



Yakka tartibdagi mehnat munosabatlarida nimalar o'zgarmoqda?

*Toshkent davlat yuridik universiteti Xalqaro huquq va qiyosiy huquqshunoslik
fakulteti 1-bosqich talabasi*

Musayeva Farangiz

Annotatsiya: Ushbu maqola yakka tartibdagi mehnat munosabatlarida yuz berayotgan zamonaviy o'zgarishlar va bu yondashuvlarning jamiyatning huquqiy, ijtimoy va iqtisodiy sohalariga ta'sirini tahlil qilib chiqadi. Masofaviy mehnatning takomillashuvi, mehnat shartnomalarining raqamlashtirilishi va xodimning asosiy huquqlari mustahkamlanishi mavzulari chuqur yoritilib o'tiladi. O'zbekiston mehnat bozorida ham moslashuvchan ish vaqtlari, onlayn ish o'rinlari va adolatli mehnat sharoitlarini ta'minlash uchun amaliy tavsiyalar taklif etiladi.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, yangi tahrirda qabul qilingan Mehnat kodeksi, gig iqtisodiyoti, mehnat bozori, frilanserlik, masofaviy mehnat, raqamlashtirish, bandlik.

So'nggi yillarda ayrim iqtisodiyot tarmoqlarida misli ko'rilmagan o'zgarishlar yuz berayotganligi tufayli, dunyo mehnat bozori mutlaqo yangi ko'rinish kasb etmoqda. Avtomatlashtirilgan tizimlarning kirib kelishi, mehnat shakllarining kundan-kunga ortib borishi, shuningdek, iqtisodiy islohotlarga bo'lgan e'tiborning kuchayishi bu jarayonning ommalashuvi bilan chambarchas bog'liq. Bundan tashqari, klassik „xodim-ish beruvchi“ modeli bugungi kun standartlariga mos bo'lmay qolganligi tufayli, an'anaviy usullarni qayta ko'rib chiqish talab etilmoqda. Bu jarayon nafaqat rivojlanayotgan mamlakatlar tizimida, balki O'zbekistonning mehnat bozorida ham oldin mavjud bo'lgan amaliy yechimlarni yangilashga bo'lgan ehtiyojni ko'rsatmoqda. Xususan, yakka tartibdagi mehnat munosabatlarining kengayishi bandlik siyosatining ustuvor yo'nalishlarini tubdan o'zgartirib yubordi. Yangi tahrirda qabul qilingan Mehnat kodeksi, mamlakatimizdagi mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan tartibga solish, xodim va ish beruvchilarning huquqlarini yanada shaffof va tushunarli tilda izohlab berish borasida yangi imkoniyatlarni kashf etdi. O'zini-o'zi band qilgan fuqarolarning, frilanserlik orqali daromad qilayotganlarning va gig-ishchilarning soni rekord darajada oshib borayotgani bu masalani eng dolzarb mavzulardan biriga aylantirdi. Shu sababli, qonunlarni yangilash va raqamli servislar sifatini rivojlantirish davlatning milliy daromadiga ulkan hissa qo'shish ehtimolini yanada oshiradi.



Yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar- bu mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladigan va uning doirasida tartibga solinadigan xodim va ish beruvchi o`rtasidagi bevosita huquqiy munosabatlardir. Mehnat kodeksining 19-moddasiga ko`ra xodim va ish beruvchi bu munosabatlarning subyektlari sifatida tan olinadi. Shuningdek, bu munosabatlar subyektlar o`rtasidagi huquq va majburiyatlarni, mehnat intizomiga rioya qilish qoidalarini aniq belgilab beradi. Jamoaviy mehnat munosabatlaridan, yakka tartibdagi mehnat munosabatlari har bir xodimning manfaatlari va mehnat sharoitlari bilan alohida tartibda belgilab berishi bilan ajralib turadi. Bugungi kundagi mehnat bozorining moderinizatsiyalashuvi quyidagi to`rt asosiy o`zgarishga sabab bo`ldi.

