



YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2024-yil 1-son

VOLUME 4 / ISSUE 1 / 2024

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.4.1.



Crossref
Content
Registration

ISSN: 2181-1938

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence

MUNDARIJA

12.00.02 – KONSTITUTSIYAVIY HUQUQ. MA’MURIY HUQUQ. MOLIYA VA BOJXONA HUQUQI

- 5 HOSHIMXONOV AHROR MO’MINOVICH**
O‘zbekistonda boshqaruv tizimini takomillashtirish
istiqbollari
- 14 ERGASHEV IKROM ABDURASULOVICH**
Soliq nazorati tadbirlarini amalga oshirish orqali soliq
intizomini ta’minlashning nazariy-huquqiy mexanizmlari
- 24 ABDULLAYEVA MAFTUNA MUROT QIZI**
Huquq va qonun ustuvorligi konstitutsiyaviy-huquqiy
prinsip sifatida
- 31 MAXMUDOV FIRUZ BAXTIYOR O’G’LI**
Davlat xaridlari tizimida manfaatlar to’qnashuvining
oldini olishning tashkiliy-huquqiy jihatlari
- 44 BOKIYEV JAHONGIR NURMATJON O’G’LI**
Sun’iy intellektni ta’lim olish jarayoniga tatbiq
etishning ayrim jihatlari

12.00.03 – FUQAROLIK HUQUQI. TADBIRKORLIK HUQUQI. OILA HUQUQI. XALQARO XUSUSIY HUQUQ

- 53 XAZRATQULOV ODILBEK TURSUNOVICH**
Raqamli moliyaviy xizmatlar tushunchasi, tarixiy
rivojlanish va huquqiy asoslari
- 64 АЪЗАМХУЖАЕВ УМИДХОН ШАВКАТ УГЛИ**
Национальные правовые аспекты реализации
функций государства при создании и развитии
международных транспортных коридоров
- 73 NAEEM ALLAHRAKHA**
Practices of the advertisement legislation of the
Republic of Uzbekistan

12.00.05 – MEHNAT HUQUQI. IJTIMOIY TA’MINOT HUQUQI

- 91 JAVLIYEVA GULLOLA ABDURAHIM QIZI**
Raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat munosabatlari
transformatsiyasi va notipik mehnat munosabatlari

12.00.06 – TABIIY RESURLAR
HUQUQI. AGRAR HUQUQ.
EKOLOGIK HUQUQ

101 MAXKAMOV DURBEK NEMATOVICH

Flora qonunchiligini takomillashtirish istiqbollari va zamonaviy tendensiyalar

110 XAYITOV PANJI BUXAROVICH

“Yashil” energetikani rivojlantirishning huquqiy asoslari va istiqbollari

12.00.08 – JINOYAT HUQUQI.
HUQUQBUZARLIKLARNING
OLDINI OLISH.KRIMINOLOGIYA.
JINOYAT-IJROIYA HUQUQI.

117 KAMALOVA DILDORA GAYRATOVNA

Jinoyat sodir etishdan ixtiyoriy qaytish va majburan to'xtatish holatlari tahlili

127 MIRZARAIMOV SARDOR TAXIROVICH

Bezorilik: jinoiy-huquqiy kvalifikatsion muammolar

12.00.09 – JINOYAT PROTSESSI.
KRIMINALISTIKA,
TEZKOR-QIDIRUV HUQUQ VA
SUD EKSPERTIZASI

141 RASHIDOV BEXZOD NURBOEVICH

**ABDUVAHOBOV SHERZODBEK
ABDUVAHOBOVICH**

Jinoyat ishlarini tergov qilishda mutaxassisning protsessual maqomi

12.00.10 – XALQARO HUQUQ

149 BEGATOV JASURBEK NUMONJANOVICH

Mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olish bo'yicha rivojlangan davlatlar tajribasi (AQSh va Yaponiya misolida)

**160 ZAHMATKASH, FIDOIY, SIVILIST OLIM VA
USTOZ RUZINAZAROV SHUXRAT
NURALIYEVICHNING YORQIN VA IBRATLI
HAYOT YO'LI**

DOI: <https://dx.doi.org/10.51788/tsul.jurisprudence.4.1./VGLS9563>
UDC: 349.2(045)(575.1)

RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA MEHNAT MUNOSABATLARI TRANSFORMATSIYASI VA NOTIPIK MEHNAT MUNOSABATLARI

Javliyeva Gullola Abdurahim qizi,
Toshkent davlat yuridik universiteti
tayanch doktoranti
ORCID: 0009-0008-8686-9933
e-mail: 2000javliyevagullola@gmail.com

Annotatsiya. Bugungi kunda raqamlashtirish, axborot kommunikatsiya texnologiyalarining rivojlanishi, iqtisodiy rivojlanishning yangi bosqichiga o'tish va boshqa bir qator ijtimoiy-sotsiologik, geografik, iqtisodiy omillar natijasida mehnat munosabatlarida o'zgarishlar, yangilanishlar yuzaga kelmoqda. Xususan, an'anaviy mehnat munosabatlaridan farq qiluvchi notipik mehnat munosabatlari, bandlikning zamonaviy shakllari tobora keng miqyosda ommalashib, mehnat bozorida mustahkam o'rin egallamoqda. Shu sababli an'anaviy mehnat munosabatlarini notipik mehnat munosabatlaridan farqlash, bandlikning notipik shakllarida ishlayotgan xodimlarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solish oldimizda turgan muhim vazifalardan biri hisoblanadi. Ushbu maqolada mehnat munosabatlari o'zgarishining nimalarda namoyon bo'lishi, bandlikning zamonaviy, notipik turlarining paydo bo'lishi va ommaviylashuvi o'rganilgan. Notipik mehnat munosabatlari yuzasidan Xalqaro mehnat tashkiloti hamda Turmush va mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha Yevropa jamg'armasining tadqiqotlari, hisoboti tahlil qilingan. Rivojlangan mamlakatlarda mavjud bo'lgan bandlikning notipik turlari hamda milliy qonunchiligimizdan o'rin olgan notipik xususiyatlarga ega bo'lgan, an'anaviy bandlikdan farq qiluvchi bir qator masofaviy mehnat, sekondment (xodimni vaqtincha boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborish), autstaffing, bir martalik ish kabilar taqqoslangan holda o'rganilgan.

