

ISSN: 2181-9416



ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

ISSN 2181-9416
Doi Journal 10.26739/2181-9416

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

5 СОН, 4 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 5, ВЫПУСК 4

LAWYER HERALD

VOLUME 5, ISSUE 4



TOSHKENT-2024

Мундарижа

ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ. ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ

1. МАҲМУДХОДЖАЕВА Умида Муминовна ВОЯГА ЕТМАГАНЛАРГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ЖАВОБГАРЛИКНИНГ ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИЙ МАСАЛАЛАРИ.....	8
---	---

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

2. ХАМРАҚУЛОВ Шавкатжон Салимович ИШ БЕРУВЧИНИНГ ФУҚАРОЛИК ЖАВОБГАРЛИГИНИ МАЖБУРИЙ СУҒУРТАЛАШ ШАРТНОМАСИНИНГ АСОСИЙ ШАРТЛАРИ: МИЛЛИЙ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБАЛАРНИНГ ҚИЁСИЙ ТАҲЛИЛИ	17
3. ИСМОИЛОВА Азиза Алишер қизи МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШДА ГЕНДЕР АУДИТИНИНГ РОЛИ	25
4. САЙДИВАЛИЕВА Хуршида Ходжиакбаровна ХАЛҚАРО-ҲУҚУҚИЙ СТАНДАРТЛАР АСОСИДА МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА ГЕНДЕР ТЕНГЛИКНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ ДОЛЗАРБ МАСАЛАЛАРИ.....	32

СУД ҲОКИМИЯТИ. ПРОКУРОР НАЗОРАТИ. ҲУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ҲАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

5. ТАЖИБОЕВ Маъруфжон Маматожиевич СУДЬЯНИНГ ҚАРОР ҚАБУЛ ҚИЛИШДАГИ МУСТАҚИЛЛИГИ: ЮТУҚЛАР ВА ТАКЛИФЛАР	40
6. ТОШТЕМИРОВ Баҳром Байитович ЖИНОЯТГА ОИД МАЪЛУМОТЛАРНИ КЎРИБ ЧИҚИШ УСТИДАН ПРОКУРОР НАЗОРАТИНИ АМАЛГА ОШИРИШНИНГ МУҲИМ ВАЗИФАЛАРИ	46

ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ. КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ

7. ХАЙДАРОВ Шухратжон Джумаевич ХАВФ ОСТИДА ҚОЛДИРИШ ЖИНОЯТИНИНГ ОБЪЕКТИ.....	52
8. АБДУРАШИДОВ Абдурауф Абдурашидович ВОЯГА ЕТМАГАНЛАР ТОМОНИДАН “ЎЗГАЛАР МУЛКИНИ ТАЛОН-ТОРОЖ ҚИЛИШ” ЖИНОЯТЛАРИНИ КЕЛИБ ЧИҚИШ САБАБЛАРИ	60

ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ. КРИМИНАЛИСТИКА, ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲУҚУҚ ВА СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ

9. БОБОМУРОДОВ Фарход Боймуротович ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲАОЛИЯТИДА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ, ЭРКИНЛИКЛАРИ ВА ҚОНУНИЙ МАНФААТЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ ТАШКИЛИЙ АСОСЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ.....	68
--	----

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

10. ISMOILOV Samandar IMPACT OF CLIMATE CHANGE ISSUES ON THE PROTECTION OF INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS.....	75
11. КАМИЛОВ Ойбек Хамиджонович ИСТОРИКО-ПРАВОВЫЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ И СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ МИГРАЦИИ.....	83
12. ОЧИЛОВ Шермат Рашидович ЗАМОНАВИЙ ТЕРРОРИЗМ: КОНЦЕПЦИЯСИ ВА УНГА ҚАРШИ КУРАШДА ДАВЛАТЛАРАРО ҲАМКОРЛИКНИНГ ИЖТИМОЙ ЗАРУРАТИ.....	92

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

МЕХНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

ХАМРАҚУЛОВ Шавкатжон Салимович

Адлия вазирлиги Инсон ресурслари бошқармаси бош маслаҳатчиси

E-mail: shox.21091981@gmail.com

ИШ БЕРУВЧИНИНГ ФУҚАРОЛИК ЖАВОБГАРЛИГИНИ МАЖБУРИЙ СУҒУРТАЛАШ ШАРТНОМАСИНИНГ АСОСИЙ ШАРТЛАРИ: МИЛЛИЙ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБАЛАРНИНГ ҚИЁСИЙ ТАҲЛИЛИ

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): ХАМРАҚУЛОВ Ш.С. Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурталаш шартномасининг асосий шартлари: миллий ва хорижий тажрибаларнинг қиёсий таҳлили // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 5 (2024) В. 17-24.



