

**NOTIPIK MEHNAT MUNOSABATLARINI HUQUQIY TARTIBGA
SOLISH MUAMMOLARI**

Ismoilov Shuhrat Abdusaminovich

Toshkent davlat yuridik universiteti

Mehnat huquqi shoʻbasi mudiri

yuridik fanlar doktori

Javliyeva Gullola Abdurahim qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti

Tayanch doktoranti

Annotatsiya: mazkur maqolada notipik mehnat munosabatlarining zamonaviy mehnat bozorida oʻrni va ularni huquqiy tartibga solish bilan bogʻliq dolzarb muammolar tahlil etiladi. Tadqiqot doirasida anʼanaviy doimiy va toʻliq ish vaqti asosidagi mehnat shartnomalaridan farq qiluvchi vaqtinchalik mehnat, qisqa muddatli shartnomalar, masofaviy mehnat, autstaffing, secondment, raqamli platformalar orqali amalga oshiriladigan bandlik shakllarining huquqiy tabiati oʻrganilgan. Maqolada uch tomonlama mehnat munosabatlarida javobgarlik chegaralarining noaniqligi, ijtimoiy himoya mexanizmlarining yetarli darajada qamrab olinmaganligi bilan bogʻliq masalalar yoritilgan. Xalqaro tajriba va milliy qonunchilik tahlili asosida Oʻzbekiston sharoitida notipik mehnat munosabatlarini tartibga solishni takomillashtirish zarurati asoslab beriladi. Tadqiqot natijalari mehnat huquqining ijtimoiy-himoya funksiyasini saqlagan holda mehnat bozorining moslashuvchanligini taʼminlash konsepsiyasini ishlab chiqish muhimligini koʻrsatadi.

Kalit soʻzlar: Notipik mehnat munosabatlari, vaqtinchalik mehnat, masofaviy mehnat, autstaffing, secondment, platforma bandligi, uch tomonlama mehnat munosabatlari, ijtimoiy himoya, soxta mustaqil bandlik.

XXI asr mehnat bozorining dinamikasi tubdan oʻzgarib, anʼanaviy (toʻliq vaqtli, doimiy) mehnat munosabatlaridan farq qiluvchi **notipik mehnat**

munosabatlari jadal sur'atlarda ommalashmoqda. Huquqiy adabiyotlarda keltirilgan fikr va mulohazalardan kelib chiqib shuni xulosa qilish mumkinki, notipik mehnat munosabatlari an'anaviy mehnat munosabatlarining muhim belgilaridan bo'lgan shaxsiy, tashkiliy va mulkiy xususiyatlardan birortasi mavjud bo'lmagan yoki o'zgartirilgan xodimlarning mehnat munosabatlariga asoslangan faoliyati hisoblanadi. **Notipik mehnat munosabatlari** – bu vaqtinchalik, qisqa muddatli, masofaviy mehnat, autstaffing, platforma (gig-iqtisodiyot) asosida ishlash va boshqa bir qator an'anaviy mehnat munosabatlaridan farq qiluvchi mehnat shakllarini o'z ichiga oladi. Bu munosabatlar mehnat bozorida moslashuvchanlikni oshirish bilan birga, ishchilarning huquqiy himoyasi, ijtimoiy kafolatlar va mehnat sharoitlarini nazorat qilish bo'yicha muhim tavakkalchiliklar tug'dirmoqda.

2016-yil Jenevada Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan bandlikning nostandart shakllari bo'yicha ekspertlar yig'ilishi natijalariga ko'ra hisobot tuzildi¹, unda notipik mehnat munosabatlari quyidagi to'rtta guruhga tasniflandi hamda shu tasnifga binoan notipik mehnat shakllarini o'z ichiga qamrab oldi:

a) vaqtinchalik ish bilan ta'minlash. Bu sinfga nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomalaridan farq qiluvchi, notipik deya topilgan notipik shakllari kiritilgan. Xususan: muddatli mehnat shartnomalari, shu jumladan ma'lum bir proyektni tugatish, yakunlash bo'yicha tuzilgan shartnomalar asosida ishlash, mavsumiy ish, tasodifiy ish, jumladan kunlik ishlar (tasodifiy ish O'zbekiston qonunchiligida bir martalik ish sifatida o'rin olgan);