Kalit so'zlar: raqamlashtirish, globallashuv, notipik mehnat, vaqtinchalik ish, bir martalik ish, masofaviy mehnat, autstaffing, sekondment.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕТИПИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Жавлиева Гуллола Абдурахим кизи,
базовый докторант Ташкентского
государственного юридического университета

Аннотация. Сегодня в результате цифровизации, развития информационно-коммуникационных технологий, перехода на новый этап экономического развития, а также ряда других общественно-социологических, географических, экономических факторов происходят значительные изменения в трудовых отношениях. В частности, нетипичные трудовые отношения, отличающиеся от традиционных, современные формы занятости становятся всё более популярными и занимают прочное место на рынке труда. Поэтому одной из важных задач, стоящих перед нами, является разграничение традиционных трудовых отношений от нетипичных, законодательное регулирование труда работников, работающих в нетипичных формах занятости. В данной статье рассматриваются тенденции в трудовых

отношениях, появление и популяризация современных, нетипичных форм занятости. Проанализированы существующие исследования и отчёты Международной организации труда и Европейского фонда улучшения условий жизни и труда относительно нетипичных трудовых отношений. Сравнительно изучены нетипичные формы занятости, существующие в развитых странах, удалённая работа, секондмент (временное направление работника в командировку к другому работодателю), аутстаффинг, разовая работа и т. д.

Ключевые слова: цифровизация, глобализация, нетипичная занятость, временная работа, разовая работа, удалённая работа, аутстаффинг, секондмент.

TRANSFORMATION OF LABOR RELATIONS AND ATYPICAL LABOR RELATIONS IN THE DIGITAL ECONOMY

Javliyeva Gullola Abdurakhim kizi,

Doctoral Student of
Tashkent State University of Law

Abstract. Today, as a result of digitalization, the development of information and communication technologies, the transition to a new stage of economic development, as well as a number of other sociological, geographical, and economic factors, changes are occurring in labor relations. In particular, atypical labor relations are different from traditional labor relations; modern forms of employment are becoming increasingly popular and occupy a strong place in the labor market. Therefore, the differentiation of traditional labor relations from atypical labor relations and legislative regulation of the labor of workers working in atypical forms of employment is one of the important tasks facing us. This article examines the manifestations of changes in labor relations and the emergence and popularization of modern, atypical types of employment. Research and reports from the International Labour Organization and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions were analyzed regarding atypical labor relations. Atypical types of employment existing in developed countries, such as remote work, secondment (temporarily sending an employee on a business trip to another employer), outstaffing, one-time work, etc., which have atypical features included in our national legislation and differ from traditional employment, have been studied in comparison.

Keywords: digitization, globalization, atypical work, temporary work, one-time work, remote work, outstaffing, secondment.

Kirish

Raqamlashtirish – mehnat munosabatlari-ning tabiatiga va turli davlatlar va mintaqalarda bandlik holatiga bevosita ta'sir ko'rsatadigan eng yorqin zamonaviy tendensiyalardan biridir. Raqamli iqtisodiyot raqamli texnologiyalarga asoslangan, elektron biznes, elektron tijorat bilan bog'langan, raqamli tovar va xizmatlar ishlab chiqarayotgan hamda taqdim etayotgan iqtisodiy faoliyatdir [1].

Hozirgi vaqtda dunyodagi mehnat bozori global o'zgarishlarni boshdan kechirmoqda, xususan, kasblarning ayrim turlari (mashinistlikning ba'zi turlari, telefonistkachi, shtampchi) allaqachon yo'q bo'lib ket-

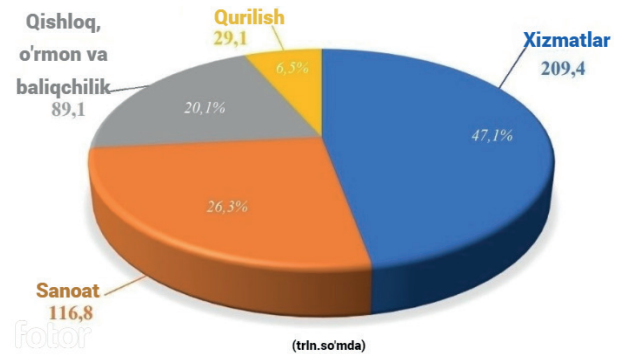
gan yoki yo'qolib ketish xavfi ostida, sababi ular robotlar yoki kompyuter dasturlari bilan almashtirilmoqda. An'anaviy kasblar va lavozimlar o'rniga mehnat bozorida mutlaqo yangi mobil hamda moslashuvchan mehnat turlari funksiyalari paydo bo'ldi. Ular kompaniyaning profili va faoliyatidagi o'zgarishlarga, tovarlar, ishlar, xizmatlar, kapital bozorda yuzaga keladigan iqtisodiy vaziyatga qarab osongina o'zgarib bormoqda [2]. Bu esa, o'z navbatida, mutaxassislar va ishchilarning bilimlari va ko'nikmalari ko'p qirrali hamda yangi mehnat shartlari va sharoitlariga moslashuvchan bo'lishi kerakligini taqozo etadi.

Sh. Ismoilovning ta'kidlashicha, raqamlashtirish katta hajmdagi axborot bilan tez va qulay, ishonchli ishlash imkonini berganligi sababli iqtisodiy o'sishni ta'minlashda muhim omilga aylanib ulgurdi. Mehnat munosabatlarini raqamlashtirish raqamli iqtisodiyotning tarkibiy qismi sifatida endi ortga qaytmas jarayonga aylanib, mehnat sohasida yaqin istiqbolda ham asosiy tendensiyalardan biri sifatida saqlanib qoladi [3].

