi uchun kerak bo'lgan imkoniyati ta'minlanadi.

Ijtimoiy xizmat olish huquqiga o'z-o'ziga xizmat ko'rsatish imkoniyatlarining cheklanishi va (yoki) harakatlanishining cheklanishi oqibatida o'zining asosiy hayotiy ehtiyojlarini mustaqil tarzda qondira olish imkoniyatini to'liq yoki qisman yo'qotilishi bilan bog'liq bo'lgan, doimiy tarzda yoki vaqtinchalik boshqa shaxslarning ko'magiga muhtoj bo'lgan nogironlar (shu jumladan nogiron bolalar) va keksa yoshdagi fuqarolar (55 yoshdan katta bo'lgan ayollar, 60 yoshdan katta bo'lgan erkaklar) ega.

Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari qaroriga muvofiq, ularning qaramog'ida bo'lgan muassasalarda yoki boshqa mulkchilik shaklidagi ijtimoiy xizmat ko'rsatish muassasalari bilan aholini ijtimoiy himoya qilish organlari o'rtasida tuzilgan shartnomalar bo'yicha amalga oshiriladi.

Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar ijtimoiy xizmatlarni olayotgan vaqtida quyidagi huquqlarga egadirlar:

— ijtimoiy xizmat ko'rsatish muassasalari xodimlari tomonidan ularga nisbatan hurmat va insoniy munosabat;

— O'zbekiston Respublikasi subyektlarining aholini ijtimoiy himoya qilish organlari tomonidan belgilangan tartibda muassasa va ijtimoiy xizmat ko'rsatish shaklini tanlash;

— o'zlarining huquqlari, majburiyatlari va ijtimoiy xizmat ko'rsatish shartlari haqida ma'lumot olishga;

— ijtimoiy xizmatga rozilik berish;

— ijtimoiy xizmatdan voz kechish;

— ijtimoiy xizmatni ko'rsatayotgan vaqtda ijtimoiy xizmat ko'rsatish muassasasining xodimiga ma'lum bo'lib qolgan shaxsiy tavsifdagi ma'lumotlarning maxfiyligi;

— o'z huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilish, shu jumladan sud tartibida ham.

Ijtimoiy xizmat nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarning ijtimoiy xizmatlarni olishdagi ixtiyoriy roziligi sharti bilan amalga oshiriladi. 14 yoshga yetmagan shaxslarga va qonunda belgilangan tartibda huquqiy muomalaga layoqatsiz deb tan olingan shaxslarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish uchun rozilik ularning qonuniy vakillari tomonidan beriladi.

Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarni ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasasiga joylashtirish ularning shaxsan yozgan arizalari asosida amalga oshiriladi va ularning imzosi bilan tasdiqlanadi, 14 yoshga yetmagan shaxslar va qonunda belgilangan tartibda huquqiy muomalaga layoqatsiz deb tan olingan shaxslarni joylashtirish esa, ularning qonuniy vakillarining yozma arizasi asosida amalga oshiriladi.

Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish quyidagi shakllarda amalga oshirilishi mumkin:

— uyda ijtimoiy xizmat ko'rsatish (xususan, ijtimoiy-tibbiy xizmat ko'rsatish bilan birga);

— ijtimoiy xizmat ko'rsatish muassasalarining bo'limlarida kunduzgi (tungi) yarimstatsionar ijtimoiy xizmat ko'rsatish;

— ijtimoiy xizmat ko'rsatish muassasalarida statsionar ijtimoiy xizmat ko'rsatish (internat-uylarda, pansionatlarda va nomlanishidan qat'i nazar ijtimoiy xizmat ko'rsatishning boshqa muassasalarida);

— tezkor ijtimoiy xizmat;

— ijtimoiy maslahat yordami.

Uyda ijtimoiy xizmat ko'rsatish ijtimoiy xizmat ko'rsatishning asosiy shakllaridan biri hisoblanib, u nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar ijtimoiy maqomini ushlab turish maqsadida odatiy ijtimoiy muhitda maksimal darajada uzoqroq bo'lishini ta'minlashga, shu jumladan ularning qonuniy manfaatlari va huquqlarini himoya qilishga yo'naltirilgan.

Davlat tomonidan kafolatlangan ijtimoiy xizmatlarning ro'yxatida belgilangan uyda ijtimoiy xizmat ko'rsatish turlariga quyidagilar kiradi:

— oziqlanishni tashkillashtirish, shu jumladan oziq-ovqatni uyga yetkazib berish;

— dori-darmonlar, oziq-ovqatlar va eng zarur sanoat tovarlarini sotib olishda yordamlashish;

— tibbiy yordamni olishda ko'maklashish, shu jumladan tibbiyot muassasalariga kuzatib borish;

— gigiyena talablariga muvofiq yashash sharoitlarini ushlab turish;

— yuridik yordam va boshqa huquqiy xizmatlarni tashkillashtirishda ko'maklashish;

— diniy xizmatlarni tashkillashtirishda ko'maklashish;

— uydagi boshqa ijtimoiy xizmatlar.

Markaziy isitish tizimi va (yoki) suv ta'minoti bo'lmagan turarjoylarda istiqomat qiluvchi nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga xizmat ko'rsatishda uydagi ijtimoiy xizmatlar qatoriga, davlat tomonidan kafolatlangan ijtimoiy xizmat ko'rsatish ro'yxatida keltirilganidek, yonilg'i va (yoki) suv bilan ta'minlashga ko'maklashish ham kiritiladi.

Davlat tomonidan kafolatlangan ijtimoiy xizmat ko'rsatish ro'yxatida keltirilgan uyda ijtimoiy xizmatdan tashqari nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga to'liq yoki qisman to'lash shartlari bo'yicha qo'shimcha xizmatlar berilishi mumkin.

Uyda ijtimoiy-tibbiy xizmat ko'rsatish quyi bosqichlardagi psixik kasalliklardan (remissiya bosqichida), sildan (faol shaklidan tashqari), og'ir kasalliklardan (shu jumladan onkologik kasalliklar) aziyat chekadigan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga nisbatan amalga oshiriladi, bundan bakteriya yoki virus tashuvchi hisoblanadigan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar mustasno yoki ularda sog'liqni saqlashning maxsus muassasalarida davolanishi talab etiluvchi surunkali alkogolizm, infeksion karantin kasalliklari, silning faol shakllari, og'ir psixik kasalliklar, teri-tanosil va boshqa kasalliklar kuzatilsa ularga uyda ijtimoiy xizmatlar ko'rsatilishi rad etilishi mumkin.

Yarimstatsionar ijtimoiy xizmat ko'rsatish nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga ijtimoiy-maishiy, tibbiy va madaniy xizmat

ko‘rsatishni, ularning ovqatlanishi, dam olishi, qo‘lidan keladigan mehnat faoliyatida ishtirok etishini ta’minlash va faol hayot tarzi uchun qo‘llab-quvvatlashni tashkillashtirishni o‘z ichiga qamrab oladi. Yarimstatsionar ijtimoiy xizmat ko‘rsatish muassasalariga unga muhtoj bo‘lgan, o‘ziga o‘zi xizmat ko‘rsata olish va faol harakatlanish qobiliyatini saqlab qolgan, ushbu muassasalar tarkibiga kiritilishida hech qanday tibbiy qarshiliklar bo‘lmagan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar qabul qilinadi.

Yarimstatsionar ijtimoiy xizmat ko‘rsatish muassasasiga qabul qilish bo‘yicha qaror ijtimoiy xizmat ko‘rsatish muassasa rahbari tomonidan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarning shaxsan yozgan arizalari va ular sog‘lig‘ining holati haqida sog‘liqni saqlash muassasasining ma’lumoti asosida qabul qilinadi.

Yarimstatsionar ijtimoiy xizmat ko‘rsatish munitsipal ijtimoiy xizmat ko‘rsatish markazlari tomonidan yaratilgan yoki aholini ijtimoiy himoya qilish organlari tasarrufidagi kunduzgi (tungi) qabul qilish bo‘limlari tomonidan amalga oshiriladi.

Statsionar ijtimoiy xizmat ko‘rsatish qisman yoki to‘liq o‘ziga o‘zi xizmat ko‘rsatish imkoniyatini yo‘qotgan va sog‘lig‘i holati bo‘yicha boshqalarning kuzatuvi va doimiy qaramog‘iga muhtoj bo‘lgan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga turli yo‘nalishlardagi ijtimoiy-maishiy yordamni ko‘rsatishga yo‘naltirilgan.

Statsionar ijtimoiy xizmat ko‘rsatish o‘z ichiga nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga ularning yoshi va sog‘lig‘i holatiga xos hayot faoliyati sharoitlarini yaratish, tibbiy, ijtimoiy va davolash-mehnat qilish tavsifidagi reabilitatsion chora-tadbirlarni amalga oshirish, parvarishlash va tibbiy yordamni ta’minlash, ularning dam olishi va bo‘sh vaqtlarini maroqli o‘tkazilishini tashkillashtirish bo‘yicha chora-tadbirlarni qamrab oladi.

Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga statsionar ijtimoiy xizmat ko‘rsatish ularning yoshiga, sog‘lig‘i holatiga va ijtimoiy maqomiga muvofiq ixtisoslashgan ijtimoiy xizmat ko‘rsatishning statsionar muassasalari (bo‘limlari) tomonidan amalga oshiriladi.

Ijtimoiy xizmat ko‘rsatishning statsionar muassasalarida yashayotgan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar quyidagi huquqlarga egadirlar:

— ularga sanitar-gigiyenik talablarga javob beradigan yashash sharoitlari ta’minlanishi;

— ijtimoiy xizmat ko‘rsatish muassasalari tomonidan ko‘rsatiladigan parvarishlash, birlamchi tibbiy-sanitar va stomatologik yordam olish;

— ijtimoiy-tibbiy reabilitatsiya va ijtimoiy ko'nikma hosil qilish;

— tibbiy xulosa va mehnat tavsiyanomalariga muvofiq sog'ligi holatini, qiziqishlarini, istaklarini inobatga olgan holda davolash-mehnat jarayonida ixtiyoriy ishtirok etish;

— nogironlik guruhining o'zgarishi yoki uning o'rnatilishi uchun tibbiy ko'rsatmalar bo'yicha o'tkaziladigan tibbiy-ijtimoiy ekspertiza o'tkazilishi;

— ular oldiga advokat, notarius, qonuniy vakillar, ijtimoiy uyushmalar vakillari va dindorlar, shu jumladan qarindoshlari va boshqa shaxslar tomonidan erkin tashrif buyurishi;

— amaldagi qonunchilikda belgilangan tartibda bepul advokat yordamini olish;

— diniy marosimlarni o'tkazish uchun ularga xona berish, buning uchun boshqa turli diniy konfessiyadagi dindorlar manfaatlarini inobatga olgan holda, ichki tartib-qoidalarga qarama-qarshi bo'lmagan mos ravishdagi sharoitlarni yaratish;

— ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasasiga kelib tushgan vaqtdan boshlab 6 oy davomida davlat, munitsipal va ijtimoiy uy-joy fondlaridan ijara yoki yollash shartnomasi bo'yicha olingan turarjoylarini saqlab qolish, agar ushbu turarjoylarda ularning oila a'zolari yashash uchun qolgan vaziyatlarda esa, ularning ushbu muassasada bo'lishining barcha muddatida saqlab turish. Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar, ko'rsatilgan vaqt o'tishidan so'ng, ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalari xizmatlaridan voz kechsa, ularning joylashtirilishi bilan bog'liq holda ushbu muassasalarda bo'shab qolgan turarjoyga birlamchi navbatda turarjoy bilan ta'minlanish huquqiga egadirlar, agar ularga avvalgi egallagan turarjoyini qaytarib berishning imkoni bo'lmasa.

— nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarning fuqarolar huquqini himoya qilish bo'yicha ijtimoiy komissiyalarda ishtirok etishi, shu jumladan ijtimoiy xizmat ko'rsatish muassasalarida tashkil etilganlarida ham.

Ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalarida yashovchi nogiron bolalar, ularning jismoniy imkoniyatlari va aqliy imkoniyatlariga muvofiq holda, ta'lim va kasbiy ta'lim olish huquqlariga egadirlar. Ushbu huquqlar amaldagi qonunchilikda belgilangan tartibda ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalarida maxsus ta'lim muassasalarini va mehnatga o'qitish bo'yicha ustaxonalarni tashkillashtirish orqali ta'minlanadi.

Jismoniy kamchiliklarga ega bo'lgan nogiron bolalarni ruhiy kasalliklari bo'lgan bolalar yashashi uchun mo'ljallangan ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalariga joylashtirilishiga yo'l qo'yilmaydi.

Davlatning ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalarida yashovchi va maxsus tibbiy yordamga muhtoj bo'lgan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar davlat sog'liqni saqlash muassasalariga davolanish va tekshirish uchun yuboriladi.

Ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalarida yashovchi nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar jazolardan ozod bo'lish huquqiga egadirlar. Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarni jazolash maqsadida yoki ushbu ko'rsatilgan muassasalar xodimlariga qulaylik yaratish uchun dori vositalaridan, jismoniy ushlab turish vositalaridan foydalanishga, shu jumladan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarni yolg'izlatib qo'yishga yo'l qo'yilmaydi. Ko'rsatilgan me'yorlar buzilishida aybdor bo'lgan shaxslar qonunchilikda belgilangan tartibda intizomiy, ma'muriy va jinoiy javobgarlikka tortiladilar.

Ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalarida yashovchi nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar mehnat shartnomasi asosida ularning sog'lig'i imkon beradigan ishlarga olinishi mumkin. Mehnat shartnomasi asosida ishlaydigan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga davomiyligi 30 kalendar kunidan iborat to'lanadigan yillik mehnat ta'tili beriladi.

Ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalarida yashovchi nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar tibbiy tavsiyalarga muvofiq holda davolash-mehnat qilish faoliyatida ishtirok etishlari mumkin. Ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalarida yashovchi nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarni davolash-mehnat qilish faoliyatiga majburlashga yo'l qo'yilmaydi.

Ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalaridagi nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar ushbu ko'rsatilgan muassasalar xizmatlaridan voz kechish huquqiga ega, bundan qarindoshlari tomonidan yoki ularning qonuniy vakillari tomonidan qo'llab-quvvatlashi va parvarishlashidan mahrum bo'lgan fuqarolar va o'zlarining hayotiy ehtiyojlarini mustaqil holda qondira olmaydigan (o'ziga o'zi xizmat ko'rsatish va (yoki) faol harakatlanish imkoniyatiga ega bo'lmagan) yoki qonunda belgilangan tartibda layoqatsiz deb tan olingan fuqarolar mustasno.

Juda xavfli retsidivistlar va boshqa shaxslarni, ozodlikdan mahrum etish joylaridan ozod qilingan, amaldagi qonunchilikka muvofiq,

ma'muriy nazorat o'rnatilgan shaxslar qatoridan bo'lgan o'ziga o'zi xizmat ko'rsatish imkoniyatini to'liq yoki qisman yo'qotgan va doimiy tarzda boshqa shaxsning parvarishiga muhtoj bo'lgan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar, shu jumladan ijtimoiy tartibni buzganligi uchun muqaddam sudlangan yoki bir necha bor ma'muriy javobgarlikka tortilgan, daydilik va tilanchilik bilan shug'ullanuvchi, ichki ishlar organlari muassasalari tomonidan yuboriluvchi nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar tibbiy qarama-qarshiliklar bo'lmagan holda va ularning shaxsiy istagi bo'yicha hokimiyat organlari qarori asosida ijtimoiy xizmat ko'rsatishning maxsus statsionar muassasalariga joylashtiriladi.

Ijtimoiy xizmat ko'rsatishning statsionar muassasalarida yashovchi va ijtimoiy xizmat ko'rsatishning muassasalarida yashash tartibi to'g'risidagi Nizomni doimiy tarzda buzadigan nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar, ularning istagi bo'yicha va ko'rsatilgan muassasalar ma'muriyatining taqdimnomasi asosida sud qarori bo'yicha ijtimoiy xizmat ko'rsatishning maxsus statsionar muassasalariga o'tkazilishi mumkin.

Tezkor ijtimoiy xizmat ko'rsatish ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga juda muhtoj bo'lgan, nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga bir martalik tavsifdagi tezkor yordam berish maqsadlarida amaga oshiriladi.

Tezkor ijtimoiy xizmat ko'rsatish o'z ichiga quyidagi ijtimoiy xizmatlarni oladi:

— juda muhtoj bo'lganlarni bepul issiq ovqat yoki oziq-ovqat mahsulotlari to'plami bilan bir martalik ta'minlash;

— kiyim-kechak, poyabzal va boshqa eng muhim buyumlar bilan ta'minlash;

— bir martalik moddiy yordam berish;

— vaqtinchalik uy-joy olishiga ko'maklashish;

— xizmat ko'rsatilayotgan shaxslar huquqlarini himoya qilish maqsadida yuridik yordamni tashkillashtirish;

— psixologlar va dindorlarni tezkor tibbiy-psixologik yordam ko'rsatishga chaqirilishini va ushbu maqsadlar uchun qo'shimcha telefon raqamlari ajratilishini tashkillashtirish;

— boshqa tezkor ijtimoiy xizmatlar.

Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga ko'rsatiladigan **ijtimoiy maslahat yordami** ularning jamiyatda ko'nikib ketishlarini, ijtimoiy zo'riqishlarni susaytirish, oilada ijobiy munosabatlarni yaratish, shu jumladan oila, jamiyat va davlatning o'zaro ta'sirini ta'minlashga yo'naltirilgan.

Nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga ko'rsatiladigan ijtimoiy maslahat yordami ularni psixologik qo'llab-quvvatlash, shaxsiy muammolari yechilishida harakatlarini faollashtirishga yo'naltirilgan bo'lib, quyidagilarni nazarda tutadi:

— ijtimoiy maslahat yordamiga muhtoj bo'lgan shaxslarni aniqlash;

— turli shakldagi ijtimoiy-psixologik chetga chiqishlarni profilaktika qilish;

— nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar yashaydigan oilalar bilan ishlash, ular bo'sh vaqtining maroqli o'tishini tashkillashtirish;

— nogironlarni kasbiy yo'naltirish, ta'lim berish va ishga joylashishida maslahat yordamini berish;

— nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar muammolarini yechish uchun ijtimoiy uyushmalar va davlat muassasalari faoliyati koordinatsiyasini ta'minlash;

— ijtimoiy xizmat ko'rsatish organlari vakolati doirasida huquqiy yordam ko'rsatish;

— nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolar uchun ijobiy ijtimoiy muhitni yaratish va sog'lom o'zaro munosabatlarni shakllantirish bo'yicha boshqa chora-tadbirlarni amalga oshirish.

18 yoshgacha bo'lgan bolalar va o'smirlar qiyin hayotiy vaziyatlarga tushib qolishi mumkin, bunda ularga ijtimoiy xizmat ko'rsatish kerak bo'ladi. Bunday vaziyatlar qatoriga nogironlik, yetimlik, nazoratsizlik, qarovsizlik, oiladagi qattiqqo'l munosabat va boshqalar kiradi. Konkret vaziyatga bog'liq holda bolalar va o'smirlarga ijtimoiy yordam va xizmatni turli ijtimoiy xizmatlar va tashkilotlar ko'rsatadilar.

Yetim bolalar va ota-onalar qarovisiz qolib ketgan bolalarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish. *Yetim bolalar* ota-onasi yoki ulardan biri o'lib ketgan 18 yoshgacha bo'lgan shaxslardir; *ota-onalar qarovisiz qolib ketgan bolalar* — ota-onasining mavjud emasligi yoki ular ota-onalik huquqlarining olib tashlanganligi, ota-onalik huquqlari cheklanganligi, ota-onalarning bedarak yo'q bo'lib ketgan deb tan olinishi, ota-onalikka layoqatsizligi (qisman layoqatliligi), davolanish muassalarida ekanligi, ularning o'lgan deb e'lon qilinganligi, ozodlikdan mahrum etish muassasalarida jazo muddatini o'tayotganligi, jinoyatni sodir etishda ayblanayotgan va gumon qilinayotganlarni qamoqda ushlab turish muassasalarida ekanligi bilan bog'liq holdagi qarovsiz qolgan; bolalarni tarbiyalash yoki ularning huquq va manfaatlarini himoya qilishdan ota-onalarning bo'yin tovlashi, ota-onalar tomonidan bolalarni tarbiyalash, davolash muassasalari, aholini ijtimoiy muhofaza qilish

muassasalari va boshqa shunga o'xshash muassasalardan olib ketishini rad etish va boshqa hollarda esa qonun tomonidan belgilangan tartibda bolani ota-onasining qarovisiz qolib ketgan deb tan olinishi bilan bog'liq holdagi qarovsiz qolgan 18 yoshgacha bo'lgan bolalardir.

Yetim bolalar va ota-onalar qarovisiz qolib ketgan bolalar uchun quyidagi ta'lim muassasalari turlari yaratilgan:

— bolalar uyi (go'daklar (1,5 yoshdan 3 yoshgacha), maktabgacha, maktab yoshidagi bolalar uchun va aralash);

— yetim bolalar va ota-onalar qarovisiz qolib ketgan bolalar uchun bolalar uy-maktabi, maktab-internat;

— rivojlanishdan qolib ketgan yetim bolalar va ota-onalar qarovisiz qolib ketgan bolalar uchun maxsus (korreksion) bolalar uyi;

— rivojlanishdan qolib ketgan yetim bolalar va ota-onalar qarovisiz qolib ketgan bolalar uchun maxsus (korreksion) maktab-internat.

Ushbu muassasalarning asosiy vazifalari bo'lib quyidagilar hisoblanadi:

— uy sharoitlariga yaqinlashtirilgan, shaxsni aqliy, emotsional va jismoniy rivojlanishiga ko'mak beruvchi ijobiy sharoitlarni yaratish;

— tarbiyalanuvchilarning ijtimoiy ko'nikma hosil qilishi va tibbiy-psixologik-pedagogik reabilitatsiyasi, ijtimoiy himoyasini ta'minlash;

— ta'lim dasturlarini o'zlashtirish, davlat va jamiyat, shaxs manfaatlari uchun tarbiyalash va ta'lim berish;

— tarbiyalanuvchilarning sog'lig'ini saqlash va mustahkamlanishini ta'minlash.

Bu muassasalarga quyidagilar qabul qilinadi: yetim bolalar; sud qaroriga muvofiq ota-onalaridan tortib olingan bolalar; ota-onalari ota-onalik huquqidan mahrum etilgan, jazoga hukm etilgan, ona-onalikka layoqatsiz deb topilgan, uzoq muddatli davolanishda bo'lgan, shu jumladan ota-onalarining qayerdaligi noma'lum bo'lgan bolalar.

Bu muassasalarga vaqtinchalik yakka onalar (otalar)ning bolalari, shu jumladan ishsizlar, qochoqlar, majburiy tarzda ko'chganlarning bolalari, shu jumladan tabiiy ofatdan aziyat chekkan va doimiy yashash joyiga ega bo'lmagan shaxslarning bolalari bir yildan ko'p bo'lmagan muddatga qabul qilinishi mumkin.

Muassasa tarbiyalanuvchilari quyidagi huquqlarga ega:

— muassasada tekinga yashash va davlatning ta'lim standartlariga muvofiq holda umumiy ta'lim olish (umumiy boshlang'ich, asosiy umumiy, umumiy o'rta (to'liq) ta'lim);

— o'z huquq va manfaatlarini himoya qilish;
— insoniy sha'nini hurmat qilish, ma'lumot va vijdon erkinligi;
— emotsional-shaxsiy muomaladagi ehtiyojlarini qondirish;
— shaxsni tahqirlash, jismoniy va psixologik zo'ravonlikning barcha turlaridan himoyalanish;
— o'zining ijodiy qobiliyati va qiziqishlarini rivojlantirish;
— rivojlanishda muammolari bo'lganlarga ta'lim va korreksiya qilishda malakali yordamni olish;
— dam olish, bayram va ta'til kunlarida dam olish va bo'sh vaqtini maroqli o'tkazish.

Muassasada tarbiyalanuvchilarni ushlab turish va ta'lim berish to'liq davlat ta'minoti asosida amalga oshiriladi.

Nogiron bolalarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish. Organizm funksiyalarining buzilish darajasi va hayot faoliyatining cheklanishiga bog'liq holda nogironlar deb tan olingan shaxslarga nogironlik guruhi o'rnatiladi, 18 yoshgacha bo'lgan shaxslarga esa nogiron bola toifasi o'rnatiladi.

Ta'lim muassasalari aholini ijtimoiy himoya qilish organlari va sog'liqni saqlash organlari bilan birgalikda nogiron bolalarga maktabgacha, maktabdan tashqari tarbiya va ta'lim berilishini, nogironni reabilitatsiya qilishning individual dasturiga muvofiq holda nogironlarga umumiy o'rta ta'lim, o'rta maxsus kasbiy ta'lim va oliy kasbiy ta'lim berilishini ta'minlaydilar.

Maktab yoshigacha bo'lgan nogiron bolalarga zaruriy reabilitatsion chora-tadbirlar ko'rsatiladi va umumiy turdagi maktabgacha bolalar muassasalarida ularning yashashi uchun sharoitlar yaratiladi. Sog'lig'i umumiy turdagi maktabgacha bolalar muassasalarida yashashiga yo'l qo'ymaydigan nogiron bolalar uchun maxsus maktabgacha muassasalar yaratiladi. Umumiy yoki maxsus maktabgacha va umumta'lim muassasalarida nogiron bolani tarbiyalash va ta'lim berishning imkoni bo'lmasa ta'limni boshqarish organlari va ta'lim muassasalari nogiron bolaning ota-onasining ruxsati bilan to'liq umumta'lim yoki individual dastur asosida ularni uyida o'qitilishini ta'minlaydi.

Nogiron bolani uyda o'qitilishini tashkillashtirish uchun davolash-profilaktika muassasining xulosasi asos bo'lib xizmat qiladi. Umumiy ta'lim dasturlarini amalga oshiruvchi ta'lim muassasasi nogiron bolaga uyda ta'lim berishni, odatda, yashash joyiga eng yaqin bo'lgan muassasa orqali amalga oshiradi.

Uyda ta'lim olayotgan nogiron bolaga ta'lim muassasasi quyidagilarni ta'minlaydi:

— o‘qitish davri davomida ta’lim muassasasi kutubxonasida mavjud bo‘lgan bepul darsliklar, o‘quv, ma’lumotnoma va boshqa adabiyotlar berilishini;

— pedagogik xodimlar qatoridan mutaxassislar bilan ta’minlaydi, umumta’lim dasturlarini o‘zlashtirish uchun kerakli uslubiy va maslahat yordamini beradi;

— oraliq va yakuniy attestatsiyani amalga oshiradi;

— yakuniy attestatsiyadan o‘tganlarga mos ravishdagi ta’lim haqida davlat namunasidagi hujjatni beradi.

Davlat akkreditatsiyasiga ega va umumta’lim dasturlarini amalga oshiruvchi nodavlat ta’lim muassasasida nogiron bolaning tarbiyalanishi va o‘qitilishiga faqatgina unda tarbiyalash va o‘qitish uchun maxsus ta’lim sharoitlarining mavjudligi, xususan, nogironlarni reabilitatsiya qilishning individual dasturini inobatga olgan holda ishlab chiqilgan maxsus ta’lim dasturlari, korreksion usullari, texnik vositalari, hayotiy faoliyat muhiti, maxsus tayyorgarlikka ega pedagoglarning mavjudligi, shu jumladan ularsiz nogiron bolalarni umumta’lim dasturlarini o‘zlashtirishi mumkin bo‘lmagan (qiyin bo‘lgan) tibbiy xizmat ko‘rsatish, ijtimoiy va boshqa sharoitlar bo‘lgani holidagina yo‘l qo‘yiladi.

Ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj, balog‘atga yetmaganlarga ijtimoiy xizmat ko‘rsatish. Ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj, balog‘atga yetmaganlar safiga nazoratsiz, qarovsiz bo‘lgan yoki ijtimoiy xavfli vaziyatga tushib qolgan 3 yoshdan 18 yoshgacha bo‘lgan balog‘atga yetmagan bolalar kiradi. *Nazoratsiz bola* — bu ota-onalari yoki boshqa qonuniy vakillari yoki mansabdor shaxslar tomonidan uni boqish va (yoki) o‘qitish, tarbiyalash bo‘yicha majburiyatlarning bajarilmasligi yoki yetarli darajada bajarilmasligi oqibatida xulq-atvori nazoratga olinmagan balog‘atga yetmagan shaxsdir; *qarovsiz bola* — bu turar-joyga va (yoki) borar joyga ega bo‘lmagan nazoratsiz bola; *ijtimoiy xavfli vaziyatga tushib qolgan balog‘atga yetmagan bola* — bu nazoratsizligi yoki qarovsizligi oqibatida uning hayoti yoki sog‘ligi uchun uni boqish va tarbiyalash talablariga javob bermaydigan holatga tushib qolgan yoki tartibbuzarlik yoxud jamiyatga qarshi xatti-harakatlarni amalga oshirib yurgan shaxsdir.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasi organlari o‘z vakolatlari doirasida quyidagilarni amalga oshiradi:

— balog‘atga yetmagan bolalarning nazoratsizligini profilaktika qilish bo‘yicha chora-tadbirlarni amalga oshiradi, nazoratsiz va qarovsiz balog‘atga yetmagan bolalarga nisbatan, balog‘atga yetmagan bolani

tarbiyalash, boqish bo'yicha va (yoki) ularning xulq-atvoriga salbiy ta'sir o'tkazayotgan yoki ular bilan shafqatsizlarcha munosabatda bo'layotgan, o'z majburiyatlarini bajarmayotgan ularning ota-onalari yoki boshqa qonuniy vakillariga nisbatan individual profilatika ishlarini tashkillashtiradi;

— ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj balog'atga yetmagan bolalar uchun tashkil etilgan maxsus muassasalar faoliyatini, balog'atga yetmagan bolalar va ularning oilalariga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatayotgan boshqa muassasalar va xizmatlar faoliyatini nazorat qiladi, shu jumladan aytib o'tilgan muassasalar tarmog'ini rivojlantirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshiradi;

— balog'atga yetmagan bolalar va ularning oilalariga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatayotgan muassasalar va xizmatlar faoliyatiga ijtimoiy reabilitatsiya qilishning zamonaviy texnologiyalari va usullarini kiritadi.

Ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish muassasalari tarkibiga kiruvchi bolalar va oilaga ijtimoiy yordam ko'rsatishning hududiy markazlari, aholiga psixologik-pedagogik yordam ko'rsatish markazlari, tezkor psixologik yordam ko'rsatish markazlari va boshqa ijtimoiy xizmat ko'rsatish muassasalari, ushbu muassasalarning nizomlariga muvofiq quyidagilarni amalga oshiradilar:

— balog'atga yetmagan bolalar, ularning ota-onalari yoki boshqa qonuniy vakillari iltimoslari yoki balog'atga yetmagan bolalar huquqbuzarligini va nazoratsizligini profilaktika qilish tizimi muassasalari va organlarining mansabdor shaxslari tashabbusi asosida ijtimoiy xavfli vaziyatda yoki boshqa og'ir hayotiy vaziyatda qolib ketgan balog'atga yetmagan bolalarga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatadilar;

— ijtimoiy xavfli vaziyatda qolib ketgan balog'atga yetmagan bolalarni, shu jumladan ijtimoiy xizmat ko'rsatilishiga muhtoj bo'lgan balog'atga yetmagan a'zolari bo'lgan oilalarni aniqlaydi, ushbu shaxslarni ijtimoiy reabilitatsiya qilishni amalga oshiradi, ijtimoiy reabilitatsiyaning individual dasturlariga muvofiq ularga zaruriy yordamni ko'rsatadi;

— o'z vakolatlari doirasida ijtimoiy xizmat ko'rsatish muassasalaridagi nazoratsiz balog'atga yetmagan bolalarni individual profilaktika qilish ishlarida ishtirok etadi, shu jumladan davlatning yordamiga muhtoj bo'lgan balog'atga yetmagan bolalarning dam olishini va sog'lomlashtirilishini tashkillashtirishda yordam beradi.

Ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj bo'lgan balog'atga yetmagan bolalar uchun maxsus muassasalar yaratiladi va faoliyat yuritadi, ularning qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

— og'ir hayotiy vaziyatga tushib qolgan balog'atga yetmagan bolalarni ijtimoiy reabilitatsiya qilish va nazoratsizligini profilaktika qilishni amalga oshiruvchi balog'atga yetmagan bolalar uchun **ijtimoiy reabilitatsiya markazlari**. Balog'atga yetmagan bolalar uchun ijtimoiy reabilitatsiya markazlari o'z tarkibiga quyidagi tuzilmaviy bo'limlarni olishi mumkin: qabul qilish bo'limi; o'z oilalaridan qochib ketgan balog'atga yetmagan bolalarni tashish bo'limi, ijtimoiy-huquqiy yordam ko'rsatish bo'limi; ijtimoiy diagnostika bo'limi; statsionar bo'lim; ijtimoiy mehmonxona; uzoq muddat qolib ketuvchilar guruhi; kunduzi bo'luvchilar va ijtimoiy patronaj guruhlari; oilaviy tarbiyalash guruhi; bolalar va oilaga yordam ko'rsatish bo'limi va boshqa balog'atga yetmagan bolalar uchun ijtimoiy reabilitatsiya markazlarining nizomidagi maqsadlarga javob beruvchi tuzilmaviy bo'limlar;

— og'ir hayotiy vaziyatga tushib qolgan va davlatning tezkor ijtimoiy yordamiga muhtoj bo'lgan balog'atga yetmagan bolalarni ijtimoiy reabilitatsiya qilish va vaqtinchalik yashab turishini ta'minlovchi **bolalar uchun ijtimoiy mehribonlik uylari.**

Bolalar uchun ijtimoiy mehribonlik uylari o'z tarkibiga quyidagi tuzilmaviy bo'limlarni olishi mumkin: qabul qilish bo'limi; ijtimoiy diagnostika bo'limi; ijtimoiy-huquqiy yordam ko'rsatish bo'limi; o'z tarkibiga ijtimoiy mehmonxona va oilaviy tarbiyalash guruhini oluvchi ijtimoiy reabilitatsiya qilish bo'limi; ijtimoiy patronaj guruhi va bolalar uchun ijtimoiy mehribonlik uylarining maqsad va vazifalariga javob beruvchi boshqa bo'limlar;

— **ota-onalar qarovisiz qolib ketgan bolalar uchun yordam markazlari** ota-onalar yoki boshqa qonuniy vakillarining qarovisiz qolib ketgan balog'atga yetmagan bolalarni vaqtinchalik ushlab turish va ularga keyinchalik joylashtirilishida ko'mak berish uchun mo'ljallangan. Ota-onalar qarovisiz qolib ketgan bolalar uchun yordam markazlari quyidagi tuzilmaviy bo'limlarni yaratishlari mumkin: qabul qilish bo'limi; ijtimoiy diagnostika bo'limi; ijtimoiy-huquqiy yordam ko'rsatish bo'limi; o'z tarkibiga statsionar bo'limni oluvchi ijtimoiy reabilitatsiya qilish bo'limi; uzoq muddat qolib ketuvchilar guruhi; oilaviy tarbiyalash guruhi; balog'atga yetmagan bolalarni tashish bo'limi va boshqa ota-onalar qarovisiz qolib ketgan bolalar uchun yordam markazlarining maqsadlari va vazifalariga javob beruvchi bo'limlar.

Muassasalarning **ijtimoiy mehmonxonasi** og'ir hayotiy vaziyatlarda qolib ketgan 15 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan balog'atga yetmagan bolalar uchun mo'ljallangan. Balog'atga yetmagan bolalar ijtimoiy

mehmonxonada balog'atga yetmagan bolalar va muassasa ma'muriyati o'rtasida tuzilgan yozma shakldagi shartnoma asosida yashaydi, unda amaldagi qonunchilik me'yorlarini inobatga olgan holda tomonlarning o'zaro majburiyatlari va huquqlari belgilab berilgan. Ijtimoiy mehmonxona faoliyatini va ishlash uslubini muassasa rahbari tomonidan tasdiqlanadigan ijtimoiy mehmonxona to'g'risida Nizom asosida tashkillashtirish tavsiya etiladi.

Ijtimoiy reabilitatsiya qilishga muhtoj bo'lgan balog'atga yetmagan bolalar uchun maxsus muassasalarga 3 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan balog'atga yetmagan bolalar belgilangan tartibda kecha-yu kunduz qabul qilinadi:

— ota-onalarining yoki boshqa qonuniy vakillarining qaramog'isiz qolgan bolalar;

— ijtimoiy xavfli vaziyatlarda qolgan oilalarda yashovchi bolalar;

— tashlab ketilgan va adashib qolgan bolalar;

— oilasidan o'z xohishicha ketib qolgan bolalar, ota-onalar qaramog'isiz qolgan bolalar va yetim bolalar uchun ta'lim muassasalaridan yoki boshqa bolalar muassasalaridan o'z xohishicha ketib qolgan bolalar, bundan maxsus yopiq turdagi ta'lim-tarbiya muassasalaridan o'z xohishicha ketib qolgan bolalar mustasno;

— yashash joyi va boradigan joyi va (yoki) yashashga mablag'i bo'lmagan bolalar;

— boshqa qiyin hayotiy vaziyatlarga tushib qolgan, ijtimoiy yordam va reabilitatsiya qilinishga muhtoj bolalar.

Quyidagilar ijtimoiy reabilitatsiya qilinishga muhtoj, balog'atga yetmagan bolalar uchun maxsus muassasalarga bolalarni joylashtirish uchun asos bo'lib hisoblanadi:

— balog'atga yetmagan bolaning shaxsan murojaati;

— 10 yoshga yetgan balog'atga yetmagan bolaning fikrini inobatga olgan holda balog'atga yetmagan bola ota-onalarining yoki boshqa qonuniy vakillarining arizasi, balog'atga yetmagan bola fikrining inobatga olinishi uning manfaatlariga qarama-qarshi bo'lgan vaziyatlar bundan mustasno;

— aholini ijtimoiy himoya qilish boshqarmasi organining yo'llanmasi yoki balog'atga yetmagan bolalar huquqbuzarligi va qarovsizligini profilaktika qilish tizimi muassasalari yoki mansabdor shaxsning ushbu organ bilan kelishilgan yo'llanmasi;

— balog'atga yetmagan bolaning ota-onalari yoki uning boshqa qonuniy vakillari ushlangan, ma'muriy hisbda ushlab turilgan, qamoqqa

olingan, qamoqqa mahkum etilgan, ozodligi cheklangan, ozodlikdan mahrum etilgan vaziyatlarda dastlabki tergovni amalga oshiruvchi, tergovchi, prokuror yoki sudyaning xulosasi;

— ichki ishlarning tuman, shahar bo'linmalari (boshqarmalari), boshqa munitsipal ta'lim berishning ichki ishlar bo'limi (boshqarmasi), yopiq turdagi ma'muriy hududlarning ichki ishlar bo'linmalari (boshqarmalari), transportdagi ichki ishlar bo'linmalari (boshqarmalari) operativ navbatchilarining balog'atga yetmagan bolalarni ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj balog'atga yetmagan bolalar uchun maxsus muassasalarga joylashtirish to'g'risidagi hujjati.

Ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj, balog'atga yetmagan bolalar uchun maxsus muassasalarga alkogol yoki narkotik kayf holatida bo'lgan, shu jumladan psixik kasalliklarining yaqqol zo'raygan alomatlariga ega bo'lgan shaxslarning joylashtirilishi mumkin emas.

Ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj, balog'atga yetmagan bolalar uchun maxsus muassasalarda bo'lgan balog'atga yetmagan bolalarga qonunchilikda belgilangan tartibda, ularga ijtimoiy reabilitatsiya va ijtimoiy yordam ko'rsatishning kerak bo'lgan vaqti davomida xizmat ko'rsatiladi.

Ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj, balog'atga yetmagan bolalar uchun maxsus muassasalarga o'z xohishi bilan murojaat qilgan balog'atga yetmagan shaxslar muassasani shaxsiy arizasi asosida tark etish huquqiga ega.

Ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj, balog'atga yetmagan bolalar uchun maxsus muassasalar ushbu muassasalardagi nizomlarga muvofiq quyidagilarni amalga oshirishlari mumkin:

— balog'atga yetmagan bolalarni qarovsizligi va nazoratsizligini keltirib chiqaruvchi sabablar va sharoitlarni aniqlash va bartaraf qilishda ishtirok etadilar;

— balog'atga yetmagan bolalar, ularning ota-onalari yoki boshqa qonuniy vakillariga og'ir hayotiy vaziyatlarni bartaraf qilishda, balog'atga yetmagan bolalar o'qish joyi, ish joyi, yashash joyi bo'yicha tengdoshlari o'rtasidagi ijtimoiy maqomining tiklanishida ijtimoiy, psixologik va boshqa yordamni beradi, balog'atga yetmagan bolalarni oilalariga qaytishiga ko'maklashadi;

— belgilangan tartibda balog'atga yetmagan bolalarning davlat tomonidan to'liq ta'minlanishini amalga oshiradi, ularni ijtimoiy reabilitatsiya qilinishini, qonuniy manfaatlari va huquqlari himoya qilinishini amalga oshiradi, mos ravishdagi ta'lim dasturlari bo'yicha

balog'atga yetmagan bolalarning ta'lim olishini va tibbiy xizmat ko'rsatilishini tashkillashtiradi, ularni kasbiy yo'naltirish va mutaxassislik olishlariga ko'maklashadi;

— balog'atga yetmagan bolalarning ota-onalari yoki boshqa qonuniy vakillariga ko'rsatib o'tilgan muassasalarga balog'atga yetmagan bolalarning joylashtirilganligi haqida xabar beradi;

— ota-onalari yoki boshqa qonuniy vakillarining qaramog'isiz qolgan balog'atga yetmagan bolalarga g'amxo'rlik va vasiylik qiluvchi organlarga joylashtilishini amalga oshirishda ko'mak beradi.

Ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj balog'atga yetmagan bolalar uchun maxsus muassasalar faoliyatining asosiy yo'nalishlari bo'lib quyidagilar hisoblanadi:

— og'ir hayotiy vaziyatlarga tushib qolgan balog'atga yetmagan bolalarni qabul qilish, ularga tezkor yordam ko'rsatish, kerak bo'lgan hollarda esa shifokorgacha bo'lgan ko'rikni amalga oshirish va tibbiy tekshiruvni tashkillashtirish;

— ijtimoiy reabilitatsiya individual va guruhiy dasturlarining keyingi ishlab chiqilishini ta'minlash maqsadida ijtimoiy diagnostikani amalga oshirish, ularni amalga oshirilishi ustidan nazorat o'rnatish, balog'atga yetmagan bolalarning qonuniy manfaatlari va huquqlarini himoya qilinishini ta'minlash;

— balog'atga yetmagan bolalar ijtimoiy reabilitatsiya qilish dasturlarining amalga oshirilishini ta'minlash.

Balog'atga yetmagan bolalarni ijtimoiy reabilitatsiya qilishni amalga oshirishda quyidagilarni inobatga olish tavsiya etiladi:

— oila ichidagi va oila bilan yo'qotilgan aloqalar tiklanishini ta'minlovchi balog'atga yetmagan bolalarni ijtimoiy reabilitatsiya qilishning individual va guruhiy dasturlarini bosqichma-bosqich amalga oshirilishini ta'minlash;

— balog'atga yetmagan bolalarning shaxslararo munosabatlari tizimini sog'lomlashtirish, ularning o'qish joyi, ish joyi bo'yicha tengdoshlari o'rtasidagi ijtimoiy maqomini tiklash, o'z yaqinlari orasida psixologik jarohat yetkazilishiga olib keluvchi vaziyatlarni bartaraf qilish;

— balog'atga yetmagan bolalarni ta'lim, mutaxassislik olishida va kasbiy yo'naltirilishida ko'maklashish;

— yosh va fiziologik xususiyatlarini inobatga olgan holda balog'atga yetmagan bolalarni muassasada yoki uning tashqarisida amalga oshiriladigan turli xil mehnat faoliyatiga jalb qilish;

— kompleks tibbiy-psixologik-pedagogik yordamni berish.

Balog'atga yetmagan bolalarni ijtimoiy reabilitatsiya qilishning individual dasturlari balog'atga yetmagan shaxslarning muassasada kunduzgi yoki kecha-kunduz (statsionar) bo'lishi yoki oilaviy tarbiyaviy guruhda bo'lishi sharoitlarida amalga oshiriladi. Ijtimoiy reabilitatsiya dasturlarining amalga oshirilishi va uning yakunlanishidan keyin muassasaning mos ravishdagi bo'limi tomonidan balog'atga yetmagan bolalar yashaydigan oilalar ustidan patronaj (otaliq) amalga oshiriladi.

Ijtimoiy xizmat ko'rsatish ijtimoiy xizmatlar tomonidan bepul va pullik hollarda amalga oshiriladi.

Davlatning ijtimoiy xizmatlari tizimida **bepul ijtimoiy xizmat ko'rsatish** ijtimoiy xizmat ko'rsatishning davlat standartlarida belgilangan miqdorlarida quyidagilarga beriladi:

— keksaligi, kasalligi, nogironligi, ularga yordam berish va parvarish ko'rsata oladigan qarindoshlarining yo'qligi sabablari bilan bog'liq holda o'ziga o'zi xizmat ko'rsatish imkoniyatiga ega bo'lmagan fuqarolarga, agar ularning jon boshiga to'g'ri keladigan o'rtacha daromadlari belgilangan yashash minimumidan kam bo'lsa;

— ishsizlik, tabiiy ofatlar va falokatlar oqibati bilan, harbiy va etnik janjallar natijasida jabr ko'rganligi bilan bog'liq holda qiyin hayotiy vaziyatga tushib qolgan fuqarolarga;

— qiyin hayotiy vaziyatlarga tushib qolgan balog'atga yetmagan bolalarga.

Davlat ijtimoiy xizmatlari tizimidagi pullik ijtimoiy xizmatlar davlat hokimiyat organlari tomonidan belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

5.3. Mehnat resurslariga ijtimoiy xizmat ko'rsatishni takomillashtirish yo'llari

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ijtimoiy sohada sezilarli o'zgarishlar yuz bermoqda. Bu o'zgarishlar hududiy ijtimoiy majmualarni samarali boshqarish va ularni moliyalash bilan bog'liq bo'lib, ushbu masalalarni hal etish nafaqat zamonaviy ijtimoiy islohotlarning samarasini, balki hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dinamikasini ham belgilaydi.

Ijtimoiy sohaning yangi, bozorga xos institutlarining faoliyati muhim ahamiyatga ega bo'lib, ular qatoriga aholiga keng qamrovli ijtimoiy-iqtisodiy, tibbiy-ijtimoiy, psixologik-pedagogik, huquqiy, ijtimoiy-maishiy va boshqa xil xizmatlar ko'rsatuvchi ijtimoiy xizmat tizimi kiradi. Bunday xizmatlarga mushkul turmush sharoitiga tushib qolgan insonlar — ko'p bolali, to'liqsiz, yosh oilalar, balog'at yoshiga

to'lmagan ota-onalardan tashkil topgan oilalar, nogironlar, yetim yoki ota-ona qaramog'idan mahrum bo'lgan bolalar, tarbiyasi og'ir va qarovsiz qolgan bolalar, yolg'iz keksalar va ishsizlar, ayniqsa, muhtojlik sezadi.

Bugungi kunda zamonaviy ijtimoiy infratuzilmaning ko'pgina muammolariga moliyalashtirishning yetarli emasligi va aholining past turmush darajasi sabab bo'lmoqda. Ko'pchilik mamlakatlar aholisining aksariyat qismi kambag'al bo'lib, xizmat ko'rsatish sohasidan bozor narxlarida foydalanish uchun iqtisodiy imkoniyatga ega emas. Mehnatga yaroqsizligi, ishsizligi yoki boshqa bir sabablarga ko'ra, o'zining zarur hayotiy ehtiyojlarini, shuningdek, mehnatga layoqatsiz oila a'zolarining ehtiyojlarini qondirish uchun kerakli mablag'i bo'lmagan fuqarolarga aholini ijtimoiy muhofaza qilish dasturlari doirasida, qonunchilikda belgilangan noxush holatlar yuzaga kelganda moddiy va tabiiy shaklda badal to'lash, boshqa turdagi xizmatlar ko'rsatish orqali yordam ko'rsatiladi.

Samarali ijtimoiy xizmatlar tizimi ijtimoiy nochorlik darajasini sezilarli darajada pasaytiradi, noxush hodisalarning oldini olishga yo'naltirilgan profilaktik tadbirlarni amalga oshiradi va shu orqali jamiyatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishga ko'maklashadi. Biroq, hukumat ixtiyoridagi resurslarning tanqisligi, ulardan oqilona foydalanmaslik fuqarolarning konstitutsion ijtimoiy kafolatlarini to'la amalga oshirishga to'sqinlik qilmoqda.

Aytish joizki, yuqorida ta'kidlangan muammolarning barchasi ijtimoiy xizmatlar tizimini isloh qilishni talab etadi. Fikrimizcha, ijtimoiy xizmatlar tizimini isloh etishni quyidagi asosiy ustuvor vazifalardan kelib chiqib amalga oshirish lozim: jamiyatning mehnat salohiyatini rivojlantirish va undan oqilona foydalanish; ijtimoiy nochor aholi qatlamlarini qo'llab-quvvatlash, manzilli ijtimoiy yordamni yanada takomillashtirish, ijtimoiy nafaqa va imtiyozlar tizimini pullik to'lovlar bilan almashtirish; aholining samarali bandligini ta'minlash orqali kambag'allikni kamaytirish, nafaqa tizimining barqarorligini kuchaytirish, ijtimoiy yordamni jonlantirish; ijtimoiy barqarorlik omili sifatida qo'shimcha nodavlat ijtimoiy sug'urtalashni shakllantirish; budjet muassasalarini moliyalashning yangi usullarini tatbiq etish, ularning xo'jalik erkinligini kengaytirish va fuqarolarga ko'rsatilayotgan ijtimoiy xizmatlarning sifati va turini oshirish uchun sharoit yaratish; ijtimoiy xizmatlarni moliyalash va taklif etish, ularning sifatini nazorat etish masalalarida fuqarolik jamiyati tuzilmalari bilan hamkorlik o'rnatish.

Fuqarolarning xizmatlar taklif etuvchilarni tanlash imkoniyatini kengaytirish va nodavlat sektorni faol jalb etish asosida bunday xizmatlar taklif etish shakllarini diversifikatsiya qilish ijtimoiy xizmatlar tizimini isloh etish sohasining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Bu, xususan, bepul yoki mablag' ajratish orqali ko'rsatilayotgan ijtimoiy xizmatlardan foydalanuvchi fuqarolarning tanlash erkinligini kengaytirishni, shu jumladan ularga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish litsenziyasiga ega istalgan tashkilotdan kelishilgan ro'yxat asosida belgilangan miqdorda bepul yoki mablag' ajratish orqali ko'rsatilayotgan xizmatlardan foydalanish huquqini beruvchi maxsus ijtimoiy hisoblar yuritishni; hajm va sifatidan kelib chiqqan holda davlat tomonidan moliyalashning dasturiy-maqsadli va tanlov mexanizmlari asosida ijtimoiy xizmatlarni moliyalash jarayoniga o'tishni; ijtimoiy xizmatlar taklif etuvchi davlat va nodavlat tashkilotlar uchun ijtimoiy buyurtma mexanizmi orqali davlat tomonidan moliyalashdan teng foydalanishni ta'minlashni; davlat tomonidan moliyalashni xususiy xayriya resurslari bilan birlashtirish; budjet va budjetdan tashqari mablag'larni taqsimlashda ochiqlikni ta'minlashni; ijtimoiy xizmatlarning o'zini qoplash imkoniyatini rivojlantirishni; ixtisoslashgan notijorat tashkilotlarni ekspert, maslahat va muvofiqlashtirish yo'nalishidagi turli jamoat-davlat kengashlarini ishlab chiqish va ekspertiza qilishga jalb etishni; qaysi tashkilot tomonidan (davlat, nodavlat-notijorat, tijorat) bajarilishidan qat'i nazar ijtimoiy dasturlarni amalga oshirish sifatini baholash tizimini ishlab chiqishni; budjet mablag'larini sarflash samaradorligini mustaqil baholash institutlarini rivojlantirish va ixtisoslashgan notijorat tashkilotlarni ijtimoiy davlat dasturlarini va budjetning tegishli bo'limlarini ishlab chiqish va ekspertiza qilishga jalb etishni; ijtimoiy xizmatlar sohasida litsenziyalashni tartibga solish, ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish talablarini jahon tajribasi va O'zbekistondagi ijtimoiy xizmatlar rivojlanish darajasiga moslashtirishni; ijtimoiy faoliyatga ruxsat beruvchi litsenziya olish talablarini to'ldirgan holda nodavlat-notijorat tashkilotlarning ijtimoiy va ta'lim xizmatlari borasidagi tajriba va amaliyotini hisobga olishni; ijtimoiy xizmatlar ko'rsatishga ham davlat, ham nodavlat tashkilotlarini jalb etish uchun imkoniyat yaratishni; davlat tomonidan moliyalash bilan bir qatorda xususiy xayriya mablag'laridan foydalanishni; ijtimoiy reglamentlar va ijtimoiy dasturlarni bajarish sifatini baholash tizimi asosida turli ijtimoiy xizmatlar ko'rsatuvchi davlat, munitsipal, xususiy va boshqa muassasalar faoliyatiga umumiy talablarni ishlab chiqishni nazarda tutadi.

Yuqoridagilardan shunday xulosaga kelish mumkinki, aholiga ko'rsatilayotgan ijtimoiy xizmatlar sifatini nazorat qilishning yagona ta'sirchan mexanizmi — bu litsenziyalashdir. Jismoniy shaxslar qachonki ular fuqarolarning xavfsizligi, farovonligi va salomatligini himoya qilish uchun zarur bilim va imkoniyatga ega bo'lganda, yuridik shaxslar esa, aniq xizmatlar ko'rsatish bo'yicha faoliyati qonunchilikda belgilangan minimal davlat standartlariga to'la javob berganda litsenziya oladi. Fikrimizcha, ijtimoiy xizmatlar bilan bog'liq faoliyat turlarini litsenziyalashga bo'lgan yondashuv mulkchilik shaklidan qat'i nazar barcha ijtimoiy xizmatlar uchun yagona bo'lmog'i lozim. Bu ularning o'z mijozlari oldida bir xilda mas'uliyatli bo'lishini ta'minlaydi va ularning faoliyatini nazorat qilish imkonini beradi. Ijtimoiy faoliyat uchun litsenziya olish talablarini ishlab chiqishda nodavlat tashkilotlarning ish tajribasini va amaliyotini inobatga olish maqsadga muvofiq. Bunday yondashuvni aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatishga yaqin, faoliyati litsenziyalanishi shart bo'lgan tibbiyot va ta'lim sohalarida qo'llash mumkin.

Ta'kidlash lozimki, standartlash ham litsenziyalashga uzviy bog'liq jarayon bo'lib, litsenziya ma'lum bir ijtimoiy xizmat ko'rsatish bilan shug'ullanuvchi tashkilot faoliyati belgilangan davlat standartlariga javob berishining kafolatidir. Boshqacha qilib aytganda, litsenziyalash belgilangan standartlar bajarilishini nazorat etish funksiyasini bajaradi. Mazkur standartlarga rioya etilmagan hollarda tegishli ijtimoiy xizmat litsenziyadan mahrum etilishi mumkin. Bizningcha, respublikada minimal davlat ijtimoiy standartlarini kiritish quyidagi vazifalarni hal etishga yo'naltirilishi lozim: mamlakat fuqarolari bepul ijtimoiy xizmatlardan foydalana olishini ta'minlash; ijtimoiy barqarorlik va jamiyatning turg'un rivojlanishini ta'minlash maqsadida insonning ijtimoiy xizmatlarga bo'lgan eng zarur talablarini qondirish; ijtimoiy xizmatlar sifatini oshirish va ularning ta'minlanishi ustidan nazoratni kuchaytirish; kafolatlangan davlat ijtimoiy xizmatlar ko'rsatishni rejalashtirish va tashkil etish, minimal davlat ijtimoiy standartlar asosida ijtimoiy xizmat ko'rsatish bilan shug'ullanuvchi muassasa va tashkilotlar faoliyatini baholash va nazorat qilish. Minimal davlat ijtimoiy standartlari mahalliy va hududiy budjetlarning ularni ta'minlash uchun zarur minimal talablarini belgilash, zarur bo'lsa budjet (soliqlar, aksizlar va boshq.) tizimining darajalari bo'yicha daromadlarni qayta taqsimlash va mustahkamlash imkonini yaratadi. Buning natijasida munitsipal tashkilotlar va mamlakat subyektlarining asosiy qismini o'zini o'zi

moliyalash tizimiga o'tkazish imkoniyati paydo bo'ladi, bunda ularning o'z soliq bazasini kengaytirish va iqtisodiyotning real sektorini rivojlantirishdan manfaatdorligi oshadi.

Xulosa qilib aytganda, ijtimoiy xizmatlar sifatini oshirish, litsenziyalash, standartlash kabi mexanizmlarini amaliyotga tatbiq etish nafaqat aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatish tizimini isloh etish, balki ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning ko'pgina muammolarini yechish imkonini ham beradi.

Nazorat savollari

1. Ijtimoiy xizmat ko'rsatish deganda nimani tushunasiz?
2. Ijtimoiy xizmat ko'rsatishning qanday tamoyillari mavjud?
3. Ijtimoiy xizmatning qanday turlarini bilasiz?
4. Ijtimoiy xodimning vazifalarini aytib bering.
5. Ijtimoiy xodimning odob majburiyatlarini tushuntirib bering.
6. Reabilitatsiya deganda nimani tushunasiz?
7. Reabilitatsiyaning qanday turlarini bilasiz?
8. Mehnat resurslarini muhofaza qilishda ijtimoiy-tibbiy xizmatning o'rnini tushuntirib bering.

6-bob. IJTIMOIY SUG'URTANING MOHIYATI 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 ijtimoy 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, ijtimoy 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 reabilitatsiya choralarini amalga oshirishga, ikkinchidan, mehnatga layoqatlilikni 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 layoqatlilikni (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 – bu yo'qotilgan ish haqi va boshqa mehnat daromadlarining o'rnini qoplashdir.

Ixtyoriy 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 sug'urtani

majburiy sug'urtaga muqobil deb emas, balki qo'shimcha deb tushunish kerak. Ushbu jamg'armalarning bir-birini to'ldirishi bir turdagi sug'urta kamchiliklarini boshqa turdagisining afzalliklari bilan to'ldirish imkonini beradi.

Korporativ sug'urta ish beruvchilarning daromadlari hisobidan shakllantiriladigan ijtimoiy muhofaza tizimi bo'lib, u xodimlarning ijtimoiy ehtiyojlarini (tibbiy yordam, sog'lomlashtirish, turarjoy, transport va o'quv xarajatlarini, madaniyat sohasidagi xizmatlar, pensiya to'lovlari) qondirishga yo'naltiriladi.

Sanab o'tilgan sug'urta turlari orasida moliyaviy mablag'lar hajmiga, qamrovining ommaviyligiga va xizmatlarining rang-barangligiga ko'ra asosiysi majburiy ijtimoiy sug'urta hisoblanadi (eng avvalo, pensiya, tibbiy sug'urta, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan, ishsizlik va boshqa ijtimoiy xatarlardan sug'urtalashdir). Rivojlangan mamlakatlarda ijtimoiy sug'urtaning bu turi, odatda, ijtimoiy himoya maqsadlari xarajatlarining 60—70% ni, YIMning taxminan 15—20% ni tashkil etadi.

Jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy sug'urta tizimi bozor iqtisodiyoti sharoitida ijtimoiy himoyaning asosiy institutlaridan biridir. Shu munosabat bilan xodimlarni ijtimoiy sug'urta qilish bo'yicha xarajatlarni ishchi kuchini tiklash va ularni mahsulot tannarxiga kiritish uchun huquqiy tan olinishi (ya'ni, xarajatlar ushbu turining soliq xarakterini tan olish) muhim ahamiyat kasb etadi.

Har qanday sug'urta turining mohiyati ijtimoiy xatarning muayyan shakliga ta'sir ko'rsatuvchi, imkon qadar ko'p sonli subyektlar (yuridik va jismoniy shaxslar) orasida uning salbiy oqibatlarini taqsimlash yordamida moddiy yo'qotishlar xatarini kamaytirish va o'rinini qoplashdan iborat. Shu maqsadda mazkur shaxslar moddiy yo'qotishlarga olib keluvchi sug'urta holatlari sodir bo'lganda maqsadli foydalanish uchun pulli (moddiy) resurslarni shakllantiradi (sug'urta turlarining tasnifi 6.1-rasmda keltirilgan).

Sug'urtaning himoyalash obyektlariga ishlaydigan aholining ish haqi (daromadlari) yo'qotilishi va davolanish bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlarning yuzaga kelishi ijtimoiy xatar sanaladi. Yollanma mehnat bilan shug'ullanadigan shaxslarning kelib chiqishi, moddiy ta'minlanmaganligining vujudga kelish sabablari o'xshash bo'lgan ijtimoiy munosabat turlari, subyektiv tarkibi va doirasi **«ijtimoiy xatar»** deb ataladigan universal ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy kategoriyaga birlashadi. Ijtimoiy xatar holati quyidagilar oqibatida yuzaga keladi:

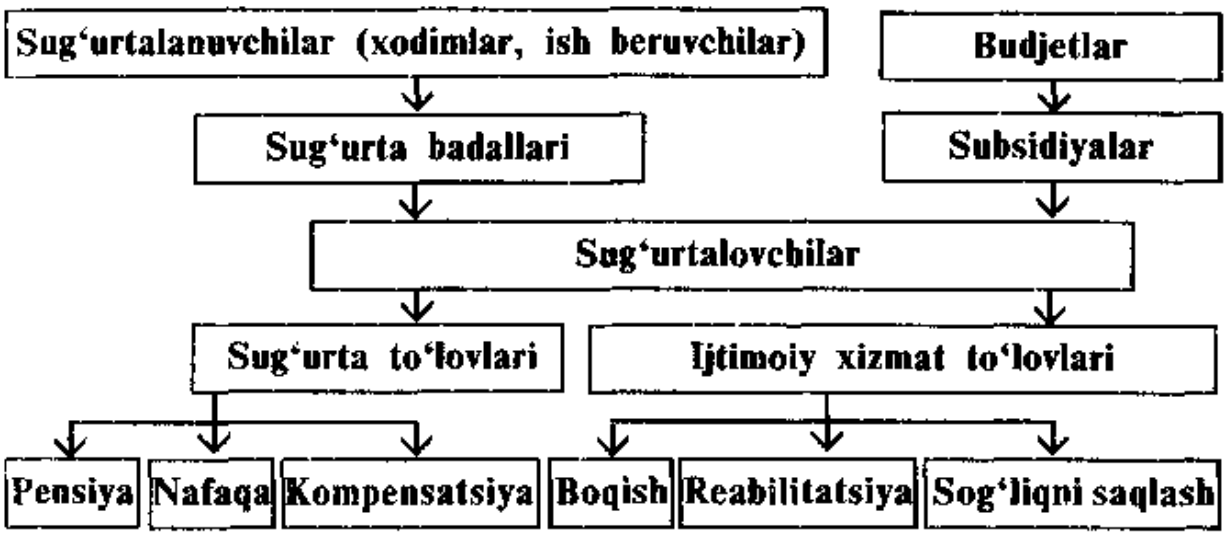
— mehnatga layoqatning yo‘qolishi (kasallik, baxtsiz hodisa, farzand tug‘ilishi va uni parvarishlash, keksalik oqibatida);

— mehnatga talabning yo‘qligi (ishsizlik).

Shu tarzda, ijtimoiy xatar deyilganda, obyektiv, ijtimoiy ahamiyatli sabablarga ko‘ra ish haqini 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. **Ijtimoiy sug‘urtaning moliyaviy mexanizmi.**

Ijtimoiy xatarli holatlar deganda, ijtimoiy tavsifi tufayli vujudga keladigan va ulardan yuqori darajada ishonchli individual himoyalanish imkoniyati bo‘lmagan holatlar tushuniladi. Chunki, ular obyektiv ijtimoiy-iqtisodiy tavsifga ega shart-sharoitlarning murakkab majmuasi bilan izohlanib, amalda deyarli alohida shaxs ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmaydi. Odamlarning ularning jamiyat va davlatdagi faoliyati uchun o‘zaro javobgarligiga oid ushbu nuqtayi nazar u yoki bu 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'ayrioddiy deb hisoblanadi, biroq u himoyalanishni, ijtimoiy kafolatlarni talab etadi. Shu munosabat bilan ijtimoy xatarlar va ijtimoiy kafolatlar dixotomik juftlik deb hisoblanadi, bunda ijtimoiy xatarlar – manfiy, ijtimoy 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 obyektiv 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 subyektlar – 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 boshq. 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'zlariga 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'liqligini 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'urta bu tarzda taqsimlanishining maqsadga muvofiqligi ijtimoiy xatarlarning himoyalanishi 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, subyektlarning ish bilan band bo'lgan aholini ijtimoiy xatarlardan himoyalashga mo'ljallangan moliyaviy mablag'larni shakllantirish va tassarruf 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. Agarda xavf darajasi past bo'lsa, tashkiliy-huquqiy shakli ixtiyoriy xarakterga ega bo'ladi. Agarda 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 darajasini, miqdor va sifat tavsiflarini baholash, ya'ni salomatlikka yetkazilgan zarar turlari va ehtimolini, oqibatlari jiddiyligini aniqlash muhimdir. Jumladan, agarda ishlab chiqarish muhitining zararli omili kasb kasalliklarini keltirib chiqarsa, turli yoshdagi va jinsdagi kishilarning kasallanish ehtimolini, ish staji davomiyligini, kasallik muddati va uning og'irligiga oid obyektiv ko'rsatkichlarni aniqlash kerak. Agarda 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 obyektlar sonini uzoq vaqt oralig'ida kuzatish paytida tasodifiy voqealar (kasallanish, nogironlik va boshq.) 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 layoqatlilikning yo'qotilishi (vaqtinchalik yoki doimiy), o'lim holatlari, vafot etganlarning qaramog'idagilar soni;

— iqtisodiy, ya'ni mehnatga layoqatlilikning 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 baholashga 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.