¹ 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. (accessed 22.12.2023).
SJIF: 5.051

b) to'liqsiz ish vaqtida ishlash va chaqiriq bo'yicha ishlash. To'liq ish vaqtida ishlashdan farqli o'laroq bu guruhga ish vaqti to'liq vaqtli ishchilarga qaraganda kamroq bo'lgan xodimlar mehnati; marginal(o'ta kam, odatda haftasiga 20soatdan kam bo'lgan) to'liqsiz ish vaqti, chaqiruv bo'yicha ishlar(on-call working), shu jumladan nol soatlik shartnomalar (zero-hours contracts) kiradi. Chaqiruv bo'yicha ishda ish beruvchi xodim o'rtasida tuzilgan shartnomada ish vaqti yozilmaydi, xodim ish beruvchi qachon chaqirsa o'sha vaqtda borish va mehnat vazifasini amalga oshirishi tushuniladi.

c) Ko'p tarafli mehnat munosabatlari. Bu toifaga yagona ish beruvchiga to'g'ri-dan to'g'ri bo'ysunuvga asoslangan mehnat munosabatlaridan farq qiluvchi ish beruvchilar o'rtasida xodimni taqsimlash(employee sharing), xodimlar lizingi va ko'p tomonlama agentlik mehnati (agency work, заемный труд), secondment va boshqalar notipik mehnat munosabatlar sifatida kiritilgan.

d) yashirin bandlik, o'z-o'zini ish bilan ta'minlash. Ushbu guruhga mehnat shartnomalarining o'rniga fuqaroviy-huquqiy shartnomalar tuzish orqali ishlash, frilanserlik kiritilgan.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT / ILO) tomonidan e'lon qilingan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, notipik mehnat shakllari bugungi dunyo bozorida an'anaviy ish joylaridan ko'ra keng tarqalgan xususiyatga aylangan va mehnat munosabatlarining zamonaviy jihatlarini aks ettiradi. Bu jarayonga global iqtisodiy o'zgarishlar, texnologik taraqqiyot, platforma ishlarining kengayishi hamda korxonalar raqobatbardoshligini saqlash intilishi sabab bo'lmoqda. Jahon bo'yicha statistik tendensiyalar shuni ochib beradi:

Yevropa Ittifoqi bo'yicha 2024 yilda xodimlarning taxminan 17,1 foizi qisman bandlik (part-time) asosida ishlagan, ya'ni to'liq vaqtli ishchi bo'lmagan².

Bir necha manbalarga ko'ra AQShda taxminan 10 % ishchi kuchi "nomutanosib" yoki faqat chaqirilganda ishlaydigan jadvallar bo'yicha band³.

Onlayn platformalarda ishlovchilar ham yirik qatlamga aylandi — taxminan 163 milliondan ortiq onlayn ishchi profillari ro'yxatga olingan (ularning bir qismi real daromad oladi), bu gig-iqtisodiyotning mehnat bozoridagi salohiyatini ko'rsatadi⁴.

Ushbu o'zgarishlar notipik bandlikni global darajada kengaytirib, mehnat qonunchiligini yangi shakllarga moslashtirishni talab qilmoqda. Shu sababli notipik mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish masalalari bugungi tez o'zgaruvchi mehnat bozorida eng dolzarb muammolardan biriga aylanmoqda. Huquqiy bo'shliqlar, mas'uliyat va ijtimoiy kafolatlarning aniq belgilanishi mehnat huquqi Birinchidan, notipik mehnat munosabatlarining huquqiy tabiatini aniqlash masalasi murakkabligicha qolmoqda. Xalqaro Mehnat Tashkiloti – Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) o'z tadqiqotlarida notipik bandlikni mehnat munosabatlarining an'anaviy modelidan chetga chiqadigan shakllar sifatida tavsiflaydi va bunday ishchilarning huquqiy himoyasi ko'pincha to'liq ta'minlanmasligini qayd etadi. Muammo shundaki, ko'plab mamlakatlarda mehnat qonunchiligi "xodim" tushunchasini klassik subordinatsiya (bo'ysunish) mezonlari asosida belgilaydi. Platforma ishchilari yoki fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida ishlayotgan shaxslar esa ko'pincha ushbu mezonlarga formal jihatdan mos kelmaydi. Natijada ular mehnat huquqi doirasidan tashqarida qolishi mumkin.