O. Uzaqovning fikriga ko'ra, raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoitida ish bilan bandlik sohasida jiddiy o'zgarishlar sodir bo'layotganligi zamonaviy bilim va malaka ko'nikmalariga ega bo'lgan mutaxassislarga talab muntazam ravishda ortib borayotganligining isbotidir. Bunda xodimlarning ish joylari va mehnat sharoitlarida ham o'zgarishlar yuzaga kelmoqda. Raqamli iqtisodiyotga o'tish ish bilan bandlik tarkibining o'zgariishi, xodimlar intellektual salohiyatidan samarali foydalanish hamda innovatsion jarayonlar samaradorligini oshiruvchi omillar ta'sir darajasining kengayishini yuzaga keltirmoqda [4].

Ayni paytda, axborot texnologiyalarining joriy etilishi, raqamlashtirishning bir qator sohalarga keng kirib borishi natijasida shu sohada bandlik darajasi yildan yilga o'zgarib bormoqda. Xususan, iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda sanoat, ishlab chiqarish sohalaridagi bandlik xizmat ko'rsatishdagi bandlik bilan o'rin almashmoqda. Rivojlangan mamlakatlarning bu boradagi ko'rsatkichlariga qaraydigan bo'lsak, 2021-yilda Yevropa Ittifoqida mehnatga layoqatli aholining 73 foizi xizmat ko'rsatish sohasida, 23 foizi sanoatda, 4 foizi esa qishloq xo'jaligida band bo'lgan. Solishtirish uchun 2000-yilda bu ko'rsatkich xizmat ko'rsatish sohasida 65 foizni, sanoatda 27 foizni, qishloq xo'jaligida 9 foizni tashkil etgan [5]. Amerika-da 2021-yilda mehnatga layoqatli qatlamning 79,15 foizi xizmat ko'rsatish sohasida, 19,18 foizi sanoatda va 1,66 foizigina qishloq xo'jaligida band bo'lgan [6].

O'zbekistonda ham bugungi kunda mehnatga layoqatli aholining 40 foizi xizmat ko'rsatish sohasida band hisoblanadi [7]. YIMning 47,1 foiz qismi bugungi kunda xizmatlarga to'g'ri keladi.



Rasm. 2023-yil sentabr holatiga ko'ra O'zbekistonda YIM ko'rsatkichi [8]

Material va metodlar

Tadqiqot davomida quyidagi savollarga javob berishga harakat qilindi:

raqamli iqtisodiyot, mehnat munosabatlari transformatsiyasi va bunga sabab bo'lgan omillar o'rganildi. Bugungi kunda bandlikning zamonaviy va notipik turlari dunyo tajribasidan kelib chiqib tahlil qilindi va milliy qonunchilik bilan taqqoslandi. Employee sharing, Job Sharing, Coworking, ICT based mobile work, Casual work, Crowd sourcing, Autstaffing kabi bir qator bandlik turlari tahlil qilindi.

Ushbu tadqiqot ishida tahlil qilish, xolislik, qiyoslash, taqqoslash, tizimlilik, statistik va umumlashtirish kabi ilmiy metodlardan foydalanildi.

Tadqiqot natijalari

Mehnat qonunchiligini tartibga solishning an'anaviy yondashuvlari transformatsiyasiga globallashtirish, migratsiya, ishchi kuchining qarishi, urbanizatsiya, platformalashtirish, raqamlashtirish, iqlim o'zgarishi, yaqindagina bo'lib o'tgan COVID-19 pandemiyasi va boshqa omillar bevosita va bilvosita ta'sir o'tkazadi [9]. Bugungi kunda dunyo miqyosida mehnat munosabatlarining transformatsi-

yasi, ya'ni o'zgarayotganligini quyidagilarda ko'rishimiz mumkin:

1. Standart (Klassik) bandlikdan notipik bandlikka o'tish orqali mehnat shartnomalaridagi o'zgarishlar: vaqtinchalik ishlarda, masofaviy ishlarda band bo'lish, to'liqsiz ish vaqtida va moslashuvchan jadvallarni o'z ichiga olgan ish tartibida ishlash, muddatli mehnat shartnomalari asosida ishlash hamda o'rindoshlik asosida ikki va undan ortiq ishlarda band bo'lish kabi notipik bandlik shakllari sezilarli darajada o'sdi.

2. Texnologiya va avtomatlashtirishning ta'siri natijasida yuzaga keladigan o'zgarishlar: texnologiya, avtomatlashtirish va sun'iy intellektning integratsiyasi ishning tabiatiga ta'sir ko'rsatmoqda, bu esa muntazam vazifalarni avtomatlashtirishga, ya'ni ba'zi mehnat turlarining texnikalar, robotlar tomonidan bajarilishi oqibatida yangi (ushbu texnika va robotlarni boshqarish, axborot texnologiyalari bilan ishlashga oid) ish turlarining yaratilishiga olib keldi.

3. Raqamli platformalar joriy etilishi va erkin daromad iqtisodiyoti (gig economy) ommaviylashuvi natijasida yuzaga keladigan o'zgarishlar: raqamli platformalar ishchilarni qisqa muddatli vazifalar yoki loyihalar bilan birlashtirish orqali gig iqtisodiyotini rivojlantirishga yordam berdi (Gig iqtisod – doimiy, to'liq ish vaqtida ishlaydigan xodimlar emas, balki mustaqil pudratchilar va frilanserlar hamda vaqtinchalik va yarim kunlik (to'liqsiz ish vaqti) lavozimlarga tayanadigan mehnat bozori) [10].

4. Globallashtirish hamda tashkilotlar tabiatining o'zgarishi: globallashtirish avtorsoring va autstaffing xizmatlarining ommalashuviga olib keldi, bu esa ish o'rinlarining taqsimlanishiga va global miqyosda mehnat bozori dinamikasiga ta'sir ko'rsatdi. Shuningdek, ba'zi tashkilotlar kamroq iyerarxik qatlamlarga ega bo'lgan tuzilmalarga o'tishdi, bu ham an'anaviy mehnat munosabatlariga ta'sir qiluvchi holatdir. Fikrimizni yanada aniqroq ifodalaydigan bo'lsak, hozirda korxona,

tashkilotlar o'zlariga asosiy daromad keltiruvchi jabha, aytaylik, ishlab chiqarishga diqqat-e'tiborini qaratib, ikkilamchi korxonaning ish yurituvchi uchun kerak bo'lgan xizmatlarda (masalan, buxgalterlik, yuristlik, oshpazlik v.h.da) boshqa tashkilotlarning yordamidan (autsorsing xizmatlaridan) foydalanmoqda.

