



Legal basis for payment of maternity benefits to women working in the private sector based on state social insurance: proposals for improving practice and legislation

Adolat SETTIEVA¹

Tashkent State University of Law

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 2024
Received in revised form
15 July 2024
Accepted 25 July 2024
Available online
15 August 2024

Keywords:

social protection,
social insurance in the state,
protection mechanisms,
budgetary organization,
employee of a legal entity,
disability benefit,
maternity benefit,
benefits provided at the
birth of a child,
age benefits
provided by the state,
disability pensions and
survivor's pensions.

ABSTRACT

The article examines the issues of organizing the payment of maternity benefits to women working in the private sector based on state social insurance in Uzbekistan. Particular attention is paid to the existing problems in this area and the established practice. Practical difficulties arising in the payment of benefits to women working under employment contracts with business entities not financed from the state budget are highlighted. Legal and scientific aspects associated with these problems are also discussed.

2181-1415/© 2024 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol5-iss4-pp112-118>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

¹ Lecturer, Tashkent State University of Law. E-mail: adolatsettiyeva@gmail.com

Davlat ijtimoiy sug'urtasiga asosan xususiy sektorda ishlovchi ayollarga homiladorlik va tug'ish nafaqasi to'lanishining huquqiy asoslari: amaliyot va qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan takliflar

ANNOTATSIYA

Kalit so'zlar:

ijtimoiy himoya,
davlatda ijtimoiy sug'urtasi,
himoya mexanizmlari,
byudjet tashkiloti,
yuridik shaxsda ishlovchi
xodim,
mehnatga qobiliyatsizlik
nafaqalari,
homiladorlik va tug'ish
nafaqalari,
bola tug'ilganda beriladigan
nafaqalar,
davlat tomonidan
beriladigan yoshga doir,
nogironlik va boquvchisini
yo'qotganlik pensiyalari.

Maqolada O'zbekiston hududida davlat ijtimoiy sug'urtasiga asosan xususiy sektorda ishlovchi ayollarga homiladorlik va tug'ish nafaqasi to'lanishini tashkil etish masalalari, shuningdek, hozirda sohada yuzaga kelayotgan muammolar, shakllangan mavjud amaliyot haqida yoritib berilgan. Davlat byudjeti tomonidan moliyalashtiriladigan tashkilotlardan tashqarida ya'ni xususiy sektorda, tadbirkorlik subyektlari bilan mehnat shartnomasi asosida, ishlovchi ayol xodimlarga nisbatan davlat ijtimoiy sug'urtasiga asosan homiladorlik va tug'ish nafaqasi to'lab berilishi jarayonida yuzaga kelayotgan amaliy muammolar va ular yuzasidan huquqiy, ilmiy-nazariy, takliflar haqida so'z boradi. Mavzu doirasida olib borilgan tadqiqot natijasida kelgusida sohani takomillashtirish yuzasidan ilmiy-nazariy takliflar berib o'tilgan.

Правовые основы выплаты пособий по беременности и родам женщинам, работающим в частном секторе на основе государственного социального страхования: предложения по совершенствованию практики и законодательства

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

социальная защита,
социальное страхование
в государстве,
механизмы защиты,
бюджетная организация,
работник юридического
лица, пособие по
инвалидности, пособие по
беременности и родам,
пособия,
предоставляемые при
рождении ребенка,
возрастные пособия,
предоставляемые
государством,
пенсии по инвалидности и
по случаю потери
кормильца.

В статье рассматриваются вопросы организации выплаты пособий по беременности и родам женщинам, работающим в частном секторе на основе государственного социального страхования на территории Узбекистана. Особое внимание уделяется существующим проблемам в этой сфере и сложившейся практике. Выделены практические трудности, возникающие при выплате пособий женщинам, работающим по трудовым договорам с субъектами хозяйствования, не финансируемыми из государственного бюджета. Также обсуждаются правовые и научные аспекты, связанные с этими проблемами.

В результате проведённых исследований были предложены научно-теоретические рекомендации по совершенствованию системы выплаты пособий в будущем.

Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasining 25-moddasiga ko'ra, har bir inson o'zining hamda oilasining salomatligi va farovonligini ta'minlash uchun zarur bo'lgan turmush darajasiga ega bo'lish, jumladan kiyim-kechak, oziq-ovqat, tibbiy xizmat va zarur ijtimoiy xizmatga ega bo'lishga hamda ishsizlik, kasallik, nogironlik, bevalik, qarilik yoki unga bog'liq bo'lmagan sharoitlarga ko'ra tirikchilik uchun mablag' bo'lmay qolgan boshqa hollarda ta'minlanish huquqiga ega. Har qanday davlatda ijtimoiy sug'urta davlat ijtimoiy siyosatining asosiy qismi hisoblanadi. Rivojlangan ijtimoiy sug'urta tizimi fuqarolarga samarali himoya mexanizmlarini taqdim etadi va shu bilan birgalikda iqtisodiy barqarorlikni ta'minlaydi hamda jamiyatda ijtimoiy birdamlik muhitini yaratadi.

Shu jumladan, O'zbekistonda ham ijtimoiy sug'urta tizimi joriy etilgan bo'lib, davlat ijtimoiy sug'urtasi hisobidan vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqalari, homiladorlik va tug'ish nafaqalari, bola tug'ilganda beriladigan nafaqalar, davlat tomonidan beriladigan yoshga doir, nogironlik va boquvchisini yo'qotganlik pensiyalari hamda qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa to'lovlar bilan ta'minlanadilar.

Shuningdek, davlat ijtimoiy sug'urtasi hisobidan yuqoriroq darajada ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar hisoblangan homilador ayollarga homiladorlik va tug'ish nafaqasi berilishi belgilangan.

Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotiga asosan 2023-yil holatiga respublika bo'yicha jami 89 078 nafar ayollar homiladorlik va tug'ish ta'tiliga chiqqan, shundan 76 618 nafari davlat sektoriga, 12 460 nafari esa nodavlat sektorga to'g'ri kelmoqda.

Hozirda mamlakatimizda davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha homiladorlik va tug'ish nafaqasi to'lanishini borasida ko'plab ishlar amalga oshirilayotgan bo'lishiga qaramasdan, amaliyotda ushbu sohada tizimli muammolar saqlanib qolmoqda. Quyida sohaning joriy holati hamda mazkur yo'nalishda qo'llaniladigan normativ-huquqiy hujjatlarni yanada takomillashtirish masalalari borasida so'z yuritimiz.

Barchamizga ma'lum, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi "Oila va xotin-qizlarni tizimli qo'llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" PF-87-son Farmoniga muvofiq, byudjet tashkilotlaridan tashqari barcha yuridik shaxslarda oxirgi olti oy davomida uzluksiz ish stajiga ega bo'lgan ayollarga Davlat byudjeti hisobidan homiladorlik va tug'ish nafaqasi (keyingi o'rinlarda – nafaqa) to'lanishi belgilangan.

Shuningdek, byudjet tashkilotlaridan tashqari barcha yuridik shaxslarda oxirgi olti oy davomida uzluksiz ish stajiga ega bo'lgan ayollarga nafaqalar Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 20-sentyabrdagi 515-son qarori bilan tasdiqlangan Davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha homiladorlik va tug'ish nafaqasini tayinlash hamda to'lash tartibi to'g'risidagi nizom (keyingi o'rinlarda – Nizom deb yuritiladi) asosida tayinlanadi.

Iqtisodiyot va moliya vazirligi tomonidan olingan ma'lumotlarga ko'ra, respublika bo'yicha 2022-yilning sentyabr-dekabr oylarida byudjet tashkilotlaridan tashqari barcha yuridik shaxslarda oxirgi olti oy davomida uzluksiz ish stajiga ega bo'lgan ayollarning 4 671 nafariga nafaqa ajratilib, Ijtimoiy sug'urta jamg'armasi hisobidan jami 9.3 mlrd so'm to'lab berilgan.

