



The concept, necessity, legal nature, and theoretical-legal foundations of social protection for employees

Aziza YUSUPOVA¹

Law Enforcement Academy of the Republic of Uzbekistan

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 2025

Received in revised form

15 January 2025

Accepted 25 February 2025

Available online

25 March 2025

Keywords:

social policy,
financial programs,
norms,
normatives,
standards,
laws.

ABSTRACT

This article discusses that state social policy is a strategy aimed at realizing a person's vital interests, protecting individuals, and fostering their development. It emphasizes that the purpose of such policy is to contribute to the improvement of public welfare.

2181-1415/© 2025 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol6-iss2/S-pp141-147>

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>)

Ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш тушунчаси, зарурати, юридик табиати ва назарий-ҳуқуқий асослари

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

ижтимоий сиёсат,
молиявий дастурлар,
меъёрлар,
нормативлар,
стандартлар,
қонунлар.

Ушбу мақолада давлат ижтимоий сиёсати – бу инсоннинг ҳаётий манфаатларини юзага чиқариш, инсонни ҳимоя қилиш ва камол топишига қаратилган сиёсат эканлиги, унинг мақсади оммавий фаровонликни оширишга кўмак бериши ҳақида сўз боради.

¹ Master degree student, Law Enforcement Academy of the Republic of Uzbekistan.

Понятие, необходимость, юридическая природа и теоретико-правовые основы социальной защиты работников

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

социальная политика, финансовые программы, нормы, нормативы, стандарты, законы.

В данной научной статье рассматривается государственная социальная политика – политика, направленная на реализацию жизненных интересов человека, его защиту и развитие. Ее цель – содействовать повышению общественного благосостояния.

Бу сиёсатда иш билан бандлик даражасини белгилаш, минимал иш ҳақи, нафақа, пенсияни тўлаш, камбағаллик чегараларини аниқлаш, тирикчилик минимумини белгилаш, ижтимоий ҳимоя меъёрларини белгилашкаби усуллар қўлланилади. Унинг асосий йўналишлари бандлик, даромад ва ижтимоий ҳимоя сиёсатидир.

Ижтимоий сиёсат – аҳолининг турмуш даражасини ошириш, инсон капиталини ривожлантириш, ижтимоий хизматлар кўрсатиш ва ижтимоий инфраструктурани ривожлантиришни ташкил этиш муносабатлари бўйича давлат сиёсатининг бир бўғинидир. Ижтимоий сиёсат фуқароларнинг конституцион ҳуқуқлари асосида амалга оширилади. Молиявий дастурлар, меъёрлар, нормативлар, стандартлар, қонунлар, грантлар ижтимоий сиёсатнинг амалга ошириш воситалари бўлиб ҳисобланади. “Ижтимоий сиёсат – бу аҳолининг турмуш фаровонлигини ошириш, унинг яшаши ва ишлаши учун етарли шароитларни таъминлайдиган давлат сиёсатининг асосий йўналишларидан биридир.

Жаҳонда турли иқтисодий муаммолар жадаллашгани сари ижтимоий ҳимоя масаласининг долзарблиги ортиб боради. Айтиш лозимки айни вақтда ҳам дунёнинг 33 та давлатида фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатлари мавжуд эмас” [1].

Ижтимоий ҳимоя Ўзбекистон учун ҳам муҳим. Конституциямизда демократия билан бир қаторда ижтимоий адолатга садоқатнинг кўрсатилиши бежизга эмас. Янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 42, 43, 44, 45, 46, 55, 143-моддаларида ҳар кимга муносиб меҳнат қилиш, касб ва фаолият турини эркин танлаш, қулай меҳнат шароитларида ишлаш, меҳнати учун адолатли ҳақ олиш, ишсизликдан ҳимояланиш, дам олиш, ўз ҳуқуқ ва эркинликларини қонунда тақиқланмаган барча усуллар билан, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш каби ҳуқуқлари мустаҳкамланган.

2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси “Ҳаракатлар стратегиясидан – Тараққиёт стратегияси сари” тамойилига асосланган етита устувор йўналишдан иборат. Мазкур устувор йўналишлардан бири – адолатли ижтимоий сиёсат юритиш, инсон капиталини ривожлантириш ҳисобланади.