Ishning o'zgaruvchan landshaftini boshqarish ham ish beruvchilar, ham xodimlar tomonidan doimiy moslashishni talab qiladi. Yuqorida sanab o'tilgan o'zgarishlar natijasida taraflarning ishga bo'lgan munosabatida ham o'zgarishlar kuzatildi. Hozirda ish va hayot muvozanatiga, shuningdek, ishdan qoniqishga e'tibor kuchaymoqda, bu esa xodimlarning o'z ishlarini qanday qabul qilishlari va ishtirok etishlariga ta'sir qiladi. Rivojlangan mamlakatlarda rahbar va bo'ysunuvchi munosabatlari dinamikasi o'zgartirilib, hamkorlik va jamoaviy ishlarga e'tibor kuchaymoqda. Mehnat qonunchiligidagi o'zgarishlar ish beruvchilar va xodimlar o'rtasidagi kuchlar muvozanatiga ta'sir qilmoqda va natijada tashkilotlar xodimlarning ovozi va qarorlarni qabul qilish jarayonlaridagi ishtiroki muhimligi tan olinib, ushbu huquqlar ta'minlanmoqda. Shuningdek, bugungi kunda ish beruvchilar tashkilotlarda inklyuziv va xilma-xil ish joylarini yaratishga ko'proq e'tibor qaratmoqda.

2019-yilda Xalqaro mehnat tashkilotining yubiley sessiyasiga Mehnat kelajagi bo'yicha global komissiyaning "Yorqin kelajak uchun ishlash" (Work for brighter future) hisoboti tayyorlandi. Unda shunday deyiladi: "Texnologik yutuqlar – sun'iy intellekt, avtomatlashtirish va robototexnika – yangi ish o'rinlarini yaratadi. Biroq bu o'tish davrida avvalgi ishini yo'qotganlar yangi imkoniyatlardan foydalanishga, yangi bandlik turlarida ishlashga yetarli darajada tayyor bo'lmasliklari mumkin. Bugungi kunda talab qilinadigan ko'nikmalar ertangi ish bilan mos kelmaydi va yangi olingan ko'nikmalar tezda eskirib ketishi mumkin [11].

Komissiya takliflarining aksariyati u yoki bu ma'noda axborot texnologiyalarining mehnat dunyosiga ta'siri bilan bog'liq. XMT hisoboti mualliflari ishchilarni o'zgaruvchan mehnat dunyosiga moslashtirish (hayot davomida qayta tayyorlash, o'tish davrida qo'llab-quvvatlash, ijtimoiy himoya qamrovini oshirish va h.k.) bilan bog'liq chora-tadbirlardan tashqari, mehnat faoliyati shaklidan qat'i nazar, ishchilarning, shu jumladan, norasmiy bandlik, yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlaydigan shaxslar va onlayn platformalar orqali ishlayotganlarning mehnat huquqlarini himoya qilishni kengaytirish zarurligiga alohida e'tibor qaratishlari kerakligini ta'kidlaydilar. XMT yondashuvlarida taklif etilayotgan o'zgarishlarning bunday ta'kidlanishi tasodifiy emas, balki klassik mehnat munosabatlarining o'zgarishi fenomeni bilan bog'liq [12].

Klassik yollanma mehnatga nisbatan mehnat munosabatlari tobora kamroq universal bo'lib bormoqda. Natijada mehnat bozorida notipik mehnat munosabatlarining ommaviylashuvi kuzatilmoqda.

2016-yil Jenevada Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan bandlikning nostandart shakllari bo'yicha ekspertlar yig'ilishi natijalariga ko'ra hisobot tuzildi, unda bandlikning to'rtta nostandart shakli aniqlandi [13]:

a) vaqtincha ish bilan ta'minlash: muddatli mehnat shartnomalari asosida ishlash, shu jumladan, bir martalik topshiriq bo'yicha ish loyihalari, mavsumiy ish, bir kunlik ish;

b) to'liqsiz ish vaqtida ishlash, shu jumladan, so'rov bo'yicha ish (on-call working), "nol soatlik" shartnomalar (zero-hours contracts);

d) ikki yoki undan ortiq tomonlar bilan mehnat munosabatlari: vaqtinchalik xususiy agentlik mehnati, subpudrat shartnomalari bilan ishlash va boshqalar;

e) yashirin bandlik yoki o'z-o'zini ish bilan ta'minlash: mehnat shartnomalarining o'rni-ga fuqaroviy-huquqiy shartnomalar tuzish orqali ishlash, frilanserlik.

Shuni ta'kidlab o'tish kerakki, notipik bandlik turlari turli davrlarda turlicha bo'lib, bunda faoliyat turlarining tipik-notipikka ajratilishida shu davlatning iqtisodiy rivojlanganlik darajasi, mehnatga layoqatli aholi tarkibi (yosh va jins xususiyatidan kelib chiqib) va boshqa bir qator hududiy-geografik, ekologik omillar muhim ahamiyat kasb etadi.

Notipik mehnat munosabatlari doirasi bugungi kunda axborot texnologiyalari inqilobi natijasida paydo bo'layotgan "yangi" mehnat shakllari hisobiga ham kengayib bormoqda, deyishimiz mumkin.