1. Mehnat munosabatlarining to`liq raqamlashtirilishi.

Zamonaviy texnologiyalar barcha tarmoqlarda ustunlikni qo`lga kiritgani kabi, bu sohada ham eng asosiy o`zgarishlardan biriga sabab bo`ldi. Elektron mehnat daftarchalari, onlayn shartnoma ro`yxatlari va raqamli monitoring tizimlarining joriy etilishi sohada yangi bosqichni boshlab berdi. O`zbekiston Respublikasi Kambag`allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma`lumotlariga ko`ra, 2024-yilda mehnat shartnomalarining 70% dan ortig`i elektron tizim orqali tuzilgan. Bu o`zgarish noqonuniy bandlik va byurokratiyaning kamayishi, ishchi va ish beruvchining o`zaro javobgarligining oshishi kabi bir qator samarali natijalarga olib keldi. E-mehnati platformasining joriy etilishi - ish beruvchilar va xodimlar o`rtasidagi barcha huquqiy jarayonlarning raqamli tarzda yuritilishini ta`minlaydi. Bundan tashqari, my.mehnat.uz, ish.mehnat.uz kabi saytlar orqali xodimlar o`z mehnat faoliyati bo`yicha barcha ma`lumotlarni mustaqil tekshirish imkoniyatini qo`lga kiritadi. Yagona milliy mehnat tizimi (YaMMT) ning joriy etilishi esa ishga qabul qilish, shartnomalarni qayd etish va bandlik ma`lumotlarini yuritishni markazlashtirdi. Chet el tajribasini kuzatadigan bo`lsak, Estoniya va Janubiy Koreya kabi davlatlar mehnat munosabatlarini to`liq elektron tarzda ro`yxatga olinishini ta`minlab, shaffof va doimiy nazorat qilinadigan tizim yarata oldi.

2. Ijtimoiy kafolatlar, ta`til va xodim huquqlarining kengayishi.

Yangi Mehnat kodeksi qabul qilinishi bilan xodim huquqlari — mehnat erkinligi, kamsitish ta`qiqi, mehnat va ta`limda diskriminatsiyaga yo`l qo`yilmasligi, majburiy



mehnat ta'qiqi, mehnat sharoitlari va ijtimoiy sheriklik kafolatlandi. Xodimlarning dam olish huquqini yaxshilash maqsadida ta'til muddati ham uzaytirildi: yillik mehnat ta'tili minimal muddat 21 kalendar kun etib belgilandi. 2023-yilgacha bu muddat 15 ish kunidan iborat edi. Bu o'zgarishlar xodimlarning sog'lom va samarali ishlashiga sharoit yaratdi. Shuni qo'shimcha qilib o'tishim joizki, yangi tahrirdagi kodeksda mehnat majburiyatlari hamda huquqlari orasidagi muvozanat, xodim huquqlarini kafolatlash, ularning huquqiy holatini yomonlashtirilishining oldini olish kabi mustahkam prinsiplar joriy etildi. Bu o'zgarishlar yordamida yakka tartibdagi munosabatlarda ishlayotganlar ham, sobit ish joyli xodimlar kabi, mehnat huquqlari, ta'til, adolatli mehnat sharoitlari, diskriminatsiyadan himoya kabi kafolatlarga ega bo'la boshladi. Ya'ni, "tadbirkor – xodim" munosabatlarida huquqiy adolat va himoya darajasi oshdi. Bu nafaqat qonunchilikdagi o'zgarish, balki butun jamiyatda inson qadrini, uning mehnatini e'zozlashga qaratilgan yangicha yondashuvning ifodasidir.