Ижтимоий ҳимоя том маънода давлат томонидан аҳолини, айрим ўринларда уларнинг алоҳида тоифаларини, шунингдек жамиятнинг алоҳида соҳаларини (масалан, таълим, фан, соғлиқни сақлаш, маданият, қишлоқ хўжалиги в.х.к.з)

ҳимоялашни назарда тутати. Бу борада мамлакатимизда ҳуқуқий ислоҳотлар асосида кенг қўламли ишлар амалга оширилмоқда. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 1 июндаги 82-сонли “Аҳолига сифатли ижтимоий хизмат ва ёрдам кўрсатиш ҳамда унинг самарали назорат тизимини йўлга қўйиш бўйича комплекс чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони асосан, 2024 йил 1 январдан маҳаллий ҳокимликлардаги вояга етмаганлар секторлари Ижтимоий ҳимоя миллий агентлиги тизимига ўтказилди [2]. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 25 январдаги “Алоҳида таълим эҳтиёжлари бўлган болаларнинг таълим олишларини ташкил этиш ва уларни реабилитация қилиш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 46-сонли қарорига асосан, ҳудудлардаги ихтисослаштирилган мактаб ва мактабгача таълим ташкилотларида “Ота-онага ижтимоий ҳордиқ” тамойили асосида “Ғамхўрлик гуруҳлари” ташкил этиш чоралари кўрилмоқда [3].

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 10 майдаги 175-сонли “Тазйиқ ва зўравонликдан жабрланган шахсларга ижтимоий хизматлар кўрсатишни такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори қабул қилинди [4]. Мазкур қарорга асосан эндиликда ҳудудлардаги “Инсон” ижтимоий хизматлар марказлари томонидан тазйиқ ва зўравонликдан жабрланган ёки жабрланиш хавфи остида бўлган хотин-қизларга ҳимоя ордери талаб этмаган ҳолда ижтимоий, психологик ва юридик хизматлар кўрсатиш тартиби жорий этилди ва айни вақтда агентлик томонидан кўрсатилаётган ижтимоий хизматларнинг ўзи 250 тани ташкил этади.

Давлат ижтимоий сиёсатининг энг муҳим йўналишларидан бири бу албатта меҳнат муносабатларида мулкчилик шаклидан қатъи назар, ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш масаласи саналади. Меҳнат фаолияти билан шуғулланаётган шахсларни ижтимоий ҳимоя қилиш муҳим аҳамият касб этади. Иш жойини йўқотиш, соғлиғи ёмонлашиши ва бошқа сабабларга кўра турмуш шароити оғирлашган шахсларга кўмак бериш зарур ҳисобланади.

Амалдаги меҳнат кодексимизда **“ижтимоий ҳимоя”** жумласи атиги тўрта моддада акс этган, жумладан, 4-модданинг учинчи қисмида меҳнат ва машғуллотлар соҳасида ходимларнинг ҳуқуқларини меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (оилавий вазифаларни бажариш билан банд бўлган шахслар, вояга етмаганлар, ногиронлиги бўлган шахслар, ҳомиладор аёллар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлик билан боғлиқ ҳолда асосланган тарзда фарқлаш, истисно этиш, уларга афзаллик бериш, шунингдек уларни чеклаш камситиш деб ҳисобланмаслиги белгиланган.

Шунингдек, жамоа келишувларининг мазмуни ва тузилиши деб номланган 85-модданинг иккинчи қисми, еттинчи хатбошисида жамоа келишувларида ходимларни ва уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар ҳақидаги қоидалар киритилиши белгиланган бўлса, тўққизинчи хатбошисида эса юқорироқ даражада ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (ҳомиладор аёллар, ногиронлиги бўлган шахслар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ва бошқалар) учун қўшимча иш ўринлари ташкил этаётган иш берувчиларга бериладиган имтиёзлар ҳақидаги қоидалар белгиланиши мустаҳкамланган.