2015-yilda Turmush va mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha Yevropa jamg'armasi (Yevrofond) bandlikning yangi notipik shakllari deb ataladigan tadqiqotni e'lon qildi [14]. Ushbu yangi shakllarga quyidagilar kiradi:

Employee sharing, ya'ni xodimlarni ulashish, taqsimlash, bunda ish beruvchilar guruhi bir vaqtning o'zida ishchi yollaydi va ular oldida birgalikda javobgar bo'ladi. Muxtasar qilib aytganda, bu bir ishchining bir nechta ish beruvchi bilan birgalikda ishlashi degan ma'noni anglatadi. Bunda rasmiy ish beruvchi aslida ish haqi va boshqa imtiyozlarni to'lash uchun qonuniy javobgar bo'lgan "ish beruvchilar guruhi" hisoblanadi [15]. Xodim guruhning har bir ish beruvchisi uchun ular tomonidan kelishilgan jadvalga muvofiq navbatma-navbat ishlaydi [16].

Job sharing, work sharing, ya'ni birgalikda ishga joylashish (ishni taqsimlash) – bir ish beruvchining umumiy ish kunida ishlayotgan bir necha (odatda ikkita) ishchini birgalikda bitta ish funksiyasini bajarish uchun yollashi bilan bog'liq mehnat munosabatlari [17]. Ish almashish u ikki kishiga bitta to'liq ish kunidagi mas'uliyatni bo'lishish imkonini berib, odatda jalb qilingan ikki kishi istalgan moslashuvchanlikka qarab turli smenalarda yoki kunlarda ishlaydi. Ishni taqsimlashda ishtirok etish mas'uliyatni taqsimlashning uchta yondashuvini o'z ichiga olishi mumkin: umumiy javobgarlik (vazifalarni birgalikda bajarib ketaverish), bo'lingan javobgarlik (vazifalarni

aniq bo'lib olish) va bog'liq bo'lmagan javobgarlik (turli xil, bir-biri bilan bog'liq bo'lmagan ishlarni bajarish) [18].

Interim management – vaqtinchalik boshqaruv. Bu korxona ishchilarni boshqa kompaniyalarga vaqtincha va muayyan maqsadda “ijaraga” beradigan bandlik shaklini tavsiflaydi. Ishchilarni bunday ijaraga berish ish beruvchi kompaniyaning asosiy vazifasidir, ammo vaqtinchalik ish bilan ta'minlash agentligidan farqli o'laroq, uning xodimlari ma'lum bir boshqaruv yoki texnik muammolarni hal qilish yoki iqtisodiy qiyin paytlarda yordam ko'rsatish uchun mezbon kompaniyalarga yuboriladigan yuqori ixtisoslashgan mutaxassislar bilan cheklangan bo'ladi [14].

Ict based mobile work – Axborot-kommunikatsiya texnologiyalariga (AKTga) asoslangan mobil ish – qisman, lekin muntazam ravishda, ish beruvchiga tegishli bo'lgan “bosh ofis”dan tashqarida yoki maxsus jihozlangan alohida uy binolaridan tashqarida, AKTga ulanish uchun internetdan foydalanган holda amalga oshiriladigan mehnat munosabatlaridir [14]. Bunda AKT orqali joy va vaqt nuqtayi nazaridan moslashuvchanlikni ta'minlash orqali ishni tashkil etish va ish muhiti osonlashtiriladi. Ushbu rivojlanish natijasida ish joyi virtualizatsiya qilinadi [19].

Crowdsourcing, crowd employment – olomon ish, olomon bandligi – ishni bajaruvchi shaxs va mijoz o'rtasidagi aloqa uchun maxsus onlayn platformadan foydalaniladigan bandlik [20].

Casual work – bir martalik ish (tasodifiy ish) – bu ish barqarorligi va davomiyligiga ega bo'lmagan ish turi, bunda ish beruvchi xodimni muntazam ravishda ish bilan ta'minlashi shart emas, ammo kerak bo'lganda xodimni chaqirish huquqiga ega. Yevrofond bir martalik ish bilan ta'minlashning ikkita sxemasini ko'rsatib o'tgan: intervalgacha ish (intermittent work) va talab bo'yicha ish (on-call work) yoki nol soatlik shartnomalar (zero – hours contracts). XMTning so'zlariga

ko'ra, Buyuk Britaniya, Ispaniya, Finlandiya va Fransiyadagi ishchi kuchining qariyb 7 foizi 2004-yil holatiga ko'ra bunday bir martalik ish doirasida ishlagan [12].

Yevrofond tadqiqotiga ko'ra, mehnatning yana boshqa voucher asosidagi ish (voucher-based work), portfolio ishi (portfolio work), birgalikda bandlik (collaborative employment), kovorking [14] kabi bir qancha shakllari mavjud bo'lib, ular odatda bandlikning yangi shakllari deb tasniflanadi.

Tadqiqot natijalari tahlili

Mamlakatimizda mehnat munosabatlari-ning o'zgarishi va bandlikning yangi shakllari paydo bo'lish bu bilan bog'liq muammolari boshqa mamlakatlardan kam emas. Amalda, axborot texnologiyalari inqilobi bilan bog'liq munosabatlar haqiqatda rivojlanmoqda. Xususan, ICT based mobile work (AKTga asoslangan mobil ish) turi milliy mehnat qonunchiligimizda “Masofaviy mehnat” sifatida tartibga solingan. Huquqshunoslar tomonidan masofaviy mehnat ish beruvchining hududidan tashqarida bajarilishi va klassik mehnat qonunchiligidan farq qiluvchi yondashuvda huquqiy tartibga solinishi nuqtayi nazaridan notipik mehnat munosabatlari sifatida o'rganiladi [21].

Mamlakatimizda COVID-19 pandemiyasi davrida masofaviy mehnatga alohida e'tibor qaratila boshlandi va dastavval masofaviy mehnatni vaqtinchalik tartibga soluvchi O'zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirining 2020-yil 25-martdagi 9-2020/B-son buyrug'i bilan tasdiqlangan “Karantinga oid choralar amal qilish davrida xodimlarni masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish grafigida yoki uyda ishlashga o'tkazishning vaqtinchalik tartibi to'g'risida”gi nizom qabul qilindi. Ushbu nizom masofadan turib ishlaganda ish beruvchi xodim munosabatlarini tartibga solish orqali mamlakatda iqtisodiy inqirozni bartaraf etishga xizmat qildi.