XMT ning «Daromadlarning ta'minoti to'g'risida»gi tavsiyalarida 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 himoyalanish 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 himoyalanadi, 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'qotish «umumiy xavfi»ning 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. Agarda 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'urta 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 (pensiyalarning) 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. Ko'rsatib 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 subyektlariga bunga uchraganlarni qo'llab-quvvatlash imkonini beradi. Bunda qayta taqsimlash «bo'ylamasiga» ham, «yonlamasiga» ham davom etishi mumkin.

«Yonlamasiga» 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'uruq tufayli ishlamaydiganlarga o'tkaziladi. «Bo'ylamasiga» 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 foiz 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 haqini 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 subyekti o'z manfaatini ko'zlaydi:

— ishchilar (va ularning oila a'zolari) daromadlarni yo'qotish holatlari ro'y berganda (keksalik, kasallik, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa 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 obyektlar 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 ishchilarga, balki tadbirkorlarga, jamiyat va davlatga salbiy ta'sir ko'rsatadi, chunki ular ishlab chiqarish jarayonida uzilishlarni, 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 obyektiv zarurat bilan odamlarning turmush jarayonlari (keksayish, kasalliklar, baxtsiz hodisalar, o'lim) davomida obyektiv ravishda kelib chiqadigan ijtimoiy xatarlar o'rtasida ziddiyat paydo bo'ladi. Bu esa, moddiy ta'minlanmaganlik, davolanish va reabilitatsiyaga 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 zaxiralariga aylanishini ta'minlaydi. Makroiqtisodiy nuqtayi nazardan zaxiralash manbayi sifatida ish kuchi qiymatini tartibga solishning eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy nisbatlarining obyektiv asosi bo'lgan zaruriy mehnat va zaruriy mahsulot amal qiladi. Mikroiqtisodiy jihatdan esa, ya'ni korxonalar darajasida ishlab chiqarish xarajatlarining (mahsulot tannarxining) bir qismini tashkil etadi. Ularning ijtimoiy normal darajasi obyektiv ravishda ikki tarkibiy qismdan: tan olinadigan ijtimoiy xatarlar darajasi (davriyligi va og'irligi) va qonunchilik yo'li bilan belgilangan ularni kompensatsiyalash choralaridan tashkil topgan. Kompensatsiya darajasi bo'yicha jamoat kelishuviga erishish (qonunchilik yoki shartnomaviy shaklda) davlat ijtimoiy siyosatining markaziy jihatlaridan 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 zaxiralarining talab qilinadigan kattaligi;

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

$$S_{i.k.} = IH + IS,$$

bu yerda: $S_{i.k.}$ — ishchi kuchi qiymati; IH — ish haqi; IS — majburiy ijtimoiy sug'urta bo'yicha sug'urta badallari, ular o'z navbatida mehnatga layoqat yo'qotilguncha 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'urtaning milliy tizimlari

Ijtimoiy sug'urta nazariyasining asoschisi Klavyer hisoblanadi. Uning «Umrbod sug'urtalashni yuritish bo'yicha prospekt» (1788) 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»[1]. Klavyer fikriga ko'ra, sug'urta odamlarni bir-birlariga yaqinlashtiradi.

Klavyer 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 qiziqtira 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»[2].

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, 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:

---

[1] *Павлученко В.Г.* Социальное страхование. — М.: Дашков и К, 2007. — С.38.

[2] *Павлученко В.Г.* Социальное страхование. — М.: Дашков и К, 2007. — С.39.

— 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 reabilitatsiya xizmatlari haqi to'lanadi;

— sug'urtalanuvchilarning nafaqalarga bo'lgan shaxsiy huquqlari daromadlarni yoki muhtojlikni tekshirmasdan kafolatlanadi;

— sug'urta badallari hajmi, odatda, sug'urtalanuvchi ish haqi hajmi bilan bog'liq, ya'ni sug'urta badallari stavkalari butun ish haqi fondidan foizlar 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 boshq. 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) xuddi shunday edi.

Bunday tizim rivojlanish istiqbollariga 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 amalda 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 taqchillikni 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, sug'urta tamoyilining izchillik bilan qo'llanilishi sug'urtalanganlarni 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 mablag'lar oldindan jamlab borilishi kerak. Afsuski, «mablag' ishlab topish» tamoyilidan og'ish shunga olib keladiki, moliyaviy hisob-kitoblar bilan mustahkamlanmagan ijtimoiy dasturlar qabul qilinadi.

Ijtimoiy sug'urta mavjud tizimining haddan ziyod markazlashtirilishi, sug'urtaning alohida turlarini ajratishni istisno qiluvchi fondlarni shakllantirishning umumiy xarakteri va avtonom tizimlarga ajratilishi taqsimlash munosabatlarining markazdan qochishiga olib keladi. Sug'urtaning alohida turlari maqsad va vazifalarini belgilashda noaniqlik, ijtimoiy himoyaning asosiy institutlari vazifalarining o'zgarishi shunga olib keladiki, ijtimoiy sug'urtaga boshidan boshlab (30-yillardayoq) unga xos bo'lmagan, boshqa ijtimoiy-huquqiy institutlarga taalluqli bo'lgan vazifalar yuklatildi.

90-yillarning boshida boshlangan islohotlar to'rtta budjetdan tashqari jamg'armalarning yaratilishiga olib keldi: pensiya, tibbiy sug'urta va bandlik, ko'maklashuvchi jamg'arma. Bunda bir qator salbiy xususiyatlar ko'zga tashlana boshladi: tegishli moliyaviy manbalarni shakllantirishda nomutanosiblik va sug'urta to'lovlari umumiy hajmining muvozanatlanmaganligi, bu esa oqibat-natijada xodimlarning sezilarli darajada ijtimoiy himoyalanishini ta'minlamaydi, ularning himoyalashga doir minimal ehtiyojlarini qondirmaydi, bundan tashqari mehnat jamoalari zimmasiga sug'urta bo'yicha to'lovlar og'irligini yuklaydi. Ijtimoiy sug'urta tasnifi 6.1-jadvalda aks etgan.

6.1-jadval

Ijtimoiy sug'urta tasnifi

Ijtimoiy sug'urta			
Majburiy			
Majburiy ijtimoiy sug'urta	Baxtsiz hodisalardan majburiy sug'urta	Majburiy pensiya sug'urtasi	Majburiy tibbiy sug'urta
Sug'urtali ijtimoiy xatarlar			
O'lim, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik, onalik, nogironlik	Ishlab chiqarishdagi jarohatlanish, kasbiy kasalliklardan mehnatga qobiliyatsizlik va o'lim	Pensiya yoshiga yetish, nogironlik, boquvchisini yo'qotish	Tibbiy xizmatga xarajatlar
Sug'urtalovchilar			
Ijtimoiy sug'urta jamg'armasi	Ijtimoiy sug'urta jamg'armasi	Pensiya jamg'armasi	Tibbiy sug'urta jamg'armasi
Sug'urtalanuvchilar			
Xo'jalik subyektlari	Xo'jalik subyektlari	Hukumat organlari, xo'jalik subyektlari	Xo'jalik subyektlari, mahalliy hukumat organlari
Sug'urta qilinganlar			
Yollanma xodimlar	Yollanma xodimlar	Ishlovchi aholi	Barcha aholi

6.1-jadvalning davomi

Ixtiyoriy		
Ixtiyoriy ijtimoiy sug'urta	Ixtiyoriy pensiya sug'urtasi	Ixtiyoriy tibbiy sug'urta
Sug'urtali ijtimoiy xatarlar		
Baxtsiz hodisalardan jarohatlar va kasalliklar	Pensiya yoshiga yetish	Tibbiy xizmatga xarajatlar
Sug'urtalovchilar		
Sug'urta kompaniyalari	Nodavlat pensiya jamg'armasi, sug'urta kompaniyalari	Tibbiy sug'urta kompaniyalari
Sug'urtalanuvchilar		
Jismoniy va yuridik shaxslar	Jismoniy va yuridik shaxslar	Jismoniy va yuridik shaxslar
Sug'urta qilinganlar		
Jami aholi	Ishlovchi aholi	Jami aholi

Buning sababi, birinchi galda shunga bog'liqki, hozirgi islohotlar aholini ijtimoiy himoya qilishning muhim jihatlariga ta'sir ko'rsatgan bo'lsa-da, ularni amalga oshirish mexanizmi avvalgidek eskirgan taqsimlash munosabatlariga va ijtimoiy adolat borasidagi tenglashtirish tasavvuriga asoslanadi.

Bozor iqtisodiyotiga ega mamlakatlardan farqli ravishda, mamlakatimizda amal qiluvchi ijtimoiy sug'urtalash mexanizmida to'lovchilar 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 xodimlar ayrim qatlamlari huquqining kamsitilishiga olib kelmoqda. Natijada ijtimoiy sug'urtalashga to'lanadigan badallar miqdori teng bo'lgani holda xodimlar ayrim toifasining ijtimoiy himoyalanish 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 chiqishmoqda. Bu tibbiy xizmat ko'rsatishga, ishsizlarga yordam ko'rsatish xizmatlariga 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'urtani 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, reabilitatsiya, ilmiy markazlar) ega emas, holbuki bularsiz fuqarolarning yuqori darajada ijtimoiy himoyalanishini ta'minlab bo'lmaydi. Vaqtinchalik shartnomalar asosida ishlovchi xodimlar ko'pincha kasb kasalliklarining yashirin shakllariga, 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 layoqatlilik 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 himoyalanishi 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. 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 subyektlar: 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 bajarilishini va ishchilarning ijtimoiy himoyalanishini 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 reabilitatsiya 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'urta 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 subyektining sug'urta badallari hajmi yetarli bo'lmagan taqdirda, umumiy tavsifdagi to'lovlarni to'lash va sug'urta nafaqalarning minimal darajasini ta'minlash uchun qo'llaniladi.

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

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

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

Ijtimoiy himoya subyekti sifatida ishchilar uchun, ayniqsa, ularning moddiy farovonligi 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 reabilitatsiyasi, munosib ijtimoiy himoyani ta'minlovchi ijtimoiy infratuzilmani shakllantirish kiradi.

Ijtimoiy sug'urtalashni tashkillashtirishga 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, boshqarishning 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 guruhlarni 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).

6.2-jadval

Ijtimoiy sug'urta tizimining taxminiy modeli

<table>
<tr><th colspan="3">Majburiy ijtimoiy sug'urta</th><th rowspan="2">Ixtiyoriy (qo'shimcha) ijtimoiy sug'urta (jamoaviy va shaxsiy)</th></tr>
<tr><th>Umumiy</th><th>Kasbiy (qo'shimcha, majburiy)</th><th>Hududiy (qo'shimcha, majburiy)</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Pensiya
Tibbiy
Ishsizlik
Baxtsiz
hodisalardan</td><td rowspan="2">kasbiy (muddatidan oldin) pensiya</td><td rowspan="2">hududiy (muddatidan avval) pensiyalar</td><td>pensiya</td></tr>
<tr><td>ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar</td></tr>
<tr><td>ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar</td><td>keksalar va nogironlarni parvarishlash</td><td>tibbiy</td></tr>
</table>

Sug'urtalanuvchilar manfaatlarining bir xilligi va umumiyligi – 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 – bu 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) zaruriy mahsulotning bir qismini tashkil etadi. Ya'ni, sug'urta badallari

soliqqa tortilmaydigan 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'urta bunday ma'nosining qonunchilik orqali belgilab qo'yilishi asosiy ijtimoiy subyektlar (ish beruvchilar va ishchilar)ni ijtimoy sug'urtalashning tegishli fondlarini shakllantirishdan manfaatdorligini keskin oshirish imkonini beradi. Va, aksincha, ijtimoiy sug'urtalash fondlari moliyaviy manbalarining o'z xususiyatlariga ega emasligi, davlat budjeti hisobidan shakllantirilishi (fondlarni shakllantirishga soliq yondashuvi) ijtimoiy sug'urtaning tabiatiga zarar yetkazadi, mehnatga layoqatli aholini boqimandalarga aylantiradi, davlat esa «homiy»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 ijtimoy 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'minotidan (ish beruvchilar va davlat mablag'lari hisobidan) foydalanish zaruratini keltirib chiqaradi.

Ijtimoiy sug'urtaning muhim elementi ijtimoiy sug'urtaning asosiy obyektlari 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 savollari

1. Ijtimoiy sug'urta deganda nimani tushunasiz?
2. Ijtimoiy sug'urtaning asosiy vazifalarini tushuntirib bering.
3. Ijtimoiy sug'urtaning qanday turlari mavjud?
4. Mehnat resurslarini muhofaza qilishda ijtimoiy sug'urtaning o'rnini tushuntirib bering.
5. O'zbekistonda ijtimoiy sug'urta masalalari bilan qaysi tashkilotlar shug'ullanadi?
6. Xodimlarni muhofaza qilishda tibbiy sug'urtaning ahamiyatini tushuntirib bering.
7. Sug'urtaning qanday milliy modellarini bilasiz?
8. Sug'urta tizimini isloh qilishning asosiy yo'nalishlarini aytib bering.

7-bob. MEHNATNI MUHOFAZA QILISH TIZIMINI TASHKIL QILISH VA UNI BOSHQARISH

7.1. Mehnatni muhofaza qilish tizimining iqtisodiy ta'minoti

Mehnatni muhofaza qilishning iqtisodiy uslublari mehnat sharoitlarini va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilashga qaratilgan tadbirlarni amalga oshirishda, shuningdek, zararli va og'ir mehnat sharoitida ishlaganlik uchun kompensatsiya to'lovlariga pul mablag'lari sarf etilishini nazarda tutadi. Bozor munosabatlari rivojlantirilishi bilan ish beruvchilarning mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha faoliyatlarini rag'batlantirish iqtisodiy usullarining roli ortib boradi. Lekin, ana shu usullarni qo'llashda shuni nazarda tutish kerakki, tadbirkorlik faoliyati foyda olishga qaratilgan. Shuning uchun rag'batlantirish usullari tadbirkorning iqtisodiy manfaatlariga zid kelmasligi kerak.

Boshqaruvning iqtisodiy usullari sarf-xarajatlarni boshqarishni ham ko'zda tutadi. Mehnatni muhofaza qilishni boshqarishda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha barcha tadbirlarni, shu jumladan zararli mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun kompensatsiya to'lovlariga xarajatlarni ham qat'iy nazorat ostiga olish talab etiladi.

Mehnatni muhofaza qilish sohasida sarf-xarajatlarni boshqarish deganda, bu xarajatlarni hisobga olish, tahlil etish, rejalashtirish va nazorat qilish jarayoni tushuniladi. Buning natijasida mehnat sharoitlarini yaxshilashning iqtisodiy jihatdan eng asoslangan va maqbul variantini tanlashga qaratilgan boshqaruv qarori ishlab chiqiladi.

Mehnatni muhofaza qilish sohasida sarf-xarajatlarni boshqarish bo'yicha hal etiladigan eng muhim vazifalar quyidagilardan iborat:

— sarf-xarajatlarni tahlil etish va nazorat qilish;

— mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha aniq natijalarga erishish nuqtayi nazaridan sarf-xarajatlar samaradorligini baholash.

Korxonalarda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tadbirlar tegishli qonun va boshqa normativ hujjatlar asosida amal qiluvchi, insonning mehnat qilish jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va ish qobiliyati saqlanishiga qaratilgan ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiyena va davolash-profilaktika tadbirlari va vositalari tizimidan iborat. Ular O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining «Mehnatni

muhofaza qilish» deb nomlanuvchi XIII bobi moddalari hamda «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni qoidalarini amalga oshirish maqsadlarida rejalanadi va amalga oshiriladi.

Ish beruvchilar, kasaba uyushmalari hamda boshqa vakolatli organlarga mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tadbirlar rejasini ishlab chiqish hamda ularni jamoa shartnomalariga kiritishda yordam ko'rsatish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan «Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlarni tashkil etish to'g'risida namunaviy Nizom» tasdiqlangan.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tadbirlar rejasini tuzishda axborot manbalari sifatida ish o'rinlarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiya qilishning quyidagi natijalaridan foydalaniladi:

— ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini tekshirish bo'yicha dalolatnomalar;

— davlat tekshirish va nazorat qilish organlari o'tkazgan tekshirishlarning materiallari;

— mehnat sharoitlarining davlat ekspertizasi organlarining taqdimnomalari va xulosalari;

— iqtisodiy faoliyatning tegishli sohasida boshqarish funksiyalarini amalga oshirayotgan respublika ijroiya hokimiyati organlarining mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish holatini tekshirishlari natijalari;

— korxona (tashkilot)da chiqarilgan buyruq va farmoyishlar;

— mehnatni muhofaza qilish bo'yicha komissiya (qo'mita) materiallari;

— kasaba uyushma tashkilotlari va xodimlar boshqa vakillik organlarining takliflari;

— xodimlarning takliflari.

Korxona va tashkilotlar, tashkiliy tuzilishi va mulkchilik shaklidan qat'i nazar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha joriy xususiyatga ega tadbirlar uchun xarajatlarni belgilangan normativlar doirasida soliq bazasini kamaytiradigan xarajatlar tarkibida hisobga oladilar. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tadbirlar normativlarda belgilangandan ortiqcha joriy xarajatlar soliq bazasini kamaytirmaydi va korxona (tashkilot) foydasi hisobidan to'lanadi.

Ishlab chiqarishni rekonstruksiya qilish, texnik jihatdan qayta qurollantirish, texnologik jarayonlarni takomillashtirish, ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash, avtomatlashtirish va hokazolar bilan bog'liq mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tadbirlar, odatda, ko'p maqsadli

xususiyatga ega kapital qo'yilmalar hisobidan amalga oshiriladi. Kapital xarajatlar asosiy ishlab chiqarish fondlarining qiymatini oshiradi. Uzoq muddatli (investitsiya) va ishlab chiqarish xususiyatiga ega kapital xarajatlar amortizatsiya orqali soliqqa tortish maqsadlarida hisobga olinadi.

Xarajatlarning asosiy turi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini sug'urta qilishdir. Bu O'zbekiston Respublikasining Ijtimoiy sug'urta fondi zimmasiga yuklangan. U quyidagi vazifalarni hal etishga qaratilgan:

— sug'urta qiluvchilarni ijtimoiy muhofaza etishni hamda sug'urtalovchilarning kasb xavflarini kamaytirishdan iqtisodiy manfaatdorligini ta'minlash;

— sug'urta qilingan shaxs mehnat shartnomasi bo'yicha o'z majburiyatini bajarishi paytida hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplash;

— ishlab chiqarishda shikastlanishlar va kasb kasalliklarini qisqartirish bo'yicha profilaktika tadbirlarini ta'minlash.

Bugungi kunda majburiy sug'urta qilish bozor iqtisodiyoti tamoyili asosida aholining ayrim qatlamlari, shu jumladan ishlab chiqarishda band xodimlar uchun ham ijtimoiy himoya qilishning eng samarali vositasi hisoblanadi. Shuning uchun O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan O'zbekiston Respublikasida 2007—2010-yillarda sug'urta qilish bozorini isloh etish va rivojlantirish dasturi tasdiqlangan edi. Bu dasturga muvofiq mamlakatda sug'urta qilishning ijtimoiy yo'naltirilgan tizimini tashkil etish ko'zda tutilgan.

2009-yil 17-aprelda O'zbekiston Respublikasining «Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish to'g'risida»gi Qonuni kuchga kirdi. Bu mamlakatda sug'urta bozorini isloh qilish va rivojlantirish dasturida ko'zda tutilgan ikkinchi majburiy sug'urta qilish turining joriy etilishidir. Mazkur qonunning asosiy maqsadi ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish sohasidagi munosabatlarni tartibga solish, xodimlarni ishlab chiqarishda mayib bo'lish, kasb kasalligiga chalinish yoki mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq bo'lgan salomatligiga zarar yetkazilganligini sug'urta qilishdir.

Shuni ta'kidlash kerakki, O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksida o'z mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimga yetkazilgan zararni qoplash ko'rsatilgan. Jumladan, Mehnat Kodeksining 189-moddasida xodimning sog'lig'iga mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki u o'z mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda sog'liqning boshqacha shikastlanishi sababli yetkazilgan zararni ish

beruvchi to'liq hajmda to'lashi shartligi belgilab qo'yilgan. Mazkur hujjatning 192-moddasida esa ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa oqibatida xodim vafot etgan holatlarda ish beruvchi tomonidan yetkazilgan zarar to'lanishi shartligi qayd etiladi. Bu qoidalardan xodimga uning o'z mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan sog'lig'iga yetkazilgan zarar uchun ish beruvchi javobgar ekanligi yaqqol ko'rinib turibdi.

Xodimning ish beruvchining hududida ham, uning tashqarisida ham mehnatda mayib bo'lishi, shuningdek, ish beruvchi tomonidan ajratilgan transportda ish joyiga kelayotgan yoki ishdan qaytayotgan vaqtda shikastlanishi natijasida yetkazilgan zarar uchun ish beruvchi moddiy javobgar bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-son qarori bilan tasdiqlangan «Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli zararni to'lash qoidalari»da ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar uchun ish beruvchining aybdorligi yoki javobgarligiga quyidagilar isbotlovchi dalil bo'la oladi:

— baxtsiz hodisani maxsus tekshirish dalolatnomasi;

— baxtsiz hodisa va ishlab chiqarishda sog'liqqa yetkazilgan boshqa xil shikastlar to'g'risida dalolatnoma;

— sud qarori;

— mehnatni muhofaza qilish va mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini, sog'liqqa yetkazilgan zarar sabablarini, nazoratni amalga oshiruvchi davlat mehnat texnik inspektori yoxud boshqa mansabdor shaxslar (organlar)ning xulosasi;

— kasb kasalligi to'g'risida tibbiy xulosa;

— aybdor shaxslarga ma'muriy yoki intizomiy jazo berish to'g'risidagi qaror;

— kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki korxona xodimlarining boshqa vakolatli organi qarori.

Mehnat Kodeksining 190-moddasida xodimning sog'lig'iga shikast yetkazilganligi munosabati bilan to'lanishi lozim bo'lgan zarar miqdori jabrlanuvchining mehnatda mayib bo'lishiga qadar olgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz hisobida, uning kasbga oid qobiliyatini yo'qotganlik darajasiga muvofiq belgilanadigan har oylik to'lovdan, sog'lig'iga shikast yetishi bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlarning kompensatsiyasidan, shuningdek, belgilangan holatlarda bir yo'la beriladigan nafaqa to'lashdan iborat ekanligi belgilab qo'yilgan. Bunda xodimning sog'lig'iga shikast yetkazilganligi munosabati bilan bir yo'la beriladigan

nafaqaning miqdori jabrlanuvchining yillik ish haqidan, xodimning vafoti munosabati bilan bir yo'la beriladigan nafaqaning miqdori esa marhumning 6 yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas (194-modda).

Jabrlanuvchiga yetkazilgan zarar quyidagi manbalardan to'lanishi belgilab qo'yilgan:

— budjet tashkilotlari va muassasalarida — qonun hujjatlariga muvofiq davlat budjeti mablag'laridan;

— boshqa ish beruvchilar tomonidan — ularning o'z mablag'laridan.

Ammo, ish beruvchi hamisha ham xodimning sog'lig'iga shikast yetkazilganligi yoki uning vafoti munosabati bilan beriladigan nafaqani to'lashga qurbi yetmasligi yoxud ana shunday xarajatlar ish beruvchi faoliyatiga jiddiy ravishda ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shuning uchun ham «Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish to'g'risida»gi Qonunda barcha ish beruvchilarga xodimning 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 sug'urta hodisasi yuz berganda sug'urta muhofazasi taqdim etish ko'zda tutiladi. Bu o'rinda sug'urta hodisasi ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish shartnomasining amal qilishi davrida xodim 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 xodimning hayoti yoki sog'lig'iga yetkazilgan zararning o'rnini qoplash bo'yicha ish beruvchining fuqarolik javobgarligi vujudga kelganligi belgilangan tartibda tasdiqlangan faktdir.

Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish subyektlari — ish beruvchi, ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish bo'yicha sug'urtalovchi, annuitetlar shartnomasi bo'yicha sug'urtalovchi, jabrlanuvchi va naf oluvchidir.

Annuitetlar shartnomasi bo'yicha sug'urtalovchi — hayotni sug'urta qilish sohasida faoliyatni amalga oshiruvchi yuridik shaxs.

Jabrlanuvchi — o'z mehnat vazifalarini bajarish 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.

Naf oluvchi — xodim o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda vafot etgan taqdirda sug'urta tovonini olish huquqiga ega bo'lgan shaxsdir.

Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish jarayonini shartli ravishda ikki bosqichga bo'lish mumkin. Uning birinchi bosqichi majburiy sug'urta qilish shartnomasi tuzilgandan boshlab sug'urta hodisasi ro'y berguncha yoki majburiy sug'urta qilish shartnomasi muddati tugaguncha davom etadi. Ikkinchi bosqich majburiy sug'urta qilish shartnomasi bo'yicha sug'urta hodisasi ro'y bergan vaqtdan boshlanadi.

Birinchi bosqichda sug'urta qilish munosabatlarida faqat mazkur sug'urtani amalga oshiradigan sug'urtalovchi va ish beruvchi ishtirok etadi. Ushbu bosqichda majburiy sug'urta qilish to'g'risidagi shartnoma imzolanadi hamda mazkur shartnoma bo'yicha shartlashilgan haq (sug'urta mukofoti) to'lanadi. Shartnomaga muvofiq sug'urtalovchi sug'urta hodisasi yuz berganda ish beruvchiga va (yoki) jabrlanuvchiga yoxud naf oluvchiga xodim 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 uning hayoti yoki sog'lig'iga yetkazilgan zararning o'rnini shartlashilgan ish haqi (sug'urta mukofoti) evaziga sug'urta puli doirasida qoplash majburiyatini oladi.

Qonunda ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish shartnomasi bir yil muddatga tuzilishi, agar ish beruvchining faoliyati bir yildan kam bo'lgan muddatda amalga oshiriladigan bo'lsa, mazkur faoliyatni amalga oshiradigan muddat uchun tuzilishi belgilab qo'yilgan.

Yuqorida qayd etilganidek, ikkinchi bosqich ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish shartnomasiga muvofiq sug'urta hodisasi ro'y bergan vaqtdan boshlanadi. Bu bosqichda majburiy sug'urta qilish bo'yicha o'zaro munosabatlar subyektlari qatoriga jabrlanuvchi, annuitetlar shartnomasi bo'yicha sug'urtalovchi va naf oluvchi qo'shiladi.

Ish beruvchining fuqarolik javobgarligi bo'yicha majburiy sug'urta qilish bo'yicha sug'urta tovoni:

— jabrlanuvchi mehnatda mayib bo'lguniga qadar olgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz hisobida, uning kasbga oid mehnat qobiliyatini yo'qotganlik darajasiga muvofiq belgilanadigan har oylik to'lovi yoki kasb kasalligi aniqlanguniga qadar olgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz hisobida belgilanadigan har oylik to'lovi;

— marhumning o'rtacha oylik ish haqi miqdoridagi, uning o'ziga va qaramog'ida bo'lgan, lekin yetkazilgan zararning o'rni qoplanishiga haqli bo'lmagan, mehnatga qobiliyatli shaxslarga to'g'ri keladigan ulush chegirib tashlangan holdagi har oylik to'lovi;

— qonun hujjatlarida belgilangan holatlarda jabrlanuvchiga yoki naf oluvchiga bir yo'la beriladigan nafaqa to'lovi;

— xodim vafot etgan taqdirda ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish shartnomasida belgilangan miqdorda dafn etish xarajatlari;

— ish beruvchining qo'shimcha xarajatlarni qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya qilish tarzida amalga oshiriladi.

Har bir korxonada mehnat sharoitlarining ahvoli va ularning ish bilan band xodimlarga ta'siri darajasiga qarab muayyan sarf-xarajatlar qilinadi. Ularni uch guruhga tasniflash mumkin:

1. Mehnatni muhofaza qilishni yaxshilash, texnika xavfsizligini ta'minlash bilan bog'liq tadbirlarni joriy etish uchun sarf-xarajatlar.

2. Noqulay mehnat sharoitlari oldini olish hamda ularning xodimlarga yetkazgan zararini qoplash bilan bog'liq xarajatlar.

Korxonada ana shu maqsadlarga sarflanayotgan xarajatlar tarkibi va miqdorining tahlili ko'p holatlarda joriy sarf-xarajatlar jamoa shartnomasida ko'zda tutilgan tadbirlar uchun belgilangan xarajatlar miqdoridan deyarli ikki barobar ko'p bo'lishini ko'rsatadi. Buning asosiy sababi jamoa shartnomalarida, asosan, noqulay mehnat sharoitlari manbalarini bartaraf etish tadbirlari belgilanganidir.

Bundan tashqari, ayrim korxonalarda katta miqdordagi mablag'lar ishlab chiqarishga sanitariya-gigiyena sohasidagi eng so'nggi fan va texnika yutuqlarini joriy qilishga emas, balki ishlab chiqarish obyektlari, texnologik jihozlar va mashina-uskunalarini loyihalash paytida yo'l qo'yilgan kamchilik va nuqsonlarni bartaraf etishga sarf qilinadi.

Moliyalashtirishdagi yana bir jiddiy kamchilik – mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun sarf-xarajatlar miqdorining ko'p holatlarda ish o'rinlarini attestatsiya qilish, komissiyalar tekshirishlari natijalari, mehnatni muhofaza qilish xizmatlari takliflaridan kelib chiqadigan ehtiyojga qarab emas, balki avvalgi yillardagi darajada belgilanishidir.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun xarajatlar tarkibida noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik va buning oqibatida yetkazilgan zararni qoplash uchun xarajatlar jami xarajatlarning 75,0% ni tashkil etadi. Holbuki, mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun xarajatlar esa mazkur maqsadga sarflanadigan barcha mablag'larning atigi 25,0% ga tengdir.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash va mehnatni muhofaza qilishni moliyalashtirish qonunda belgilangan tartibda respublika budjeti, mahalliy budjetlar hamda budjetdan tashqari manbalar hisobidan moliyalashtiriladi. Korxonalar esa mehnatni muhofaza qilish uchun

mehnat shartnomasida belgilangan miqdorda mablag‘ ajratishlari kerak. Agar bunday shartnoma tuzilmagan bo‘lsa, bu mablag‘ miqdori ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi tashkiloti yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq belgilanadi. Korxonalar xo‘jalik, tijorat, tashqi iqtisodiy faoliyatdan, shuningdek, boshqa manbalardan olgan foydalari (daromadlari) hisobidan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha markazlashtirilgan fondlar tashkil etishlari mumkin. Bunda korxona foydasidan mehnatni muhofaza qilish fondiga yo‘naltirilayotgan mablag‘ soliqqa tortilmaydi.

Korxonalar mehnatni muhofaza qilish talablari bajarilmaganligi uchun ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan ijtimoiy sug‘urta qilish maqsadlariga oshirilgan tariflar bo‘yicha to‘lovlarni amalga oshiradilar. Bu tariflar korxonadagi mehnat sharoiti, uning xavfliligi, zararliligi va og‘irligiga qarab vaqti-vaqti bilan qayta ko‘rib chiqiladi.