5 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2024-5-2>

АННОТАЦИЯ

Мазкур мақолада иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурталаш шартномасининг асосий шартларига оид миллий ва хорижий тажрибаларнинг қиёсий таҳлил қилиб берилган. Бунда миллий қонунчилик бўйича суғуртанинг ушбу тури бўйича фаолият ҳамда етакчи хорижий мамлакатлар, жумладан, Буюк Британия, Хитой, АҚШ, Япония, Малайзия каби бошқа мамлакатлар тажрибаси қиёсий таҳлил этилган. Шунингдек, мақолада мажбурий суғуртанинг ўрни, қўллашдаги қулайликлар, суғурта муносабатларининг жамиятда тутган ўрни кўриб чиқилган. Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурталаш соҳасида ходимнинг соғлиғига меҳнат фаолияти сабабли зарар етишининг оқибатлари, суғурта қўллаш асослари, суғурта қилинмаган ходимнинг зарарни ўрнини қоплашдаги масалалар ҳам таҳлил этиб ўтилган. Суғурта полисларининг расмийлаштирилиши билан боғлиқ таҳлил натижасида Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш Қоидаларига тегишли қўшимчалар кириш ва такомиллаштиришга қаратилган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилди.

Калит сўзлар: respondeat superior, жавобгар, даъвогар, иш берувчи, суғурталовчи, жабрланувчи, наф олувчи, викарий жавобгарлик, директор, агент, принципиал шахс, хизматчи.

КНАМРАКУЛОВ Shavkatjon

Chief consultant of the Human Resources Department of the Ministry of Justice

E-mail: shox.21091981@gmail.com

MAIN TERMS OF THE EMPLOYER'S COMPULSORY CIVIL LIABILITY INSURANCE CONTRACT: COMPARATIVE ANALYSIS OF NATIONAL AND FOREIGN EXPERIENCE

ANNOTATION

This article presents a comparative analysis of national and foreign experience regarding the main terms of the contract of compulsory employer's civil liability insurance. At the same time, the activity of this type of insurance is comparatively analyzed in accordance with national legislation and the experience of leading foreign countries, including Great Britain, China, the USA, Japan, Malaysia and a number of other countries. The article also examines the role of compulsory insurance, the convenience of its use, the role of insurance relations in society. In the field of compulsory employer's civil liability insurance, the consequences of harm to the health of an employee due to work activities, the grounds for using insurance, and issues of compensation to an uninsured employee are also analyzed. As a result of the analysis associated with the registration of insurance policies, proposals and recommendations have been developed aimed at introducing and improving changes to the Rules of compulsory employer's civil liability insurance.

Keywords: respondeat superior, defendant, plaintiff, employer, insurer, victim, beneficiary, subsidiary liability, director, principal, employee.

ХАМРАКУЛОВ Шавкатжон

Главный консультант Управления человеческих ресурсов

Министерства юстиции

E-mail: shox.21091981@gmail.com

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ДОГОВОРА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НАЦИОНАЛЬНОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

АННОТАЦИЯ

В данной статье представлен сравнительный анализ национального и зарубежного опыта основных условий договора обязательного страхования гражданской ответственности работодателя. Проведен сравнительный анализ этого вида страхования национального законодательства и практики ведущих зарубежных стран, в том числе Великобритании, Китая, США, Японии, Малайзии и ряда других государств. Также в статье рассматривается роль обязательного страхования, удобство его использования, роль страховых отношений в обществе, проанализированы последствия причинения вреда здоровью работника вследствие трудовой деятельности, основания применения страхования, вопросы возмещения незастрахованному работнику. В результате проведенного анализа разработаны предложения и рекомендации, направленные на совершенствование Правил обязательного страхования гражданской ответственности работодателя.

Ключевые слова: ответ начальника, ответчик, истец, работодатель, страховщик, потерпевший, бенефициар, субсидиарная ответственность, директор, принципал, служащий.

Хорижий мамлакатларда ижтимоий суғурта ва ҳаёт суғуртаси кенг тарқалган соҳалардан бири ҳисобланади [1], хусусан, Буюк Британия амалиётида Викарий жавобгарлик тамойили кенг қўлланилади, бу “Викариоус жавобгарлик доктринаси” бўлиб, у иш берувчига ходимнинг хизмат мажбурияти доирасидаги нотўғри хатти-ҳаракатлари учун бевосита жавобгарликни юклайди. Викарий жавобгарлик юридик