Huquqshunos M. Raximovning fikriga ko'ra, masofaviy mehnat faoliyatining rivojla-

nishi bilan ishsizlikning sezilarli oldi olinishi mumkin, chunki u ish bilan band bo'lish imkoniyatlarini kengaytiradi. Masofaviy mehnat karantin sharoitida nafaqat ishsizlikning oldini olishga, balki mavjud ish o'rinlarini saqlab qolishga ham xizmat qildi. Mamlakatimizda masofaviy texnologiyalar joriy qilinishi natijasida 10 mingdan ziyod ta'lim muassasalarida 7 million o'quvchi va 500 ming talabaga onlayn dars berish yo'lga qo'yildi [22].

Keyinchalik 2022-yilning 28-oktabrida "O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida"gi O'RQ-798-son Qonuni va yangi tartibda Mehnat kodeksi qabul qilindi. Ushbu yangi Mehnat kodeksining 26.3-bobi 452–464-moddalarida masofaviy mehnatni huquqiy tartibga solishning o'ziga xususiyatlari o'z aksini topdi hamda masofaviy mehnat tushunchasiga huquqiy ta'rif ishlab chiqildi. Mehnat kodeksining 452-moddasiga ko'ra masofadan turib ishlash mehnat shartnomasida belgilangan mehnat vazifasini ish beruvchi joylashgan yerdan, tashkilotning alohida tuzilmasidan (shu jumladan, boshqa yerda joylashganlaridan) ish beruvchining bevosita yoki bilvosita nazoratida bo'lgan statsionar ish joyidan, hududdan yoki obyektidan tashqarida bajarishdan iborat bo'lib, bunda mazkur mehnat vazifasini bajarish hamda uni bajarish bilan bog'liq masalalar bo'yicha ish beruvchi bilan xodim o'rtasida hamkorlikni amalga oshirish uchun axborot-telekommunikatsiya tarmoqlaridan, shu jumladan, Internet jahon axborot tarmog'idan foydalanish shart bo'ladi.

Shuni aytib o'tish kerakki, bugungi kunda masofadan turib ishlash biz uchun nisbatan yangi tushuncha bo'lganligi tufayli bu borada rivojlangan mamlakatlar tajribasini o'rganish, masofaviy xodimlar mehnatidan foydalanish bo'yicha samarali mexanizmlarni o'rganishga ehtiyoj mavjud.

Bandlikning interim management – vaqtinchalik boshqaruv turi milliy qonunchiligimizda aynan bo'lmasa-da, shunga biroz o'xshash bo'lgan "Xodimni boshqa ish beruv-

chiga vaqtincha xizmat safariga yuborish" nomi bilan o'rin olgan. Dunyo miqyosida u interim management tushunchasi bilan birgalikda xodimni boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborish "sekondment" (*ingl. secondment – xizmat safariga yuborish*) atamasi nomi ostida ham o'rganiladi.

Bunda xodim bir ish beruvchidan boshqa ish beruvchiga turli maqsadlarda, masalan, tajriba almashish, xodimlarni o'qitish, qo'shma loyihalarni amalga oshirish yoki bo'sh lavozimni vaqtincha to'ldirish uchun xizmat safariga yuboriladi. I. Yusupovning fikriga ko'ra, sekondment xodimlar rotatsiyasining bir turi bo'lib, kompaniya ichida ham, tashqarisida ham amalga oshiriladi. Britaniya bandlikni o'rganish instituti (Institute for Employment Studies) uchun o'tkazilgan joriy tadqiqotlar sharhida sekondment xalqaro korporatsiyalarda xodimlarning karyerasini rivojlantirish uchun eng ko'p qo'llanadigan amaliyotdan biri ekanligi aytilgan [23].

An'anaviy mehnat munosabatlaridan farqli o'laroq, bunda xodim uchun ikkita ish beruvchi bo'ladi, ya'ni xodim jo'natuvchi kompaniya uchun ham va qabul qiluvchi kompaniya uchun ham ishlaydi. Notipiklik yana shundaki, ishga jo'natish xodim, jo'natuvchi va qabul qiluvchi korxona o'rtasida tuzilgan uch tomonlama shartnoma orqali amalga oshiriladi.

Qonuniy asosga nazar soladigan bo'lsak, Mehnat kodeksining 147-moddasiga ko'ra xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish faqat uning yozma roziligi bilan bir yildan ko'p bo'lmagan muddatga yuborilishi mumkin va bu xodim vaqtincha xizmat safariga yuborilgan ish beruvchi bilan tuziladigan alohida muddatli mehnat shartnomasi asosida amalga oshiriladi. Avvalgi ish joyida tuzilgan mehnat shartnomasining amal qilishi xodim vaqtincha xizmat safariga yuborilgan davrda to'xtatib turiladi. Xizmat safari muddati tugashi bilan xizmat safariga yuborgan ish beruvchi xodimga avvalgi ishini (lavozimi) taqdim etadi.

Casual work – bir martalik ish tushunchasi Mehnat kodeksida aniq yoritib o'tilgan bo'lsa-da, milliy qonunchiligimizda bir martalik ishlarda band bo'lgan fuqarolarning mehnat faoliyatini tartibga solish, ularning mehnat faoliyatini samarali tashkil etishga oid me'yorlar O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2021-yilda yangi ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligiga ko'maklashish bo'yicha davlat dasturi to'g'risida"gi qarori hamda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Vaqtincha, mavsumiy va bir martalik ishlarda band bo'lgan fuqarolarning mehnat faoliyati samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori dan o'rin olgan.

Job sharing shaklidagi mehnat turini milliy qonunchiligimizda Mehnat kodeksining 186-moddasida belgilangan tartibda "to'liqsiz ish vaqti" tartibi orqali tashkil etish, amalga oshirish mumkin.