Shuningdek, 2023-yilning yanvar-iyul oylarida esa, 9 523 nafariga nafaqa ajratilgan va Jamg'arma hisobidan jami 18.9 mlrd so'm to'lab berilgan.

Bundan tashqari amaliyotda, soha faoliyatida quyidagi kamchiliklarga yo'l qo'yilayotganini ham qayd etish joiz.

Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 20-sentyabrdagi 515-son qarori bilan tasdiqlangan Davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha homiladorlik va tug'ish nafaqasini tayinlash hamda to'lash tartibi to'g'risidagi nizom talablari asosan homiladorlik va tug'ish bo'yicha mehnatga layoqatsizlik varaqalari "Tibbiyot" AT ga 5 kunlik muddatda kiritilishi lozim, biroq mazkur ma'lumotlar respublika hududlaridagi tibbiyot muassasalarining mas'ul xodimlari tomonidan o'z vaqtida tizimga kiritilmagan yoki kech kiritilgan.

Xususan, 2022-yilning IV choragida 1 471 nafar, 2023-yilning I-II choragida 2 312 nafar ayollarning homiladorlik va tug'ish bo'yicha mehnatga layoqatsizlik varaqalari "Tibbiyot" AT ga kiritilmagan va kech kiritilgan.

Vaholanki, Nizomning 10-bandiga ko'ra, mehnatga layoqatsizlik varaqasi rasmiylashtirilgan kundan boshlab 5 ish kuni ichida undagi ma'lumotlar hududiy ambulator-poliklinikaning yoki tug'ruqxona muassasasining mas'ul xodimi tomonidan Sog'liqni saqlash vazirligining "Tibbiyot" axborot tizimiga (keyingi o'rinlarda – "Tibbiyot" AT) kiritiladi.

Keyingi navbatda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksiga ayollarning bandligi va ish staji to'g'risidagi ma'lumotlarning kiritilishi holatlari haqida to'xtalamiz.

Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 20-sentyabrdagi "Davlat ijtimoiy sug'urta tizimini rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 515-son qarorining 3-bandiga ko'ra, 2022-yil 20-sentyabrdan boshlab Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi – "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksi orqali ayollarning bandligi va ish staji to'g'risidagi ma'lumotlarning "Elektron hukumat" tizimi idoralararo integratsiyalashuv platformasi orqali "Yagona reyestr" ATga onlayn rejimda taqdim etib borilishini ta'minlashi belgilangan.

Shuningdek, Nizomning 36-bandida nafaqa tayinlanishi lozim bo'lgan ayolning "YAMMT" IDAKda mehnat shartnomasi va bandligi haqidagi ma'lumotlarning kiritilishi hamda ish staji bo'yicha nomutanosibliklarning o'z vaqtida to'g'rilanishi uchun – ish beruvchi mas'ul ekanligi belgilangan.

Biroq, 2022-yilning IV choragida hamda 2023-yilning I-II choragida respublika bo'yicha mingdan ortiq holatda ayollarning bandligi va ish staji to'g'risidagi ma'lumotlar ish beruvchi tomonidan kiritilmagan va Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi va uning hududiy organlari tomonidan nazorat qilinmaganligi sababli mazkur kamchiliklarga yo'l qo'yilgan.

Shuningdek, hududiy moliya organlari tomonidan nafaqa tayinlanganligi holatlari monitoring qilinmagan. Nizomning 28, 29 hamda 30-bandlariga ko'ra, nafaqa tayinlanganligini monitoring qilish tegishli hududiy moliya organlari tomonidan amalga oshiriladi.

"Yagona reyestr" AT tomonidan nafaqa tayinlangandan keyin to'qson kunda "FHDYO yagona elektron arxivi" axborot tizimi orqali avtomatik ravishda bola tug'ilganligi, shu jumladan, o'lik tug'ilganligi yoki tug'ilgan bolani farzandlikka olish to'g'risidagi ma'lumotlar tekshiriladi.