² <https://ru.euronews.com/business/2025/12/06/part-time-employment-which-countries-have-the-highest-rates-and-why?>

³ <https://pinguet.free.fr/wcms534326-.pdf>.

⁴ <https://arxiv.org/abs/2103.12648>.

Ikkinchidan, “soxta mustaqil bandlik” (false self-employment) hodisasi notipik mehnatning eng dolzarb muammolaridan biridir. Amaliyotda ayrim ish beruvchilar xodimlarni yakka tartibdagi tadbirkor yoki mustaqil ijrochi sifatida rasmiylashtirib, mehnat shartnomasi tuzishdan qochadi. Bu esa ish beruvchining ijtimoiy badallar, mehnatni muhofaza qilish talablari va boshqa majburiyatlardan chetlashishiga olib keladi. Natijada xodim real iqtisodiy jihatdan qaram bo‘lsa-da, huquqiy jihatdan mustaqil sub’ekt sifatida ko‘riladi va mehnat huquqining kafolatlaridan mahrum bo‘ladi. Bu esa mehnat huquqining ijtimoiy-himoya funksiyasiga zid keladi.

Uchinchidan, notipik bandlik sharoitida ijtimoiy himoya mexanizmlarining yetarli darajada ishlamasligi kuzatiladi. Iqtisodiy Hamkorlik va Taraqqiyot Tashkiloti – Iqtisodiy Hamkorlik va Taraqqiyot Tashkiloti (OECD) tahlillarida qayd etilishicha, noan’anaviy ish shakllarida band bo‘lgan shaxslar ko‘pincha ishsizlik nafaqasi, mehnatga layoqatsizlik davridagi nafaqalar va boshqa bir qator kafolatli to‘lovlardan to‘liq foydalanish imkoniga ega emas. Chunki mavjud ijtimoiy himoya tizimlari asosan an’anaviy mehnat modeliga moslashtirilgan. Bu esa mehnat bozorida tengsizlikni kuchaytiradi va ijtimoiy xavfsizlik tizimining inklyuzivligini pasaytiradi.

Xalqaro tajriba notipik mehnatni tartibga solishda turlicha yondashuvlar mavjudligini ko‘rsatadi. Masalan, Germaniyada uch tomonlama mehnat munosabatlari agentlik orqali yollash (temporary agency work) maxsus qonunchilik asosida tartibga solinadi va vaqtinchalik xodimlarga asosiy ishchilar bilan teng sharoitlarni ta’minlash prinsipi qo‘llaniladi⁵. Shvetsiya va Finlandiya kabi Skandinaviya davlatlarida qisqa muddatli va qisman bandlik shartnomalari

⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Agency_worker_law.

bo'yicha aniq ijtimoiy kafolatlar tizimi ishlab chiqilgan bo'lib, kollektiv shartnomalar instituti muhim rol o'ynaydi⁶. Biroq hatto ushbu davlatlarda ham platforma ishchilarning huquqiy maqomi yuzasidan bahslar davom etmoqda. Janubiy Koreya tajribasi esa moslashuvchanlikni saqlagan holda ayrim toifadagi mustaqil ishchilarni ijtimoiy sug'urta tizimiga bosqichma-bosqich integratsiya qilish modelini namoyish etadi⁷.