7.2. Mehnatni muhofaza qilish tadbirlarining ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini uslubiy baholash

Mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilashga qaratilgan tadbirlar iqtisodiy samaradorligi bo‘yicha turli nuqtayi nazarlar mavjud. Bu qarashlarning ayrimlarida inson salomatligini baholashda iqtisodiy ko‘rsatkichlarni asos qilib olish noto‘g‘ri ekanligi uqtiriladi. Ana shu g‘oya tarafdorlari bu masalada faqat ijtimoiy samara to‘g‘risida gap borishi mumkin, inson salomatligi uchun qancha mablag‘ talab etilsa, shuncha sarf qilish kerak, deb hisoblaydilar.

Hozirgi paytda taraqqiy etgan davlatlarda «Ish beruvchi mehnat xavfsizligi uchun sarflanayotgan xarajatlarini tejash darajasida boy emas» degan fikr ustuvor. Bu ish beruvchilarni baxtsiz hodisalar oqibatlarini bartaraf etish bilan bog‘liq bevosita xarajatlar emas, balki kompaniya va firma nufuziga yetkaziladigan zarar ko‘proq tashvishga soladi, degan nuqtayi nazarga asoslanadi. Tabiiyki, ushbu mamlakatlardagi ish beruvchilarni ham foyda olish qiziqtiradi, albatta. Lekin, ular foyda olishni mehnat sharoitlarini yaxshilash hisobiga ko‘paytirish mumkin degan qarashga egalar.

Agar bu nuqtayi nazar qabul qilinadigan bo‘lsa, mehnat sharoitlarini yaxshilash hisobiga erishiladigan iqtisodiy samaradorlikni hisoblab o‘tirishning hojati yo‘q. Chunki, ushbu maqsadlar uchun sarf-xarajatlar xodimlar salomatligini saqlash, ular ish qobiliyatini oshirish, mehnat

jarayonida ularga eng qulay shart-sharoitlarni yaratib berishga yo'naltirilgan.

Fan va amaliyot tomonidan ishlab chiqarish muhitining holati hamda uning xodim salomatligiga ta'sirini sifat va miqdor jihatidan baholashning turli usul va mezonlari ishlab chiqilgan hamda ular boshqaruv faoliyatida qo'llanilib kelinmoqda. Shu munosabat bilan mazkur usul va mezonlarning eng muhimlarini ajratib ko'rsatish mumkin:

1. Mehnat sharoitlarini xodimning mehnat jarayonidagi ish qobiliyati va zo'riqishi dinamikasi ko'rsatkichlari bo'yicha baholash. Mazkur uslub Mehnat ilmiy tadqiqot instituti tomonidan ishlab chiqilgan hamda mehnat sharoitining ahvolini tahlil etishda foydalanishga tavsiya etilgan. Uning mohiyati shundan iboratki, xodim ish qobiliyatining holati va uning o'zgarishini markaziy asab tizimi o'zgarishiga qarab baholash mumkin. Chunki, markaziy asab tizimi insonning mehnat jarayonidagi sobitqadamlik faoliyatini amalga oshirishda integral funksiya vazifasini bajaradi.

Mazkur usul xodimlarni zo'riqish darajasi bo'yicha uch guruhga ajratish imkonini beradi:

— kichik zo'riqish – uncha katta bo'lmagan jismoniy va asab-psixologik bosimlar;

— mo'tadil zo'riqish – buni mehnat va dam olishni oqilona qo'shib olib borish orqali bartaraf etish mumkin;

— kuchli zo'riqish – inson organizmi uchun xavfli bo'lgan haddan tashqari zo'riqishdir.

2. Mehnat sharoitlarini omillar tahlili asosida tasniflash. Mazkur usul mehnat sharoitlari omillarining belgilangan standart va normativlarga muvofiqligi, bu omillarning xavfli va zararli ta'sirini hisobga olgan holda baholashga asoslangan. Bunda qator ko'rsatkichlar asosida og'ir ishlarning olti guruhi aniqlanadi. Ularga eng qulay sharoitlardan tortib, eng noqulay, favqulodda sharoitlargacha bo'lgan mehnat sharoitlarining olti guruhi mos bo'ladi. Ana shu usulni ish o'rinlarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiya qilishda, noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun kompensatsiya huquqini berishda qo'llash kerak. Mazkur usul ham Mehnat ilmiy tadqiqot instituti tomonidan ishlab chiqilgan.

3. Kasb xatarlarini noqulay mehnat sharoitlarining xodimga salbiy ta'siri oqibatlari bo'yicha baholash. Mazkur usul mehnat qobiliyati yo'qotilishi davomiyligi va og'irligini, kasb kasalliklariga chalinish, shuningdek, o'lim ko'rsatkichlarini hisobga olishga asoslangan. Bunda kasb xavflarini tahlil etish va baholash O'zbekiston Respublikasi Sog'liq-

ni saqlash vazirligi tomonidan tasdiqlangan rasmiy statistika hisob-hisobot hujjatlari asosida amalga oshiriladi.

Ishlab chiqarishdagi shikastlanish va kasb kasalliklarini baholash usuli ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy ijtimoiy sug'urta qilish tizimida kasb xavflarini baholashda, shuningdek, mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha tadbirlarni ishlab chiqishda qo'llaniladi.

Mazkur yo'nalishdagi muammolarni hal etishda ilmiy tadqiqot, konstruktorlik, loyiha tashkilotlari muhim rol o'ynashlari kerak. Ular mehnat faoliyati bilan bog'liq loyiha va hujjatlar ishlab chiqilayotgan paytdayoq fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini joriy qilish bilan birga mehnat sharoitlari normativlari va talablari hisobga olinishiga alohida e'tibor berishlari zarur.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash tadbirlari iqtisodiy samaradorligining asosiy ko'rsatkichlari quyidagilardan iborat:

a) mehnat unumdorligining ortishi. Bu mahsulot ishlab chiqarish uchun mehnat sarfining kamayishi, xodimlar sonining nisbatan kamayishi, ishlab chiqarish hajmi ortishi, ish vaqtini tejash kabi ko'rsatkichlar orqali aniqlanadi;

b) yillik iqtisodiy samara (xarajatlarni tejash). Bu mahsulot tannarxini arzonlashtirish, sarf etilgan mablag' birligiga olingan foydaning ortishi, bir yo'la qilingan xarajatlar qoplanishining muddati orqali aniqlanadi.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha tadbirlardan iqtisodiy samara olishning asosiy manbalari quyidagilardan iborat:

1. Mehnat unumdorligini quyidagilar hisobiga oshirish:

— xodimning ish qobiliyatini noqulay mehnat sharoitlari oqibatidagi zo'riqishini kamaytirish hisobiga oshirish, ish kuni davomida bo'sh turib qolish vaqtini qisqartirish yoki to'la bartaraf etish;

— mahsulot ishlab chiqarishga sarflanadigan mehnatni noqulay mehnat sharoitlari oqibatidagi unumsiz mehnat sarfini bartaraf etish hisobiga kamaytirish;

— ish vaqti fondi samaradorligini noqulay mehnat sharoitlari oqibatidagi shikastlanishlar, kasallanishlar sababli vaqtinchalik mehnatga qobiliyatsizlikni kamaytirish hisobiga ko'paytirish;

— mashina-uskunalardan foydalanish samaradorligini oshirish.

2. Noqulay mehnat sharoitlari bilan bog'liq yo'qotishlarni quyidagilar hisobiga kamaytirish natijasida tejamkorlikka erishish:

— noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun imtiyoz va kompensatsiyalarga xarajatlarni tejash;

— noqulay mehnat sharoitlari sababli ish kuchi qo'nimsizligidan keltirilayotgan zararni kamaytirish;

— noqulay mehnat sharoitlari sababli sifatsiz mahsulot ishlab chiqarish hajmini kamaytirish hisobiga xarajatlarni kamaytirish.

Mamlakatda mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishlab chiqarishda shikastlanish va kasb kasalliklarini kamaytirishga qaratilgan tadbirlarni amalga oshirish uchun ajratilayotgan mablag'lardan foydalanish katta ijtimoiy samara berishi bilan bir qatorda iqtisodiy samaradorlikni ham ta'minlaydi. Bu xodimlarning ishlab chiqarishdagi faolligi va tashabbuskorligi, mehnat unumdorligi ortishini ta'minlaydi, ishlab chiqarishdagi shikastlanish, kasb kasalliklari hamda noqulay mehnat sharoitlari sababli kadrlar qo'nimsizligini kamaytirish bilan bog'liq, shuningdek, imtiyoz va kompensatsiyalar xarajatlarini qisqartirish imkonini beradi.

Ekspertlarning hisoblab chiqishlariga ko'ra, mehnat sharoitlarini yaxshilashga yo'naltirilayotgan tadbirlar mehnat unumdorligini 6,0—25,0% ga va undan ham ko'proqqa oshirish imkonini beradi. Masalan, ish o'rinlarini quyosh orqali yoritish mehnat unumdorligini 10,0% ga, oqilona sun'iy yoritish 6,0—13,0% ga oshiradi. Bunda ayrim ishlab chiqarishlarda brak mahsulot ishlab chiqarish 25,0% ga kamayadi. Ish o'rinlarini to'g'ri tashkil etish mehnat unumdorligini 25,0 %, musiqadan to'g'ri foydalanish 12,0—14,0%, xonalar to'g'ri bo'yalishi 25% ga oshiradi.

Aksincha, yo'l qo'yish mumkin bo'lgan darajadan ortiqcha bo'lgan shovqin mehnat unumdorligini 20,0% ga, haroratning yuqoriligi ish qobiliyatini 40,0% ga kamaytirishga sabab bo'ladi.

Xodimlarning shikastlanish va kasallanish oqibatidagi vaqtincha mehnatga qobiliyatsizligi ham katta yo'qotishlarga olib kelishi hisoblab chiqilgan. Ular ishlab chiqarishdagi umumiy ish vaqti yo'qotilishining 60,0—80,0% gacha qismini tashkil etadi.

Noqulay mehnat sharoitlari xodimlarni o'z ixtiyorlari bo'yicha ishdan bo'shashlariga olib keladi. Sotsiologik tadqiqotlar natijalari kadrlarning bunday qo'nimsizligi sanoatda o'rtacha 20,0% ga, qurilishda esa 25,0% ga yetishini ko'rsatdi.

Zararli mehnat sharoitlarida ishlagani uchun xodimlarga beriladigan imtiyozlar va kompensatsiya to'lovlarini kamaytirish mehnatni muhofaza qilishga sarflanayotgan mablag'larni tejashning eng muhim moddasidir. Amaldagi qonunchilikda belgilab qo'yilgan bu imtiyoz va kompensatsiyalar turlari ana shundan yaqqol dalolat beradi.

Noqulay mehnat sharoitida ishlaganlik uchun:

— tarif stavkalari va xizmat maoshlari 4,0—24,0% ga oshiriladi;
— ish kuni 6 soat qilib belgilanadi;
— 6—36 kungacha qo'shimcha ta'til beriladi;
— pensiyaga chiqish yoshi 5 va 10 yilga kamaytiriladi;
— ayollar va o'smirlarga alohida imtiyozlar beriladi;
— bepul sut va oziq-ovqat beriladi;
— xodimlar shaxsiy va jamoaviy himoya vositalari bilan ta'minlanadi.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash ijtimoiy ta'minot fondi hisobidan sarf-xarajatlarni ham quyidagilar hisobiga kamaytirish imkonini beradi:
— kasallanish davri uchun haq to'lash;
— kasalxonalar va sanatoriya-kurortlarda davolanish uchun xarajatlar;
— birinchi tibbiy yordam ko'rsatishda beriladigan dori-darmonlar;
— jabrlanuvchilarga yoki ularning oilalariga bir yo'la nafaqa berish, bepul protez qilish, dafn etish xarajatlari va hokazolar.

Eng asosiy iqtisodiy samara esa korxona barqaror faoliyat ko'rsatishini ta'minlashdir. Xodimlarga qulay mehnat sharoiti yaratilgan bo'lsa, quyidagi chiqimlarga barham berish yoki ularni jiddiy ravishda kamaytirish mumkin:
— xodimlar mehnat qobiliyatini yo'qotganliklari sababli mashina-uskunalarning bekor turib qolishi;
— brak mahsulot ishlab chiqarishning kamayishi;
— mehnat unumdorligining ortishi;
— noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganliklari uchun xodimlarga turli to'lovlarni kamaytirish.

Shuning uchun korxonalarda mehnat sharoitlarini va mehnatni muhofaza qilishni tubdan yaxshilash ham iqtisodiy, ham ijtimoiy samara beradi. Ish beruvchi uchun bu mahsulot tannarxini arzonlashtirish, qo'shimcha foyda olish, majburiy ijtimoiy sug'urta qilish to'lovlari xarajatlarini kamaytirish bo'lsa, eng asosiysi xodimlar salomatligi va mehnat qobiliyatini saqlash, ish kuchi samarali takror hosil qilinishiga erishishdir.

7.3. Ish beruvchilarni xavfsiz mehnat sharoitlari yaratishi uchun iqtisodiy jihatdan rag'batlantirish

Amaldagi qonunchilikda xodimlarga normativ talablarga mos ish o'rinlarini yaratish mas'uliyati to'la-to'kis ish beruvchi zimmasiga yuklatilgan. Bu, jumladan, O'zbekiston Respublikasining Mehnat Ko-

deksi, Jinoyat Kodeksi, «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi Qonun va boshqa qonun hujjatlarida belgilab qo'yilgan.

Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi qonunbuzarliklar uchun ish beruvchi va mansabdor shaxslar intizomiy, ma'muriy, moddiy va jinoiy javobgarlikka tortilishlari mumkin.

Intizomiy javobgarlik deyilganda, aybdor shaxsga ogohlantirish, hayfsan berish hamda uni ishdan bo'shatish tushuniladi. Ma'muriy javobgarlik aybdor shaxsga eng kam ish haqining 50—100 barobari miqdorida jarima solishni ko'zda tutadi. Jinoiy javobgarlikda aybdor shaxs bir yil muddatgacha ozodlikdan mahrum etilishi, ana shu muddatga mehnat-tuzatish ishlariga jalb etilishi, eng kam ish haqining 500 barobarigacha bo'lgan miqdorda jarima to'lashi yoki egallab turgan lavozimidan ozod etilishi mumkin.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar yoki kasb kasalliklariga chalinish natijasida yetkazilgan moddiy zarar moddiy javobgarlikni keltirib chiqaradi. Bu moddiy zarar aybdor shaxslardan sug'urta qilish organlari tomonidan muayyan miqdorda pul undirib olish tarzida amalga oshiriladi.

Bu choralarning hammasi mehnatni muhofaza qilish samarali tizimini tashkil etish uchun zarur bo'lsa-da, majburiy-jazolovchi xususiyatga ega. Ish beruvchi ish o'rnida hamisha ham xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish imkoniyatiga ega emas yoki bunday sharoitlarni mustaqil yaratishni xohlamaydi. Shu sababli tegishli organlar tomonidan ular ustidan qo'shimcha nazorat talab etiladi. Mazkur organlar har bir ish o'rnidagi ahvol to'g'risida aniq tasavvur hosil qilishi uchun barcha huquqlarga ega bo'lishi kerak. Ular ish beruvchi (muayyan holatlarda mahsulot ishlab chiqaruvchi yoki import qiluvchi)ni o'z majburiyatlarini bajarishga majbur etish uchun tegishli choralar ko'rishlari talab etiladi. Aksariyat holatlarda bu ma'muriy jarima belgilash chorasi bilan chegaralanadi.

Biroq, ana shunday majburiy choralar qatorida iqtisodiy jihatdan rag'batlantiruvchi choralar ham bo'lishi shart. Rag'batlantiruvchi choralar ish beruvchini o'z xo'jalik subyektida xavfsiz mehnat tizimini tashkil etishdan manfaatdorligini oshirishga xizmat qilishi kerak.

Ishlab chiqarishdagi har bir baxtsiz hodisa bevosita va bilvosita xarajatlarga olib keladi.

Bevosita xarajatlarga quyidagilar kiradi:

— jabrlanuvchining baxtsiz hodisa ro'y bergan kundagi ish haqi;

— baxtsiz hodisa sabablarini tekshirish bo'yicha komissiya a'zolari mehnatiga haq to'lash;

— jarimalar to'lash bilan bog'liq xarajatlar va boshqalar.

Bilvosita xarajatlar quyidagilardan iborat:

— personal ish vaqtining yo'qotilishi;

— mashina-uskunalar, asbob-uskunalar, xomashyo, tayyor mahsulotga yetkazilgan zarar, ishlab chiqarishning to'xtab qolishi;

— hodisa ro'y bergan joyda xavfsizlikni ta'minlash uchun xarajatlar;

— baxtsiz hodisa munosabati bilan o'z mehnat faoliyatini to'xtatgan boshqa xodimlarning ish vaqti;

— boy berilgan foyda;

— ijtimoiy sug'urta qilish fondi sug'urta tarifi (badal) miqdorining ko'paytirilishi va hokazolar.

Shuni ta'kidlash kerakki, bilvosita xarajatlar bevosita xarajatlarga qaraganda ancha ko'p. Ish beruvchi buni hamisha yodda tutishi zarur.

Ish beruvchilarni mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun rag'batlantirish sohasidagi eng muhim muammolardan biri – noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun imtiyoz va kompensatsiyalarni belgilash tizimidir. Mehnat inspeksiyalarining statistik ma'lumotlari va axborotlarini tahlil etish natijalari zararli yoki xavfli mehnat sharoitlari uchun kompensatsiyalar belgilangan xodimlar sonining nisbatan ko'payib borishi korxonalarda mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilash tizimli ishini u yoki bu kompensatsiyalar, ko'p holatlarda ta'tilga qo'shimcha kunlar qo'shib berish bilan almashtirish oqibatida ro'y berayotganligidan dalolat bermoqda. Xodimlarga kompensatsiya to'lovlari yildan yilga ortib borayotganligi mehnat sharoitlari jiddiy ravishda o'zgarmayotganligi, shuningdek, ish beruvchilar tomonidan xodimlarga ularning zararli va xavfli mehnat sharoitlarida ish bilan mashg'ul ekanliklari yoki mashg'ul emasliklaridan qat'i nazar kompensatsiyalar berayotganliklarini ko'rsatadi. Kompensatsiyaning hech bo'lmaganda bitta turi belgilangan xodimlarning soni (umumiy xodimlar sonining 40,0% dan ko'prog'i) amalda zararli yoki xavfli mehnat sharoitlarida ish bilan bandlarning sonidan ko'pdir.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti ekspertlarining fikricha, O'zbekiston Respublikasida tarkib topgan kompensatsiyalar tizimi ish joylarida mehnat xavfsizligini yaxshilash yo'lidagi jiddiy muammolardan biridir. Xodimlar ham o'zlariga berilayotgan imtiyozlar bekor qilinishi mumkinligini hisobga olgan holda hamisha ham mehnat sharoitlari yaxshilanishini istamayotganliklarini ko'pgina ish beruvchilar hamda ilmiy tadqiqotlar natijalari tasdiqlab turibdi.

Bunday ahvolni yaxshilash uchun O'zbekiston Respublikasi Ijtimoiy sug'urta fondi bilan ish beruvchilar o'rtasida baxtsiz hodisalardan

majburiy sug'urta qilish uchun ajratilayotgan mablag'larni taqsimlash, shuningdek, korxonalarning sug'urta badallari masalasidagi o'zaro munosabatlariga o'zgartishlar kiritish maqsadga muvofiqdir.

Ish beruvchi bugungi kunda mehnat xavfsizligini oshirish hamda og'ir, zararli va xavfli mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun qo'shimcha kompensatsiyalar berishga qo'shimcha mablag' ajratishdan manfaatdor emas. Chunki, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan ijtimoiy sug'urta qilish tizimi uni mazkur vazifalar uchun mas'uliyatdan xalos etdi. Ma'lumki, ishlab chiqarish xatarlarining sug'urtalovchisi Ijtimoiy sug'urta fondi hisoblanadi. Korxonalarning mazkur fond budjetiga sug'urta badallari ishlab chiqarish xavflari toifalariga qarab aniqlanadi. Bu toifalar korxonada mehnatni muhofaza qilishni tashkil etish darajasi va mehnat sharoitlarining ahvoliga qarab emas, balki xo'jalik yurituvchi subyektning iqtisodiyotning qaysi tarmog'iga taalluqliligiga qarab belgilanadi. Rivojlangan mamlakatlar, masalan, Germaniyada kasb xavflari toifasi juda ko'p. Bu esa, sug'urta tariflariga tabaqalashtirilgan holda yondashish imkonini beradi. Korxona uchun umumiy tarmoq tarifiga qaraganda uning xususiyatlaridan kelib chiqqan holda belgilanadigan tarif manfaatliroqdir. Bu xodimning mehnat sharoitini yaxshilashdan iqtisodiy manfaatdorligini oshiradigan muhim vosita hisoblanadi.

Mamlakat iqtisodiyoti tarmoqlarida eng qulay mehnat sharoitlarini yaratish hal qiluvchi darajada iqtisodiy omillarga bog'liqligi shubhasizdir. Shuning uchun mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimida ish beruvchilarning iqtisodiy manfaatdorligini oshirish bu sohadagi mavjud muammolarni muvaffaqiyatli hal etishning eng samarali yo'lidir.

Nazorat savollari

1. Mehnat muhofazasi deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarini sanab bering.
3. Korxonalarda mehnatni muhofaza qilish ishlarini tashkil etish tartibi.
4. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha qanday jamg'armalarni bilasiz?
5. Mehnat gigiyenasi deganda nimani tushunasiz?
6. Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish subyektlariga kimlar kiradi?
7. Mehnatni muhofaza qilishning iqtisodiy ta'minotini tushuntirib bering.
8. Ish beruvchilarning xavfsiz mehnat sharoitlari yaratishi uchun iqtisodiy jihatdan rag'batlantirish shakllarini sanab bering.

8-bob. MEHNAT RESURSLARINI SOG'LOMLASHTIRISH TIZIMI

8.1. «Salomatlik» tushunchasining mohiyati va tarkibi

Salomatlik borgan sari yuqori darajadagi ijtimoiy rivojlanishning integratsiyalashgan ko'rsatkichiga aylanib bormoqda. Shu munosabat bilan aholining salomatligini mustahkamlash, sog'liqni saqlash muassasalarining kasalliklar oldini olish va profilaktika qilish borasidagi faoliyatining samaradorligini oshirish iqtisodiy ahamiyat kasb etadi.

Aholi salomatligining mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotidagi o'rni, kasalliklar va ularning oldini olish, aholi salomatligini mustahkamlash borasidagi siyosat to'g'risida gapirishdan oldin, «sog'liq» tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmun-mohiyatini ochib berish lozim.

Garchi bugungi kunga qadar sog'liq, salomatlikka bag'ishlangan ilmiy adabiyotlarda turli uslubiy yondashuv va kategoriyalarga asoslangan qator tushunchalar berilgan bo'lsa-da, «sog'liq» tushunchasining umume'tirof etilgan talqini mavjud emasligini tan olish lozim. «Sog'liq» tushunchasining mohiyatiga bo'lgan turli qarashlar va yagona kelishilgan fikrni ishlab chiqishga muyassar bo'linmaganligini salomatlikning juda murakkab hodisa ekanligi, uning o'ziga xos va muhim jihatlarini qisqa hamda bir ma'noli tarzda ifodalash mushkulligi bilan izohlash mumkin.

«Sog'liq» va «kasallik» tushunchalarining mazmun va mohiyati, ularning asosiy tavsifi, ko'rsatkichi, baholarini yoritib berish nafaqat tibbiy, balki ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyat ham kasb etadi. Ular kasallanish miqyosini hamda bu bilan bog'liq turli davolash-profilaktik yordam tomonlari va sog'liqni saqlash tizimining alohida bo'g'in, bo'linmalari o'rtasida moddiy, mehnat, moliya zaxiralarining taqsimlanishini aniqlash uchun boshlang'ich yo'naltiruvchi tayanch hisoblanadi. Shuningdek, ular mamlakatdagi hayot va mehnat resurslari, salomatlik omilining ishlab chiqilishiga hamda ishlab chiqarish samaradorligiga qisqa va uzoq istiqbolda ko'rsatadigan ta'sirini baholashga, tibbiy xizmat ko'rsatish tizimini tobora rivojlantirish yo'llarini belgilashga xizmat qiladi.

«Sog'liq» tushunchasiga berilgan mavjud talqinlarni batafsil va tanqidiy ko'rib chiqish imkoni bo'lmaganligi bois, biz ba'zi ta'rif va yondashuvlarga to'xtalib o'tamiz.

Ta'kidlash lozimki, «sog'liq» tushunchasiga berilgan aksariyat ta'riflarda insonning ruhiy-salomatlik holati, sog'liqning subyektiv yoki obyektiv baholanishi, individning biologik va ijtimoiy vazifalarni amalga oshirish qobiliyati kabi mezonlar aks topgan. Jumladan, «salomatlik» tushunchasiga birinchi mezonning qo'llanilishi, ya'ni insonning ruhiy-salomatlik holatlari – normal fiziologik va patologik holatlari «kasallik» hamda «qoniqarsiz sog'liq» kabi tushunchalarning paydo bo'lishiga olib keladi. Bunday yondashuv yetarlicha samarali emas, chunki uning doirasida salomatlik va kasallik o'zlarining qarama-qarshiligida statik holatlar sifatida namoyon bo'lishi tushuniladi. Shuningdek, «salomatlik» tushunchasiga berilgan ta'riflarda uni subyektiv jihatdan baholash mezoni ham qo'llanilgan. Jumladan, Gippokrat: «Salomatlik – bu insonning subyektiv-ruhiy hissi bo'lib, u to'liq jismoniy va ruhiy kuchlarni his qilgan tarzda subyektiv shikoyatlarning yo'qligidir»,[1] – deb talqin qilgan. Salomatlikni baholashdagi bunday subyektiv mezonning qo'llanilishi ma'lum shubhalarni tug'diradi. Masalan, bir qator kasalliklar organizmning ichki muhitida ro'y beradigan patologik o'zgarishlar bilan birga salbiy subyektiv hislarsiz kechishi mumkin. Ayni vaqtda insonning subyektiv hislarini yetarlicha hisobga olmaslik ham mumkin emas. Chunki, ular ko'pchilik hollarda kasallikning rivojlanish tarixi asosini tashkil qiladi. Mazkur omil, o'z navbatida, kasallik holatlarini aniqlashdagi hamda davolash-profilaktik choralarni o'z vaqtida qo'llanilishidagi muhim dastlabki manba sanaladi.

Inson organizmining funksional holatlarini faqat obyektiv baholaganda «salomatlik» kishi organizmining atrof-muhit talablariga optimal moslashishi sifatida, «kasallik» esa moslashishdagi funksional yetishmovchilik sifatida talqin qilinadi. Mazkur talqinning qo'llanilishi salomatlikning ham sifat, ham miqdor tavsiflarining hisobga olinishini talab qiladi.

Bugungi kunda aholi salomatligini obyektiv baholash mezonining individning o'ziga xos bo'lgan biologik va ijtimoiy vazifalari, ijtimoiy foydali faoliyatini bajarish qobiliyati sifatida qo'llanilishi «sog'lom inson» tushunchasining vujudga kelishiga zamin yaratdi. Bunday holatda

---

[1] *Степанов А.Д.* Норма, болезнь и вопросы здравоохранения. — М.: Финансы и статистика, 1975. — С. 248–249.

organizmda mavjud patologik o'zgarishlar kishining ahvoli va qobiliyatiga sezilarli darajada ta'sir qilmaydi. Biroq, mazkur holatda inson organizmining mehnatga qobiliyatlilikka sarf qiladigan qiymati hisobga olinmaydi.

Bizning nazarimizda, yuqoridagilardan kelib chiqadigan bo'lsak, salomatlikning yagona integral mezon sifatida ta'riflanishi o'zini oqlamaydi. Chunki, inson organizmidek murakkab tizimda kechadigan jarayonlar dialektikasi, ularni o'rganishga bo'lgan tizimli omillar salomatlik holatini baholashda kompleks mezonlarni ishlab chiqish va qo'llashni talab etadi. Mazkur ko'rsatkichlarga subyektiv, obyektiv, funksional va fiziologik ko'rsatkichlarni kiritish lozim.

Ta'kidlash joizki, «kasallik» va «sog'liq» tushunchalari o'rtasida ko'plab o'tish holatlari mavjud. Masalan, ikki ming yildan ortiq davr muqaddam Galen quyidagi uchta holatni ajratib ko'rsatgan: sog'liq, kasallik va o'rta holatlar. Ibn Sino olti toifali tasnif yaratgan: birinchi to'rttasi sog'liqning turli holatlariga mos, qolgan ikkitasi – har xil darajadagi kasalliklar[1]. Ko'pchilik hozirgi olimlar sog'liqni kishining optimal tarzda fiziologik, ruhiy va ijtimoiy-tuyg'uli faoliyatiga layoqatliligi sifatida talqin qiladi. Biroq, amaliyotda unga kasallikning bor yoki yo'qligiga ko'ra baho beriladi. Ammo, bunday yondashuv qo'llanilganda kasallikdan oldingi davr degan holat nazardan chetda qolib, ushbu holda kasallik hali mavjud bo'lmasa-da, organizmning to'ldiruvchi imkoniyatlari pasayadi va funksional hamda biokimyoviy darajalarda hali ochiq namoyon bo'lmagan o'zgarishlar paydo bo'ladi. Ana shunday holatda sog'liq bilan kasallik o'rtasidagi «o'tish» holatini «uchinchi holat» deb ataydilar. «Uchinchi holat» nafaqat o'ziga xos ruhiy-fiziologik maqomdagi (masalan, tuqqunga qadar va tug'ishdan keyingi davr, klimaks) insonlarga xos bo'ladi, balki bular qatoriga alkogol ichimliklarni muntazam iste'mol qiluvchi, tamaki chekuvchi va umuman antigigiyenik turmush tarzi kechiruvchi insonlar ham kiradi. «Uchinchi holat»da (deyarli sog' bo'lib) kishilar ko'p yillar, hatto butun umr davomida yurishlari mumkin.

Inson salomatligi va uni baholovchi mezonlarga bo'lgan uslubiy yondashuvlar turlicha qarashlarni vujudga keltiradi. Masalan, «salomatlik» tushunchasining ko'pchilik talqinlarida uni insonning optimal fiziologik, ruhiy va ijtimoiy faollikka layoqatliligi sifatida tushuntiriladi. Aynan yaxshi faoliyatga ega bo'lishni (nafaqat kasalligi yoki jismoniy

---

[1] *Микулин А.А.* Активное долголетие. — М.: 1976. — С. 30.

nuqsonlari yo'qligi) nazarda tutishadi. Ba'zi olimlar «salomatlik» tushunchasini kasallikni moslashuvchi mexanizmlar «sinishi»ning natijasi, deb talqin qiladilar. Xususan, I.V. Davidovskiy «salomatlikni kishida jamlangan barcha biologik va ijtimoiy qobiliyatlar to'liq namoyon bo'ladigan hamda organizmning barcha muhim hayotiy tizimlari imkon qadar jadal va katta tezlikda faoliyat ko'rsatadigan holatidir»[1] , deb sanagan. D.D. Venediktov esa, «salomatlikni organizmning atrofdagi tabiat va ijtimoiy muhit bilan dinamik tenglashish holati»[2], deb ta'riflagan.

So'nggi yillarda sog'liqni baholovchi turli integral uslublar tavsiya etilib, ularda vaqtinchalik mehnatga qobiliyatsizlik, profilaktik ko'rik ma'lumotlari, ayrim kasalliklarning uyg'unlashuvi, atrof-muhit ta'sirida sog'liqning buzilishi va hokazolar hisobga olingan. Bunda alohida sabab omillari va ularning inson sog'lig'iga ta'siri darajasi o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlash masalasi katta amaliy ahamiyat kasb etgan. Zero, bunday axborotga tayangan holda salbiy omillarni bartaraf etish hamda ijobiy omillar ta'sirini kuchaytirish orqali aholi sog'lig'ini boshqarish mumkin bo'ladi.

Aynan shu haqda N.A.Vinogradov ijtimoiy gigiyena «aholi sog'lig'ini saqlashning holati va dinamikasini hamda ularni shakllantiradigan muhit omillarini, ayniqsa, ijtimoiy omillarni o'rganadi, sog'liqqa ijobiy ta'sir etuvchi omillarning rivojlanishiga sharoit yaratadi hamda sog'liqqa salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillarni bartaraf etadi»[3], deb yozgan edi. Mazkur jihatdan sog'liqni saqlash doirasidan chiqib ketadi, chunki salomatlik holatini yaxshilash muammosi yechimini aholining turmushi va faoliyati sharoitlarining barcha tomonlarini takomillashtirilishi bilan bog'laydi.

