

MASOFAVIY MEHNAT VA MEHNAT HUQUQI: “FREELANCE” VA MASOFAVIY ISHCHILARNING HUQUQLARINI HIMOYA QILISHDAGI BO‘SHLIQLAR

Xushboqov Umidbek

TerDU, Yurisprudensiya ta’lim yo’nalishi 2-bosqich talabasi

Annotatsiya: *Raqamli texnologiyalar rivoji bilan masofaviy mehnat va freelance ish turi keng tarqalmoqda. Bu yangi mehnat shakli ish beruvchi va ishchi o’rtasidagi munosabatlarni o’zgartirib, mehnat huquqining an’anaviy institutlariga jiddiy chaqiriqlar yaratmoqda. Ushbu maqolada O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi doirasida masofaviy mehnat va freelance ishchilarning huquqiy holati tahlil qilinadi. Xalqaro tajriba, xususan Yevropa Ittifoqi va Rossiya Federatsiyasi qonunchiligi bilan solishtiriladi. Tadqiqot natijasida masofaviy ishchilar va freelancerlarning huquqlarini himoya qilishdagi mavjud bo’shliqlar aniqlanadi hamda ularni bartaraf etish bo’yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi.*

Kalit so’zlar: *masofaviy mehnat, freelance, gig-ekonomika, mehnat huquqi, Mehnat kodeksi, ish vaqtini tartibga solish, ijtimoiy himoya, platforma ishchilari, O’zbekiston qonunchiligi.*

Raqamli texnologiyalar rivoji mehnat munosabatlarini tubdan o’zgartirdi. An’anaviy ofis ishidan farqli o’laroq, masofaviy mehnat va “freelance” ish turi ishchilarga vaqt va joydan mustaqil ravishda ishlash imkonini bermoqda. Biroq bu yangi mehnat shakli bir qator huquqiy muammolarni ham keltirib chiqarmoqda. Ko’pchilik freelancerlar va masofaviy ishchilar mehnat shartnomasi o’rniga fuqarolik-huquqiy shartnomalar (xizmat ko’rsatish shartnomasi) asosida ishlaydi. Natijada ular mehnat huquqining ko’plab kafolatlaridan (ish vaqtini cheklash, ta’til, kasallik varaqasi, pensiya ta’minoti) mahrum bo’lmoqda.

O’zbekiston Respublikasida “Raqamli O’zbekiston – 2030” strategiyasi doirasida masofaviy mehnatni rivojlantirishga alohida e’tibor qaratilmoqda. Shu bilan birga, masofaviy ishchilar va freelancerlarning huquqlarini ishonchli himoya qilish masalasi hali to’liq hal etilmagan. Ushbu maqolaning asosiy maqsadi masofaviy mehnat va freelance ishchilarning huquqiy holatini tahlil qilish, mehnat huquqini himoya qilishdagi mavjud bo’shliqlarni aniqlash va xalqaro tajribani hisobga olgan holda takomillashtirish yo’llarini taklif etishdir. Tadqiqot qiyosiy-huquqiy va tizimli tahlil usullariga asoslanadi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 2021-yilda qabul qilingan yangi tahririda masofaviy mehnat birinchi marta alohida tartibga solindi. Mehnat kodeksining 280–286-moddalarida masofaviy ishning tushunchasi, shartnoma tuzish tartibi va ish beruvchining majburiyatlari belgilangan²¹. Biroq bu normalar asosan doimiy mehnat shartnomasi asosida ishlaydigan masofaviy ishchilarga taalluqli bo’lib, platforma orqali ishlaydigan freelancerlar (Upwork, Fiverr, FL.ru va h.k.) uchun yetarli huquqiy himoya yaratmaydi.

²¹ <https://lex.uz/docs/6257288>

Freelancerlar ko'pincha fuqarolik kodeksiga asoslangan xizmat ko'rsatish shartnomasi bo'yicha ishlaydi. Bunday holatda ular mehnat huquqining asosiy kafolatlaridan mehnat shartnomasida nazarda tutilgan ta'til, kasallik varaqasi bo'yicha to'lov, ishsizlik nafaqasi va pensiya hisobiga mablag' ajratishdan mahrum bo'ladi. Shu bilan birga, ish vaqtini hisobga olish, mehnat xavfsizligi va psixologik bosim masalalari ham ochiq qolmoqda.

Xalqaro huquqiy tajribada bu masalaga katta e'tibor qaratilmoqda. Yevropa Ittifoqida 2024-yil 23-oktyabrda qabul qilingan va 2024-yil 1-dekabrda kuchga kirgan Platform Work Directive (Directive (EU) 2024/2831) platforma orqali ishlaydigan shaxslarni "rebuttable presumption of employment" (ish munosabatlari prezumpsiyasi) tamoyili asosida mehnat munosabatlari doirasiga kiritishni nazarda tutadi²².

Ushbu Direktiva platforma ish beruvchisi va ishchi o'rtasidagi munosabatlarda nazorat va boshqaruv belgilari mavjud bo'lganda, huquqiy munosabatni avtomatik ravishda mehnat shartnomasi (employment relationship) deb faraz qilishni talab qiladi. Agar platforma buni rad etmoqchi bo'lsa, isbotlash yuki platformaning o'z zimmasiga tushadi. A'zo davlatlar ushbu Direktivani 2026-yil 2-dekabrga qadar milliy qonunchiligiga tatbiq etishlari shart.