Autstaffing (out staff – shtatdan tashqarida) bu bir korxona xodimining boshqa korxona tashkilot tomonidan shtatga qabul qilmasdan ijaraga olinishi hisoblanadi. Autstaffing xizmatini ko'rsatuvchi tashkilot xodimlarining mehnati ham bugungi kunda notipik mehnat munosabatlari hisoblanadi. Bunda uch tomonlama munosabat mavjud bo'lib, buyurtmachi yuridik shaxs, autstaffing kompaniyasi va xodim o'zaro munosabatga kirishadi. Xodim buyurtmachi tashkilotda mehnat vazifalarni bajarsa-da, rasmiy ravishda autstaffing kompaniyasi xodim uchun ish beruvchi bo'lib qoladi.

S. Muxtoraliyevning fikriga ko'ra, autstaffingda autstaffingchi kompaniya o'zidagi xodimlarning bir qismini buyurtmachi kompaniya ixtiyoriga beradi. Bajariladigan ishlarning joyi, vaqti va ish hajmini autstaffing shartnomasiga muvofiq buyurtmachi kompaniya ko'rsatadi. Ya'ni xodimlar rasman bir tashkilot (autstaffingchi)ni shtatida bo'lgani holda, aslida boshqa korxona ixtiyorida bo'ladi va o'sha korxonaning ishlarini bajardi. Outsorsingdan farqli ravishda autstaffing-

da xodimlar odatda buyurtmachi kompaniya joylashgan joyda faoliyat yuritadi [24].

Autstaffing bugungi kunda qonunchilik bilan to'laqonli tartibga solinmagan. "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonunning 16-moddasiga ko'ra, autstaffing ish beruvchi tomonidan o'z xodimlarini ularning roziligi bilan boshqa yuridik shaxslarga ushbu xodimlar tomonidan ish beruvchi va uning xodimi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomalarida, shuningdek, jamoa kelishuvlarida belgilangan mehnat vazifalarini bajarish uchun vaqtinchalik yuborish yo'li bilan ko'rsatiladigan xizmatlar turidir. Hozirda autstaffing xizmatini tashkil etish, tartibga solish yuzasidan "Autstaffing xizmatlarini ko'rsatish tartibi to'g'risida"gi nizom loyihasi ishlab chiqilgan.

Milliy qonunchiligimizda yuqorida sanab o'tilganlar bilan bir qatorda mavsumiy ishlarda ishlash (Mehnat kodeksi 28.2-bob, 491–494-moddalar), vaqtinchalik ishlarda ishlash (Mehnat kodeksi 28.3-bob 495–499-moddalar), muddatli mehnat shartnomalarida ishlash (Mehnat kodeksi 111–113-moddalar) kabi notipik mehnat munosabatlarining bir qator shakllari ham mehnat qonunchiligi bilan tartibga solingan.

Xulosalar

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, mehnat munosabatlarining o'zgarishi iqtisodiy, texnologik, ijtimoiy va madaniy omillar ta'sirida yuzaga keladigan ko'p qirrali va doimiy jarayondir. Zotan, raqamlashtirish natijasida ham mehnat munosabatlari o'zgarib, bandlikning bir qator yangi va notipik turlari yildan yilga ommaviylashib bormoqda. Milliy qonunchiligimizda e'tibor allaqachon mehnat qonunchiligini yangi raqamli haqiqatga moslashtirish zarurligiga qaratilgan. Jumladan, raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishi munosabati bilan ishchilarning mehnat sharoitlarini o'zgartirishning asosiy yo'nalishlari bo'lgan:

- elektron hujjat aylanishiga o'tish (shu jumladan, ish beruvchilar va xodimlar o'rtasida);

- yuqori texnologik nazorat vositalaridan foydalangan holda xodimlarning mehnat maj-

buriyatlarini bajarishi ustidan ish beruvchi nazoratini raqamlashtirish;

- ayrim funksiyalarni murakkab kompyuter dasturlariga (yordamchi dasturlar yoki virtual raqamli yordamchilar, chat botlari) topshirish orqali ish jarayonlarini avtomatlashtirish [25];

- ish joylariga robototexnika vositalarini joriy etish orqali ish jarayonlarini avtomatlashtirish (ishlab chiqarish sexlari va omborlarni sanoat, shu jumladan, ishchilar bilan bevosita aloqada bo'lish uchun mo'ljallangan hamkorlik robotlari bilan jihozlash va xizmat ko'rsatish sohasiga professional xizmat ko'rsatish robotlarini joriy etish) ishlari bosqichma-bosqich amalga oshirilmoqda.

Mana shu jarayonlarni amalga oshirish davomida Xalqaro mehnat tashkilotining tavsiyalari inobatga olinishi va o'zgaruvchan mehnat bozori sharoitida ishchilarni qayta tayyorlash va qayta o'qitish, raqamlashtirishga oid bilim va ko'nikmalarini doimo yangilab borish, shuningdek, avtomatlashtirish natijasida ishchilarning ommaviy ravishda ishdan bo'shatilishi va ishsizlikning kuchayishiga yo'l qo'ymaslikka oid chora-tadbirlar ko'rilishi zarur.

Bugungi kunda maqolada sanab o'tilgan bandlikning zamonaviy, notipik turlarini qonunchilik bilan qamrab olish, tartibga so-

lish ishlari ham olib borilmoqda. Biroq shuni ham ta'kidlash kerakki, amaliyotda va qonunchilikda notipik mehnat munosabatlarining u yoki bu ko'rinishlari mavjudligiga qaramay, aynan "notipik mehnat munosabatlari", "notipik bandlik" degan tushuncha milliy qonunchiligimizda mavjud emas. Ushbu tushunchani qonunchilikka kiritish shu toifaga kiruvchi munosabatlarni tartibga solishga samarali ta'sir ko'rsatadi.