Tekshirish natijasida bola tug'ilganligi, shu jumladan, o'lik tug'ilganligi yoki tug'ilgan bolani farzandlikka olish qayd etilmagan holatlar bo'yicha nafaqa oluvchilarning ro'yxati hududlar kesimida shakllantiriladi.

Shakllantirilgan ro'yxat Qoraqalpog'iston Respublikasi Moliya vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklarining moliya bosh boshqarmalari mas'ul xodimlari va (yoki) tuman (shahar) moliya bo'limlari xodimlari tomonidan har oy yakuniga qadar FHDYO organlari va (yoki) tibbiyot muassasasiga borgan holda tanlov asosida o'rganiladi.

Biroq, 2022-yilning IV choragida hamda 2023-yilning I–II choragida respublika bo'yicha ayrim holatlarda tuman (shahar) moliya bo'limlari tomonidan monitoring qilib borilmagan.

Keyingi navbatda xorijiy davlatlar tajribasi xususida to'xtaladigan bo'lsak, **Germaniyada** ijtimoiy ta'minot tizimi homilador va emizikli onalarga yo'qotilgan daromadlarni qoplash uchun onalik nafaqasi beriladi. Onalik nafaqasi homiladorlik davrida va bola tug'ilgandan keyin ayolga nisbatan daromadini haqiqiy ish sharoitida bo'lmasligidan qat'iy nazar muayyan davrdagi oylik maoshni olishning qonunchilikda belgilangan kafolati sifatida xizmat qiladi.

Shuningdek, onalik nafaqasi ishlaydigan onalarga tug'ruq davridagi ish haqi yo'qotilganligi uchun kompensatsiya maqsadlariga mo'ljallangan.

Ayolning nafaqa olish huquqi bola tug'ilishi muddatidan 6 hafta oldin boshlanadi va bola tug'ilgandan keyin yana 8 haftagacha davom etadi. Ba'zi hollarda, masalan, egizaklarning dunyoga kelishi yoki chaqaloqning erta tug'ilishi, ayolgan nisbatan berilgan huquq muddati bola tug'ilgandan keyin 12 haftagacha uzaytirilishi mumkin.

Germaniyada onalik nafaqasini har qanday ayol olish huquqi ega. Bunda tug'ish nafaqasi miqdori ayolning kasallik sug'urtasini olishga majburligi yoki shaxsiy, ixtiyoriy yoki oilaviy sug'urtaga ega ekanligi bilan bog'liq.

Onalik nafaqasi sog'liqni sug'urtalovchi shaxs tomonidan kuniga maksimal 13 yevro miqdorida to'lanadi. Agar bu miqdor xodimning sof kunlik ish haqidan past bo'lsa, ish beruvchi farqni sof ish haqi miqdorigacha to'lashi shart.

Misol uchun, Germaniya fuqarosi bo'lgan ayol yarim kunlik ish shaklida ishlaydi (0.5 stavka ish rejimi va majburiy kasallik sug'urtasiga ega). Onalik nafaqasi kuniga maksimal 13 yevro, ya'ni oyiga maksimal 390 yevro.

Germaniyada yakka tartibdagi tadbirkor ayollar kasallik nafaqasi bilan ixtiyoriy sug'urtaga ega bo'lishi lozim. O'z-o'zini ish bilan ta'minlovchilar uchun tug'ruq va tug'ish nafaqasi muntazam badal daromadining 70 foizini tashkil qiladi. Biroq Germaniyada kasallik nafaqasisiz ixtiyoriy sug'urtaga ega bo'lgan yakka tartibdagi tadbirkor onalik nafaqasini olish huquqiga ega bo'lmaydi.

Bundan tashqari, yangi ota-onalarga yanada ko'proq moliyaviy yordam berish uchun Germaniya hukumati onalar va otalarga 24 oygacha bo'lgan daromadlarini yo'qotganliklari uchun kompensatsiya to'laydigan ota-ona nafaqasi (Elterngeld) sxemasini ham taklif qiladi.