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнاتини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини белгилаш чоғида кафолатларнинг сақланиб қолиши 390-модда эса ходимларнинг меҳнат соҳасидаги ҳамда муайян меҳнат турига хос бўлган талаблар ёки юқори ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахсларга алоҳида ғамхўрлик қилиш (меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари) билан ўзаро боғлиқ бўлган машғулотлар соҳасидаги ҳуқуқларининг асослантирилган тафовутлари, истиснолари, афзалликлари, шунингдек чекловларини белгилаш чоғида тегишли тоифадаги ходимларнинг ушбу Кодексда ва меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган барча кафолатлари сақланади, бундан ушбу бўлимда белгиланган, ходимларнинг мазкур тоифаси учун айрим кафолатларни бериш имкони йўқлиги билан боғлиқ алоҳида истиснолар мустасно эканлигига оид қоидалар белгиланган.

Айтиб ўтиш керакки, ходимларни ижтимоий ҳимоялашга оид Меҳнат кодексимизда алоҳида норма мавжуд эмаслиги сабабли жамоа келишувларининг мазмуни ва тузилиши деб номланган 85-модданинг иккинчи қисми, еттинчи хатбошисида жамоа келишувларида ходимларни ва уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирларни умумий маънода ходимларни ижтимоий ҳимоялаш механизмлари сифатида кўришимиз мумкин. Шу билан бирга, Меҳнат кодексининг алоҳида моддасида мазкур **“ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирларни”** рўйхати ва турлари келтириб ўтилмаган.

Юридик фанлари доктори Ш.А. Исмоилов “Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари ўзида меҳнат соҳасида ҳуқуқий тартибга солишнинг дифференциациясини акс эттиради. Меҳнат ҳуқуқида ҳуқуқий тартибга солишда дифференциация муайян мақсадларни кўзлаб амалга оширилади. Дифференциациянинг чегаралари сифатида фарқлар, истиснолар, афзалликлар, ходимлар ҳуқуқларини чеклашлар назарда тутилади. Улар қонунларда ўрнатилган мазкур меҳнат тури учун хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқори ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахсларга алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ ҳолда вужудга келади” [5], деган қарашни илгари суради ва бу қараш дифференциялаш нуқтаи назаридан алоҳида шахслар тоифасининг ижтимоий ҳимояланишини назарда тутади.

Бизнингча меҳнат муносабатларида ходимларни ижтимоий ҳимоялаш кенг тушунча бўлиб, мазкур институт фақатгина Меҳнат кодекси билан эмас, аксинча меҳнатни тартибга солишга қаратилган қонунчилик ҳужжатлари ва уларда белгиланган ходимни ишга қабул қилиш жараёндан бошлаб, меҳнатни ташкил этиш, уни бошқариш, тартибга солиш ҳамда меҳнат муносабатларини тугатиш жараёни ва кейинги босқичдаги ходимга тақдим этиладиган кафолатли тўловлар ва имтиёзларни қамраб олади. Бу фикримизнинг тўлақонли асоси сифатида Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилган ХМТнинг 29, 47, 52, 87, 98, 100, 103, 105, 111, 122, 135, 138, 154, 182, 129, 81, 144, 132, 175 -сон [6] конвенциялари [7] ва уларда белгиланган қоидаларни миллий қонунчиликка имплементациялаш орқали миллий қонунчилик ҳужжатларимизда белгиланган имтиёз ва кафолатлар ижтимоий жиҳатдан ходимларни ҳимоялашга хизмат қилмоқда.

Жумладан, 2016 йил 22 сентябрда 410-сонли янги таҳрирдаги “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги [8] Қонун, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 22 сентябрдаги 263-сонли “Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори [9], Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 декабрдаги 965-сонли “Ижтимоий муҳофазага муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш ва захирага қўйиш тартибини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори, 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги [10] қарори, 2023 йил 14 июлдаги 290-сонли “Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнатидан фойдаланилиши тақиқланган оғир ишларнинг ҳамда зарарли ёки хавfli меҳнат шароитларидаги ишларнинг рўйхатини тасдиқлаш тўғрисида”ги Вазирлар Маҳкамасининг қарори [11] шулар жумласидандир.

Юқоридаги фикримизни давом эттириб айтиш мумкинки, меҳнат муносабатларининг ҳар бир институтига оид ҳуқуқлар ва уларни амалга оширишга оид ҳаракатлар ходимларни ижтимоий ҳимоялашнинг объекти саналади.