атама бўлиб “respondeat superior” лотин тилида “устоз жавоб бериши керак” [2] деган маънони англатади. Бу ҳуқуқий таълимот бўлиб, агар хатти-ҳаракат бандлик доирасида содир бўлса, директор агент томонидан қилинган бепарволик ва ҳуқуқбузарлик учун қонуний жавобгар бўлади. Яъни, иш берувчи ходимнинг меҳнат фаолияти давомида бошқа бирор ходимга ўзининг хатти-ҳаракатлари оқибатида зарар етказса жавобгар бўлади. Бундай вазиятда иш берувчига ўзининг айбдор ёки айбсизлиги исбатлаши шарт эмас, шунчаки зарар етказган шахс иш берувчининг буйсинувидаги ходими бўлишининг ўзи уни жавобгарликка тортишга етарли асос бўлиб ҳисобланади. Ушбу доктринанинг мақсади – жабрланувчиларга тўлиқ товон тўланишини таъминлаш ёки ҳеч бўлмаганда муайян миқдорда моддий компенсация олишга ёрдам беради. Бу ўринда иш берувчи – “принципиал шахс” ҳисобланади, зарар етказган ходим – “агент” деб юритилади ва жабрланган бошқа ходим – “хизматчи” ёки “даъвогар” деб юритилади [3]. Фикримизча, “агент” ҳар қандай ходим эмас, балки иш берувчидан қуйи лавозимда ишловчи ўринбосар ёки бўлим бошлиғи ҳисобланиб, унга ходимларни бошқариш, назорат қилиш функцияси юкланган бўлиши керак. Ушбу доктрина ғарб мамлакатлари амалиётида бизнинг фуқароликдаги умумий деликт тамойили вазифасини ўтайди ва иш берувчини ўз ходимлари устидан доимий назоратини амалга оширишига хизмат қилади.

Хитойнинг “Ping An Insurance” 2023 йил май ойи ҳолатига кўра дунёдаги энг йирик ҳаёт суғуртасини амалга оширувчи компания ҳисобланиб, асосий фаолиятини Хитой, АҚШ, КХДР ва бошқа йирик давлатларда 1 млн.дан ортиқ суғурта агентлари, 5 мингдан ортиқ бўлинмалари ва 218 млн. Мижозга хизмат кўрсатади [4]. Ундан кейинги ўринда “China Life Insurance” суғурта компанияси ҳам дунёдаги йирик суғурта компанияси бўлиб, унинг капитали 131,4 миллиард АҚШ долларини ташкил қилади. Ушбу суғурта компанияларига рақобатда бўлган АҚШда ҳам йирик ҳаёт суғуртаси фаолияти билан шуғилланувчи бир қатор компаниялар бўлиб, “New York Life”, “MetLife”, “AIG”, “Prudential Financial” ва “Aflac” шулар жумласидандир. Шунингдек, йирик ҳаёт суғурта мукофоти-га эга бўлган дунёнинг етакчи давлатлари қаторида Япония, Германия, Буюк Британия суғурта компаниялари ҳисобланади [5]. Жумладан, дунё бўйича йирик суғурта компанияларидан ҳисобланган Япониянинг “Mercer” ва “Marsh[6]” офисларининг ўзаро бирлашмаси бўлиб, бутун дунё бўйича 135 та мамлакатни ўз хизматлари билан қамраб олган 27 мингта йирик ташкилотларга хизмат кўрсатади. Ушбу компанияда 18 мингдан ортиқ ходим фаолият олиб боради. Худди шундан, “Tokyo International Risk service” компанияси (Япония) Осиё мамлакатлари бўйлаб суғурта хизматларини кўрсатувчи йирик суғурта компанияси бўлиб, дунё бўйича 650 тадан ортиқ мижози бор [7]. Шунингдек, “Tokio Marine Life Insurance [8]” компанияси (Япония) бўлиб, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурталаш бўйича асосан Жанубий-Шарқий Осиё мамлакатларида фаолият юритади.

Японияда ходимларни бахтсиз ҳодисалардан суғурталаш тизимига 1947 йилда асос солинган бўлиб, суғуртанинг мажбурий тури қўлланилади. Ушбу жараёнлар Япониянинг Меҳнат, соғлиқни сақлаш ва ижтимоий ҳимоя вазирлиги томонидан тартибга солиниб, фаолияти Меҳнат стандартлари тўғрисидаги қонунга мувофиқ белгиланади. Японияда ходимларни бахтсиз ҳодисалардан суғурталаш (*меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши, касбга оид касалликка чалиниши ёки вафот этиши муносабати қоплаб берилади*) ҳамда бандлик суғуртаси меҳнат фаолиятига доир суғурталар ҳисобланади. Японияда айнан меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ ҳолда майибланиши, касбга оид касалликка чалиниши билан боғлиқ ҳодисалар бўйича компенсацияларни тўлиб бериш 1996-2000 йилларда, ҳар йили учун ўртача 600 кишига тўғри келган [9].