Notipik mehnat munosabatlari hisoblanuvchi masofaviy mehnat, autstaffing, sekondment kabilarning bugungi mehnat bozorida to'laqonli qo'llanishi, bu kabi bandlik shakllaridagi xodimlarning mehnat huquqlari an'anaviy mehnat munosabatlarida band bo'lgan xodimlarning huquqlari bilan teng tarzda amalda bo'lishi uchun sohaga oid normativ huquqiy hujjatlarni takomillashtirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Mehnat qonunchiligida notipik mehnatga oid mavjud norma va tartiblar bilan chegaralanib qolmasdan, maxsus mehnat qonunchiligi normalarini rivojlangan mamlakatlar tajribasi, xususan, Xalqaro mehnat tashkilotining maxsus tavsiyalari doirasida uyg'unlashtirish, muvofiqlashtirish va qo'llash amaliyotini o'rganishni davom ettirish kerak hamda huquqiy tartibga solishning eng muvaffaqiyatli modellarini ishlab chiqish zarur.

REFERENCES

1. Raqamli iqtisodiyot taraqqiyot sari yo'l [The digital economy is the path to development]. Available at: <https://yuz.uz/uz/news/raqamli-iqtisodiyot-taraqqiyot-sari-qisqa-yol>
2. Tomashevskiy K.L. Tsifrovizatsiya i yeyo vliyaniye na rynok truda i trudovyye otnosheniya (teoreticheskiy i sravnitel'no-pravovoy aspekty) [Digitalization and its impact on the labor market and labor relations (theoretical and comparative legal aspects)]. *Bulletin of St. Petersburg University*, 2020, pp. 398–413.
3. Ismoilov Sh. Osnovnyye tendentsii razvitiya trudovogo prava [Main trends in the development of labor law]. *Review of Law Sciences*, 2020, no. 3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-tendentsii-razvitiya-trudovogo-prava>
4. Uzaqov O.S. Raqamli iqtisodiyot sharoitida bandlikning zamonaviy shakllarini joriy etish [Introduction of modern forms of employment in the digital economy]. *Innovative Development in Educational Activities*, Tashkent, 2023, no. 7, pp. 69–79.

5. Three jobs out of four in services. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy/bloc-3a.html?lang=en
6. Distribution of the workforce across economic sectors in the United States from 2011 to 2021. Available at: <https://www.statista.com/statistics/270072/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-the-united-states/>
7. Service sector in recovery priorities. Available at: <https://www.cer.uz/en/post/publication/sfera-uslug-v-prioritetah-vosstanovlenia>
8. Respublikamizda xizmatlar sohasi jadal rivojlanmoqda [The service sector is rapidly developing in our republic]. Available at: <https://www.xabar.uz/uz/iqtisodiyot/respublikamizda-xizmatlar-sohasi>
9. Liukkunen U. The ILO and transformation of labour law. International labour organization and global social governance. 2021, pp. 17–49.
10. Gig Economy: Definition, Factors Behind It, Critique & Gig Work. Available at: <https://www.investopedia.com/terms/g/gig-economy.asp>
11. Global Commission on the Future of Work. Work for a brighter future. Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm
12. Lyutov N.L. Transformatsiya trudovogo pravootnosheniya i novie formi zanyatosti v usloviyax sifrovoy ekonomiki [Transformation of labor relations and new forms of employment in the digital economy]. *Journal of Russian Law*, Moscow, 2019, pp. 115–130.
13. ILO. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva, 2016, p. XXII. Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm
14. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, 168 p. Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
15. Stefanescu I.T. *Tratat teoretic si practic de drept al muncii* [Theoretical and practical treatise on labor law]. Universul Juridic, 2017.
16. Marica M.E. Employee sharing: a new type of employment, opportune in a globalized context. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 2020, no. 1, pp. 1187–1195.
17. Messenger J.C., Ghosheh N. Work sharing during the great recession: New developments and beyond. Edward Elgar Publ., 2013.
18. Crampton S. Job sharing: Challenges and opportunities. *Seidman Business Review*, 2003, no. 1, p. 11.
19. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Available at: <https://u4unity.eu/document1/ef19032en.pdf>
20. Green A., Barnes S. A. CrowdEmploy Part I: Crowdsourcing for paid work. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability. Warwick Institute for Employment Research. Institute for Prospective Technological Studies (IPTS). Warwick, Seville, 2013.
21. Javliyeva G.A. Atypical labor relations – legal regulation of teleworking. *World Bulletin of Management and Law*, 2023, no. 28, pp. 37–43.
22. Rakhimov M. Pandemiya: nuzhdaetsya li trudovoye zakonodatel'stvo v reformakh? [The pandemic: does labour legislation need for reforms?]. *Review of Law Sciences*, 2020, no. 2. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/pandemiya-nuzhdaetsya-li-trudovoe-zakonodatelstvo-v-reformah>
23. Sekondment rotatsiya va xodimlarni rivojlantirish vositasi sifatida [Secondment as a means of rotation and employee development]. Available at: <https://e.management.mcfr.uz/669565>
24. Autstaffing nima? [What is outstaffing]? Telegram. Available at: <https://t.me/yuristkadr/10551>
25. Filipova I.A. Trudovoye pravo: vyzovy informatsionnogo obshchestva [Labor law: challenges of the information society]. *Journal of Higher School of Economics*, 2020, no. 2, pp. 162–182.

YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2024-YIL 1-SON

VOLUME 4 / ISSUE 1 / 2024

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.4.1.

BOSH MUHARRIR:

Xodjayev Baxshillo Kamolovich

Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor, professor, yuridik fanlar doktori

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

J. Allayorov

Ilmiy boshqarma boshlig'i, yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori, dotsent

Mas'ul muharrir: N. Ramazonov

Muharrirlar: Sh. Jahonov, Y. Mahmudov, M. Sharifova,
Y. Yarmolik, E. Mustafayev

Musahhih: K. Abduvaliyeva

Texnik muharrirlar: U. Sapayev, D. Rajapov

Tahririyat manzili:

100047. Toshkent shahar, Sayilgoh ko'chasi, 35.

Tel.: (0371) 233-66-36, 233-41-09.

Faks: (0371) 233-37-48.

Veb-sayt: www.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

Obuna indeksi: 1387.

Jurnal 26.03.2024-yilda tipografiyaga topshirildi.

Qog'oz bichimi: A4. Shartli bosma tabog'i 19,3.

Adadi: 100. Buyurtma raqami: 37.

TDYU tipografiyasida chop etildi.