Ҳуқуқшунос Е.Н. Бондаренконинг фикрига кўра, иш вақти ижтимоий аҳамиятга эга бўлган энг муҳим ҳуқуқий категория бўлиб, унинг муддати инсоннинг психофизик қобилиятлари билан белгиланадиган ҳамда унинг маданий ва бошқа эҳтиёжларини қондиришга имкон берадиган меҳнат чораларини мустаҳкамлашда ифодаланади. Шунинг учун иш вақти ҳар доим ишчиларнинг ўз ҳуқуқлари учун курашда диққат марказида бўлган. Ҳатто меҳнат қонунчилигини иш вақти тўғрисидаги қонун (XIX асрнинг учинчи қисмида Англияда аёллар ва болалар меҳнатини ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун) сифатида пайдо бўлган деб айтиш мумкин [12].

Тадқиқотчи А.Я. Петрова таътиллар ходимларни ижтимоий ҳимоялашнинг алоҳида механизми сифатида нафақат дам олиш вақтини, балки ходимларнинг иш жойини сақлаб қолган ҳолда меҳнат вазифаларидан озод этилишининг бошқа турли ҳолатларини ҳам ўз ичига олишини таъкидлайди (масалан, вақтинчалик ногиронлик таътиллари, оналик ва болаларни парвариш қилиш таътиллари, ўқиш ва ижодий таътиллар). Дам олиш даври сифатида йиллик ҳақ тўланадиган таътил – бу ходимларга ҳар йили доимий дам олиш ва иш жойини (лавозимини) ва ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда меҳнат қобилиятини тиклаш учун бериладиган, ишдан озод этиладиган календарь кунларнинг маълум бир муддатидир, деган қарашни илгари суради [13].

Юқоридаги фикрларга асосланган ҳолда меҳнат таътиллари бошқа барча таътиллардан ўзининг мақсадига кўра фарқланади десак бўлади. Меҳнат таътилларининг мақсади айнан дам олишга қаратилган. Бошқа турдаги таътиллар (туғиш ҳамда ҳомиладорлик таътили, бола парваришlash таътили, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ўқиш таътиллари, ижодий таътиллар) эса бошқа мақсадларга йўналтирилган. Мазкур тадқиқотнинг объектини ҳам айнан меҳнат таътиллари (ҳақ тўланадиган) ташкил қилади.

Ҳуқуқшунос олим А.В. Бондаренко меҳнат таътилларини ўз вақтида берилишини ижтимоий кафолат сифатида баҳолаб, йиллик ҳақ тўланувчи меҳнат таътили ҳам дам олиш вақтининг бир тури ҳисобланишини, лекин ушбу таътил дам олиш вақтининг бошқа турларига ўхшаш жиҳатлари бўлиши билан бирга, барча ходимларга иш жойи ва иш туридан, меҳнатнинг бошқа хусусиятларидан қатъи назар, меҳнат таътили берилиши, ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг минимал муддати қонун билан белгиланиши ва уни камайтиришга йўл қўйилмаслиги, меҳнат таътили берилганда ўртача иш ҳақи ва иш жойининг сақланиши, меҳнат таътилини бериш учун ходимнинг иш берувчида муайян вақт давомида ишлаган бўлиши, ишдан бўшаганда фойдаланилмаган таътил учун компенсация тўланиши, меҳнат таътилинининг бўлинишига йўл қўйилиши каби фарқли белгиларга эгаллигини таъкидлайди [14].

Ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш уларга қонунларда белгиланган кафолатларни таъминлаш амалда қўллаш билан ўзаро боғлангандир ва мазкур кафолатлар ижтимоий ҳимояни татбиқ этиш механизмлари саналади.

Тадқиқотчи О.В. Смирнов ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш жараёнида тақдим этиладиган кафолатларни ходимларни ижтимоий ҳимоялаш сифатида баҳолаб, уларни мазмуни ва амалга оширилиши усулига кўра моддий-ҳуқуқий (мас., ишдан бўшатиш нафақаси), процессуал (ёзма огоҳлантириш), ижтимоий-ҳуқуқий (касаба уюшмалари розилигини олиш билан боғлиқ) турларга, қўлланиладиган субъектлар тоифасига кўра умумий ва махсус кафолатларга ажратган [15].