Iqtisodchi olimlar inson salomatligini «sarflar-daromadlar» nuqtayi nazaridan baholagan. Masalan, amerikalik iqtisodchi K. Uinslou tarbiya, ta'lim, tibbiy yordamga sarflanadigan mablag', so'ngra oilasi hamda jamiyat uchun mehnat bilan qaytargan mablag'ni hisoblab chiqqan. Uning hisob-kitoblariga ko'ra, 20 yoshgacha bo'lgan davrda xarajatlar 20 ming dollarni tashkil etgan, 40 yoshlarga kelib xarajatlar qoplana

---

[1] *Давидовский И.В.* Демографические факторы здоровья. — М.: Статистика, 2008. — С. 68.

[2] *Венедиктов Д.Д.* Глобальные проблемы здравоохранения и пути их решения // Ж. Вопросы философии. 1979. № 19. — С.106.

[3] *Виноградов Н.А.* География здоровья. — М.: ИНФРА-М, 2002. — С. 53.

boshlaydi, 60 yoshga kelib «daromad» taxminan 20 ming dollarni tashkil etadi. Shu tariqa sog'lom insonlarda mehnatlari evaziga salomatligining narxi oshib borsa, kasallarda esa u pasayib boradi[1].

Salomatlik nafaqat kasallik va jismoniy nuqsonlarning mavjud emasligi, balki ijtimoiy sog'liqning holatidir. Shu nuqtayi nazardan ijtimoiy-gigiyenik statistikada salomatlik deganda, kasallikning mavjud emasligi (individual darajada) yoki nogironlik va kasallik, o'lim darajasining kamayish jarayoni (populatsion darajada) va sog'liqni his qilish darajasining oshishi tushuniladi.

Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti tomonidan «salomatlik» tushunchasiga quyidagicha ta'rif berilgan: «**Salomatlik** – bu nafaqat kasallik va boshqa jismoniy nuqsonlarning mavjud bo'lmasligi, balki to'liq jismoniy, ruhiy va ijtimoiy yaxshi holatdir». Mazkur ta'rifni biz mukammal va qoniqtiradigan darajada deb sanaymiz. Chunki, birinchidan, u juda ham umumiy va noaniq tusga ega bo'lgan «yaxshi» so'ziga asoslangan; ikkinchidan, bu ta'rif doirasida sog'lom kishi aslida statik tizim sifatida talqin qilingan. Vaholanki, inson organizmi doimiy o'zgarishlar va taraqqiyot kechimida bo'ladi va bu dinamika jismoniy hamda ruhiy sog'liqning muhim shartlaridan biridir.

Nazarimizda «salomatlik» tushunchasiga akademik V.P.Kaznacheyev tomonidan berilgan ta'rif to'laroq: «Salomatlik – bu faol hayotning maksimal davomiyligida insonning fiziologik, biologik qobiliyatlari, uning optimal mehnatga layoqatliligi, ijtimoiy faolliklarini saqlash va rivojlantirish jarayonidir»[2]. Fikrimizcha, ushbu ta'rifni ham aniqlashtirish va to'ldirish lozim. Avvalo, ta'kidlash joizki, unga kiritilgan «optimal mehnatga layoqatlilik» tushunchasi insonning bu qobiliyat turini avtomatik tarzda va mos holda yuqori darajada namoyon qilishini, uning iqtisodiy, shu jumladan ishlab chiqaruvchi va umumiy ishlab chiqarishdagi izlanuvchanlik xulqini faollashtiruvchi jihatlarini nazarda tutmaydi.

Bizningcha, salomatlikni insonning jismoniy, ma'naviy, ijtimoiy to'kis holati sifatida e'tirof etish mumkin. Bunday holatda kishi organlari, butun tanasi atrofdagi ishlab chiqarish va ijtimoiy muhit bilan uyg'unlikda yashaydi. Bu ta'rifda salomatlikni tashkil etuvchi uch xil jismoniy, psixologik va ijtimoiy jihat mavjud. **Jismoniy salomatlik** — barcha

---

[1] *Уинслоу К.* Резервы здоровья. — Санкт-Петербург: 2006. — С.45—46.

[2] *Казначеев В.П.* Проблемы адаптации человека. Т.1. — Новосибирск: 1977. — С.3.

organlar va butun organizmning to'kis ishlab turgan tabiiy holati. **Psixologik salomatlik** inson tafakkuri darajasi va sifati, diqqat-e'tibori va xotirasining rivoji, ruhiy barqarorligi va irodasining nechog'lik mustahkamligi bilan belgilanadi. **Ijtimoiy salomatlik** inson salomatligining eng oliy darajasi hisoblanadi va uning muayyan jamiyatdagi hayoti va faoliyatini, ijtimoiy turmushining asosini tashkil etuvchi axloqiy tamoyillarni o'z ichiga oladi.

Shu bilan birga, ijtimoiy salomatlikni kishilarning unumli va sifatli hayot kechirishiga imkon beruvchi vosita, milliy xavfsizlikni ta'minlashga yordam beruvchi jamiyatning potensial va tibbiy-ijtimoiy resursi sifatida qarash lozim. U ijtimoiy, axloqiy va biologik omillarning majmuali ta'siriga bog'liqdir.

O'z tabiatiga ko'ra, salomatlik tovar, pul tasnifiga kirmaydi, inson uchun oliy qadriyat hisoblansa-da, bozor bahosiga ega emas. Ayni paytda sog'liqni saqlash, mustahkamlash va tiklash katta miqdordagi moddiy va moliyaviy resurs talab qiladi. Bu esa mamlakat iqtisodiy salohiyatining rivojlanish darajasi va iqtisodiy o'sish sur'atlari bilan chambarchas bog'liq.

Salomatlik ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida quyidagi jihatlarda namoyon bo'ladi:

— ijtimoiy salomatlik har bir fuqaroning salomatligi singari, davlatning strategik maqsadi, milliy xavfsizligining muhim shartidir.

Bashariyat tarixidan ma'lumki, aholi sonining keskin kamayib ketishi, jumladan, yuqumli kasalliklar tarqalishi, umr ko'rish va tug'ilish darajasining pastligi, o'limning ko'pligi sababli butun-butun davlatlar yo'qlikka yuz tutgan. Ijtimoiy salomatlik — jamiyatning odamlar turli kasalliklar, jismoniy, psixologik va turmush tashvishlari bilan bog'liq ko'ngilsizliklarga duch kelmaydigan yashash sharoiti, boshqacha aytganda, sog'lom turmush tarzini shakllantirish imkoniyati yaratilgan holatidir. U mamlakatning sog'lom mehnatga oid salohiyatini ta'minlashning muhim sharti, samarali davlat boshqaruvi mezonidir;

— salomatlik — jamiyatning iqtisodiy resursi va salohiyatini qayta tiklashning asosiy shartidir. Faqat sog'lom va bilim darajasi yuqori aholigina mamlakatning iqtisodiy va ilmiy-texnikaviy taraqqiyotini ta'minlashga qodir. Bu har bir davlat uchun hozir, ayniqsa, jahon globallashib borayotgan sharoitda behad muhimdir.

Shunday qilib, aholi salomatligi eng oliy qadriyat bo'lib, mehnat resurslarining takror barpo bo'lishida asosiy omillardan hisoblanadi.

8.2. Mehnat resurslari salomatligini baholashga doir axborot manbalari

Bugungi kunda mehnat resurslari salomatligini baholashning bir necha axborot manbalari mavjud. Ular jumlasiga quyidagilar kiradi:

— aholi o'limi statistikasi;

— kasallanishlar to'g'risidagi ma'lumotlar.

Aholi o'limi statistikasi demografik hodisalarni joriy qayd qilish doirasida shakllanadi. Uning o'ziga xosligi shundaki, demografik hodisalar ularni yuridik rasmiylashtirish jarayonida kuzatuvga olinadi. Hozirgi davrda demografik hodisalarning joriy qayd qilinishi shahar va tumanlarda fuqarolik holati dalolatnomalarini yozish bo'linmalari, qishloqlarda esa mahalliy hokimiyat organlari (qishloq fuqarolar yig'ini) tomonidan yoziladigan fuqarolik holatini qayd etish yozuvlari asosida bajariladi.

O'lim holati to'g'risidagi ma'lumot marhumning qarindoshlari yoki boshqa shaxslar tomonidan uch kundan kech bo'lmagan muddatda, suiqasd qilib o'ldirish, o'z joniga qasd qilish, baxtsiz hodisa tufayli sodir bo'lgan o'lim holati haqidagi xabar esa jasad aniqlangani yoki o'lim sodir bo'lganidan keyin bir sutkagacha muddatda berilishi lozim.

O'lim holati marhum yashagan hududda yoki o'lim sodir bo'lgan joyda shifokor ma'lumotnomasi asosida qayd qilinadi. Shifokorning o'lim to'g'risidagi guvohnomasi — bu insonning o'limi va buning sababini tasdiqlovchi hujjatdir. Uni bemorni davolagan yoki o'lim sababini aniqlagan shifokor to'ldiradi.

Ushbu guvohnomada quyidagilar qayd qilinadi: o'lim sodir bo'lgan joy (shifoxona, uy, boshqa joy), marhumning doimiy yashash joyi, jinsi, familiyasi, ismi, otasining ismi, tug'ilgan va o'lgan sanasi (sana, oy, yil), o'limga olib kelgan kasallik, baxtsiz hodisa (ishlab chiqarish bilan bog'liq yoki bog'liq bo'lmagan), suiqasd, o'z joniga suiqasd qilish natijasida ro'y berganini aniqlab ko'rsatilishi, o'lim sababi qaysi shifokor tomonidan aniqlangan (endigina o'limni qayd etgan, marhumni davolab turgan, patologoanatom, sud-tibbiy eksperti) va qanday tibbiy muassasa tomonidan guvohnoma berilgani.

Tibbiyot muassasasida shifokor bo'lmagan holatda o'lim to'g'risidagi guvohnoma feldsher tomonidan yozilib, uning mazmuni shifokor yozib beradigan guvohnoma bilan bir xil bo'ladi. Bola o'lik tug'ilganda yoki hayotining birinchi haftasi davomida o'lganda perinatal o'lim haqidagi ma'lumotnoma to'ldirilib, unda yuqorida sanab o'tilgan jihatlar bilan birga onaga va homiladorlik davriga tegishli ba'zi tavsiflar ko'rsatiladi.

Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti tavsiyalariga muvofiq o'lim to'g'risidagi guvohnomada quyidagilar qayd etiladi: o'limning bevosita sababi – shikastlanish, kasallik yoki uning o'limga olib kelgan asorati; o'limga sabab bo'lgan kasallik; asosiy (dastlabki) kasallik, shuningdek, o'lim holatiga ma'lum tarzda sabab bo'lgan boshqa kasalliklar.

O'lim to'g'risidagi guvohnoma ma'lumotlari o'lim haqidagi dalolatnomani yozish uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Mazkur dalolatnomada quyidagilar ko'rsatiladi: o'lim sanasi, joyi va sababi, marhumning tug'ilgan joyi va sanasi, yoshi, jinsi, doimiy yashash joyi va u yerda yashagani davomiyligi, shuningdek, marhumning ba'zi ijtimoiy-demografik tavsiflari; bir yoshgacha bo'lgan davrda o'lganlarda onasining mos ravishdagi tavsiflari, shuningdek, o'lgan farzand nechanchisi bo'lgani va onaning yoshi.

Dalolatnoma ikki nusxada to'ldiriladi, birinchi nusxa fuqarolik holati dalolatnomalarini qayd qilish bo'limida qoladi, ikkinchi nusxa esa statistik ishlanmalar uchun tuman (shahar) statistika bo'limiga jo'natiladi.

Aholi salomatligi haqida axborot beruvchi yana bir manba – bu kasallanishlar to'g'risidagi ma'lumotlardir.

Kasallanish deganda, aholi orasida yoki uning ayrim guruhlari ichida tarqalgan kasalliklar tushuniladi. Kasallanishlarni o'rganish sog'liqni saqlash muassasalari uchun muhim ahamiyatga ega. Xususan:

– kasallanishlar aholi salomatligini, uning sanitar holatini ko'rsatuvchi asosiy ko'rsatkichlardan biri hisoblanadi;

– kasallanishlar sog'liqni saqlash muassasalari ish faoliyatining sifati va samarasini ko'rsatuvchi asosiy mezon hisoblanadi;

– kasallanishlarni o'rganish va uni kamaytirish sog'liqni saqlash, sanitariya-epidemiologiya, davolash-profilaktika muassasalarining bosh vazifalaridan biri sanaladi. Shu bilan birga, kasallanishlarni muayyan hududlarda tashqi muhit, turmush va mehnat sharoitlari bilan bog'lab o'rganish aholi salomatligini yaxshilash uchun aniq chora-tadbirlar ishlab chiqishga zamin hozirlaydi;

– kasalliklarning dinamikasini o'rganish natijasida aholi orasidagi patologik jarayonlarning o'zgarishi haqida chuqur ma'lumotlarga ega bo'linadi va buning asosida aholining tibbiy yordamga bo'lgan ehtiyojini har tomonlama aniqlab, uni qayta tashkil etishga olib keladi.

Aholi orasidagi kasallanishlarni o'rganishning boshlang'ich va asosiy manbalaridan biri bemorlarning davolash-profilaktika muassasalariga tibbiy yordam olish maqsadidagi murojaati hisoblanadi. Umumiy kasallanishlar haqidagi ma'lumot barcha kasalliklarni joriy ro'yxatga

olishga asoslangan. Shuningdek, har bir kasallik bo'yicha joriy yildagi birlamchi murojaatlar kuzatuv birligi sifatida qabul qilingan. Surunkali kasallik bo'yicha bemor yil davomida davolash-profilaktika muassasalariga bir necha marta murojaat qilishidan qat'i nazar, u kuzatuv birligi qilib bemorning birinchi murojaatida hisobga olinadi.

Aholi orasida tarqalgan kasalliklarni 8.1-jadvalda keltirilgan ma'lumotlar asosida o'rganiladi.

8.1-jadval

Aholi orasida tarqalgan kasalliklarni o'rganish tartibi

Kasalliklar haqida ma'lumotlar to'plashning asosiy manbalari	**Kasallanish turlari**
1. Aholining tibbiyot muassasalariga murojaati	Birlamchi kasallanish
	Umumiy kasallanish
	Yuqumli kasalliklar bilan kasallanish
	Muhim noepidemik kasalliklar bilan kasallanish
	Mehnat qobiliyatini vaqtincha yo'qotishga olib keladigan kasalliklar
	Muqim shifoxonada yotgan bemorlarning kasallanishlari
	Nogironlik
2.Tibbiy ko'rik ma'lumotlari	Tibbiy ko'rik natijasida aniqlangan kasalliklar bilan kasallanish
3.O'lim sabablarini o'rganishdan olingan ma'lumotlar	O'limga sabab bo'lgan kasalliklar bilan kasallanish

Aholining davolash-profilaktika muassasalariga murojaati natijasida o'rganilgan kasallanishlar tahlil qilinganida, ma'lumotlarning to'liqligiga ta'sir etuvchi tibbiy yordamning yashash joyiga yaqinligi, shifokorlar bilan ta'minlanganlik, aholi yashash joyida ixtisoslashgan tibbiyot muassasalariga murojaati, aholi sanitariya madaniyatining darajasi, ularning o'z sog'lig'iga munosabati kabi omillar inobatga olinishi kerak.

Umumiy kasallanishlarni o'rganishning asosiy manbalaridan yana biri – bu aholi orasida o'tkaziladigan profilaktik va maqsadli tibbiy

ko'riklar hamda dispanser kuzatuvlaridir. Bu usul orqali yashirin kechuvchi, oldindan ma'lum bo'lmagan yoki aholini faol ravishda tibbiy yordam olish uchun murojaat etishga majbur qilmagan surunkali kasalliklar aniqlanadi. Tibbiy ko'rik ma'lumotlari, aholining murojaati natijasida olingan ma'lumotlar bilan qo'shilib, kasalliklar haqidagi materiallarni yanada to'ldiradi, ularga birmuncha aniqlik kiritadi va aholining umumiy kasallanishlarini yanada to'laroq yoritishga yordam beradi.

Aholining umumiy kasallanishlari haqidagi ma'lumotlardan foydalangan holda quyidagi statistik ko'rsatkichlar keltirib chiqariladi:

1. Birlamchi kasallanishlar:

$$t_{b.k.} = \frac{B}{A} \times 1000,$$

bu yerda: B – joriy yilda birinchi marta ro'yxatga olingan kasalliklar soni; A – aholining o'rtacha yillik soni.

2. Umumiy kasallanishlar:

$$t_{u.k.} = \frac{U}{A} \times 1000\ ,$$

bu yerda: U – joriy yilda ro'yxatga olingan jami kasalliklar soni; A – aholining o'rtacha yillik soni.

3. Kasalliklar tarkibi (jami kasalliklar tarkibida ayrimlarining ulushi, sinflar, nozologik shakllar):

$$t_{t.k.} = \frac{S}{U} \times 100\ ,$$

bu yerda: S – ma'lum kasalliklar soni; U – umumiy kasalliklar soni.

4. Tibbiy ko'rikda aniqlangan kasalliklar ko'rsatkichi:

$$t_{t.k.} = \frac{P}{R} \times 1000\ ,$$

bu yerda: P – tibbiy ko'rikda aniqlangan kasalliklar soni; R – tibbiy ko'rikdan o'tkazilgan shaxslarning umumiy soni.

Yuqumli kasalliklar. Yuqumli kasalliklar aholi uchun xavf tug'diradi, chunki yuqumli kasalliklarning o'z vaqtida oldi olinmasa, ular tez tarqalib epidemiyaga aylanib ketishi mumkin. Shu munosabat bilan ularni nazorat qilish uchun har bir yuqumli kasallikni o'z vaqtida qayd etib tuman (shahar) sanitariya-epidemiologiya stansiyalariga shoshilinch xabar berish lozim.

Yuqumli kasalliklar aniqlanganda yoki ular to'g'risida gumon qilinganda shoshilinch xabar majburiy bo'lgan kasalliklar ro'yxati sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilanadi va bu ro'yxat barcha tuman, shaharlar uchun majburiy hisoblanadi.

Yuqumli kasalliklarni quyidagi guruhlarga ajratish mumkin:

1. Karantin kasalliklar (o'lat, vabo, qorachechak, sariqbezgak, qaytalama terlama).

2. Sanitariya-epidemiologiya stansiyalari bilan bir vaqtning o'zida maxsus ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasalarida axborot to'planadigan kasalliklar (sil, zaxm, so'zak, traxoma, zamburug'li kasalliklar, moxov).

3. Davolash-profilaktika muassasalari sanitariya-epidemiologiya stansiyalariga faqat yig'ma ravishda axborot beradigan kasalliklar (gripp, yuqori nafas olish yo'li infeksiyalari).

4. Har bir kasallik va kasal haqida maxsus axborot beriladigan kasalliklar (oshqozon tifi, paratif, ichburug', qizamiq, ko'kyo'tal, meningit, ensefalit, infeksion gepatit, skarlatina, qoqshol, quturish, toshmali tif, suvchechak, epidemik parotit va boshq.).

Yuqoridagi kasalliklar guruhi bo'yicha mavjud qonunga asosan yuqumli kasallikni birinchi bo'lib aniqlagan yoki gumon qilgan har bir shifokor, o'rta tibbiyot xodimi sanitariya-epidemiologiya stansiyasiga shoshilinch xabar yuborishi zarur.

Muhim noepidemik kasalliklar. O'tishi jihatidan og'ir, atrofdagi odamlar va kelajak avlod uchun xavf tug'dirishi jihatidan muhim bo'lgan noepidemik kasalliklar alohida hisobga olib boriladi. Bunday kasalliklar jumlasiga sil, yuqumli tanosil kasalliklar, zamburug'li kasalliklar, traxoma va xavfli o'smalar kiradi. Har qanday davolash-profilaktika muassasasining shifokorlari shunday kasalliklarni aniqlaganda maxsus ixtisoslashtirilgan dispanserlarga tegishli hujjatni to'ldirish orqali axborot beradi. Joylardagi dispanserlar tashxisni aniqlagandan so'ng ularni ro'yxatga oladi va bemorni kuzatib boradi. Dispanserlarda kasallik tasdiqlangandan so'ng bemor haqidagi xabar tegishli viloyat dispanserlariga yuboriladi va u yerda ayrim kasalliklar bo'yicha 6 oyda, boshqa bir kasalliklar bo'yicha 1 yilda 1 marta hisobot tayyorlanadi. Ana shu hisobot ma'lumotlariga asoslanib hududlar bo'yicha kasallanish ko'rsatkichlari har 100 000 kishiga nisbatan hisoblanadi.

Mehnatga qobiliyatini vaqtinchalik yo'qotishga olib keladigan kasalliklar. Bu kasalliklar bemorlarga shifokor tomonidan beriladigan mehnatga yaroqsizlik varaqalariga qarab o'rganiladi va u aholining

ishlaydigan qismiga taalluqli bo'ladi. Mehnatga yaroqsizlik varaqasi bir vaqtning o'zida xodimlarning sababli ishga chiqmasligini tasdiqlovchi statistik, huquqiy hamda vaqtinchalik mehnatga yaroqsizligi uchun nafaqa to'lanadigan moliyaviy hujjat hisoblanadi.

Mehnatga yaroqsizlik varaqalariga qarab xodimlarning orasida kasallanish hollari korxona va tashkilotlar bo'yicha ishlab chiqiladi. Keyinchalik kasallanish to'g'risidagi ma'lumotlarni viloyat kasaba uyushmalari qo'mitasi va respublika kasaba uyushmalari federatsiyasining statistika bo'limi jam qiladi va ishlab chiqadi.

Mehnatga qobiliyatini vaqtincha yo'qotishga olib boradigan kasalliklar to'g'risida uchta asosiy ko'rsatkich mavjud:

1. Xodimlarning 100 tasiga to'g'ri keladigan mehnatga yaroqsizlik holatlarining soni:

$$F = \frac{V}{A} \times 100,$$

bu yerda: V — mehnatga yaroqsizlik holatlari soni; A — xodimlar soni.

2. Xodimlarning 100 tasiga to'g'ri keladigan mehnatga yaroqsizlik kunlari soni:

$$S = \frac{\eta}{A} \times 100,$$

bu yerda: η — mehnatga yaroqsizlik kunlari soni; A — xodimlar soni.

3. Bitta mehnatga yaroqsizlik holatining o'rtacha muddati:

$$P = \frac{\eta}{v}$$

Mehnatga qobiliyatini vaqtincha yo'qotishga sabab bo'lgan kasalliklarni o'rganishda 100 xodimga to'g'ri keladigan o'rtacha ko'rsatkichlarni hisoblab chiqishdan tashqari, bemorlar kontingentini hisobga olish katta ahamiyatga ega. Xodimlarning ma'lum bir qismida mehnatga yaroqsizlik holatlari umuman bo'lmasligi amaliyotda ma'lum: ko'pchilik qismi yiliga 1—2 marta, ayrim xodimlar esa yiliga 5 marta va undan ortiq kasallanadi. Biroq, hammadan ko'p mehnatga yaroqsizlik holatlari va kunlari xodimlarning mana shunday tez-tez va uzoq kasallanib turadigan ozgina qismiga to'g'ri keladi.

Bemorlar kontingenti bo'yicha kasallanishni o'rganishda qo'llaniladigan asosiy ko'rsatkichlar quyidagilardir:

1. Salomatlik indeksi (mehnat jamoasida yil bo'yi kasal bo'lmagan xodimlar ulushini anglatadi):

$$Z = \frac{\delta}{A} \times 100,$$

bu yerda: δ – mazkur jamoada yil bo'yi kasal bo'lmagan xodimlar miqdori; A – xodimlar soni.

2. Bemor xodimlar ko'rsatkichi:

$$J = \frac{\beta}{A} \times 100,$$

bu yerda: β – joriy yilda mehnat qobiliyatini yo'qotgan xodimlar miqdori.

Muqim shifoxonada yotganlar kasallanishi. Muqim shifoxonadagi o'rinlar, mutaxassislar sonini aniqlashda va ayrim ixtisoslashgan kasalxonalarni tashkil etishni rejalashtirishda muqim shifoxonada davolanganlar soni bilan bir qatorda ularning kasallanish ko'rsatkichlari katta ahamiyatga ega.

Hozirgi paytda shifoxonalardagi kasallanishlarni ro'yxatga olish va o'rganish yaxshi yo'lga qo'yilgan. Har bir shifoxonaga yotqizilish holati kuzatuv birligi hisoblanadi. Bemorlar kasalxonadan chiqayotganda ularning har biriga statistik karta to'ldiriladi. Muqim shifoxonada yotganlar kasallanishlari ko'rsatkichi tuman, shahar, viloyat, respublika bo'yicha har 1000 aholiga hisoblanadi. Bundan tashqari, muqim shifoxonalardan olingan ma'lumotlarga asoslanib quyidagi qo'shimcha ko'rsatkichlarni aniqlash mumkin:

– tashxislar ko'pligi, tavsifi, asosiy kasalliklar, ularning asorati;

– shifokor qo'ygan tashxisning sifati, ularni poliklinika tashxislari va o'lim holatlari yuz berganda patologoanatomik tashxislar bilan mos kelishi;

– turli kasalliklar bo'yicha bemorlarni muqim shifoxonalarda davolash muddati;

– muayyan kasalliklar bo'yicha o'z vaqtida kasalxonaga yotqizilmaganligi;

– muqim shifoxonada yotgan bemorlarning yoshi, jinsi, kasbi, klinik bo'limlar bo'yicha tarkibi;

– turli davolash usullarining samaradorligi (jarrohlik, terapevtik, medikamentoz, fizioterapevtik davolashlar);

— shifoxonada davolanishlarning oqibati (sog'ayish, qisman sog'ayish, yomonlashish, o'lim holatlari);

— bir yil davomida muayyan bir kasallik bilan takror yotqizishlar soni.

Nogironlik (lotincha *invalidus* — kuchsiz, quvvatsiz) — kasalliklar bilan bog'liq bo'lgan jarohatlar yoki nuqsonlar oqibatida hayot faoliyatining cheklanishiga olib keluvchi va uning ijtimoiy himoyaga muhtojligini keltirib chiqaruvchi organizm funksiyalari barqaror bajarilishining izdan chiqishi oqibatidagi inson salomatligining buzilishidir. Bunda hayot faoliyatining cheklanishi deganda, shaxs tomonidan imkoniyatlarining to'liq yoki qisman yo'qotilishi yoki o'z-o'ziga xizmat qilish, mustaqil harakatlanish, mo'ljal olish, muloqot qilish, o'z xulqini nazorat qilish, ta'lim olish va mehnat faoliyati bilan shug'ullanish imkoniyatlarining yo'qotilishi tushuniladi.

O'zbekiston Respublikasining «Nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to'g'risida»gi Qonuniga muvofiq organizm funksiyalarining buzilishi darajasiga va hayot faoliyatining cheklanganligiga bog'liq holda nogironlar deb tan olingan shaxslarga nogironlik guruhi o'rnatiladi, 18 yoshgacha bo'lgan shaxslarga esa «nogiron bola» toifasi belgilanadi.

Shaxsning nogiron deb tan olinishi tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi tomonidan amalga oshiriladi.

Nogironlikni belgilash uchun hayot faoliyati cheklanganligining darajasi aniqlanishi kerak, ya'ni sog'liqning buzilishi oqibatida inson faoliyatining me'yordagidan chetga chiqishining darajasi aniqlanadi.

Inson organizmi asosiy funksiyalarining buzilishi tasnifi quyidagicha amalga oshiriladi:

1. Psixik funksiyalar buzilishi (qabul qilish, e'tibor, xotira, fikr yuritish, muloqot, hissiyotlar, erkinlik).

2. Sensor funksiyalarning buzilishi (ko'rish, eshitish, hid bilish, his qilish).

3. Statodinamik funksiyaning buzilishi.

4. Qon aylanish, nafas olish, hazm qilish, ajratish, moddalar va energiya almashinuvi, ichki sekretsiya funksiyalarining buzilishi.

Nogironlik bo'yicha o'rnatiladigan asosiy hayot faoliyati toifalari quyidagicha tasniflanadi:

1. O'z-o'ziga xizmat ko'rsata olish qobiliyati — mustaqil ravishda o'zining asosiy fiziologik ehtiyojlarini qondira olishi, kundalik maishiy faoliyat bilan shug'ullana olishi va shaxsiy gigiyena ko'nikmalarini amalga oshira olishi.

2. Mustaqil ravishda harakatlana olishi – makonda mustaqil ravishda harakatlana olishi, to'siqlardan o'ta olishi, bajarilayotgan maishiy, ijtimoiy va kasbiy faoliyat doirasida tananing tik turishini saqlay olishi.

3. Ta'lim olish qobiliyati – olingan bilimlarni (umumta'lim, kasbiy va boshq.) anglay olishi va yetkazib bera olishi, ko'nikma va bilimlarga (ijtimoiy, madaniy va maishiy) ega bo'la olish qobiliyati.

4. Mehnat faoliyati qobiliyati – ishning mazmuniga, hajmiga va bajarish sharoitlariga mos ravishdagi talablarga muvofiq faoliyat ko'rsata olish qobiliyati.

5. Mo'ljal olish qobiliyati – vaqt va makonni anglay olish qobiliyati.

6. Muloqot qilish qobiliyati – ma'lumotlarni qabul qilish, qayta ishlash va o'tkazish orqali odamlar orasida muloqot o'rnata olish qobiliyati.

7. O'z xulqini nazorat qilish qobiliyati – ijtimoiy-huquqiy me'yorlarni inobatga olgan holda o'zini anglay olishi va o'zini tutish qobiliyati.

Inson organizmi funksiyalarining barqaror buzilishini tavsiflab beruvchi turli sifat va miqdor ko'rsatkichlarni kompleks baholash quyidagi buzilishlarning to'rtta darajasini ajratib ko'rsatishni nazarda tutadi:

1-daraja – funksiyalarning ahamiyatsiz buzilishi;

2-daraja – funksiyalarning o'rtacha (mo'tadil) buzilishi;

3-daraja – funksiyalarning namoyon bo'lgan buzilishi;

4-daraja – funksiyalarning ahamiyatli namoyon bo'lgan buzilishi.

Namoyon bo'lish darajalari bo'yicha hayot faoliyatini cheklashlar uch darajaga bo'linadi. Masalan, mustaqil ravishda harakatlana olish qobiliyatini cheklashlar quyidagicha tasniflanadi:

1-daraja – uzoq vaqt sarflab harakatlanishida, ishning qisman bajarilishi va qisqa masofaga mustaqil harakatlanish qobiliyati;

2-daraja – yordamchi vositalardan foydalanib yoki boshqa shaxslar yordamida mustaqil harakatlana olish qobiliyati;

3-daraja – mustaqil harakatlana olmaslik va boshqa shaxslar yordamiga to'laligicha bog'liqlik.

Mehnat faoliyati qobiliyati bo'yicha cheklovlar quyidagicha tasniflanadi:

1-daraja – ishlab chiqarish faoliyati hajmining kamayishi yoki malakaning tushishi sharoitlarida mehnat faoliyatini bajara olish qobiliyati, o'z mutaxassisligi bo'yicha ishlarni bajara olmasligi;

2-daraja – yordamchi vositalardan foydalangan holda maxsus yaratilgan sharoitlarda yoki maxsus jihozlangan ish o'rnida, boshqa shaxslar yordamida mehnat faoliyatini amalga oshira olish qobiliyati;

3-daraja – mehnat faoliyatiga qobil emasligi.

Nogironlarga nisbatan olib borilayotgan ijtimoiy siyosat ularning hayotda va jamiyat taraqqiyotida faol qatnashish imkoniyatlarini kengaytirishga, moddiy ahvollarini yaxshilashga qaratilgan. Hayot faoliyatining buzilishi darajasiga qarab birinchi, ikkinchi, uchinchi nogironlik guruhi belgilanadi.

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

Birinchi 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 parvarishiga, yordamiga 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).

Ikkinchi 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 yordamiga, parvarishiga 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 yordamiga, parvarishiga yoki nazoratiga ehtiyoj bo'lmaganda (ovqatlanishning kamayishi va qisqa muddatli remissiyalar ko'rinib turgan oshqozon yarasi 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).