O'zbekiston kontekstida notipik mehnat munosabatlari masalasi ayniqsa dolzarbdir. Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi an'anaviy mehnat shartnomalarini batafsil tartibga solgan bo'lsa-da, platforma bandligi yoki raqamli iqtisodiyot doirasidagi yangi ish shakllari yuzasidan maxsus normalar yetarli darajada rivojlanmagan. Amaliyotda autstaffing, vaqtinchalik xizmat safariga yuborish (secondment) yoki platforma bandligi keng qo'llanilayotgan bo'lsa-da, bu munosabatlarning huquqiy tartibga solinishi to'liq belgilanmagan. Xususan, Autstaffing xizmati Vazirlar Mahkamasining 706-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Autstaffing xizmatlarini ko'rsatish tartibi to'g'risida"gi nizom bilan tartibga solinsada, ushbu tartib to'liq va mukammal deb baholab bo'lmaydi. Amaldagi tartibda qabul qiluvchi tashkilotning subsidiar yoki solidar javobgarligi yetarli darajada aniqlashtirilmaganligi, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha majburiyatlarning aniq taqsimlanmaganligi, autstaffingdan foydalanish chegaralarining belgilanmaganligi hamda jismoniy shaxslar foydasiga ijara mehnatini huquqiy tartibga solishda bo'shliqlar mavjudligi aniqlangan⁸.

⁶ https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/03/policy-responses-to-new-forms-of-work_f24e7f9f/0763f1b7-en.pdf?utm_source=chatgpt.com.

⁷ <https://bullaw.enu.kz/index.php/main/article/view/503>.

⁸ Javliyeva G.A. Ijara mehnati — notipik mehnat munosabatlarining shakli sifatida // ScienceProblems.uz. Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari = Actual problems of humanities and social sciences. — Tashkent, 2025. — № S/11(5). — P. 419–425. — ISSN 2181-1342 (Online). — DOI: 10.47390/SPR1342V5SI11Y2025.

SJIF: 5.051

Shuningdek, onlayn platformalar orqali xizmat ko'rsatuvchi shaxslarning huquqiy maqomi noaniq bo'lib qolmoqda: ular o'zini-o'zi band qilgan shaxs sifatida ro'yxatdan o'tishi mumkin, biroq real mehnat jarayonida platformaning algoritmik nazorati va reyting tizimiga bo'ysunadi. Bu esa klassik mehnat huquqidagi subordinatsiya mezonlarini qayta ko'rib chiqish zaruratini keltirib chiqaradi. Shu ma'noda, notipik mehnat munosabatlari nafaqat normativ-huquqiy bo'shliqlarni, balki mehnat huquqi nazariyasining asosiy kategoriyalarini ham transformatsiya qilish ehtiyojini yuzaga chiqarmoqda.

Umuman olganda, notipik mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish muammosi global xarakterga ega bo'lib, uning yechimi mehnat huquqining ijtimoiy himoya funksiyasini saqlagan holda iqtisodiy moslashuvchanlikni ta'minlashdan iborat. O'zbekiston sharoitida esa xalqaro standartlar, xususan ILO tavsiyalari va ilg'or xorijiy tajribani hisobga olgan holda, notipik bandlik subyektlarining huquqiy maqomini aniqlashtirish, ijtimoiy himoya tizimiga integratsiya mexanizmlarini ishlab chiqishga qaratilgan aniq normativ mexanizmlarni joriy etish ilmiy va amaliy jihatdanning adolatli va samarali tartibga solinishini ta'minlash uchun zarurdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 706-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Autstaffing xizmatlarini ko'rsatish tartibi to'g'risida"gi Nizom.
2. 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.
(accessed 22.12.2023).

3. Javliyeva G.A. Ijara mehnati — notipik mehnat munosabatlarning shakli sifatida // ScienceProblems.uz. Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari = Actual problems of humanities and social sciences. – Tashkent, 2025. – № S/11(5). – P. 419–425. – ISSN 2181-1342 (Online). – DOI: 10.47390/SPR1342V5SI11Y2025.

4. Неполная занятость: в каких странах самые высокие уровни и почему? <https://ru.euronews.com/business/2025/12/06/part-time-employment-which-countries-have-the-highest-rates-and-why?>

5. <https://pinguet.free.fr/wcms534326-.pdf>.

6. How Many Online Workers are there in the World? A Data-Driven Assessment <https://arxiv.org/abs/2103.12648>.

7. Agency worker law https://en.wikipedia.org/wiki/Agency_worker_law.

8. Policy Responses to New Forms of Work https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/03/policy-responses-to-new-forms-of-work_f24e7f9f/0763f1b7-en.pdf.

9. On some issues of regulation of atypical labour relations in individual OECD member countries <https://bullaw.enu.kz/index.php/main/article/view/503>.