Ҳуқуқшунос олим А.Я. Петров меҳнат шартномасини бекор қилишда қўлланиладиган кафолатларни ижтимоий ҳимоялаш механизми сифатида баҳолаб, уни амалга ошириш ваколатига эга органлар даражасига кўра давлат даражасидаги ва локал даражадаги кафолатларга ажратган [16].

Ходимларни ижтимоий ҳимоялаш бевосита алоҳида қонунлар билан ҳам тартибга солиниши мумкин, масалан, Россия Федерациясида 1991 йил 15 майдаги “Чернобиль фалокати натижасида радиацияга учраган фуқароларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Федерал Қонун[17]нинг 14-моддасида, 2002 йил 10 январдаги “Семипалатинск синов участкасида радиацияга учраган фуқароларнинг ижтимоий кафолатлари тўғрисида”ги Федерал Қонун[18]ларда ва бошқа бир қатор қонун ҳужжатларида муайян тоифадаги шахсларга имтиёзлар назарда тутилган.

Мақоламиз аввалида таъкидлаганимиздек, амалдаги меҳнат кодексимизда ходимларни ижтимоий ҳимоялашга оид алоҳида норма белгиланмаган бўлса-да, меҳнат кодексимиздаги кафолат ва имтиёзларни уларни ижтимоий ҳимоялашнинг механизмлари сифатида келтириб ўтишимиз мумкин.

Шунингдек ходимларни ва уларни оила аъзоларини ижтимоий ҳимоялашнинг универсал асослари жамоа шартномалари ва келишувларида қатъий белгиланади ва қоидалар ҳар бир соҳанинг ўзига ҳослиги, меҳнатни ташкил этиш ва уни бошқариш, ишлаб чиқариш хусусиятларини ўз ичига олган бўлади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. МКП: Глобальный индекс соблюдения прав трудящихся. 2023 года
https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2023_ituc_global_rights_index_ru.pdf

2. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 05.06.2023 й., 06/23/82/0327-сон; 29.12.2023 й., 06/23/216/1008-сон; 10.05.2024 й., 06/24/75/0335-сон; 21.11.2024 й., 06/24/185/0944-сон; 12.02.2025 й., 06/25/17/0127-сон. <https://lex.uz/ru/docs/6480342>.

3. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 26.01.2024 й., 09/24/46/0070-сон; 23.12.2024 й., 09/24/848/1049-сон; 28.12.2024 й., 09/24/893/1088-сон. <https://lex.uz/docs/6779571>.

4. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 11.05.2024 й., 07/24/175/0339-сон; 12.02.2025 й., 06/25/17/0127-сон. <https://lex.uz/docs/6916638>.

5. Ш.А.Исмоилов- “Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари”-докторлик диссертацияси, Тошкент ш- 2020 й, 27-бет.

6. <https://www.lex.uz/docs/7127579>.

7. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000%3A1%3A%3ACHANG_LANG.

8. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 38-сон, 441-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 04.12.2019 й., 03/19/586/4106-сон; Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 21.04.2021 й., 03/21/683/0375-сон; 18.05.2022 й., 03/22/770/0424-сон. <https://lex.uz/docs/3031427>.

9. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 29.10.2021 й., 09/21/661/0999-сон; 05.01.2022 й., 09/22/4/0003-сон.

10. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 07.09.2019 й., 09/19/743/3710-сон; 05.04.2022 й., 09/22/153/0266-сон; 06.08.2022 й., 09/22/431/0716-сон. <https://lex.uz/docs/4502806>.

11. <https://lex.uz/uz/docs/6533020>.

12. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров /отв. ред. Н. Л. Лютов. – М: Проспект, 2017. – С. 265.

13. Петров А.Я. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск // Законодательство и экономика. 2012. - № 7. - С. 30 - 35.

14. Бондаренко А.В. Право на отдых и виды времени отдыха по российскому трудовому праву. Дисс., к.ю.н.: 2016. –С.8-9.

15. Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дис... канд. юрид. наук. – М., 2011. – 21-23-б.

16. Петров А. Я. Виды гарантий и компенсаций, их классификация // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – № 2. – 37-б.

17. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5323/

18. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34825/