Малайзияда 2007 йилдан буён Ижтимоий таъминот ташкилоти (SOCSSO) меҳнатда жароҳатланиш ва ногирон бўлган ходимларни “Ишга қайтиш дастурини” (RTW) ишга туширган. Дастурнинг мақсади – хавфсиз ва самарали меҳнат шароитини яратиш, ногиронлик ҳолатини минималлаштириш ва тиббий хулосага ва кўрсатмасига кўра ходимни иш жойига ва соғлом турмуш тарзига қайтаришдан иборат. Шу билан бирга,

SOCISO иш берувчилар ҳамда суғурта компаниялари билан ҳамкорликда ҳар йили 2 мингдан 10 минг нафаргача ходимлар ва иш берувчиларни иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини суғурталаш, ишга хавфсиз бориб келиш, иш жойида хавфсизликка риоя этиш ва иш шароитини яратиш бўйича тарғиботлар ва тушунтиришларни амалга ошириб борадилар [10].

Буюк Британиянинг 1969 йилдаги “Иш берувчининг жавобгарлигини суғурта қилиш тўғрисида”ги Қонуни [11]га кўра, иш берувчилар иш жойида ва унинг ташқарисида ҳам ходимларнинг соғлиғи ва хавфсизлиги учун жавобгар ҳисобланадилар ҳамда иш берувчилар ўз ходимлари олдидаги иш билан боғлиқ жароҳатлар ва касб касалликлари учун жавобгарлигини мажбурий суғурталашлари шарт. Хаттоки собиқ ходимлар ҳам меҳнат фаолиятини тугатиб кетгандан кейин, агар касаллик корхонадаги иш натижасида юзага келганлигини исботлаб берсалар, иш берувчиларга уларга етказилган зарар учун тавон пули тўлаб беришлари мумкинлиги белгиланган. Бундан ташқари, иш вақтида ходимлар иш берувчининг топшириғига кўра ёки иш билан боғлиқ вазиятларда йўлда автотраспорт ҳодисаси туфайли жароҳатланган ҳолатларда ушбу зарарни қоплаш алоҳида тартибда иш берувчининг автосуғутасига қаратилиши мумкин. Бирлашган Қиролликнинг суғурта қонунчилигига кўра, Қиролликдан ташқарида узоқ муддатли хизмат сафарида бўлган ходимлар учун иш берувчининг жавобгарлиги суғурта қилинмайди. Бундай ҳолатда иш берувчи ўша мамлакат қонунларида белгиланган қоидаларга мовофиқ масалани кўриб чиқиши керак бўлади. Агар аксинча Бирлашган Қироллик фуқаролари бўлмаган норезидент ходимлар ташкилотга ёки унинг филиалларига ташриф буюриб, кетма-кет 14 кундан ортиқ вақт мобайнида хизмат сафарида бўлсалар иш берувчи Буюк Британия қонунчилигига асосан ходим олдидаги жавобгарлик суғуртасини расмийлаштириши керак [12].

Европа иттифоқида амалга оширилган тадқиқотларда кўрсатилган сўровномада “ходимларнинг соғлиғи, фаровонлиги ва хавфсизлиги” масаласи муҳим ўрин эгаллайди. “У кўпчилик ходимлар истиқомат қиладиган мамлакатда қайси турдаги давлат соғлиқни сақлаш хизматларини таклиф қилишини ва компания уни тўлдириш учун қандай қўшимча соғлиқни сақлаш имтиёзларини таклиф қилишини сўрайди (масалан, ногиронлик ёки бахтсиз ҳодисалардан суғурталаш, ҳаётни суғурталаш, шахсий тиш суғуртаси ва қўшимча пуллик тиббий суғурта) [13].

Юқоридагиларга қўшимча сифатида Европа мамлакатлари ҳуқуқий тизими зарар етказиш хавфини суғурталашда ўзига хос моделга таянади. Бу модел Бисмарк модели сифатида маълум. Яъни, ходимга зарар етказилганида унинг айби аҳамиятга эга бўлмайди. Албатта бу ўринда қасддан ўзига зарар етказиш истисно қилинади. Шундай бўлсада деликт жавобгарлигини қўллаш имконияти ҳам мавжуд бўлмайди ёки қонун билан чекланади.