Rossiya Federatsiyasida 2019-yildan boshlab "samozanyatoy" (o'z-o'zini band qilgan shaxslar) uchun maxsus soliq rejimi joriy etilgan bo'lib, 2021-yildan esa bu rejim butun mamlakat bo'ylab kengaytirildi. Ushbu rejim freelancerlar va platforma orqali ishlaydigan shaxslarga soddalashtirilgan soliq to'lash (4–6 foiz) imkonini beradi. Biroq "samozanyatoy" maqomidagi shaxslar mehnat shartnomasi bo'yicha ishchilarning ko'plab ijtimoiy kafolatlaridan mahrum bo'ladi. Ular uchun majburiy tibbiy sug'urta mavjud bo'lsa-da, ishsizlikdan sug'urta, kasallik varaqasi bo'yicha to'liq to'lov va mehnatda jarohatlanishdan sug'urta kabi muhim ijtimoiy himoya mexanizmlari hali ham yetarli emas va dolzarb muammo bo'lib qolmoqda²³.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) gig-ekonomika va platforma orqali ishlaydigan ishchilarning huquqlarini himoya qilish masalasiga katta e'tibor qaratmoqda. 2021-yilda Xalqaro Mehnat Konferensiyasida qabul qilingan rezolyutsiyalarda va "World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work" hisobotida gig-ekonomika ishchilarining huquqiy holati, munosib mehnat sharoitlari va ijtimoiy himoyasi masalalari chuqur tahlil qilingan²⁴. Ushbu hujjatlarda platforma ishchilarining to'g'ri huquqiy tasnifi, mehnat kafolatlari va ijtimoiy himoyaga ega bo'lishi zarurligi alohida ta'kidlangan.

²² <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>

²³ Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»».

²⁴

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

Hozirgi vaqtda esa ILO platforma iqtisodiyotidagi munosib mehnatni ta'minlash bo'yicha xalqaro standart (Konventsiya va Tavsiya) ishlab chiqish jarayonini faol olib bormoqda.

Tadqiqotda qiyosiy-huquqiy usul, normativ talqin va tizimli tahlil qo'llanildi. Lex.uz bazasi, O'zbekiston Mehnat kodeksi, Fuqarolik kodeksi, ILO hujjatlari va xorijiy mamlakatlar qonunchiligi chuqur o'rganildi.

O'zbekiston qonunchiligi masofaviy mehnatni tartibga solishga nisbatan ijobiy qadam tashlagan. Mehnat kodeksida masofaviy ish shartnomasi tushunchasi va ish beruvchining ba'zi majburiyatlari belgilangan. Biroq freelance va platforma ishchilarining huquqiy holati noaniq qolmoqda. Ular mehnat shartnomasi emas, fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida ishlaganligi sababli ko'plab mehnat huquqlari kafolatlaridan foydalana olmaydi. Natijada ijtimoiy himoya, pensiya ta'minoti va mehnat xavfsizligi masalalari jiddiy muammo bo'lib qolmoqda.

Xalqaro tajribada Yevropa Ittifoqi platforma ishchilarini mehnat munosabatlari doirasiga kiritishga harakat qilmoqda. O'zbekistonda esa bunday mexanizmlar hali rivojlanmagan. Bu holat freelancerlarning huquqiy himoyasizligiga olib kelmoqda.

Masofaviy mehnat va freelance ishchilarning huquqlarini himoya qilishdagi asosiy bo'shliqlar quyidagilardan iborat: ish vaqtini cheklash mexanizmining yo'qligi, mehnat shartnomasi va fuqarolik shartnomasi o'rtasidagi noaniqlik, ijtimoiy sug'urta va pensiya hisobiga majburiy badallar to'lash mexanizmining zaifligi, mehnat nizolarini hal qilish tartibining murakkabligi.

Bu kamchiliklarni bartaraf etish uchun Mehnat kodeksiga "platforma mehnati" va "freelance ishchilar" toifasini kiritish, ular uchun maxsus ijtimoiy himoya mexanizmlarini yaratish, ish vaqtini hisobga olishning raqamli tizimini joriy etish va fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida ishlaydigan shaxslarga ham mehnat huquqining ayrim kafolatlarini (kasallik varaqasi, ta'til) qisman tatbiq etish zarur.

Xulosa o'rnida, masofaviy mehnat va freelance ish turi zamonaviy iqtisodiyotning muhim qismiga aylangan. Biroq O'zbekiston mehnat huquqida bu yangi mehnat shakllari yetarli darajada tartibga solinmagan. Mavjud bo'shliqlarni bartaraf etish va xalqaro tajribani (ILO standartlari va Yevropa Ittifoqi tajribasi) hisobga olgan holda qonunchilikni takomillashtirish orqali masofaviy ishchilar va freelancerlarning huquqlarini ishonchli himoya qilish mumkin. Bu nafaqat ishchilar huquqlarini ta'minlaydi, balki raqamli iqtisodiyotning barqaror rivojlanishiga ham xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (2021-yilgi yangi tahrir).
2. O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi.
3. International Labour Organization. Resolution concerning decent work in the platform economy (2021).
4. Directive of the European Parliament on improving working conditions in platform work (2023 proposal).
5. Lex.uz rasmiy ma'lumotlar bazasi.