3. Mehnat shartnomalari moslashuvchanligining oshishi

Avvallari, ayniqsa kichik biznes subyektlarida ishlar ko'pincha og'zaki kelishuv yoki rasmiyatsiz "kontrakt"lar asosida yuritilar edi. Bu esa xodimning himoyasizligiga sabab bo'lishni boshladi. Endilikda, yakka tartibdagi munosabatlar ham qonun doirasida rasmiylashtirilishi shart. Ya'ni, yakka tartibdagi tadbirkorlar va mikrofirmalar kabi ish beruvchilar bilan yollanma xodim o'rtasida tuziladigan mehnat shartnomasi yozma shaklda tuzilishi shart. Shartnoma kamida 2 nusxada tuziladi va yana bir nusxa davlat soliq organida saqlanishi talab qilinadi. Yozma shartnomaning 3-nusxasi soliq organida saqlanishi endi nafaqat ish beruvchini qonuniylikka majburlaydi, balki xodimning haqiqiy ishchi ekanligini rasman tasdiqlab, uning ijtimoiy himoyasini (pensiya, sug'urta) mustahkamlaydi. Mehnat qonunchiligining eng muhim yondashuvlaridan biri shundaki, yakka tartibdagi munosabatlar fuqarolik-huquqiy shartnomalar (masalan, pudrat shartnomasi) orqali emas, balki haqiqiy mehnat shartnomasi orqali rasmiylashtirishga qaratilgan kuchdir. Endi xodimlarning huquqlari qonun doirasida himoyalanaadi va norasmiy, shunchaki "kontrakt" asosidagi ish holatlari kamayib mehnat munosabatlarida shaffoflik ta'minlanadi.

Olib borilayotgan islohotlarga qaramay, mehnat bozorining bazi jabhalarida huquqiy va ijtimoiy nuqsonlar mamlakat iqtisodiyotiga ta'sir ko'rsatishda davom etmoqda. Bu kamchiliklarni bartaraf qilish ulkan resurslarni talab qilsada, amaliy takliflarni ishlab chiqiqsh foydadan yiroq bo'lmagan bo'lardi.



1-taklif. “Mikrobandlik markazlari”ni joriy etish

Bugungi kunda O‘zbekistonda frilanserlar, o‘zini o‘zi band qiluvchilar, gig-platformalar orqali ishlovchilar sonining keskin oshishi kuzatilmoqda. UNDP va mahalliy statistika ma’lumotlariga ko‘ra, norasmiy bandlik darajasi hali ham yuqori bo‘lib, frilanserlar va vaqtinchalik ishlovchilarning katta qismi rasmiy mehnat shartnomasiga ega emas. Buning asosiy sababi — rasmiylashtirish jarayoni murakkabligi, ma’lumotlarning turli platformalarda tarqoq holda saqlanishi va ish beruvchi uchun qo‘shimcha byurokratik yuklamadir. Shu bois “Mikrobandlik markazlari” ni tashkil etish O‘zbekiston uchun eng maqbul yechimlardan biridir. Ushbu markazlar yollanma xodimni vaqtincha band etuvchi mikrofirmalar va yakka tartibdagi tadbirkorlar uchun shartnoma tayyorlash, soliq hisobini yuritish va ijtimoiy sug‘urta bo‘yicha yagona xizmat oynasini yaratish, qisqa muddatli mehnat shartnomalarini avtomatik yaratish funksiyalarini bajaradi. Estoniya, Finlyandiya va Janubiy Koreya amaliyotida aynan shunday “yagona raqamli bandlik markazlari” qisqa muddatli mehnatni rasmiylashtirish jarayonini yengillashtirib, norasmiy iqtisodiyot ulushini 15–20 foizga qisqartirishga yordam bergan. O‘zbekiston uchun bu tizimni mahallalardagi “Ijtimoiy xizmat markazlari” negizida bosqichma-bosqich joriy etish mumkin.

2-taklif. Masofaviy mehnat va gig-ishlovchilar uchun maxsus qonun yaratish yoki Mehnat kodeksiga qo‘shimcha va o‘zgartirishlar kiritish.