Австралия, Буюк Британия, Канада, Италия, Португалия, АҚШ каби давлатларда Беверидж моделига асосланади. Беверидж моделида суғурта ҳам, соғлиқни сақлаш хизматлари ҳам Ҳукумат томонидан тақдим этилади ва солиқлар ҳисобидан молиялаштирилади, шифокор хизматлари одатда аҳоли сонига тўғри келади. Буюк Британия, Испания ва Янги Зеландия каби ушбу моделни қўллайдиган аксарият мамлакатларда давлат суғуртаси эҳтиёткорлик билан чегараланган “муҳим” хизматлар саватини қоплайди, параллел равишда хусусий етказиб бериш тизими (ва суғурта тизими) беморларга тиббий хизматларни олиш имконини беради. Германия, Нидерландия ва Австралияда қўлланиладиган Бисмарк моделида резидентлар суғуртани чекланган миқдордаги юқори даражада тартибга солинадиган хусусий суғурта компаниялари орқали олади, одатда тўғридан-тўғри давлат тўловлари комбинацияси орқали молиялаштирилади, индивидуал бадаллар билан тўлдирилади [14].

Мазкур тизим Америкаликларнинг аксарияти универсал тиббий суғуртани маъқуллаши билан боғлиқ. Аммо бу мақсадга қандай эришиш мумкинлиги ҳақида ноаниқликлар мавжуд. Амалга оширилган суғурта қандай бўлишидан қатъий назар, кўриб чиқиши керак бўлган қўшимча тафсилотларга хизматларнинг кенглиги,

хизматлар ҳажмига чекловлар ва чекловлар, жисмоний шахслар учун харажатларни тақсимлаш ва нархлар борасида аниқлик талаб қилинади. Бунда харажатларни қандай камайтириш мумкинлиги ва қандай соғлиқни сақлаш хизматларини универсал суғурта билан қоплаши кераклигини аниқлаш лозим [15]. Жумаладан, АҚШда иш берувчилар одатда ходимларнинг соғлиғи етказилган зарарнинг ўрнини компенсация қилишни суғурта компаниялари ҳисобидан амалга оширадилар. Суғурта фаолияти алоҳида штатлар томонидан назорат қилинади ва ҳар бирида ўрнатилган тартиб иш берувчининг шахсий тажриба рейтингги ва иш фаолитидаги рисклар тоифасидан келиб чиқиб фарқланади. Суғурта келишуви бўйича ходимларга компенсация тўловларининг 4 та тури қўлланилади:

1. Суғуртани қатъий давлат суғурта фонди орқали амалга ошириш. Бу АҚШнинг 4 та штатида суғуртанинг фақат давлат тури қўлланилиб, хусусий суғурталовчилар билан шартнома тақиқланади.

2. Рақобатбардош суғурта компанияларни танлаш ҳуқуқи. АҚШнинг 18 та штатида давлат фонди билан бир қаторда хусусий суғурта компаниялари тенг ҳуқуқли рақобат асосида суғурта бозорида иштирок этадилар. Иш берувчилар суғурта компанияларининг фаолиятни ҳамда рейтинг кўрсаткичларини баҳолаш орқали уларни мустақил танлаб, суғурталани амалга оширадилар.

3. Хусусий суғурта. Бошқа кўплаб штатларда давлат суғурта фонди қўлланилмайди ва шу сабабли иш берувчилар ходимлар учун суғурта компенсацияларини фақат хусусий секторлар орқали қоплайдилар, бироқ уларнинг фаолияти қонунчиликка мувофиқ штат назорати остида олиб борилади.

4. Ўзини-ўзи суғурта қилиш. АҚШда Шимолий Дакота ва Вайоминг штатларидан ташқари барча штатларда молиявий барқарор ва етарли маблағга эга бўлган иш берувчиларга ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар ўрнини компенсация қилиш учун ўзини-ўзи суғурталашга рухсат берилган. Бунда иш берувчилар келажакда компенсацияни қоплаш учун ўзининг қимматли қоғозларини гаров сифатида қўллайдилар [16].

Буюк Британияда томонидан ижтимоий суғурта бўйича эълон қилинган Беверидж ҳисоботида кўрсатилган бешта йирик масалани ҳал қилиш учун пухта режани таклиф қилди: муҳтожлик, касаллик, бекорчилик, жоҳиллик ва қашшоқлик. Ҳисобот таклиф қилган ғоя бадаллар йиғиш орқали миллий минимал хавфсизлик тармоғини таъминлашни назарда тутди. Бунинг учун ижтимоий хавфларни қамраб олувчи ягона миллий ижтимоий суғурта тизими зарур эди. Ушбу ҳисобот учта катта мақсадни ўз ичига қамраб олди, улар тўлиқ бандликни таъминлаш, оилавий нафақалар ва умумий даромад билан молиялаштириладиган Миллий соғлиқни сақлаш хизмати тизими бутун аҳоли учун бепуллигини назарда тутди [17].