Germaniyada ota-onalarga yana bir qancha imtiyozlarga ega bo'lish huquqini beradi, xususan, farzand kimning qaramog'ingizda bo'lsa, o'sha shaxs Hukumat tomonidan bolalar nafaqasi (Kindergeld) shaklida moliyaviy yordam ajratiladi.

Gruziyaning amaldagi Mehnat kodeksining 29-moddasiga asosan, homiladorlik, tug'ish va bola parvarishi uchun, shuningdek, yangi tug'ilgan chaqaloqni asrab olinganligi munosabati bilan ta'til Gruziya davlat byudjeti hisobidan to'lanadi. Ish beruvchi va xodim qo'shimcha to'lov uchun kelishib olishlari mumkin.

Shuningdek, "Davlat xizmati to'g'risida"gi qonunning 64-moddasiga muvofiq, mansabdor shaxsga uning iltimosiga binoan homiladorlik va tug'ish hamda bola parvarishi bo'yicha 730 kalendar kunlik ta'til beriladi.

Tug'ish paytida asoratlar yuzaga kelganda 183 kalendar kunlik, egizaklar tug'ilganda 200 kalendar kunlik ta'til beriladi va nafaqa to'lanadi. To'lov tegishli davlat muassasasi byudjetidan rasmiy ish haqi miqdorida beriladi.

Bir yoshga to'lmagan bolani asrab olgan shaxsga uning iltimosiga binoan yangi tug'ilgan chaqaloqni asrab olish munosabati bilan bola tug'ilgandan keyin 550 kalendar kun miqdorida ta'til beriladi, belgilangan ta'tilning 90 kalendar kuni ish haqi miqdorida tegishli davlat muassasasi budjetidan beriladi.

Homiladorlik davrida tibbiy ko'rikdan o'tganligi sababli xodimning ish vaqtidan tashqarida bo'lishi, ish vaqtida bo'lgan hisoblanadi va tasdiqlovchi hujjatlar taqdim etilgan taqdirda, xodimning ish haqi saqlab qoladi.

Ozarbayjon Mehnat kodeksining o'n to'qqizinchi bobida ijtimoiy ta'til turlari ko'rsatilgan bo'lib, homiladorlik va tug'ish ta'tilini olish qoidalari va shartlari belgilangan. Homiladorlik davrida va tug'ruqdan keyingi davrda ishlaydigan ayollarga 126 kalendar kunlik (tug'ilishgacha 70 kalendar kun va tug'ilgandan keyin 56 kalendar kun) to'lanadigan ta'til beriladi. Bola tug'ilishi qiyin bo'lgan yoki ikki yoki undan ortiq bola tug'ilgan taqdirda, tug'ruqdan keyingi ta'til 70 kalendar kunga beriladi.

Qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishida ishlaydigan ayollarga homiladorlik va tug'ish va tug'ish ta'tillari quyidagi muddatlarda beriladi: normal tug'ish uchun – 140 kalendar kun; og'ir tug'ish uchun – 156 kalendar kun; ikki yoki undan ortiq bola tug'ilganda – 180 kalendar kun.

Hatto farzand asrab olgan ayollar ham ta'til olish uchun ariza berishlari mumkin (126-modda). Farzandlikka olmasdan ikki oylik bolani asrab olgan yoki tarbiyalayotgan ayollar tug'ruqdan keyingi 56 kunlik ma'lum ijtimoiy ta'tilga, shuningdek, 117-moddada ko'rsatilgan qo'shimcha ta'tilga hamda 127-moddada nazarda tutilgan qisman haq to'lanadigan ta'tilga ega bo'ladi.

Qozog'iston Respublikasi Mehnat kodeksining 99-moddasiga muvofiq homiladorlik va bolani dunyoga keltirish bilan bog'liq qonunchilikda keltirilgan nafaqalar homiladorlik va tug'ish nafaqasi (mehnat shartnomasi asosida ishlovchi ayollar uchun), bir martalik bola tug'ilishi bilan to'lanadigan to'lov, shuningdek, bola bir yarim yoshga yetgunga qadar uni parvarishlash uchun to'lanadigan to'lov hisoblanadi.