Mehnat kodeksi umumiy mehnat tartibini belgilab beradi, biroq raqamli platformalar, masofaviy frilanserlik va gig-ishchilar uchun maxsus tartiblar yetarlicha batafsil ishlab chiqilmagan. Natijada, ushbu toifa xodimlar ko‘pincha mehnat nizolarini hal qilishda himoyasiz qolmoqda, masofadan ishlashda mehnat va dam olish vaqtining chegaralanishi, haq to‘lash standartlari yoki digital nazorat qoidalari bo‘yicha bo‘shliqlar mavjud. Agar yangi qonun qabul qilinsa, bu sohadagi huquqiy muammolarning barchasi tartibga solinib, jamiyat uchun mehnat huquqiga oid zamonaviy tushunchalarni o‘rganishga makon yaratgan bo‘ladi. Bu hujjat Yevropa Ittifoqining gig-ishchilarni himoya qiluvchi yangi direktivalari, Kanada va Avstraliya tajribalari bilan uyg‘un bo‘lib, O‘zbekiston uchun moslashgan, milliy mehnat mentalitetiga moslashtirilgan yondashuv hisoblanadi. Amalda bu hujjat xodimning ham, ish beruvchining ham manfaatlarini himoya qiladi: bir tomondan mehnat



xavfsizligi va kafolatlari oshadi, ikkinchi tomondan, platformalar va tadbirkorlar uchun aniq qoidalar yaratiladi, iqtisodiy barqarorlikni ta'minlaydi.

Yuqoridagi tahlillar shuni ko'rsatadiki, O'zbekistonda yakka tartibdagi mehnat munosabatlari so'nggi yillarda tubdan yangilanib, mehnat bozorining real ehtiyojlariga moslashmoqda. Raqamlashtirilgan shartnomalar, kengaytirilgan kafolatlar, mas'uliyatning aniq belgilanishi va moslashuvchan mehnat shakllarining qonuniy asosda tartibga solinishi – bularning barchasi xodim manfaatlarini himoya qilish bilan birga ish beruvchilar uchun ham barqaror va oldindan bashorat qilinadigan me'yoriy muhit yaratmoqda. Shu bilan birga, frilanserlar, gig-ishchilar va masofaviy bandlikning oshib borishi mehnat huquqida yangi yondashuvlarni talab qilayotgani yaqqol sezilmoqda. Xulosa qilib aytganda, ilgari surilgan takliflar — “Mikrobandlik markazlari”ni yo'lga qo'yish hamda masofaviy va platformaviy mehnatni alohida tartibda huquqiylashtirish — mehnat tizimidagi mavjud bo'shliqlarni to'ldirib, norasmiy bandlikni qisqartirish, xodim xavfsizligi va huquqiy barqarorlikni ta'minlashga xizmat qiladi. Umuman olganda, olib borilayotgan islohotlar yakka tartibdagi mehnat munosabatlarini zamonaviy mehnat standartlariga moslashtirib, mamlakat mehnat bozorining ochiqligi, adolatligi va raqobatbardoshligini oshirishga muhim zamin yaratmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO)ning O'zbekiston mehnat bozori bo'yicha sharhi. <https://www.ilo.org/>
2. Kambag'allikni qisqartirish va bandlik sohasida davlat siyosatini takomillashtirish va samaradorlikni oshirish chora-tadbirlari to'g'risidagi qaror. <https://lex.uz/ru/docs/-7131782>
3. <https://new.hudud24.uz/news/iakka-tartibdagi-mekhnatga-oid-munosabatlar-kandai-asoslarga-kura-iuzaga-keladi>
4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
5. <https://toshkent-vil.adliya.uz/uz/news/detail.php?ID=72644>



6. UNDP hisobotlari — O'zbekistonda norasmiy iqtisod va o'zini-o'zi band qilish tahlillari (2025).

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2025-10/report_informal_economy_uzb.pdf?utm

7. The Guardian — UK va AQShda gig-iqtisodiyotni tartibga solish yangiliklari.

https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILO%20-%20Mini%20Guide_%28Digital%29_13jun.pdf

8. Mehnat Huquqi. Darslik. B.T. Musayev, K.R. Aliyeva, B.A.Narimanov.

<https://srsl.uz/adminpanel/files/global/kitoblar/%E2%84%9610.%20Mehnat%20huquqi.pdf?utm>

9. O'zbekiston Respublikasida Mehnat kodeksining o'ziga xos xususiyatlari.

J.O'.Xolbayev. <https://www.researchgate.net/publication/372288345>