Кам маошли секторни орқага қайтариш, айниқса, паст малакали ишчилар учун камроқ иш ўринлари яратишга олиб келадиган муаммо бўлиши мумкин. Бевериж модели кучли ва сезиларли силжишни кўрсатадиган аксарият секторлар қурилиш ёки савдо каби кам малакали ишчилар ишлайдиган одатий тармоқлардир. Агар ушбу секторлар қисқартирилса, ягона сиёсат воситаси ишчи кучининг малакасини ошириш бўлиши мумкин [18].

Беверидж тизимининг ўзига хос хусусияти шундаки, ходимни хавфсизлигини таъминлаш турли ижтимоий жавобгарлик субъектлари ўртасида тақсимланади. Давлат ўз навбатида минимал тўловларни таъминлайди, иш берувчи ўз ҳисобидан суғурта ҳимоясини таклиф қилади, ходим эса, ихтиёрий шахсий суғурта тизими иштирокчиси бўлади.

Умумий маънода деликт мажбурияти умумий ҳуқуқий асослари рим ҳуқуқидан бери маълум. Фикримизча, иш берувчининг жавобгарлиги деликт ҳисобланади. Бугунги кунда деликтнинг алоҳида турлари вужудга келмоқда. Хусусан, вояга етмаганларнинг жавобгарлиги, ошиқча хавф манбаи воситасида етказилган зарар ва бошқалар. Асосийси деликт жавобгарлигини вужудга келиши учун мутлақ ҳуқуқ бузилиши ва

бунинг натижасида мулкӣ ва маънавий зарар етиши юз беради [19]. Бу ўринда аввало, зарарнинг асос ҳисобланиши, ҳуқуқбузарлик натижасида абсолют ҳуқуқнинг бузилиши ҳақида сўз боради. Унинг шартларини эса, аниқлаш ва татбиқ этиш талаб қилинади.

Ходимнинг соғлиғига меҳнат фаолияти сабабли зарар етиши деликтнинг алоҳида тури ҳисобланади. Суғурта бўлмаганда, зарар қопланадими? деган ўринли савол туғилади. Албатта, чунки, бу ўринда деликт жавобгарлиги ҳуқуқбузарлик факти асосида иш берувчининг шартнома тузган ёки тузмаганлигидан қатъий назар қопланиши шарт. Фақат бу ўринда ўзига хос хавфни тақсимлаш олдиндан қонунчиликда белгиланади. Яъни, давлат қонунчилик орқали ҳуқуқий тартибга солиш, иш берувчи ўз ҳисобидан суғурталаш ва ходим ёки бошқа наф олувчи суғурта манфаатидан баҳраманд бўлади.

Бугунги кунда Қозоғистон, Россия, Белоруссияда иш берувчи ва ходимнинг ўзаро муносабатларини тартибга солувчи мажбурий суғурта турлари жорий этилган. Айтиш мумкинки, бугунги кунда Қонун меҳнат шартномасига асосланган ҳуқуқий муносабатлардан юзага келадиган фуқаролик жавобгарлигини суғурталашни назарда тутади ва унинг асосий мақсади ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариш жараёнида унинг ҳаёти ёки соғлиғига етказилган зарарни ундириш бўйича ҳуқуқини амалга оширишга кўмаклашиш, мазкур зарарни қоплаш билан боғлиқ иш берувчининг мулкӣ манфаатларини ҳимоя қилиш, шунингдек меҳнат шароитларини яхшилаш ва хавфсизлигини ошириш иш берувчининг ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишни ва касб касаллигига чалинишни камайтиришда иқтисодий манфаатдорлигини оширишдир.

Суғурта хизматларининг ривожланиб бориши мамлакатимизда суғурта фаолияти ва суғурта бозорини такомиллаштириш мақсадида қатор ислохотлар амалга оширилиши ҳамда ушбу ислохотларнинг ҳуқуқий асослари сифатида кўплаб янги қонунчиликнинг қабул қилиниши суғурта муносабатларининг ҳуқуқий тартибга солишда янги йўналишларни вужудга келтирди.