Shuningdek, homiladorlik va tug'ish ta'tilining davomiyligi 126 kundan iborat (bola tug'ilishdan oldin 70 kalendar kun va bola tug'ilgandan keyin 56 kalendar kun). Bunda bola tug'ilgandan keyingi ta'til tug'ruq qiyin kechgan, ikki yoki undan ortiq bola tug'ilgan holatlarda 70 kunlik ta'til beriladi.

Ishlamaydigan ayollar uchun esa bir yarim yoshgacha bo'lgan bolani parvarish qilish uchun oylik nafaqa qonun bilan belgilanadi va oylik hisob-kitob ko'rsatkichi (HKM) miqdoriga bog'liq holda birinchi bola uchun – 5,76 “Mesyachniy raschetniy pokazatel” (MRP) – yoki 19 872 tenge, ikkinchi bola uchun – 6,81 MRP yoki 23 495 tenge, uchinchi bola uchun – 7,85 MRP yoki 27 083 tenge, to'rtinchi yoki keyingi bola uchun – 8,90 MRP yoki 30 705 tenge.

Bundan tashqari, ishlaydigan ayollar ham va ishlamaydigan ayollar ham bola tug'ilishidagi bir martalik nafaqani to'liq oladilar.

Bola tug'ilishi munosabati bilan beriladigan bir martalik davlat nafaqasi respublika byudjeti mablag'lari hisobidan to'lanadi, uning miqdori joriy yil uchun belgilangan eng kam hisoblangan MRP miqdoriga bog'liq bo'lib, 2023 yil uchun MRP 3 450 tengeni tashkil qiladi.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, soha faoliyatini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlarni takomillashtirish yuzasidan quyidagilar taklif etiladi:

1. Homiladorlik va tug'ish ta'tilini homilador bo'lgan yoki tuqqan ayollardan tashqari bola (chaqaloq) asrab olgan ayollarga ham berishni nazarda tutuvchi yangi norma belgilanishi lozim.

2. Xorijiy davlatlar tajribasini inobatga olgan holda homiladorlik va tug'ish ta'tilida bo'lgan ayollarga o'rtacha oylik ish haqining yuz foizidan kam bo'lmagan miqdorda nafaqa to'lanishi maqsadga muvofiqdir.

Ma'lumot uchun: Mehnat kodeksining 404-moddasiga asosan homiladorlik va tug'ish ta'tilida ayollarga qonunchilikda belgilangan, lekin o'rtacha oylik ish haqining yetmish besh foizidan kam bo'lmagan miqdorda nafaqa to'lanadi.

3. Nafaqa tayinlanganligini monitoring qilish tegishli hududiy tuman (shahar) moliya organlari va Byudjetdan tashqari pensiya jamg'armasining tuman (shahar) bo'limlari tomonidan onlayn rejimda amalga oshirilishini nazarda tutuvchi tegishli normativ-huquqiy hujjatlarga o'zgartirishlar kiritish lozim.

4. Mehnatga layoqatsizlik varaqasi rasmiylashtirilgan kundan boshlab 5 ish kuni ichida fuqaroni mobil telefon raqamiga SMS-xabar yuborish orqali yoki boshqa aloqa kanallari orqali xabardor qilish tartibini joriy qilish lozim.

5. Byudjet tashkilotlaridan tashqari barcha yuridik shaxslar bilan birgalikda yakka tartibdagi tadbirkorlik subyektlarida ham oxirgi 6 oy davomida uzluksiz ish stajiga ega bo'lgan ayollarga har oy uchun minimal iste'mol xarajatlari miqdoridan kelib chiqqan holda Davlat byudjeti mablag'lari hisobidan homiladorlik va tug'ish nafaqasi to'lanishi lozim.

6. Homiladorlik va tug'ish nafaqasini tayinlash hamda to'lash bo'yicha davlat hamda nodavlat tashkilotlarida ishlovchi ayollarga fuqarolarning murojaatlarisiz "proaktiv shakl"da homiladorlik va tug'ish nafaqalari tayinlanishini joriy etish lozim.