Uchinchi guruh nogironlik quyidagi holatlarda belgilanadi:

— o'zining oldingi kasbi bo'yicha ishni davom ettirish imkoni yo'qligi oqibatida salomatlikning holatiga ko'ra kamroq malaka talab qiladigan boshqa kasbdagi ishga o'tkazish zarur bo'lgan hollarda (masalan, yuqori malakali chilangar asbobsozni qon aylanishining I va II darajali barqaror buzilganligi tufayli mayda buyumlarni yig'uvchilik ishiga o'tkazish; o'ng panjaning II, III va IV barmoqlari yo'qligi tufayli ip yigiruvchi ayolni mato chetini to'g'rilash ishiga o'tkazish);

— zarurat bo'lganda salomatligining holatiga ko'ra ishlab chiqarish faoliyati hajmini ancha qisqartirishga olib keladigan o'z kasbi bo'yicha ishlash sharoitlarini o'zgartirish (masalan, trest bosh hisobchisini xotiraning pasayishi, diqqat-e'tiborning kamayishi, astenizatsiya va hokazo bilan bog'liq serebral aterosklerozga uchraganligi tufayli kichikroq muassasaga hisobchilik ishiga o'tkazish; ko'p dastgohda ishlovchi to'quvchi ayolni o'rtacha og'irlikdagi qand diabeti tufayli 1—2 ta dastgohda ishlashga o'tkazish va boshq.);

— kam malakali yoki ilgari ishlamagan shaxslarda belgilari ko'rinib turgan funksional buzilishlar oqibatida ularning ishga joylashish imkoniyatlari ancha cheklanganda (oshqozon yarasi kasalligiga chalingan yordamchi ishchini bino ichidagi vaxtyorlik ishiga o'tkazish; mehnat malakasiga ega bo'lmagan, yurak-o'pka kasalliklariga chalingan ayollar ishga joylashishining qiyinligi tufayli ular nogironlar uchun mo'ljallangan artel sharoitlarida qo'l mehnatining yengil turlaridagina ishlashi mumkin va boshq.);

— bajaradigan ishidan qat'i nazar, anatomik nuqsonlar yoki funksiyalarning buzilishiga olib keluvchi deformatsiyalar mavjud bo'lganda (qo'llarning nuqsonlari, panjalardagi bosh barmoqdan tashqari qolgan uch yoki to'rtta barmoqning yo'qligi, oyoqlarning nuqsonlari, yurak

mushagi yoki yurak xaltasida begona jinsning mavjudligi. jag'dagi yoki tanglaydagi nuqsonlar, nafas olish yetishmovchiligi).

Ta'kidlash lozimki, uchinchi guruh nogironlik belgilanadigan, ammo uzoq muddat davolanishga muhtoj shaxslarga ikkinchi guruh nogironlik belgilanishi mumkin.

Shunday qilib, mehnat resurslari salomatligi ijtimoiy rivojlanishning integrallashgan ko'rsatkichi hisoblanib, uni baholashda aholi o'limi statistikasi va kasallanishlar to'g'risidagi ma'lumotlardan foydalaniladi.

Nazorat savollari

1. «Salomatlik» tushunchasiga ta'rif bering.
2. Aholi salomatligiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
3. Ijtimoiy salomatlik deganda nimani tushunasiz?
4. Aholi salomatligini baholashda qanday axborot manbalaridan foydalaniladi?
5. Aholi o'limi statistikasini yuritish tartibini tushuntirib bering.
6. Kasallanish deganda nimani tushunasiz?
7. Kasalliklar to'g'risida ma'lumotlar to'plashning asosiy manbalarini aytib bering.
8. Salomatlik indeksi qanday aniqlanadi?
9. Mehnatga qobiliyatni vaqtinchalik yo'qotishga olib boradigan kasalliklar to'g'risidagi ko'rsatkichlarni sanab bering.
10. «Nogironlik» so'zi qanday ma'noni anglatadi?
11. Shaxs kim tomonidan nogiron deb topiladi?
12. Nogironlikning uchta guruhini farqlang.

9-bob. MEHNAT SHAROITLARI HAMDA ULARNING SALBIY OQIBATLARIDAN IJTIMOIY SUG'URTALASH XUSUSIYATLARI

9.1. Noqulay mehnat sharoitlarining ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlari va ularni yaxshilash bo'yicha choralar

Mehnat jarayoni ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar toifasi sifatida mehnat sharoitlari ta'siri ostida, ya'ni ishlab chiqarish muhitining bevosita mehnat vositasi jarayonida ish kuchi ta'siri ostida bo'ladi. Mehnat sharoitlarining holati ish kuchi iste'moliga va uni takror hosil qilish jarayoniga, shuningdek, mehnat jarayonida kasb xatari darajasiga jiddiy ta'sir ko'rsatadi. Xodimlar uchun qulay mehnat sharoitlarini yaratishni ta'minlash muammosi ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimida eng muhimlaridan biri hisoblanadi.

Mehnat jarayonining xususiyati shundan iboratki, u inson organizmining o'ziga xos fiziologik va psixologik funksiyalari bilan uzviy aloqadorlikka ega. Ish davomida shaxsning jismoniy va ma'naviy xususiyatlari, uning tabiat moddalarini iste'mol qiymatiga aylantirish qobiliyati o'z ifodasini topadi. Shunday qilib, mehnat faoliyati ish kuchini iste'mol qilish (undan foydalanish) jarayoni bo'lib, bu vaqtda inson va tabiat o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik namoyon bo'ladi. Jismoniy va ma'naviy quvvatni tiklash mehnat faoliyati davomida ham, bu jarayon tugagandan so'ng ham biron-bir chora (zo'riqishni kamaytirish, mehnat va dam olishni bir-biri bilan almashtirib turish va boshqalar) ko'rishni talab etadi. Boshqacha qilib aytganda, mehnatni muhofaza qilish, ishlab chiqarish va tashqi omillarning insonga ta'sirini kamaytirish ish kuchini takror hosil qilishning barcha bosqichlarida amalga oshiriladi. Ya'ni:

— ish kuchini shakllantirish va tiklash bosqichida xodimlar tomonidan mehnat jarayonida xavfsizlikni ta'minlash bilimi va ko'nikmalari egallanadi, zarurat bo'lsa reabilitatsiya tadbirlari amalga oshiriladi;

— ish kuchini taqsimlash bosqichida xodimni kasbga yo'naltirish, zarurat tug'ilganda mehnat xavfsizligini ta'minlashga yuqori talablar qo'yiladigan ish va kasblar uchun kasbiy tanlovni amalga oshirish ro'y beradi;

— ish kuchini ayriboshlash (sotish-xarid qilish) bosqichida ish beruvchi yollanma xodimni ish joyida mehnat sharoitlari va mehnatni

muhofaza qilishning holatidan xabardor qilishi, zarurat bo'lsa noqulay mehnat sharoitlarida ishlash uchun kompensatsiya belgilanishi kerak;

— ish kuchini iste'mol qilish (undan foydalanish) bosqichida sanitariya-gigiyena va ergonomika norma va talablariga, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarga muvofiq ish joyida mehnat xavfsizligini ta'minlash bo'yicha barcha tadbirlar majmuasi amalga oshiriladi.

Shunday qilib, mehnatni muhofaza qilish ish kuchini takror hosil qilish jarayoniga ta'sir ko'rsatadi, mehnat salohiyatini saqlash va rivojlantirishni, mehnat kishilarini kasb xavfidan ijtimoiy muhofaza qilishni ta'minlaydi.

Ko'pgina iqtisodiy adabiyot manbalarida o'z vaqtida Mehnat ilmiy tadqiqot instituti tomonidan ishlab chiqilgan, mehnat sharoitlarini shakllantirishga ta'sir ko'rsatadigan omillar tasnifidan foydlaniladi. Bunday tasniflashning uslubiy asosi ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimida mehnat sharoitlarining o'rni, ularni shakllantirishga ko'rsatiladigan bevosita ta'sir hamda ishlab chiqarish kuchlari va ishlab chiqarish munosabatlarining o'zgarishiga bog'liqligiga tayanadi.

Shu uslubiy qoidadan kelib chiqqan holda shakllantirish va o'zgartirishning sababchilari bo'lgan omillarning to'rtta katta guruhi ajratib ko'rsatiladi:

1. Ijtimoiy va iqtisodiy omillar. Ular ham mehnatning xususiyatini, ham jamiyatda ustuvor bo'lgan ishlab chiqarish munosabatlari bilan bog'liq holdagi mehnat sharoitlarini belgilab beradi. Bu guruh:

— mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni davlat tomonidan me'yoriy-qonunchilik asosida tartibga solishdan (ish vaqtining davomiyligi va ish tartibi, sanitariya me'yorlari va talablari, mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish sohasida amaldagi qonunlar, me'yorlar, talablar va qoidalarga rioya etilishi ustidan davlat va jamoatchilik nazorati tizimi va boshqalar);

— xodimlarning mehnatga va uning sharoitlariga munosabatiga ta'sir ko'rsatadigan ijtimoiy omillar, salbiy ta'sir ko'rsatadigan sharoitlar bilan bog'liq ishlar uchun kompensatsiya to'lovlaridan iborat.

Mehnat sharoitlarini shakllantirishga ta'sir ko'rsatadigan omillarning bir guruhiga, shuningdek, sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish maqsadida jamoatchilik tomonidan ta'sir ko'rsatishning turli shakllari (kasaba uyushmalarining ishtiroki, mehnat sharoitlarini yaxshilash maqsadida fan va texnika yutuqlarini joriy etayotgan novatorlar tashabbusi) taalluqlidir.

2. Texnikaviy va tashkiliy omillar. Bu omillar ish joylari, uchastkalar, sexlar va umuman korxonada mehnat sharoitlarining moddiy unsurlarini shakllantirishga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Mazkur omillarning ta'siri fan-texnika taraqqiyotining texnika, texnologiya hamda ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish shakllariga ta'sirining barcha qirralarini aks ettiradi.

Bu guruhga mehnat vositalari (ishlab chiqarish bino va inshootlari, shu jumladan turli sanitariya-texnika va sanitariya-maishiy qurilmalari, texnologik jihozlar, asboblar, moslamalar, xususan, mehnat xavfsizligini ta'minlovchi vositalar va boshqalar), mehnat predmetlari va uning mahsulotlari (xomashyo, materiallar, yarimtayyor mahsulotlar, tayyor mahsulotlar), texnologik jarayonlar (ishlov berilayotgan mehnat predmetlariga jismoniy, mexanik, kimyoviy va biologik ta'sir ko'rsatish, ularni tashish, saqlash vositalari va boshqalar), ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvning tashkiliy shakllari (ishlab chiqarishning ixtisoslashuvi darajasi, uning ko'lamlari va ommaviyligi, korxona ishining smenaliligi, ishlab chiqarishning uzluksizligi va uzluksizligi), mehnatni taqsimlash va kooperatsiyalash shakllari, uning usullari va uslublari, qo'llaniladigan mehnat va dam olish tartibi, ish joyiga xizmat ko'rsatishning tashkil etilishi, korxona boshqaruvining tashkiliy tarkibi va boshqalar kiradi.

3. Tabiiy-iqlim omillari. Ular qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishi, kon sanoati, transport, qurilish sohalarida hamda qator kasblar: geologlar, dengizchilar, qutb tadqiqotchilari va hokazolar mehnat sharoitlarini shakllantirishda alohida ahamiyatga egadir.

Bu guruhga geografik (iqlim zonalari, dengiz sathidan balandlik, ob-havo sharoitlari), geologik (foydali qazilmalar xususiyatlari va ularni qazib olish usullari), biologik (o'simlik va hayvonot dunyosining xususiyatlari, xodimlarning turli hayvonlar, o'simliklar, mikroorganizmlar va ular mahsulotlari bilan aloqada bo'lishi) omillar kiradi.

4. Ijtimoiy-psixologik omillar. Ular insonlar va mehnat jamoalarining mehnat faoliyati davomidagi o'zaro munosabatlari, mehnat sohasidagi shaxsiy va guruhiy qadriyatlar, korxonadagi axborot va kommunikatsiya tizimi xususiyatlari bilan bog'liq. Jamoadagi psixologik muhit, rahbar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar, shaxsni rivojlantirish, uning xizmat vazifasida ko'tarilish imkoniyatlari, xodimlarni rag'batlantirish va mukofotlash shakllari, ijtimoiy sheriklik, kasbiy o'sish va boshqalar shular jumlasidandir.

Turli omillar ta'sirida shakllangan mehnat sharoitlari, o'z navbatida, xodimga ta'sir ko'rsatadigan unsurlar jamlanmasidir. Mazkur atamaga

aniqlik kiritish talab etiladi. «Omil» so'zi qaysidir bir jarayon, hodisaning sababi, harakatlantiruvchi kuchini anglatib, uning xususiyati yoki ayrim belgilarini namoyon etadi. Barcha ilmiy tadqiqotlar va adabiyot manbalarida mehnat sharoitlarini tashkil etadigan unsurlar omillar deb nomlanadi. Agar «omil» so'zi umum e'tirof etilgan tushunchadan kelib chiqiladigan bo'lsa, uning bu tarzda qo'llanilishi juda ham to'g'ri emas. Chunki, bu yerda gap mehnat sharoitlarini shakllantirish sabablari to'g'risida emas, balki mehnat sharoitlarining tarkibiy qismlari to'g'risida ketmoqda. Shu bilan bir qatorda mehnat sharoitlari unsurlarining insonga, uning ish qobiliyati, sog'lig'i, kayfiyati va umuman shaxsning rivojlanishiga qulay yoki noqulay ta'siri nuqtayi nazaridan ko'rib chiqiladigan bo'lsa, bu unsurlar inson shaxsi jismoniy va ma'naviy xususiyatlarining jamlanmasi bo'lgan ish kuchini iste'mol qilish (sarflash) va tiklashga ta'sir ko'rsatuvchi omillar sifatida namoyon bo'ladi. Xuddi shuning uchun adabiyotda va rasmiy hujjatlarda mehnat sharoitlari unsurlari omillar sifatida ishlatiladi.

Yuqorida qayd etilgan omillar guruhlari ta'siri ostida ishlab chiqarish vaziyati yoki mehnat sharoitlari jamlanmasi shakllanadi. Ular quyidagilardan iborat:

— tashqi muhitni belgilovchi sanitariya-gigiyena (mikroiqlim, havo muhiti tozaligi, shovqin, yoritilish, tebratish va boshqalar), shuningdek, ishlab chiqarishda sanitariya-maishiy xizmat ko'rsatish (ovqatlanish joylari, yuvinish xonalari, dam olish xonalari, xonalarning tozalanishi va boshqalar) omillari;

— mehnat faoliyatining muayyan mazmuni, inson tanasiga, asab tizimi, psixikasiga ta'siri miqyoslari bilan belgilanadigan psixofiziologik (mehnatning og'irligi, operatsiyalarning bir xilligi va boshqalar) omillar;

— texnika xavfsizligi holati bilan bog'liq hamda jarohat olish xatarini ko'rsatuvchi mehnat xavfsizligi sharoitlari;

— estetik sharoitlar. Ular atrof-muhitni badiiy idrok etish nuqtayi nazaridan hissiy kayfiyatni va mehnatga munosabatni shakllantirishga ta'sir ko'rsatadi;

— ijtimoiy-psixologik shart-sharoitlar. Ular mehnat jamoasidagi o'zaro munosabatlar, jamoa a'zolarining psixologik jihatdan bir-birlariga mos tushishi, rahbarlik usuli va boshqalar ta'sirida shakllanadi.

Odatda, u yoki bu hodisalar va jarayonlarni o'rganish hamda tahlil etishda ularning ijobiy va salbiy tomonlarini aniqlashga intilinadi. Tadqiqotchilar bunday tahlillar natijalariga tayangan holda tegishli xulosalar chiqaradilar, u yoki bu jarayonlar salbiy tomonlarining

sabablari va oqibatlarini aniqlaydilar. Ularning jarayonga ta'sirini bartaraf etish yoki kamaytirish yo'llarini izlaydilar, aniq choralar ishlab chiqadilar. Ammo, mehnat sharoitlarini tadqiq etishda ko'pgina adabiyot manbalarida ularning xodimga salbiy ta'sir ko'rsatadigan tomonlariga e'tibor beriladi. Masalan, o'z vaqtida «Gigiyena va sanitariya» jurnalida insonga ta'sir ko'rsatadigan mehnat sharoitlarining tasnifi berilgan bo'lib, mehnat sharoitlarining barcha to'rt toifasi «zararlilar» qatoriga qo'shilgan edi.

Amalda esa mehnat sharoitlarini zararli, xavfli, zararli, noqulay va qulay, deb farqlash kerak emas. Bir xil mehnat sharoitlari inson mehnat faoliyatiga salbiy, boshqalari esa ijobiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Shunday qilib, qulay ishlab chiqarish muhitini yaratish, xodimlarning sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitida ishlash huquqlarini muhofaza etish ijtimoiy mehnat munosabatlari sohasida eng muhim muammolardan biriga aylangan. Bu muammoni hal etish bilan doimo va izchil shug'ullanish zarur. Chunki, hech bir joyda mehnat faoliyati uchun munosib sharoitlar o'z-o'zidan paydo bo'lmaydi.

O'zbekiston Respublikasida sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish muammosi hozirgi paytda nihoyatda muhim. Ayni paytda Xalqaro Mehnat Tashkiloti ekspertlarining fikricha, Rossiya hamda MDHning boshqa mamlakatlaridagi vaziyatni statistika ma'lumotlari aniq bo'lmaganligi sababli baholash nisbatan murakkabdir. Masalan, Rossiyada har yili ishlab chiqarishda taxminan 12 mingta baxtsiz hodisa ro'yxatga olinadi. Bu ishlab chiqarishda bandlar soni bo'yicha Rossiyaga nisbatan juda kichik hisoblangan, mehnat sharoitlari esa sifat jihatdan bir necha pog'ona yuqorida turadigan Finlandiyada ro'yxatga olinadigan ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarga tengdir. Mutaxassislar bundan ishlab chiqarishdagi ko'pgina baxtsiz hodisalar umuman ro'yxatga olinmasligi to'g'risida xulosa chiqaradilar.

Rossiya statistika mahkamasi ma'lumotlariga ko'ra, sanitariya-gigiyena me'yorlariga javob bermaydigan mehnat sharoitlarida ish bilan bandlar 2001-yilda barcha ish bilan bandlarning 19,0% ni tashkil etgan bo'lsa, 2005-yilda bu 22,0% dan ko'proqqa teng bo'ldi. 2003-yildan 2005-yilgacha og'ir jismoniy mehnat bilan mashg'ul xodimlar soni 4,6% dan 5,9% ga ortdi. Ana shu davrda mehnatni muhofaza qilish talablariga javob bermaydigan mashina-uskunalarni ishlatadigan xodimlar soni 4,0% ga ortdi.

Kasb kasalliklari eng ko'p miqdorda mulkchilikning xususiy shakllariga taalluqli korxonalarda ro'yxatga olinadi. Ularning 96,4%

surunkali kasalliklar ulushiga to‘g‘ri keladi. Bunday kasalliklarga chalinganlarning esa kasb layoqati va mehnat qobiliyati cheklanadi. Har yili nogironlar sifatida qayd etiladiganlar umumiy sonining beshdan bir qismi mehnatga layoqatli 45—50 yoshdagilardir.

O‘zbekistonda e‘lon qilingan statistik ma’lumotlarga muvofiq, 2002-yilda baxtsiz hodisalardan zarar ko‘rganlar soni 1352 nafar kishini, 2006-yilda esa 563 nafar kishini tashkil etdi. Har 1000 nafar ishlayotgan xodimga nisbatan bu tegishli ravishda 2,8 va 2,0 nafar kishiga tengdir.

Bu va boshqa ma’lumotlar mamlakat iqtisodiyoti tarmoqlarida mehnat sharoitlarini yaxshilash bo‘yicha muayyan ijobiy siljishlar kuzatilayotganligiga qaramasdan, mehnatni muhofaza qilish sohasida ishlarning ahvoli bugungi kun talablariga to‘liq javob bermasligidan dalolat beradi. Buning sabablari ko‘p va ularni umumlashtirgan holda quyidagicha tasniflash mumkin:

— amal qilib kelgan mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimining barbod bo‘lishi, korxonalarda islohotlarning birinchi yillarida, ayniqsa, xususiy sektor va kichik biznes sohasida mehnatni muhofaza qilish xizmatlarining yo‘qotilishi va qisqartirilishi;

— ishlab chiqarish xavfsizligi va mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha tadbirlarni moliyalashtirish va moddiy-texnik jihatdan ta’minlashning kamayishi, ba’zi holatlarda esa butunlay to‘xtatilishi;

— xavfsiz texnologik jarayonlar, mashina-uskunalar, nazorat va muhofaza vositalarini ishlab chiqish va qo‘llashga doir ilmiy tadqiqotlar hajmlarining qisqartirilishi;

— mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi masalalari bilan mashg‘ul bo‘lishga da’vat etilgan muhandislik va menejerlik ixtisosligi bo‘yicha yangi avlod mutaxassislari yetarli darajada tayyorlanmayotganligi;

— ko‘pgina korxonalarda dastgohlar va mashina-uskunalarning yeyilib ketishi oqibatida ularni ishlatayotgan xodimlar o‘rtasida baxtsiz hodisalarning ro‘y berishi;

— korxonalar rahbarlari va ish beruvchilarning mehnat sharoitlarini yaxshilash va mehnat xavfsizligini oshirishdan yetarlicha manfaatdor emasligi;

— ishlab chiqarishda xodimlarning tibbiy ta’minoti, profilaktika tibbiy ko‘riklarning qisqarishi va sifati pastligi;

— mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha eskirib qolgan me’yorlarni qayta ko‘rib chiqish juda sust kechayotganligi va boshqalardir.

O‘zbekiston Respublikasida sanitariya-gigiyena me’yorlariga javob bermaydigan sharoitlarda mehnat qilayotganlar sonining salmog‘i 2006-

yilda 27,8% ni tashkil etdi. Bu 2004-yilga nisbatan 5,6% ga ko'p. Ana shu salmoq xodimlar umumiy sonini belgilangan sanitariya-gigiyena normalaridan ortiq bo'lgan, hatto bitta ishlab chiqarish omili salbiy ta'sirida bo'lgan xodimlarga bo'lish usulini qo'llash asosida aniqlanadi.

Mehnatni muhofaza qilishning boshqa muammolari ham juda o'tkir. Masalan, sanoatda og'ir jismoniy mehnat bilan band bo'lgan xodimlarning salmog'i 2006-yilda 2004-yilga nisbatan 0,5% ga ortdi hamda 3,0% ni tashkil etdi. Bu salmoq ham sanoatdagi umumiy xodimlar sonini yuklarni qo'lda ko'tarish va tashishda me'yorda yo'l qo'yilgandan ortiq bo'lgan jismoniy zo'riqishga duchor bo'layotgan xodimlar soniga bo'lish orqali chiqariladi.

Zararli mehnat sharoitlari omillari qatoriga ish zonasida shovqin, tebranish, chang, gazning darajasi yuqori bo'lishi, sanitariya-gigiyena qoidalarida belgilab qo'yilgan me'yordan yuqori bo'lgan havo harorati va namligi darajasi kabi omillar kiradi. Ushbu omillarning hozirgi paytda xodimlar sog'ligi va hayotiga salbiy ta'siri darajasi mamlakat iqtisodiyoti tarmoqlarida mehnat muhofazasini tubdan yaxshilash bo'yicha samarali choralar ko'rishni talab etadi.

Shu bilan bir qatorda mamlakat ko'pgina tarmoqlari va xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnatni muhofaza qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha muayyan chora-tadbirlar amalga oshirilayotganligini ham e'tirof etish mumkin. Baxtsiz hodisalar oqibatida ishlab chiqarishda shikastlanish, salomatlikni yo'qotish, hatto o'lim holatlari uchrab tursa ham, ular yildan yilga kamayib bormoqda.

Ammo, shunga qaramasdan, hali ham ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar oqibatida anchagina xodimlar salomatligiga zarar yetkazilmoqda, ba'zan esa ularning halok bo'lish holatlari ham ro'y bermoqda. Ayniqsa, bu iqtisodiyotning suv xo'jaligi, neft-gaz, energetika, paxta tozalash sohalariga taalluqlidir. Ish joylarida noqulay mehnat sharoitlari sababi bilan mamlakatda har yili 350 nafarga yaqin xodim kasb kasalliklari oqibatida nogiron bo'lmoqda. Xodimlar o'rtasida surunkali zaharlanish holatlari ham ortib bormoqda. Ishlab chiqarishda orttirilgan kasb kasalliklari umumiy soni ham tashvish uyg'otadi.

2000—2008-yillarda ro'yxatga olingan ishlab chiqarishdagi kasb kasalliklari tarkibida fizik omillar ta'siridan kasallanish salmog'i, ayniqsa, yuqori — 50,7% ni tashkil etadi. Shu jumladan, shovqin ta'siridan kasb kasalliklariga chalinish — 31,0%, tebranishdan — 18,8%, ionli nurlanishdan 0,4% ni tashkil etadi. Ayni paytda jismoniy zo'riqish asosida kasb kasalliklariga chalinish — 9,0%, changlanishdan — 16,3%,

kimyoviy zaharlanishdan – 22,5%, biologik omillardan 1,5% ni tashkil etadi.

Ishlab chiqarishdagi eng ko'p baxtsiz hodisalar iqtisodiyotning sanoat, transport va aloqa, qurilish, qishloq xo'jaligi tarmoqlariga to'g'ri keladi. Ishlab chiqarishda og'ir shikastlanishlar olish, o'lim holatlari «O'zbekneftgaz», «Uzbekenergo», Qishloq va suv xo'jaligi vazirligi hamda paxtaga dastlabki ishlov berish korxonalari ulushiga to'g'ri keladi.

Ishlab chiqarishdagi mehnat sharoitlari bugungi kun talabi darajasida emasligini xodimlarga noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganliklari uchun berilayotgan imtiyozlar va to'lanayotgan kompensatsiyalar miqdori ham ko'rsatib turibdi.

Yuqorida keltirilgan omillar guruhlari ishlab chiqarish muhiti negizini tashkil etadi. Inson organizmi va atrof-muhit nisbatiga bog'liq ravishda qulay va noqulay mehnat sharoitlari shakllanishi mumkin.

Omillar guruhlari ishlab chiqarishda inson organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatmasdan, aksincha, xodimlar ma'naviy va jismoniy rivojlanishi, ularda mehnat faoliyatiga qiziqishni oshirish, mehnatdan qoniqish hissini ko'tarish, ijodiy qobiliyatlarini rivojlantirishga yordam beradigan bo'lsa, bunday sharoitlarni qulay mehnat sharoitlari deb hisobiash mumkin.

Agar omillar guruhlari xodimlarni o'ta zo'riqish, o'zini yomon his etish, hatto kasallanish holatiga olib kelsa, ularning o'z kasbiga munosabatiga, ishdan qoniqishiga salbiy ta'sir ko'rsatsa, kasb kasalliklari, mayib bo'lish, nogironlikka, ish kuchi qo'nimsizligiga olib kelsa, ularni noqulay mehnat sharoitlari deb hisoblash kerak.

Qulay mehnat sharoitlarini yaratish bo'yicha ishlarni tashkil etish mavjud ahvolni obyektiv baholashdan boshlanadi. Bunda mehnat sharoitlarini shakllantirishga ta'sir ko'rsatadigan alohida omillarni tahlil etish va baholash bilan bir qatorda ishlab chiqarish muhitining ko'p tomonlama ta'sirini yagona integral ko'rsatkich yordamida aks ettirish muhimdir.

Ishlab chiqarish barcha omillarining inson ish qobiliyati, sog'lig'i va hayotiga jamlanma ta'sirining miqdor va sifat bahosi mehnat jarayonining og'irligi ko'rsatkichida o'z ifodasini topadi. Mehnat jarayonining og'irligi psixofiziologik xavfli omillar guruhiga kiradi. Psixofiziologik xavfli omillar ishlab chiqarishdagi shikastlanish sabablaridan biri bo'lgan jismoniy va psixologik zo'riqishlardir. Jismoniy zo'riqishlar mehnatni og'irlashtiradi, psixologik zo'riqishlar esa uni

zararli mehnatga aylantiradi. Jismoniy zo'riqishlar quyidagi ko'rsatkichlar bilan baholanadi:

— *jismoniy ish hajmi* ish kuni davomida biron-bir masofaga tashiladigan yuk og'irligi (kg/m) orqali baholanadi;

— *stereotipli ish harakatlari* ish kuni davomida har ikki qo'lga to'g'ri keladigan harakat miqdoriga qarab belgilanadi;

— *statik ish hajmi* muayyan vaqt mobaynida ushlab turish kerak bo'lgan yuk og'irligi (kg/s) bilan o'lchanadi;

— *ishlash holati* erkin, noqulay, fiksatsiyalangan, majburiy holatlarga tasniflanib, mehnat jarayonida tana yoki uning qismlari o'zgarishiga qarab belgilanadi;

— *tana egilishlari* mehnat jarayonida xodim tanasi 30 darajadan ortiqqa egilganda hisobga olinadi.

Ruhiy zo'riqishlar xodimni toliqishga olib keladigan mehnatning tig'izligi oqibatidir. U quyidagi xususiyatlarga ega:

— *intellektual yuklanishlar* topshiriqni bajarishning murakkabligi darajasi bilan baholanadi;

— *sensorli yuklanishlar* insonning eshitishi, ko'rishi, nutq organlariga tushadigan yuklanishlardir;

— *hissiyotli yuklanishlar* o'z faoliyati natijalari uchun javobgarlik mas'uliyati darajasidir;

— *doimiy bir xil yuklanishlar* ishlab chiqarishning takrorlanuvchi topshiriqlarini bajarish davomiyligi orqali aniqlanadi;

— *tartibli yuklanishlar* ish tartibi (ish kunining amaldagi davomiyligi, ishning smenaliligi, mehnat jarayonidagi tanaffuslar) bilan bog'liq yuklanishlardir.

Mehnat sharoitlari ta'siri ostida inson organizmining uchta asosiy funksional holati: normal, chegara (normal va patologiya) hamda patologiya holati shakllanadi.

Har bir holat o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, xodimning mehnat faoliyati natijalari va salomatligi inson organizmi ularning qay biri ta'siri ostida bo'lishiga bog'liqdir.

Qayd etilgan belgilar mehnat og'irligining fiziologik ko'rsatkichi hisoblanadi. Tibbiy-fiziologik tasnifga ko'ra esa barcha ishlar mehnat og'irligining olti kategoriyasiga bo'linadi.

Muayyan ish joyini pasportlash va attestatsiya qilishda bu har bir ko'rsatkich hisobga olinadi. Amalga oshirilgan tadbirlar asosida mehnat sharoitlarining o'zgarishi natijalari esa «integral koeffitsient» asosida baholanadi. Inson uchun mehnat sharoitlarining qulayligi keng ko'lam-

da – eng yaxshi, qulay sharoitdan eng yomon, xatarli sharoitlargacha bo'lgan darajada baholanadi.

Ishlab chiqarishda bajarilayotgan ish psixofiziologik mezonlar bo'yicha mehnat og'irligining birinchi darajasiga to'g'ri kelsa, sanitariya-gigiyena mezonlari bo'yicha ishlab chiqarish muhiti belgilangan normativlarga muvofiq bo'lsa, estetik mezonlar bo'yicha zamonaviy talablar va tavsiyalarga javob bersa, ijtimoiy-psixologik mezonlar bo'yicha xodimlar o'rtasida texnika xavfsizligi va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishini ta'minlaydigan qulay muhit yaratilgan bo'lsa, bunday sharoitlarni eng *maqbul mehnat sharoitlari* deb baholash mumkin.

Shu munosabat bilan ish joyida xodimga eng maqbul sharoit nima uchun kerak degan savol tug'ilishi mumkin. Bu ortiqcha emas-mi? Yo'q. Ana shunday eng maqbul sharoit inson faoliyatining barcha sohalarida bo'lgani kabi mehnat sharoitida ham bo'lishi zarur. Eng maqbul sharoit turarjoy, ijtimoiy muassasalar va boshqalardagi maishiy qulayliklar bo'lsa, inson tomonidan jismoniy mehnat amalga oshirilayotgan paytda organizm uchun eng maqbul bo'lgan havo harorati, namligi, shamol tezligi, issiqlik ta'siri va boshqalardir.

Xodim tomonidan bajarilayotgan ish psixofiziologik mezonlar bo'yicha mehnat og'irligining oltinchi kategoriyasiga to'g'ri kelsa, sanitariya-gigiyena mezonlari bo'yicha ishlab chiqarish muhiti belgilangan normalardan keskin farq qilsa, estetik omillardan foydalanishga e'tibor berilmasa, mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi talablariga rioya etilmasa, xodimlar mehnat qobiliyatini yo'qotish va sog'lig'iga zarar yetkazish xatari doimiy bo'lgan sharoitlarda ishlasalar, bunday mehnat sharoitlari *xavfli mehnat sharoitlari* deb ataladi.

Shunday qilib, har bir alohida holda mehnat sharoitlarini integral baholash ulardagi eng qulay va xatarli elementlarning amaldagi nisbatini belgilashga asoslangan.