Авваломбор суғурта муносабатларини умумий жиҳатдан тартибга солишнинг ҳуқуқий асослари сифатида мамлакатимиз мустақилликка эришганидан сўнг ФК (52-боб 46та модда) ва “Суғурта фаолияти тўғрисида”ги Қонуни қабул қилинган бўлса, кейинчалик алоҳида фаолият турларидаги хавф-хатарларни суғурталаш ва муайян маънода ижтимоий функцияни амалга ошириш мақсадида қонунчилик ҳужжатлари қабул қилинишига олиб келди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 23 октябрдаги ПҚ-5265-сон қарори ижроси бўйича 2022 йил 1 июлидан бошлаб суғуртанинг барча турлари (класслари) электроншаклда амалга ошириб келинмоқда ва суғуртанинг барча турларида суғурта полислари ягона автоматлаштирилган ахборот тизими орқали рўйхатга олинмоқда ва шу муносабат билан 2023 йил 1 январдан бошлаб суғурта полисларини қоғоз бланкларда расмийлаштириш амалиёти тугатилди. Мазкур қарор ижроси бўйича Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 5 декабрдаги 694-сон қарори [20] қабул қилиниб, 2022 йилнинг 31 декабрь кунидан барча суғурта полисларини рўйхатга олувчи ҳамда ушбу полисларнинг айланмасини назорат қилувчи ягона ахборот тизими жорий этилди ва суғурта компаниялари мазкур ахборот тизими билан интеграция қилинди. Ушбу норманинг қабул қилиниши мажбурий суғурта шартномаларидаги суғурта полисини йўқолиши билан боғлиқ муаммони ва унинг оқибатида иш берувчи томонидан суғурта полисининг дубликатини олиш учун суғурталовчига тўлаб бериладиган БҲМнинг 10 фоизи миқдоридagi ортиқча ҳаражатларни олдини олишга хизмат қилиши керак [20].

Шу муносабат билан, биринчидан, Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июндаги 177-сон қарори билан тасдиқланган Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш қоидаларининг 14-банди тўлиқ ҳамда 55-банднинг учинчи ва тўртинчи қасмлари ўзининг актуаллигини йўқотиб, уларни Қоидалардан чиқариб ташлаш таклиф этилади (*асос “Электрон рақамли имзо тўғрисида” Қонуннинг 4-моддаси иккинчи қисмига кўра юридик шахсларнинг ЭРИ билан тасдиқланган электрон ҳужжат юридик шахснинг муҳри билан тасдиқланган қоғоз ҳужжатга тенглаштирилади*), иккинчидан, суғурта

мукофотинихисоблашнинг автоматлаштирилган механизми жорий қилиниши керак, бу орқали ходимларнинг ойлик иш ҳақи тўғрисидаги маълумотлар солиқ органлари базаси билан интеграция қилинган ҳолда автоматик олиниши, иш берувчининг хавфлилик даражаси эса давлат хизматлари марказлари базаси билан интеграция қилинган ҳолда иш берувчининг фаолият тури автоматик тарзда аниқланиши ва суғурта мукофоти ҳисобланиши керак, учинчидан, ходимларга ўзининг ҳаёти ва соғлиғи иш берувчи томонидан суғурта қилинганлигини онлайн текшириш имконияти яратилиши зарур, чунки, ходим ўз меҳнат мажбуриятларини бажариш вақтида агар суғурта ҳодисасига учраб, соғлиғи шикастланса, вафот этса ёки бошқача тарзда ногирон бўлиб қолиши юзага келганда унинг қарамоғидаги шахсларни ижтимоий ҳимояси таъминланганлини билиши лозим, тўртинчидан, ходимнинг суғурталанганлигини онлайн кузатиш амалиёти назорат органлари томонидан иш берувчининг суғурта шартномаси тузилганлигини текшириш ва назорат қилиш имкониятини юзага келтиради.

Том маънода, эътироф этиш лозимки, суғуртанинг ихтиёрий ва мажбурий турларининг ўзаро нисбатларини мақбуллаштириш ушбу йўналишдаги фаолиятнинг ҳал қилувчи омили бўлиб қолмоқда. Ўтиш даври иқтисодиётига эга давлатларнинг тажрибаси шуни кўрсатмоқдаки, бозор муносабатларининг ривожланиб бориши шароитида суғурта бозорини шакллантириш даврида мажбурий суғуртанинг катта салмоққа эга бўлиши муқаррардир.

Мамлакатимизда фаолият юритаётган суғурта компаниялари сони 2016 йилнинг 31 декабрь ҳолатига кўра 26 та, 2018 йилда 31 декабрь ҳолатига уларнинг сони 30 тага етди. 2021 йилнинг 31 декабрь ҳолатига эса яна 12 тага кўпайиб, 2023 йилнинг 31 июль ҳолатига суғурта компанияларининг умумий сони 42 тани (ёки 2016 йилга нисбатан 38 фоизга кўп) ташкил қилмоқда, шундан 8 таси бевосита ҳаёт суғураси билан шуғилланувчи компаниялар ҳисобланади.

Хулоса ўрнида айтиш мумкинки, мамлакатимиз миллий суғурта бозорини халқаро андозалар асосида ривожлантириб бориш, суғурта бозорида соғлом рақобат муҳитини таъминлаш, иш берувчининг ўз ходими олдидаги жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш мажбуриятини бажариш принципларини таъминловчи сунъий интеллект (рақамли механизмлар)ни жорий этиш ва давлат назоратини таъминлаш долзарб эканлигини кўрсатади. Суғурта бозори ривожланган мамлакатлардаги муҳим суғурта rischi даражаси, асосан, иш жараёнида бахтсиз ҳодисалар (*иш билан боғлиқ касалликка (касб касаллиги) чалиниш, жароҳатланиш ва ўлим ҳолатлари*) юзага келишининг хавфлилик даражасига боғлиқ. Мисол учун офис иши билан банд бўлган шахслар учун суғурта rischi даражаси, шунга мувофиқ суғурта мукофоти миқдори ҳам паст бўлиб, юқори риск даражаси асосан тоғ-кон, кўмир ва металлургия каби оғир саноат соҳаларида мавжуд. Шу сабабли уларда суғурта мукофоти миқдори ҳам баланд ҳисобланади. Айнан мана шу соҳаларда рискнинг юқорилиги сабабли япон иш берувчилари бахтсиз ҳодисалар юз беришининг олдини олиш учун бор куч ва имкониятларини ишга соладилар.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198 // Департамент управления и трипартизма Международное бюро труда, Женева Европейская сеть трудового права (European Labour Law Network, ELLN) март 2014 г.;
2. Vicarious Liability: A Legal Definition. <https://www.wkw.com/legal-dictionary/blog/vicarious-liability>;
3. What does it mean by Vicarious Liability in Employment Law? // <https://fotislaw.com/lawtify/vicarious-liability-in-employment-law/>;
4. 01.08.2024 г. Википедию, свободную энциклопедию URL: // https://ru.wikipedia.org/wiki/Ping_An_Insurance;
5. Finance & Insurance. 25.03.2023 г. URL: // <https://www.statista.com/statistics/376359/largest-life-insurance-companies-by-market-cap/>;

6. Mercer marsh benefits. Employee Health & Benefits. 25.03.2023 г. URL: <https://www.marsh.com/jp/en/services/employee-health-benefits.html>;
7. Property and Casualty Insurance. 15.03.2023 г. URL: <http://www.tokyoirs.co.jp/en/products/>;
8. Employer's Liability Protects your business from claims by employees for work related injury and illness. 15.03.2023 г. URL: https://www.tokiomarine.com/my/en/business/products/liability/employers-liability.html#par_container_expandable_4;
9. Industrial Accidents Statistics in Japan (2020). URL: https://www.jisha.or.jp/english/statistics/accidents_in_detail_2020.html#f03;
10. Essentials for a successful employment injury insurance system 2021. URL: // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_800245.pdf;
11. Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act 1969 // https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/282077/msn757.pdf;
12. Страхование ответственности работодателя. 08.09.2022 г. URL: https://www.lawfirmuk.net/businessinuk_employer_liability;
13. The International Handbook of Social Enterprise Law. Editors Henry Peter, Carlos Vargas Vasserot, Jaime Alcalde Silva. Benefit Corporations and Other Purpose-Driven Companies. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-14216-1>. // Springer. 2023. 288-б.;
14. Den Exter AP, Guy MJ. Market competition in health care markets in the Netherlands: some lessons for England? Med Law Rev. Spring 2014; 22(2):255-73. <https://doi.org/10.1093/medlaw/fwu009>;
15. Cram, P., Selker, H., Carnahan, J. et al. Getting to 100%: Research Priorities and Unanswered Questions to Inform the US Debate on Universal Health Insurance Coverage. J GEN INTERN MED 37, 949–953 (2022). <https://doi.org/10.1007/s11606-021-07234-1>;
16. Essentials for a successful employment injury insurance system 2021. // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_800245.pdf;
17. One Hundred Years of Social Protection The Changing Social Question in Brazil, India, China, and South Africa. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-54959-6>. 2021. Publisher Palgrave Macmillan Cham. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-54959-6>;
18. Michael Christl, Monika Köppl-Turyna & Dénes Kucsera. Structural unemployment after the crisis in Austria. IZA Journal of European Labor Studies. 5, 12 (2016). <https://doi.org/10.1186/s40174-016-0062-5>;
19. Мусихина Е.О. Понятие деликтного обязательства в гражданском праве России // Вестник магистратуры. 2017. № 12-3(75);
20. Хамрақулов Ш. Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурталаш шартномаси бўйича суброгацияни қўллаш масалалари // Юрист ахборотномаси. – 2024. – Т. 4. – №. 1. – С. 58-65.