Birinchi kategoriya – bu fiziologik jihatdan eng maqbul sharoitlarda bajariladigan ishlardir. Bunda aqliy, jismoniy va asab-hissiy kuch-quvvat sarflash insonning fiziologik imkoniyatlariga to'la mos bo'ladi. Amalda sog'lom bo'lgan xodimlar uchun bunday sharoitlar ular organizmlarini yanada chiniqtirib, ish qobiliyatlarini oshiradi. Ish kuni oxiriga kelib ularda charchash deyarli sezilmaydi. Insonning butun mehnat faoliyati davomida yuqori ish qobiliyati va salomatlik saqlab qolinadi.

Ikkinchi kategoriya – bu qulay sharoitlarda bajariladigan ishdir. Ana shunday mehnat faoliyati ham xodim psixofizik funksiyalarida jiddiy o'zgarishlar ro'y berishiga sabab bo'lmaydi. Mehnat jarayoni

tugagandan so'ng sog'lom xodimlarda ortiqcha charchash sezilmaydi. Ularning ish qobiliyati buzilmaydi, butun mehnat faoliyati davomida sog'liqlarida kasb bilan bog'liq jiddiy o'zgarishlar yuz bermaydi.

Uchinchi kategoriya – bu juda ham qulay bo'lmagan sharoitlardagi hamda ortiqcha muskul, psixik hamda asab-hissiy zo'riqishlarga sabab bo'ladigan mehnat jarayonlaridir. Bunda amalda sog'lom odamlarda ular organizmlarining chegara holati uchun xos bo'lgan belgilar paydo bo'ladi, ayniqsa, ish oxiriga borib ishga kirishilgan vaqtga nisbatan fiziologik funksiyalar ko'rsatkichlari kamayadi. Shuningdek, mehnat jarayonida funksional ko'rsatkichlar, eng avvalo, markaziy asab tizimi funksiyalari yomonlashadi, kuchni tiklash davri uzayadi. Bunday salbiy o'zgarishlarni bartaraf etishning eng samarali vositasi oqilona mehnat va dam olish tartibini ishlab chiqishdir.

To'rtinchi kategoriya – noqulay sharoitlarda olib boriladigan hamda amalda sog'lom kishilar organizmida chuqur chegara (patologiya oldidan) o'zgarishlariga sabab bo'ladigan ishlardir. Bunda ko'pgina fiziologik ko'rsatkichlar ish jarayonida yomonlashadi. Ish qobiliyati va mehnat unumdorligi dinamikasida davrlar nisbati ham o'zgaradi. Umumiy kasallanish darajasi ortadi, ishlab chiqarish bilan bog'liq kasallik belgilari sezila boshlaydi, ishlab chiqarishda shikast olish miqdori ortadi hamda mayib bo'lish oqibatlari og'irlashadi. Xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari ta'siri darajasi yuqori bo'lsa, kasb kasalliklariga ham chalinish mumkin. Talab etiladigan ish qobiliyatini faqat zo'riqish hisobiga saqlab turish mumkin.

Beshinchi kategoriya – og'ir mehnat sharoitlarida bajariladigan ishlardir. Buning oqibatida mehnat jarayoni (smena, hafta) oxirida amalda sog'lom bo'lgan odamlar organizmi patologik holatga tushib qolishi mumkin. Ko'pgina xodimlar to'laqonli hordiq chiqarganlaridan so'nggina bunday salbiy oqibatlardan xalos bo'lishlari mumkin. Ammo, turli sabablarga ko'ra organizmdagi bunday o'zgarishlar kasb kasalliklariga olib kelishi mumkin.

Shu sababli bu kategoriya uchun ishlab chiqarish bilan bog'liq kasb kasalliklarining yuqori darajasi xosdir. Ayni paytda xodimlarda ish ko'rsatkichlari sezilarli darajada yomonlashadi, ish qobiliyati hamda mehnat unumdorligi pasayadi.

Oltinchi kategoriya – alohida noqulay sharoitlardagi mehnat jarayonlaridir. Bu inson organizmi patologiyasi tez rivojlanishiga olib keladi. Natijada inson hayoti uchun muhim organlarda og'ir oqibatlarga olib keladigan funksional o'zgarishlar ro'y beradi.

Mehnat og'irligi kategoriyasini mehnat sharoitlarini integral baholash asosida, ishlab chiqarish muhitining inson organizmiga ta'siri darajasini aks ettiradigan ballar yordamida aniqlash mumkin. Bunda mezonlar jadvalida har bir element bir balldan olti ballgacha bo'lgan miqdor bahosini oladi. Integral ko'rsatkichni aniqlashda xodim organizmida chegara va patologik o'zgarishlarga sabab bo'ladigan mehnat sharoitlarining biologik jihatdan muhim elementlari hisobga olinadi. Korxonada maxsus ishlab chiqilgan «Ish o'rnidagi mehnat sharoiti xaritasi» yordamida ana shu eng muhim elementlar aniqlanadi hamda ularning insonga ta'sir qilish vaqtini hisobga olgan holda tegishli ball beriladi.

Ish joyidagi mehnat sharoitlarining xaritasi barcha ish o'rinlaridagi mehnat sharoitlariga o'xshash ish joylari uchun tuzib chiqiladi. U mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha tashkiliy-texnikaviy, iqtisodiy, sanitariya-gigiyena va boshqa tadbirlarni ishlab chiqishning obyektiv asosi vazifasini o'taydi. Amaliyot materiallarni to'plash va xaritani to'ldirishda korxonaning mehnat va ish haqi, mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi bo'limlari, sanoat-sanitariya laboratoriyasi, tibbiyot-sanitariya qismi mutaxassislari ishtirok etishi muhimligidan dalolat beradi.

Mehnat og'irligi jihatidan birinchi va ikkinchi kategoriyaga mos tushadigan mehnat sharoitlari korxonaning ayrim zararli yoki xavfli uchastkalarida mehnat muhofazasini yaxshilashga qaratilgan tadbirlar ishlab chiqishda namuna vazifasini o'tashi kerak. Mehnat og'irligini integral baholash, shuningdek, xodimlarga imtiyozlar va kompensatsiyalar berish zaruratini hamda mehnat sharoitlari yaxshilangan holda bu imtiyoz va kompensatsiyalar berishni bekor qilishni aniqlash imkonini beradi.

Mehnat sharoitlarini yaratish bo'yicha tadbirlar ish joylarini attestatsiya qilish asosida ishlab chiqilgan hamda yangi korxonalar qurish, mavjudlarini rekonstruksiya qilish, texnologik jarayonlar va ishlab chiqarish mashina-uskunalarini loyihalash bosqichida joriy etilganda eng katta ijtimoiy-iqtisodiy samara beradi. Bevosita ana shu holda ishlab chiqarishga fiziologiya, psixologiya, mehnat gigiyenasi va ergonomika sohasidagi eng yangi yutuqlarni joriy etish uchun qulay imkoniyat paydo bo'ladi. Biroq, korxonalarni loyihalash va qurishda ilm-fan yutuqlari qanchalik har taraflama hisobga olinmasin, ilmiy taraqqiyot mehnat sharoitlarini yanada yaxshilash uchun yangi-yangi imkoniyatlar yarataveradi.

Shuning uchun mehnat sharoitlarini takomillashtirish, noqulay mehnat sharoiti bo'lgan ish joylari sonini qisqartirish hamda eng maqbul sharoitlarga ega ish joylari sonini ko'paytirishga muntazam intilish

kerak. Bu mehnat sharoitlarini muttasil insoniylashtirish, ya'ni har bir ish joyida texnika, texnologiya, mehnat predmetlari, atrof-muhit imkon qadar mehnat jarayonida inson xavfsiz va zararsiz mehnat faoliyatini amalga oshirishi uchun, ya'ni xavflarni istisno qiladigan sharoitni yaratishdir.

Hozirgi paytda Xalqaro Mehnat Tashkiloti mehnat sharoitlarini insoniylashtirish harakatini keng avj oldirgan.

Mehnat sharoitlari to'rt yo'nalishni qamrab oladi:

1) mehnat jarayonlari va texnologiyalarni insoniylashtirish. Mazkur yo'nalishning mohiyati insonning mehnat mazmuni, qo'llanilayotgan usullar va foydalanilayotgan texnikadan qoniqish hosil qilishiga, personal kasb malakasini oshirishiga ko'maklashish, mehnat xavfsizligini ta'minlash hamda texnologiyalar va ishlab chiqarishda qo'llanilayotgan mashina-uskunalarning atrof-muhitga salbiy ta'sirini bartaraf etishdan iborat;

2) ishlab chiqarish (atrof-muhit) sharoitini sog'lomlashtirish, ya'ni asosiy sanitariya-gigiyena ko'rsatkichlari bo'yicha inson uchun qulay bo'lgan vaziyatni ta'minlash;

3) ish joyini tashqi bezash estetikasini ta'minlash. Mehnat sharoitlari estetik omillarining ta'siri mehnat sharoitlari eng qulay bo'lishining asosiy mezonlaridan biri hisoblanadi;

4) mehnat muhofazasi motivatsiyasi, ya'ni xodimlarda bajarilayotgan ishga manfaatdorlik bilan munosabatda bo'lishni shakllantirish. Buning uchun xodimlar mehnat xavfsizligi va mehnatni muhofaza qilish sohasida muayyan bilimlarga ega bo'lishlari hamda ularni amaliyotda qo'llash ko'nikmalarini hosil qilishni ta'minlash talab etiladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitiga o'tish paytida mehnat sharoitlarini insoniylashtirish muammosi ancha murakkab hisoblanadi. Ammo, bozor bu muammolarni hal etishda turli mexanizmlarga ega.

Birinchidan, ish kuchining bahosi keskin o'zgarishi kerak. Noqulay mehnat sharoitlarida bajarilayotgan ish normal mehnat sharoitlarida bajarilayotgan ishga nisbatan ancha yuqori baholanishi zarur. Ammo, bu mehnat jamoalari va ish beruvchilar, birinchi navbatda, mulk egalariga iqtisodiy jihatdan ko'p chiqimli ekanligi sababli ular ko'p mehnat talab etadigan texnikani xarid qilish hamda bu texnika va ana shunday texnologiyalardan voz kechib, mehnat sharoitlarini tubdan yaxshilash yo'llarini qidira boshlaydilar.

Ikkinchidan, odamlar o'z sog'lig'iga munosabatlarini o'zgartiradilar, ya'ni ular o'z sog'liqlari va hayotlari uchun xatarli bo'lgan sharoitlarda ishlashga rozi bo'lmaydilar. Ular noqulay mehnat sharoitlarida

ishlaganlik uchun kompensatsiya olish o'rniga malakalarini oshirib, o'zlarining jismoniy va ijodiy qobiliyatlarini mazmunliroq va mehnatga yuqoriroq haq to'lanadigan ishlarga sarflash uchun intiladigan bo'ladilar. Shu sababli noqulay mehnat sharoitlariga ega ish joylarini to'ldirish tobora qiyinlashib boradi, natijada mehnat sharoitini tubdan yaxshilamasdan turib ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshirish mumkin bo'lmay qoladi.

Uchinchidan, bozor munosabatlariga mos bo'lgan mehnat sharoitlarini boshqarishning yangi tizimini shakllantirish kerak. U ijtimoiy mehnat sohasi barcha subyektlarini huquqiy va iqtisodiy tartibga solish mexanizmini kuchaytirishga xizmat qilishi lozim.

To'rtinchidan, mulkchilikning turli tashkiliy-huquqiy shakllariga asoslangan korxona (tashkilot)larda mehnat sharoitlarini yaxshilashni rag'batlantiradigan tizimni tashkil etish lozim.

Shunday qilib, mehnat sharoitlarini insoniylashtirish keng ma'noda qulay mehnat sharoitlarini yaratishni anglatadi. Bugungi kunda ko'pgina korxonalarda mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha ta'sirchan choralar ko'rilishi talab etilmoqda. Bunda amaldagi kompensatsiya to'lovlari o'rniga ijtimoiy-texnologik xususiyatga ega tadbirlarga ustuvorlik berish muhim.

9.2. Mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilashni maqsadli dasturlar ishlab chiqish orqali prognozli boshqarish

Xo'jalik yuritishning bozor usullarini qo'llash sharoitlarida boshqaruvning rejalashtirish va prognozlashdek eng muhim funksiyalaridan foydalanish nihoyatda dolzarbdir. Mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilash bo'yicha tadbirlarni maqsadli dasturlar ishlab chiqish va ularni amalga oshirish shaklida rejalashtirish mazkur sohadagi muammolarni kompleks hal etishda tobora katta rol o'ynamoqda. Maqsadli dasturlarni ishlab chiqish tizimi quyidagi izchil bosqichlardan iborat:

— mamlakat miqyosida davlat hokimiyati organlari o'zlariga «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi Qonunda berilgan vakolatlarga muvofiq mehnat sharoitlarini va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilash bo'yicha respublika maqsadli hamda tarmoq maqsadli dasturlarini ishlab chiqadilar va amalga oshiradilar;

— O'zbekiston Respublikasi subyektlarining davlat hokimiyati organlari mamlakat hamda hududiy maqsadli dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirishda ishtirok etadilar;

— mahalliy o'z-o'zini boshqarish organlari o'z vakolatlari doirasida mehnat sharoitlarini va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilash bo'yicha tadbirlar dasturlarini ishlab chiqadilar va amalga oshiradilar;

— korxona va tashkilotlar darajasida ishlab chiqarish shart-sharoitlaridan kelib chiqqan holda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tadbirlar rejasi ishlab chiqiladi.

Dasturlarni ishlab chiqishda mehnat sharoiti ahvolini tahlil qilish, davlat nazorat organlarining tahliliy hisobot materiallari, hokimiyat ijroiya organlarining mehnat masalalari bo'yicha hisobotlari, ilmiy tadqiqot tashkilotlarining ilmiy ishlanmalariga tayanish kerak.

Dasturlar tarkibi quyidagicha bo'lishi mumkin:

— mehnatni muhofaza qilish me'yoriy-huquqiy bazasini takomillashtirish;

— mehnatni muhofaza qilishni tashkiliy va texnikaviy jihatdan ta'minlash;

— kasb ta'limi, mutaxassislarni o'qitish va qayta tayyorlashni kuchaytirish;

— xodimlarni shaxsiy va jamoaviy himoya qilish vositalarini ishlab chiqish va takomillashtirish;

— mehnatni muhofaza qilishning axborot ta'minotini kuchaytirish.

Boshqaruv qarorini dastur shaklida asoslash operatsiyalarning umumiy mantiqli izchilligidan iborat qator bosqichlar vazifalarini amalga oshirishni yoki boshqacha qilib aytganda qaror qabul qilishni ishlab chiqish algoritmini ko'zda tutadi. Bunda algoritm tushunchasi axborotni o'zgartirish jarayonini belgilovchi aniq yo'riqnomadir.

Boshqaruv qarorini ishlab chiqarishga sabab bo'lgan bosqich — ko'rib chiqilayotgan vaqt doirasida boshqaruv maqsadini shakllantirishdir.

Boshqaruv nazariyasida maqsad tushunchasiga katta ahamiyat beriladi. Ilmiy adabiyotlarda «maqsad» tushunchasi mazmunini aks ettiradigan turlicha, lekin ma'no jihatdan bir-biriga yaqin ta'riflar mavjud. Ularni umumlashtirgan holda quyidagicha tasniflash mumkin:

a) amalga oshirilishi mo'ljallanayotgan faoliyatning kutilayotgan natijasiga nisbatan qaror;

b) erishilishi kerak bo'lgan boshqaruv tizimining istalayotgan, imkoni bo'lgan va zarur holati;

d) kelajakdagi faoliyatning eng maqbul natijasi;

e) korxona (tashkilot) erishishga intilayotgan boshqaruv obyektining holati sifatida.

Shuni ta'kidlash lozimki, mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni boshqarishning maqsadi qonunchilik va me'yoriy-huquqiy hujjatlar bajarilishini ta'minlashdan iboratdir. Bu hujjatlar shu tarzda ishlab chiqilganki, ularni to'la-to'kis bajarish xodimlarning mehnat faoliyati jarayonida va u bilan bog'liq faoliyatda hayoti va sog'lig'ini saqlash talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini yaratishni anglatadi. Maqsad tushunchasi ana shu tarzda talqin etilganda unga erishishni o'lchash imkoniyati tug'iladi. Agar me'yoriy-huquqiy hujjatlar talablari to'la-to'kis bajariladigan bo'lsa, mehnat sharoitlarini belgilovchi ko'rsatkichlar (zararli va xavfli mehnat sharoitlarida, og'ir jismoniy mehnat bilan band xodimlarning salmog'i) xuddi ishlab chiqarishda shikastlanish va kasb kasalliklari kabi eng past daraja, ya'ni nolga intiladi.

Maqsad xususiyatini belgilovchi miqdor ko'rsatkichlarini joriy qilish ko'zlangan maqsad — me'yoriy-huquqiy hujjatlar talablari u yoki bu darajasini bajarishni ta'minlashga erishishning muddati to'g'risidagi masalani qo'yish imkonini beradi. Mehnat sharoitlarini va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilash bo'yicha maqsadli dasturlarni ishlab chiqish va qabul qilish shaklida muayyan boshqaruv qarorini qabul qilishga nisbatan maqsadni qo'yishda rasmiy statistika ko'rsatkichlariga tayanish kerak. Mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish sohasida maqsadni rasmiy va jo'n tasavvur etish, unga erishish samaradorligini baholash, universal ko'rsatkichlar yo'qligini nazarda tutgan holda, masalan, maqsad sifatida ishlab chiqarishda shikastlanish ko'rsatkichlarini kamaytirishni ko'rsatish mumkin.

Bunda har 1000 xodimga nisbatan ishlab chiqarishda shikast olganlar soni, har 1000 xodim hisobiga ishlab chiqarishda o'limlar soni ko'rsatkichlaridan foydalansa bo'ladi.

Har 1000 xodim hisobiga ishlab chiqarishda o'limlar soni bo'yicha 1993-yilda Germaniyada 0,080, 1994-yilda Fransiyada 0,056, 1995-yilda Finlandiyada 0,026 ga erishildi. 1996-yilgi ma'lumotlarga ko'ra esa, Buyuk Britaniyada bu ko'rsatkich 0,010, Kanadada 0,061 ga teng bo'ldi. Holbuki, Rossiyada ana shu yillarda har 1000 xodim hisobiga ishlab chiqarishda o'limlar soni ko'rsatkichi tegishli ravishda 0,139; 0,133; 0,138 va 0,154 ga teng bo'ldi. Ya'ni, bu yuqorida qayd etilgan davlatlardagiga qaraganda ancha yuqori. Mehnat sharoitlarining sanitariya-gigiyena holatini aks ettiradigan ko'rsatkichlardan foydalangan holda maqsad sifatida noqulay mehnat sharoitlarida ish bilan band bo'lganlar salmog'i ko'rsatkichini jiddiy ravishda kamaytirish vazifasini

qo'yish mumkin. Maqsadni bunday belgilash mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni boshqarish bo'yicha davlat siyosatiga, xususan, amaldagi me'yoriy-huquqiy hujjatlar talablariga javob bermaydigan ish joylari sonini qisqartirish vazifasiga mos keladi. Buning uchun ish joylari mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiya qilinadi.

Shuni alohida ta'kidlash kerakki, mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish sohasida muayyan miqdor ko'rsatkichlariga erishishning o'zi yetarli emas. Ammo, bu ko'rsatkichlarni pasaytirish ko'zlangan maqsadga erishishni ta'minlaydigan umumiy yo'nalishni ko'rsatib beradi.

Qaror qabul qilish algoritmida navbatdagi muhim bosqich prognozni ishlab chiqishdir. Ya'ni, bu muayyan vaqt davrida mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishning ehtimol tutilgan ahvolini baholashdir.

Ko'rinib turibdiki, prognozlash keyinchalik mamlakat maqsadli dasturini ishlab chiqishda foydalanish mumkin bo'lgan boshqaruv qarori qabul qilinishi uchun asos sifatida namoyon bo'lmoqda.

Bunda ishni axborot to'plashdan boshlash lozim. Axborot hajmi va tarkibi boshqaruv qarorini qabul qilish darajasi bilan bog'liq. Boshqaruv qarori mamlakat miqyosida subyekt, mintaqa miqyosida — mintaqa subyekti darajasida, munitsipal miqyosida — boshqaruvning shahar va tuman organlari darajasida qabul qilinishi mumkin.

Bu bosqichlarning har birida axborot turlicha shaklda ishlatilishi mumkin. Masalan, boshqaruvning barcha obyektlari bo'yicha o'rtacha ko'rsatkichlar yoki iqtisodiy faoliyatning alohida tarmoqlari obyektlari bo'yicha ko'rsatkichlar ko'rib chiqilishi mumkin.

Ammo, barcha holatlarda ham axborotning to'liq bo'lishi rasmiy statistika axboroti mavjudligi, uning davriyligi, taqqoslana olinishi, shuningdek, qo'shimcha axborotni to'plash, masalan, qarab chiqilayotgan masala bo'yicha so'rovnoma o'tkazish yoki e'lon qilingan materiallarni o'rganish orqali qo'shimcha axborot to'plash imkoniyati bilan chegaralangan.

Statistika ko'rsatkichlari mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni to'la-to'kis aks ettiradigan manba vazifasini o'tay olmaydi, lekin mavjud statistika axborotidan foydalanish zarurati sababli bu holda mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishning holatini prognozlash to'g'risida emas, balki sanitariya-gigiyena normativ talablari bajarilishining darajasi hamda noqulay mehnat sharoitlarida ishlash oqibatlarini ifoda etadigan ko'rsatkichlar to'g'risida gap borishi mumkin. Biroq, lo'nda bo'lishi uchun tadqiqotda an'anaviy «mehnat sharoitlari» va «mehnatni muhofaza qilish» so'zlari ishlatiladi.

Umuman O'zbekiston Respublikasida hamda iqtisodiyotning yirik tarmoqlarida (sanoat, qishloq xo'jaligi, transport, aloqa) mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilash bo'yicha maqsadli dasturni ilmiy jihatdan asoslash uchun mehnat sharoitlarini shakllantirishga ta'sir etadigan barcha omillardan foydalanish maqsadga muvofiq emas. Bu, birinchi navbatda, jiddiy ravishda o'zgarishi hamda mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ahvoliga jiddiy ta'sir ko'rsata olishi qiyin bo'lgan tabiiy omillar guruhiga taalluqlidir. Iqtisodiyotning yirik tarmoqlarida mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish holatini prognozlash uchun ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy va moddiy-texnik omillardan foydalanish kerak. Ular o'zaro bir-biri bilan bog'liq. Bu o'zaro bog'liqlik boshqaruv obyekti – korxona (tashkilot)ning tizimli xususiyatga egaligi bilan belgilanadi.

Mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishga ta'sir ko'rsatuvchi omillarning tahlili ular orasidan kelajakda prognozga muvofiq bu sharoitlarning holatini amalda belgilaydiganlarini aniqlash imkonini beradi. Masalan, mamlakatda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish tendensiyalarini, investitsiya faolligining ortishini prognozli baholash nihoyatda muhimdir. Chunki, ular asosida sanoat tarmoqlarini texnik jihatdan modernizatsiyalash asosida mehnat sharoitlarini yaxshilash imkoniyati yaratiladi. Yoki amaldagi qonunchilik hamda me'yoriy-huquqiy bazani tahlil etish hamda kelajakda uning o'zgarishini prognozlash mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilashning ehtimol tutilgan holatlarini prognozlashni asoslashga xizmat qiladi.

Mehnat sharoitlari va aholini baholash, uning prognoz variantlarini ishlab chiqish, ularni belgilangan (kutilayotgan) boshqarish maqsadlariga yaqinlashtirish nuqtayi nazaridan baholash hamda boshqaruv qarori variantlarini tanlash ishlariga kirishish imkonini beradi.

Boshqaruv qarori asosi sifatida variantni tanlash yuqorida qayd etilgan algoritmda eng muhim ishdir. Lekin, har qanday prognozli variant foydalanilayotgan axborot to'laligi va ishonarliligiga, barcha ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning kechishiga, shu jumladan ularning kelajakdagi holatiga bog'liq bo'ladi.

Agar prognozlashga qaror qabul qilish jarayonining tarkibiy qismi sifatida qaralsa, bu holda ishlab chiqilayotgan prognoz nafaqat kelajakdagi holatni bashorat qilish, balki qabul qilinadigan qaror elementlarini ham qamrab oladi.

Shu bilan bir qatorda sof ilmiy bashorat voqealar rivojiga ta'sir ko'rsatishni ko'zlamagani holda ham, masalan, nazariy qarashlarni

tasdiqlash yoki rad etish maqsadida amalga oshirilishi mumkin. Shu munosabat bilan prognozlashga bashorat qilish bilan bir qatorda qaror qabul qilishni bevosita tayyorlash unsurlarini (kelajakdagi variantda kutilayotgan holatni baholash, maqsadga erishishning ehtimol tutilgan yo'llarini ishlab chiqish va boshqalar) bashorat qilishga qaratilgan faoliyat sifatida qarash mumkin.

O'zbekiston Respublikasidagi qator yetakchi korxonalar mehnatni muhofaza qilish tizimini prognozlash va rejalash ishlarini muvaffaqiyatli olib borish natijasida ishlab chiqarishda mehnat sharoitlarini yaxshilash sohasida katta muvaffaqiyatlarga erishmoqdalar. Jumladan, Navoiy kon-metallurgiya kombinatida, xususan, uning bo'linmalaridan biri — Markaziy kon boshqarmasida ana shunday ibratli tajriba to'plangan. Bu yerdagi mehnatni muhofaza qilishni boshqarishning amaldagi tizimi o'zining yuqori samaradorligini tasdiqlamoqda. Keyingi 30 yil mobaynida (1978—2008-yillar) bu yerda ishlab chiqarishda shikastlanish darajasi 3,7 barobarga kamaydi.

Bunga quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish natijasida erishildi.

— korxona barcha bo'g'inlarining, shu jumladan ular xodimlarining ham boshqaruv tizimida faol ishtirok etishi;

— xo'jalik yuritishning yangi sharoitlarida mehnatni muhofaza qilish sohasida xalqaro standartlarga erishishga intilish;

— mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimi shartlari va talablariga izchil rioya etish;

— mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlarning barcha bosqichlarini, shu jumladan korxona va uning bo'linmalari rahbarlari va mutaxassislarining vazifalari, mas'uliyati, vakolatlarini hujjat tarzida rasmiylashtirish;

— korxona faoliyatining texnologik, moliyaviy, tashkiliy xususiyatlarini hisobga olgan holda mehnatni muhofaza qilishni boshqarishni umumiy menejment tizimiga integratsiya qilish.

Markaziy kon boshqarmasida mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimiga davr talabi asosida yondashishga qator shart-sharoitlar majbur qildi: bu — bozor iqtisodiyoti sharoitlarida korxonani boshqarishning murakkablashganligi, yangi texnika va texnologik jarayonlarni joriy etish bilan bog'liq mehnat sharoitlarining yangi xavfli va zararli omillari paydo bo'lishi, jamoa shartnomalarini tuzishda mehnatni muhofaza qilishning holatiga talablarning ortganligi, mehnat xavfsizligi darajasiga nazorat qiluvchi organlar talablarining kuchayganligi va boshqadir.

Oldinga qo'yilgan vazifalarni hal etish uchun Markaziy kon boshqarmasida Integratsiyalashgan menejment tizimi ishlab chiqildi va joriy etildi. U uch tizimni: sifat menejmenti, ekologiya menejmenti, sanoat xavfsizligi va salomatlik menejmentini qamrab oladi. Mazkur tizim xalqaro standartlar – ISO 9001:2000, ISO 1401:20004 va OHSAS 18001:1999 xalqaro spetsifikatsiyasi talablariga asoslanadi.

Integratsiyalashgan menejment tizimi Markaziy kon boshqarmasi faoliyatining barcha turlari bilan o'zaro bog'liq bo'lib, mahsulot ishlab chiqarishning barcha sikllari, belgilangan barcha jarayonlar, eng avvalo, bozor talabini aniqlashdan boshlab iste'molchilarning amaldagi va kelgusida nazarda tutilayotgan ehtiyojlarini qondirishgacha bo'lgan bosqichlarni qamrab oladi. U, shuningdek, Markaziy kon boshqarmasi tuzilmalari, mas'uliyat va vakolatlarni, ishlab chiqarayotgan mahsulot sifatini yaxshilashga erishish, korxona faoliyatining atrof-muhitga salbiy ta'sirini kamaytirish, xodimlar uchun xavf-xatarni kamaytirish va sog'liqlarini saqlash, mehnatni muhofaza qilish sohasidagi qonunchilik talablarining sanoat xavfsizligi sohasidagi siyosat va maqsadlarga muvofiqligi bilan bog'liq jarayonlar, ushbiyotlar va resurslarni ham qamrab oladi.

Tizim kafolatli amal etishi uchun qator hujjatlar ishlab chiqilgan. Ularda turli darajadagi rahbarlarning Integratsiyalashgan menejment tizimi bo'yicha vazifalari, mas'uliyati va vakolatlari, mehnatni muhofaza qilish hamda mashina-uskunalarni ekspluatatsiya qilish bo'yicha yo'riqnomalar, texnologik xaritalar, korxona bo'linmalarining birlamchi hujjatlari (jurnallar, bayonnomalar va boshqalar), mehnatni muhofaza qilish bo'yicha turli hisobotlar o'z aksini topgan.

Mehnat resurslarini muhofaza qilishni boshqarish bo'yicha ishlab chiqilgan va amal qilayotgan bu tizim uchta guruhni birlashtiradi:

1. Mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilashni muttasil ravishda takomillashtirish: sanoat xavfsizligi sohasidagi siyosat, maqsad va vazifalarni amalga oshirish, personalni mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'qitish va ularning bu sohadagi bilimlarini tekshirishni tashkil etish, naryad tizimi.

2. Mehnatni muhofaza qilishni boshqarish bo'yicha ishlarni tashkil etish: mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlarni rejalashtirish, xavflarni aynanlashtirish, kasb xatarlarini baholash va boshqarish, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlarni tashkil etish va muvofiqlashtirish.

3. Mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish holatini baholash: mehnatni muhofaza qilishni o'lchash va monitoringini

o'tkazish, ishlab chiqarishdagi shikastlanishlar va kasb kasalliklarini tahlil etish, mehnatni muhofaza qilishning ahvolini hamda mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimi amal etishini nazorat qilish.

Mehnatni muhofaza qilishni boshqarishning bunday mantiqiy-sikli tizimi quyidagi eng muhim masalalarni hal etadi:

— mehnatni muhofaza qilish sohasida korxona maqsadlarini belgilash;

— ustuvor vazifalar, ularni bosqichma-bosqich hal etish navbatlarini aniqlash;

— maqsadga erishish, zarur resurslar bilan ta'minlash, personal va umuman korxonani samarali boshqarish strategiyasini ishlab chiqish.

Mehnat resurslarini muhofaza qilish bo'yicha tadbirlarni ishlab chiqish va joriy etish bir necha rejali ishlarni qamrab oladi:

1. Mehnat xavfsizligini prognozlashni mehnatni muhofaza qilish bo'limi va mehnatni muhofaza qilish laboratoriyasi amalga oshiradi. Bunda ular ishlab chiqarishda shikastlanish, kasb kasalliklari dinamikasi, ish joylarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazish, mehnatni muhofaza qilish ahvolini hamda maxsus hodisalarni tekshirish materiallarini nazorat qilish, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha rejalashtirilayotgan ishlarning ijtimoiy va iqtisodiy samaradorligiga asoslanadilar. Prognozlash natijalari har yili kombinat rahbariyatiga sanoat xavfsizligi va salomatlik menejmenti tizimi faoliyatining natijalari to'g'risidagi hisobot bilan birga taqdim etiladi.

2. Istiqbolli rejalashtirish mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tadbirlar sifatida amalga oshiriladi. U kon ishlari, kapital qurilish, mashina-uskunalar, binolarni ta'mirlash va boshqa ishlarni amalga oshirish rejalari tuzilayotganda majburiy ravishda bu rejalarga kiritiladi. Bundan tashqari, tadbirlar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bitimda jamlanadi, u esa kombinat mehnat jamoasi jamoaviy shartnomasiga kiritiladi. Mazkur shartnomaning amal etish muddati uch yil. Tadbirlar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bitimga kiritilishdan avval mehnat jamoasi hamda kasaba uyushmasi yig'ilishlari va konferensiyalarida muhokama etilib, ularning ahamiyatli ekanligi, ustuvorligi va zarurligiga baho beriladi.

3. Joriy rejalashtirish. U «Markaziy kon boshqarmasi bo'linmalarida mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishning, ishlab chiqarishda shikastlanish profilaktikasi va sanitariya-sog'lomlashtirish tadbirlarining kompleks rejasi» sifatida amalga oshiriladi.

Kompleks reja kelgusi yil uchun bosh muhandis hamda mehnatni muhofaza qilish masalalariga taalluqli qator bo'limlar boshliqlari va

xodimlaridan iborat komissiya tomonidan tuziladi va korxona har bir bo'linmasi kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishiladi.

Sex va uchastkalarda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlarni rejalashtirish har oyda «Uch bosqichli nazorat jurnali» shaklida olib boriladi. Markaziy kon boshqarmasida yig'ma kompleks reja tuzilib, u kombinat kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Davlat texnika inspektori bilan kelishiladi.

Joriy rejalarga tadbirlarni amalga oshirish uchun loyiha-konstruktorlik ishlanmalari, sarf-xarajatlar, resurslar, moliya mablag'lari, normativ-texnika va huquqqa oid nashrlar, ko'rgazmali axborot vositalari, boshqa adabiyotlar xarid qilish bo'yicha topshiriqlar kiritiladi.

4. Tezkor rejalash baxtsiz hodisalarni tekshirish, mehnatni muhofaza qilishning ahvolini nazorat qilish materiallari bo'yicha tadbirlar sifatida ishlab chiqiladi. Ularda aniqlangan hamda mavjud kamchiliklarni darhol bartaraf etish chora-tadbirlari belgilanadi. Tezkor tadbirlar rejasi ijrosi uchun mas'uliyat bajarish muddatlari belgilangan holda baxtsiz hodisa ro'y bergan yoki tekshirish o'tkazilgan bo'linma rahbari zimmasiga yuklanadi.

9.3. Kasb xavfini aniqlash uslubiyoti va baxtsiz hodisalarni ijtimoiy sug'urtalash

Har qanday faoliyat turli kutilmagan tabiiy ofatlar oqibatida yoki insonni tashqi va ishlab chiqarish omillari ta'siridan himoya qilish bo'yicha choralar ko'rilmaganligi yoxud kimningdir xato xatti-harakati oqibatida paydo bo'ladigan xavflardan soqit qilaolmaydi, ya'ni kasbiy xavf — ishlab chiqarish muhiti omillari va mehnat jarayonining noqulay ta'siri natijasida xodim sog'lig'iga zarar yetishi yoki uning o'lishi ehtimoli mavjud.

Kasbiy xavf quyidagi holatlarda paydo bo'ladi:

— ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar oqibatida yoki ish joyiga transportda borayotganda va korxonadan qaytayotganda sog'liqqa zarar yetishi (mayib bo'lish, zaharlanishlar, quyosh urishi, kuyish, elektr toki urishi va boshqalar) xatari;

— ishlab chiqarishning zaharli va xavfli omillari ta'siri ostida kasb kasalliklariga chalinish (shu sabablarga ko'ra o'tkir va surunkali kasallanish) oqibatida vaqtinchalik yoki doimiy mehnat qobiliyatini yo'qotishga olib keladigan xavf;

— ishlab chiqarishning zararli omillari, mehnat jarayonining og'irligi va tig'izligi oqibatida sog'liqqa zarar keltiradigan, hayot davomiyligini qisqartirish xususiyatiga ega yashirin xavf.

Iqtisodiyoti taraqqiy etgan mamlakatlarning tajribasi xodimlarni kasb xavflaridan muhofaza qilish muammosini hal etish mehnatni muhofaza qilish, tibbiyot, ijtimoiy sug'urta tizimlarining ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning oldini olish, mehnat munosabatlarini shartnoma asosida tartibga solishga qaratilgan faoliyatlarini mujassamlashtirishni talab etadi. Ushbu birgalikdagi faoliyatning asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

— davolash-profilaktika: noqulay omillar ta'siri paydo bo'ladigan kasb kasalliklarini aniqlash; tibbiy-profilaktika va zarar ko'rganlarni davolash; zarar ko'rganlarni tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiya qilish; alohida belgilab qo'yilgan xodimlar guruhini doimiy tibbiy nazorat ostiga olish;

— tahliliy-profilaktika: yuqori darajadagi kasb xavfi mavjud bo'lgan sharoitlarda ishlayotgan xodimlar mehnat sharoitlarini nazorat qilish; ishlatilayotgan texnika, mashina-uskunalar, qo'llanilayotgan texnologiyalarning sanitariya-gigiyena normativlariga muvofiqligini nazorat qilish; xodimlarni kasbiy xavflar darajasi va uning ehtimoldagi ijtimoiy oqibatlaridan to'liq xabardor qilish;

— tahliliy-statistika: kasb kasalliklari va ishlab chiqarish bilan bog'liq kasallanishlar darajasi dinamikasi sabablari; ishlab chiqarishdagi shikastlanishlarning, ular oqibatida mehnat qobiliyatini yo'qotish darajasi va uning og'irligini; nogironlikni, o'lim holatlarini tahlil etish;

— kasbiy xavfni baholash va uni kamaytirish bo'yicha choralar belgilash: tashkiliy-texnikaviy, sanitariya-gigiyena, ular yetarli bo'lmasa, qisqartirilgan ish kuni. Qo'shimcha ta'til o'rnatish, ish stajini chegaralash, muddatidan ilgari pensiyaga chiqarish;

— xodimlarni muhofaza etish bo'yicha choralarni shartnoma asosida tartibga solish: kasbiy xavflardan muhofaza etish tadbirlarini jamoa shartnomalariga kiritish, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bitimlarni ishlab chiqish, mehnat shartnomalarida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha xodim va ish beruvchilar majburiyatlari va huquqlarini aniq-ravshan rasmiylashtirish;

— kasb xavflarini sug'urtalash hamda sug'urta hodisasi ro'y berganda xodimga yetkazilgan zararni belgilangan tartibda kompensatsiya to'lovini amalga oshirish;

— ish beruvchilarni xodimlarni kasb xavfidan muhofaza qilishlari uchun iqtisodiy jihatdan rag'batlantirish.

O'zbekiston Respublikasida 2008-yil 10-sentabrda qabul qilingan «Ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalardan va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug'urtalash to'g'risida»gi Qonun amal qilmoqda. Mazkur qonun umumiy ijtimoiy sug'urtalash bo'yicha qonun hujjatlarining tarkibiy qismi bo'lib, quyidagi asosiy qoidalarni ko'zda tutadi:

— sug'urta qilinganlarni ijtimoiy himoya qilish hamda ish beruvchilarning kasb xavflarini kamaytirishdan iqtisodiy manfaatdorligini oshirish;

— sug'urta qilinganlar hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni sug'urta bo'yicha barcha zarur ta'minotlarni amalga oshirish, shu jumladan vaqtinchalik mehnat qobiliyatini yo'qotganligi uchun nafaqa sifatida kompensatsiya to'lash yo'li bilan qoplash;

— har oylik va bir yo'la sug'urta to'lovlarini amalga oshirish;

— tibbiy yordam, parvarish qilish, sanatoriya-kurortlarda davolanish, protezlash bo'yicha qo'shimcha sarf-xarajatlarni to'lash, maxsus transport vositalari bilan ta'minlash, kasbiy qayta tayyorlash;

— ish beruvchi tomonidan O'zbekiston Respublikasi Ijtimoiy sug'urta fondiga mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida mehnat qilayotgan har bir xodim uchun majburiy sug'urta to'lovlarini amalga oshirish;

— sug'urtalangan shaxs (mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida ishlayotgan jismoniy shaxs, sug'urtalovchi (xodimni yollagan jismoniy va yuridik shaxs) hamda sug'urta ajratuvchi (O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi Budjetdan tashqari pensiya jamg'armasi)ning huquq va mas'uliyatini aniq belgilab va chegaralab qo'yish);

— baxtsiz hodisalardan va kasb kasalliklaridan majburiy ijtimoiy sug'urtalashni amalga oshirish uchun mablag'larni shakllantirish.

Mazkur qonun ikki asosiy yo'nalishni ko'zda tutadi:

— birinchisi — ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklari natijasida zarar ko'rganlarga yetkazilgan ziyonni davlat tomonidan qoplanishini ta'minlash kafolati. Buning uchun sug'urta mablag'lari manbalari belgilab qo'yilgan. Ular:

a) sug'urtalovchilarning sug'urta badallari;

b) olinadigan jarima va to'lanadigan penyalar;

d) qonunchilikda man etilmagan boshqa tushumlar.

Bu o'rinda sug'urtalovchi sifatida xodimni qonunchilikda belgilangan tartibda mehnat shartnomasi (kontrakt) bo'yicha yollagan yuridik yoki jismoniy shaxs anglanadi;

— ikkinchi yo'nalish – ishlab chiqarishdagi shikastlanish va kasb kasalliklarini profilaktika qilish. Ushbu maqsad mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tadbirlarga sug'urtalashning mazkur turi bo'yicha ajratilayotgan mablag'lardan, shuningdek, xo'jalik yurituvchi subyektlarni iqtisodiy jihatdan rag'batlantirishga qaratilgan mexanizmdan foydalanish hisobiga amalga oshiriladi.

Sug'urtalovchi bu maqsadga ajratilayotgan mablag'lardan quyidagi tadbirlarni amalga oshirish uchun foydalanishi mumkin:

— sug'urtalanganlarning ayrim toifalari: mehnatni muhofaza qilish xizmatlari rahbarlari va mutaxassislarini, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha qo'shma qo'mitalar (komissiyalar) a'zolarini va mehnat jamoasi tomonidan vakil qilingan shaxslarni mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'qitish;

— noqulay mehnat sharoitlarida ish bilan bandlarni sog'lomlashtirish uchun sanatoriya va kurortlarga yuborish, tibbiy ko'riklar o'tkazishni tashkil etish, shaxsiy himoya vositalarini xarid qilish, ish joylarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiya qilish, zararli ishlab chiqarish omillarini tekshiradigan asbob-uskunalarni sotib olish va boshqalar uchun.

Xodimlarning sog'ligi ko'p jihatdan mehnat sharoitlariga bog'liqligi sababli davlat miqyosida mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini isloh qilish zarurati paydo bo'lmoqda. Bu xodimlar sog'lig'iga yetkazilgan zarar bo'yicha chora ko'rishdan xavflar sonini kamaytirish va ular paydo bo'lishining oldini olish jarayonlarini boshqarishga o'tishga xizmat qilishi kerak.

Hozir amaliyotda kuzatilayotgan ishlab chiqarishdagi shikastlanishlar profilaktikasini faqat ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish hamda bu hodisalarning aniqlangan sabablari asosida amalga oshirishdan qat'iyan voz kechish zarur. Mehnat jarayoni va ishlab chiqarish muhitiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillarni bartaraf etish bo'yicha faoliyatning istiqbolli yo'nalishlarini aniqlab olish uchun ana shu omillarning xodimlarga ta'siri oqibatidagi kasb xavflarini boshqarish va bu xavflarni baholash tizimini yaratish vaqti keldi. Mazkur tizimni shakllantirish ishlab chiqarish, mehnat jarayoni omillarining holati, tibbiy ko'rsatkichlar, xodimlar sog'lig'iga yetkazilgan zarar (shu jumladan avvalgi kasallanishlarni ham hisobga olgan holda) hamda mehnat qobiliyatini yo'qotish bo'yicha kasb xavflarini kompleks baholash mexanizmi asosida amalga oshirilishi kerak.

Buning uchun, eng avvalo, xavflarga baho berish lozim. Xavflarni baholash deyilganda, mehnat jarayonida paydo bo'ladigan xavflarni

aniqlash, tug'dirilayotgan xavf oqibatidagi xatarlar darajasini baholash anglanadi. Xavflarni baholash mehnatni muhofaza qilishda eng maqbul profilaktika vositasi hisoblanadi.

Baholashda avval ro'y bergan baxtsiz hodisalar va avariyalar bilan bir qatorda hali paydo bo'lmagan va zarar yetkazmagan xavflar ham ko'rib chiqiladi.

Kasb xavflarini boshqarish xavfni baholash, xavf to'g'risida mehnat huquqi subyektlarini xabardor qilish, xavf ko'rsatkichlari dinamikasini nazorat qilish, shuningdek, bu xavflarni kamaytirishga qaratilgan tadbirlar o'tkazishni ko'zda tutadi. Ayni paytda kasb xavflari xodim sog'lig'iga zarar yetkazish (sog'lig'ini yo'qotishi) yoki o'lishi ehtimolini ham bildirishini nazarda tutish lozim. Shuning uchun bu ehtimolni aniqlab olish talab etiladi.

Kasb xavflarini baholash xodimlar salomatligi holati ko'rsatkichlari dinamikasini ularning mehnat sharoitlari bilan bog'liq holda tahlil etish ham demakdir. Xavf muayyan har bir xodim, mazkur ish joyida yoki texnologik jarayonda ish bilan band har bir guruh, umuman, korxona uchun hisoblab chiqilishi mumkin. Kasb xavflarini tahlil etish muayyan korxona xodimlarida ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lgan va boshlang'ich bosqichda kuzatilayotgan kasb kasalliklarini aniqlash imkonini beradi. Bunday xavflar ixtisosliklar va xizmat vazifalarining alohida guruhlari uchun, ayniqsa, xavfli ekanligini ham aniqlab olish kerak. Shu tahlillar asosida korxona xodimlarini tibbiy ko'rikdan o'tkazish uchun talab etiladigan shifokorlar va mutaxassislar ro'yxati tuzilishi mumkin.

Xodimlarning tibbiy ko'rigi natijalari asosida xavf darajalarini aniqlash korxonaning kasb xavflarini kamaytirish uchun profilaktika tadbirlariga mo'ljallangan moliyaviy mablag'lardan samarali foydalanish imkonini beradi. Shu bilan birga, bu xodimlarga tibbiy va dispanser xizmati ko'rsatish hamda ularni sanatoriya va kurortlarda davolash rejalarini ishlab chiqish uchun asos vazifasini o'taydi.

Ayrim korxonalarda kasb xavflari menejmenti uchun talab ortishiga noqulay mehnat sharoitlari mavjud bo'lgan holatlarda ijtimoiy mehnat munosabatlarini takomillashtirishning real zarurati sabab bo'lishi mumkin. Korxonalarda kasb xavflarini baholash quyidagi imkoniyatlarni beradi:

— jamoa va mehnat shartnomalarida O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi normalariga muvofiq ravishda xodimlar salomatligiga zarar yetkazish xavfini aks ettirish;

— jamoa muzokaralari tomonlarini noqulay ishlab chiqarish omillari oqibatida yetkazilgan zararni qoplash bo'yicha qarorlar qabul qilish uchun mavjud ma'lumotlardan xabardor etish;

— ishlab chiqarish bilan bog'liq kasalliklar, shuningdek, muayyan xodim ish joyidagi sharoit oqibatida salomatligi yomonlashishi holatlari hamda ular ishga qabul qilinayotganda o'tkazilgan tibbiy ko'riklar ma'lumotlari masalalari bo'yicha ish beruvchilar va xodimlar mas'uliyatini belgilash;

— xodimlarning noqulay ishlab chiqarish omillari oqibatida ular salomatligiga yetkazilgan zararni qoplash bo'yicha talablarini, xodimlarning amaldagi qonunchilikda belgilab qo'yilgan o'z huquqlarini o'zlari himoya qilish talablarini suddan oldin va sud tartibida amalga oshirishni baholash;

— xodimlar salomatligining ahvoli va ularning kelajakda o'zgarishini hisobga olgan holda korxona kadrlar siyosati bo'yicha asoslangan boshqaruv qarorlarini qabul qilish.

Kasb xavfi – xalqaro ko'lamga ega muammodir. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1977-yildagi «Mehnatkashlarni havo iflosianishi, ish joyida shovqin va tebratish oqibatida kasb xavflaridan himoya qilish to'g'risida»gi 148-sonli Konvensiyasi xuddi shundan dalolat beradi. Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti esa, 1994-yilda «Tibbiyot hamma uchun» global strategiyasini qabul qildi. Unda har bir insonga sog'lig'iga zarar yetmagan holda mehnat faoliyati bilan faol shug'ullanish imkoniyati berilishi zarurligi uqtiriladi.

Nazorat savollari

1. Mehnat sharoitlari deganda nimani tushunasiz?
2. Noqulay mehnat sharoitlarining mehnat resurslariga ta'sirini tushuntirib bering.
3. Noqulay mehnat sharoitlarining ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlarini izohlab bering.
4. Noqulay mehnat sharoitlarini yaxshilash yo'llarini aytib bering.
5. Mehnatni muhofaza qilishni yaxshilash maqsadida ishlab chiqiladigan maqsadli dasturlarning ahamiyati nimalardan iborat?
6. Kasb xavfi deganda nimani tushunasiz?
7. Kasb xavfi qanday aniqlanadi?
8. Baxtsiz hodisalarni ijtimoiy sug'urtalash tartibini aytib bering.

ATAMALAR LUG'ATI

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish – 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.

Boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa – pensiya tayinlash uchun zarur bo'lgan ish stajiga ega bo'lmagan shaxs vafot etgan taqdirda uning qaramog'ida bo'lgan oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha oladigan nafaqa.

Boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha pensiya – pensiya tayinlash uchun zarur bo'lgan ish stajiga ega bo'lgan shaxs vafot etgan taqdirda uning qaramog'ida bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha oladigan pensiya.

Davlat ijtimoiy kafolatlari – qonun bilan tasdiqlangan va fuqarolarning konstitutsiyaviy majburiyatlarini amalga oshirishga yo'naltirilgan davlat majburiyatlari.

Davlat ijtimoiy yordami – mehnatga layoqatliligining yo'qligi, ishsizligi, daromad manbayi mavjud bo'lmaganligi sababli mustaqil ravishda o'zini moddiy ta'minlay olmagan shaxslarga davlat tomonidan beriladigan yordam.

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 – 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 beriladigan nafaqa turi.

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.

Ijtimoiy yordam – davlat va notijorat tashkilotlari tomonidan aholining kam ta'minlangan qatlamlariga ularning muhtojligini tekshirish asosida ne'matlar va xizmatlarning berilishi.

Ijtimoiy muhofaza – davlatning inson hayoti va faoliyati uchun zarur shart-sharoit yaratishga qaratilgan ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy, ma'naviy-ma'rifiy va huquqiy kafolatlari yig'indisi.

Ijtimoiy institut – odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki me'yoriy jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimi.

Ijtimoiy siyosat – jamiyatning faqat barcha ne'matlardan mahrum qilingan qisminingginа emas, balki uning hamma fuqarolarining daromadlari va turmush darajasini tartibga solishga, tuzatishga qaratilgan siyosat.

Ijtimoiy siyosat subyektlari – ijtimoiy guruhlarning jamiyatdagi o'rni borasidagi o'zaro birgalikdagi harakatlarining haqiqiy ishtirokchilari, ya'ni ijtimoiy siyosat ishtirokchilari.

Ijtimoiy sug'urta – aholini mehnatga layoqatlilik va daromadlarni yo'qotishi bilan bog'liq turli xatarlardan ijtimoiy muhofaza qilish shakli.

Ijtimoiy ta'minot – aholiga ijtimoiy, iqtisodiy, tibbiy yordam ko'rsatish, bepul ta'lim olish kabilarni o'z ichiga olib, insonlarning farovon hayot kechirishiga xizmat qiladigan hamda aholining muhtoj qatlamlariga asosan ijtimoiy transfertlar orqali yetib boriladigan kafolatlar tizimi.

Ijtimoiy transfertlar – aholiga davlat va nodavlat tashkilotlari tomonidan beg'araz tarzda pul va natural shakldagi resurslarning berilishi.

Imtiyoz – bir shaxs yoki shaxslar guruhiga vaqtinchalik yoki doimiy tarzda ma'lum moddiy pul yoki natura shaklida taqdim etiladigan yordam.

Ixtiyoriy ijtimoiy sug'urta – iqtisodiyotning alohida tarmoqlari doirasida yollanma ishchilar uchun uzoq muddatli tarmoqli va jamoa shartnomalari asosida tashkil etiladigan sug'urta.

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 kelgan holat.

Kompensatsiya – aniq shaxs yoki shaxslar guruhiga qonunchilikda qayd etilgan maqsadlarga sarflagan xarajatlarni to'liq yoki qisman qoplash.

Korporativ sug'urta – ish beruvchilarning daromadlari hisobidan shakllantiriladigan ijtimoiy muhofaza tizimi, u xodimlarning ijtimoiy ehtiyojlarini (tibbiy yordam, sog'lomlashtirish, turarjoy, transport va o'quv

xarajatlarini, madaniyat sohasidagi xizmatlar, pensiya to'lovlari) qondirishga yo'naltiriladi.

Majburiy ijtimoiy sug'urta – mehnatga layoqatlilikni (kasallik, baxtsiz hodisa, qarilik) yoki ish joyini yo'qotish tufayli daromad (ish haqi) dan mahrum bo'lish hollarida qo'llaniladigan amaldagi qonunchilikda belgilangan ijtimoiy kafolat.

Mehnat migratsiyasi – mehnatga qobiliyatli aholining ishlab chiqarishni rivojlantirish va joylashtirishdagi o'zgarishlar bilan bog'liq makoniy ko'chib yurishi.

Milliy boylik – jamiyat tasarrufida bo'lgan moddiy zaxiralar, to'plangan mahsulotlar, iqtisodiy oborotga kirgan yoki jalb etilgan tabiiy zaxiralarning yig'indisi.

Minimal ijtimoiy standartlar – davlat qonunlari va hukumat qarorlari asosida muayyan davrga nisbatan ijtimoiy kafolatlarning minimal darajasi.

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.

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'lovlari.

Nogironlar – jismoniy yoki aqliy nuqsonlari borligi tufayli turmush faoliyati cheklanganligi munosabati bilan ijtimoiy yordam va himoyaga muhtoj 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 nogironlarga tayinlanib to'lanadigan nafaqa turi.

Nogironlik pensiyalari – mehnat qobiliyatini to'liq yoki qisman yo'qotilgan hollarda tayinlanadigan pensiya.

Pensiya – qonun tomonidan kafolatlangan va fuqarolarni 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'lov.

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.

Qo'shimcha dam olish kuni uchun 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 oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni qo'shib beriladigan nafaqa.

Salomatlik – kasallik va boshqa jismoniy nuqsonlarning mavjud bo'lmasligi, to'liq jismoniy, ruhiy va ijtimoiy yaxshi holat.

Sanatoriya-kurortlarda davolanganda beriladigan nafaqa – sanatoriya-kurortlarda davolanishda, agar xodimning ta'til kunlari uning davolanishi uchun yetarli bo'lmasa, u holda unga sanatoriya-kurortda davolangan barcha kunlari uchun, xodimning mehnat ta'til kunlari chiqarib tashlagan holda hisoblangan nafaqa.

Tirikchilik minimumi – inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan moddiy ne'matlar va xizmatlar iste'molining minimal ko'rsatkichi.

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 darajasini ifodalovchi tizim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. *Karimov I.A.* 2012-yil Vatanimiz taraqqiyotini yangi bosqichga ko'taradigan yil bo'ladi. — T.: O'zbekiston, 2012.

2. *Karimov I.A.* Barcha reja va dasturlarimiz – vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi // Xalq so'zi, №16 (5183) 2011-yil 22-yanvar.

3. *Karimov I.A.* Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir. – T.: O'zbekiston, 2010.

4. *Karimov I.A.* Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. – T.: O'zbekiston, 2009.

5. *Karimov I.A.* Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi // Xalq so'zi, 2009-yil 14-fevral.

6. *Karimov I.A.* Tarixi boy, buguni go'zal, kelajagi buyuk shahar // Xalq so'zi, 2009-yil 2-sentabr.

7. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – T.: O'zbekiston, 2010.

8. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – T.: Adolat, 2007.

9. O'zbekiston Respublikasining «Nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to'g'risida»gi qonuni (yangi tahriri). – Toshkent, 2008.

10. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Barkamol avlod yili» Davlat dasturi to'g'risida»gi qarori. 2010-yil 27-yanvar.

11. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi majlisining qarori. 2008-yilda Respublikani ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009-yilda iqtisodiyotni barqaror rivojlantirishning eng muhim ustuvor vazifalari to'g'risida. 2009-yil 13-fevral.

12. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Uy-joy fondini foydalanishga tayyor holda rekonstruksiya va ta'mirdan o'tkazish uchun pudrat ishlari ko'lamini kengaytirishni rag'batlantirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi qarori. 2009-yil 29-yanvar.

13. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Mamlakatimizda nooziq-ovqat iste'mol tovarlari ishlab chiqarishni kengaytirishni rag'batlantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi qarori. 2009-yil 28-yanvar.

14. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Qishloq taraqqiyoti va farovonligi yili» Davlat dasturini kuchga kiritish to'g'risida»gi qarori. 2009-yil 26-yanvar.

15. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Ijtimoiy himoya yili» davlat Dasturini ishlab chiqish va amalga oshirish bo'yicha tashkiliy chora-tadbirlar to'g'risidagi farmoyishi // Xalq so'zi, №242, 2006-yil 13-dekabr.

16. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «2007–2010-yillarda yolg'iz keksalar, pensioner va nogironlarni aniq ijtimoiy muhofaza qilish va ularga ijtimoiy xizmat ko'rsatishni yanada kuchaytirish chora-tadbirlari davlat dasturi to'g'risida»gi 459-sonli qarori // Xalq so'zi, 2006-yil 7-sentyabr.

17. *Abdurahmonov Q.X.* Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2004.

18. *Abdurahmonov Q.X., Tohirova X.T., Sharipov B.M.* Aholini ijtimoiy muhofaza qilish. O'quv qo'llanma. – Toshkent, 2006.

19. *Abduramanov X.X.* O'zbekistonda qariyalarni ijtimoiy himoya qilishning demografik asoslari. – T.: O'zR FA Iqtisodiyot instituti, 2007.

20. *Аверин А.Н.* Государственная система социальной защиты населения. Учебное пособие. – М.: РАГС, 2009.

21. *Vahobov A.V.* Bozor munosabatlari tizimidagi ijtimoiy fondlar. – T.: Sharq, 2003.

22. *Гейц И.В.* Новые условия назначения и выплаты пособий по социальному страхованию. – М.: Дело и сервис, 2007.

23. *Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р.* Социальная защита работника. Учебное пособие. – М.: Экономика, 2008.

24. *Кричевский Н.А.* Социальное страхование. Учебник. – М.: Дашков и К, 2008.

25. *Кукушина В.С.* Социальная защита населения. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007.

25. Ijtimoiy himoya yili: mazmun va mohiyat / Tuzuvchilar: *M.Hojimatov, Sh.Jumayev, U.Oltinov.* – T.: Alisher Navoiy nomidagi O'zbekiston Milliy kutubxonasi nashriyoti, 2007.

26. *Лига М.Б.* Качество жизни как основа социальной безопасности. – М.: Гардарики, 2006.

27. *Majidov N.* O'zbekiston Respublikasida ijtimoiy sug'urta tizimini isloh qilish. – T.: O'zMU, 2003.

28. *Медведева Г.П.* Этика социальной работы. Учебное пособие. – М.: Гуманит, Владос, 2002.

29. *Павлюченко В.Г.* Социальное страхование. Учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2007.

30. Политика доходов и заработной платы. Учебник / Составители: *И.М. Алиев, Н.А. Горелов.* – Ростов н/Д: Феникс, 2008.

31. *Римашевская Н.М.* Социальная защита населения. Учебник. – М.: РИЦ ИСЭП РАН, 2010.

32. *Saidov K.S., Seymuratov R.A., Aslomova D.X.* Sotsial iqtisodiyot. O'quv qo'llanma. – T: O'zbekiston, 2006.

33. Социальная защита населения в Республике Узбекистан. – T.: Top Image Media, 2007.

34. *Удалова А.А.* Право социального обеспечения. Учебное пособие. – М.: Омега-Л, 2009.

35. *Тишин Е.В.* Социальное обеспечение нетрудоспособного населения: направления и формы совершенствования. – СПб.: ИСЭП РАН, 2006.

36. *Умурзаков Б.Х.* Проблемы пенсионного обеспечения в условиях рыночных отношений. – Т.: Фан, 2005.

37. *Usmonova M.A., Murodova G.* Ijtimoiy himoya nima? – T.: TDYI, 2009.

38. *Храпылина Л.П.* Реабилитация инвалидов. Учебное пособие. – М.: 2007.

39. *Шевелева О.Б., Михайлов В.В.* Направления системного совершенствования социальной защиты населения в регионе. – Кемерово: КузГТУ, 2004.

40. *G'oyibnazarov B.K.* Aholi turmush darajasini statistik baholash. – T.: Fan, 2005.

MUNDARIJA

Kirish.....3

1-bob. **«Mehnat resurslarini muhofaza qilish» fanining predmeti va mazmuni**

1.1. Ijtimoiy muhofaza tushunchasining iqtisodiy mohiyati.....5
1.2. Mehnat resurslarini muhofaza qilishning maqsadi, vazifalari va tamoyillari.....8
1.3. Mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmlari va yo'nalishlari.....13

2-bob. **Mehnat resurslarini ijtimoiy muhofaza qilishning tashkiliy-iqtisodiy asoslari**

2.1. Mehnat resurslarini muhofaza qilishni boshqarish tizimida ijtimoiy mehnat munosabatlari.....23
2.2. Mehnat resurslarini muhofaza qilish tizimidagi institutlar.....29
2.3. Minimal ijtimoiy standartlar va me'yorlar.....38

3-bob. **Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmlari**

3.1. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati.....42
3.2. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish shakllari va mexanizmlari..48
3.3. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishda Xalqaro Mehnat Tashkilotining o'rni.....54

4-bob. **Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi**

4.1. Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy yo'nalishlari.....64
4.2. Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilishning xorijiy tajribalari.....69

5-bob. **Mehnat resurslariga ijtimoiy xizmat ko'rsatish tizimi**

5.1. Mehnat resurslariga ijtimoiy xizmat ko'rsatishning mohiyati va tamoyillari.....75

5.2. Mehnat resurslariga ko'rsatiladigan ijtimoiy xizmat turlari va ularning tasnifi.....78
5.3. Mehnat resurslariga ijtimoiy xizmat ko'rsatishni takomillashtirish yo'llari.....96

6-bob **Ijtimoiy sug'urtaning mohiyati va uni isloh qilish**

6.1. Ijtimoiy sug'urtaning mohiyati va shakllari.....101
6.2. Ijtimoiy sug'urtaning milliy tizimlari.....112
6.3. Ijtimoiy sug'urta tizimini isloh qilishning kontseptual asoslari...118

7-bob. **Mehnatni muhofaza qilish tizimini tashkil qilish va uni boshqarish**

7.1.Mehnatni muhofaza qilish tizimining iqtisodiy ta'minoti.....124
7.2. Mehnatni muhofaza qilish tadbirlarining ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini uslubiy baholash.....131
7.3. Ish beruvchilarni xavfsiz mehnat sharoitlari yaratishi uchun iqtisodiy jihatdan rag'batlantirish.....135

8-bob. **Mehnat resurslarini sog'lomlashtirish tizimi**

8.1. «Salomatlik» tushunchasining mohiyati va tarkibi.....139
8.2. Mehnat resurslari salomatligini baholashga doir axborot manbalari.....145

9-bob. **Mehnat sharoitlari hamda ularning salbiy oqibatlaridan ijtimoiy sug'urtalash xususiyatlari**

9.1. Noqulay mehnat sharoitlarining ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlari va ularni yaxshilash bo'yicha choralar.....157
9.2. Mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilashni maqsadli dasturlar ishlab chiqish orqali prognozli boshqarish.....170
9.3. Kasb xavfini aniqlash uslubiyoti va baxtsiz hodisalarni ijtimoiy sug'urtalash.....178
Atamalar lug'ati.....198
Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.....202

QALANDAR XO'JAYEVICH ABDURAHMONOV,
XAMID XUDAYBERGENOVICH ABDURAMANOV

MEHNAT RESURSLARINI MUHOFAZA QILISH

Oliy o'quv yurtlari uchun
o'quv qo'llanma

Muharrir ***Barno Xudoyorova***
Badiiy muharrir ***Yasharbek Rahimov***
Texnik muharrir ***Yelena Tolochko***
Kompyuterda sahifalovchi ***Munisa Ismailova***

Litsenziya raqami AJ № 163. Bosishga ruxsat etildi 23.07.2012. Bichimi 60×84$^{1}/_{16}$ Tayms TAD garniturasi. Shartli b.t. 11,16. Nashr b.t. 11,87. Shartnoma № 49–2012. 500 nusxada. Buyurtma № T-26.

Original-maket O'zbekiston Matbuot va axborot agentligining Cho'lpon nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyida tayyorlandi. 100129, Toshkent, Navoiy ko'chasi, 30.

«TAFAKKUR-BO'STONI» MCHJ bosmaxonasida chop etildi. Toshkent shahar, Chilonzor ko'chasi, 1.