



Masofaviy mehnatni bandlikning maxsus shakli sifatida tashkil etish

Javliyeva Gullola Abdurahim qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6625741>

ARTICLE INFO

Received: 28th May 2022

Accepted: 02nd June 2022

Online: 08th June 2022

KEY WORDS

Bandlikning nostandart shakllari, masofaviy mehnat, masofaviy xodim, kasanachilik, frilanserlik.

ABSTRACT

Ushbu maqolada bandlikning nostandart shakllari va ularga talabning oshib borishi sabablari, nostandart mehnat shaklining an'anaviy mehnat munosabatlaridan farqi hamda ijobiy va salbiy jihatlari tahlil qilingan. Shuningdek, masofaviy mehnat, kasanachilik va frilanserlik tushunchalari, bu bandlik shakllarini tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari, va uch turdagi mehnat shaklining o'zaro bir-biriga o'xshash va farqli jihatlari ochib berilgan.

Bugungi kunda ijtimoiy munosabatlarning murakkablashishi, ishlab chiqarishni tashkil etishning o'zgarishi, globalashuv jarayoni, ishlab chiqarish qobiliyatining oshishi, jamiyatning liberallashuvi bilan birga, kompaniya ham, xodimlar ham mehnat shakllarini o'zgartirishga ehtiyoj sezmoqda. Bunday ijtimoiy o'zgarishlardan keyin qonunchilik ham ma'lum bir o'zgartirishlarga uchrashiga, yangi munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solinishiga ehtiyoj tug'ildi. Qonun chiqaruvchi organlar ham jamiyatning talab va ehtiyojlaridan kelib chiqib mehnat munosabatlarini tashkil etishning zamonaviy yo'llarini izlay boshladi.

Bandlikning yangi shakllari mehnat yoki boshqa mehnat munosabatlarining har ikki tomoniga moslashuvchanligi tufayli o'z ehtiyojlarini to'liqroq qondirish, xarajatlarni kamaytirish, o'zgaruvchan dunyo sharoitlariga moslashish imkonini beradi[1]. Biroq, bandlikning yangi shakllarining paydo bo'lishining sababi

nafaqat fan va texnika yutuqlari bilan bog'liq, balki fuqarolarning ayrim toifalari uchun, kafolatlar darajasi past bo'lishiga qaramay, bunday shakllar bandlik uchun yagona imkoniyatdir. Bunday ishchilarga ijtimoiy himoyaga muhtoj fuqarolar, shu jumladan qariyalar, ozodlikdan mahrum qilish joylaridan ozod qilingan shaxslar kiradi[2]. Shuningdek, bandlikning nostandart shakllarida qatnashishda aksariyat hollarda yoshlar, chet el fuqarolari, uzoq vaqtdan beri ish qidirayotgan ishsizlar ishtirok etadi[3]. Mehnatning bunday shakllarini baholash masalasi nazariy jihatdan keng ko'rib chiqiladi, tanqid ham, ularni tasdiqlash ham adabiyotlarda uchraydi. Biroq, tadqiqotchilar ushbu sohadagi tadqiqotlarning murakkabligini ta'kidlamodalar va bu nostandart bandlikning ba'zi shakllari hech qanday joyda rasmiy ravishda belgilanmaganligi, munosabatlarning mavjudligi yoki bunday



bandlik holatini tasdiqlovchi hujjatlar yo'qligi bilan bog'liq[4].

Adabiyotlarda nostandart bandlik odatda an'anaviy mehnat munosabatlarining muhim belgilaridan birortasi mavjud bo'lmagan yoki o'zgartirilgan fuqarolarning mehnat munosabatlariga asoslangan faoliyati sifatida ta'riflanadi. A.M. Lushnikov, M.V. Lushnikov nostandart mehnat shartnomasi kontsepsiyasini yangi dizayn va mazmun bilan tavsiflangan shartnoma sifatida baholaydi. Bu shakl mehnat shartnomasining shaxsiy, tashkiliy yoki mulkiy belgilarini sezilarli darajada o'zgartirish bilan tavsiflanadi.

Yuqorida aytganimizdek, ishning nostandart shakllari "odatiy", "standart" bandlik xususiyatlarining o'zgarishi bilan tavsiflanadi. Ushbu yondashuv natijasida bandlikning noodatiy shakllariga quyidagilar kiradi:

- Moslashuvchan ish soatlari bilan bog'liq bandlik;
- Nostandart ish joyi bilan bog'liq bandlik: kasanachilik, masofaviy mehnat, vaxta usulida ishlash;
- Nostandart tashkiliy shakllardagi bandlik: vaqtinchalik ishchilar, mavsumiy ishchilar;
- Xususiy bandlik agentliklari ishtirokida tuzilgan mehnat shartnomasi asosida ishga joylashish: tarmoqli ish, autstaffing[5].

Masofaviy mehnat ham nostandart bandlik shakli hisoblanadi. Biroq bugungi kunda masofaviy mehnat, kasanachilik, va frilanserlik kabi mehnat shakllari ish beruvchining nazorati ostidagi statsionar ish joyidan turib ishlanmaganligi nuqtayi nazaridan bir-biriga o'xshash tushunchalar sifatida qaralmoqda va noto'g'ri talqin qilinmoqda. Quyida xodimlarni ish bilan ta'minlashning ofisidan tashqari

shakllarining tushunchalari va farqli jihatlarini keltirilgan.

Kasanachilik. Kasanachilar - bu ish beruvchi tomonidan taqdim etilgan yoki kasanachi tomonidan o'z mablag'lari hisobidan sotib olingan materiallar va asboblardan foydalangan holda uyda ishlarni bajarish uchun mehnat shartnomasini tuzgan shaxslar hisoblanadi[6]. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi loyihasiga ko'ra, kasanachilik tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq jismoniy shaxs (kasanachining) yashash joyi bo'yicha yoki unga va yoxud uning oila a'zolariga tegishli bo'lgan boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo'yicha tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatish bo'yicha kasanachi tomonidan amalga oshirilayotgan ishni anglatadi.

Boshqacha qilib aytganda, uy ishchilari qo'l mehnati bilan shug'ullanadilar, uyda materiallardan biror bir mahsulot turini tayorlaydilar. Bu tushuncha Xalqaro mehnat tashkilotining 177-sonli "Kasanachilik to'g'risida"gi Konventsiyasi (Jeneva, 20/06/1996) bilan ham mustahkamlangan.

Demak, kasanachilik haq evaziga va ish beruvchining ko'rsatmasi bo'yicha tovarlar yoki xizmatlar ishlab chiqarish maqsadida yashash joyida yoki tanlangan boshqa binolarda, lekin ish beruvchining ishlab chiqarish binolaridan tashqarida amalga oshiriladi.

E'tiborga olish kerakki, masofaviy xodim maqomiga ega bo'lgan shaxslar odatdagi ish joyida emas, balki uyda ishlashlari sababli kasanachilarga aylanmaydilar. Kasanachilik va masofaviy mehnatning quyidagi farqli jihatlarini mavjud:

Birinchi, kasanachilar faoliyatida uy bilan bog'liqlik mavjud, masofaviy ishlashda esa xodim o'z vazifalarini uyda



emas, balki o'zi uchun qulay bo'lgan har qanday joyda bajarishi mumkin[7];

Ikkinchidan, kasanachilik odatda nogironlar yoki oilaviy sharoiti og'ir bo'lgan, har kuni ishga borish qiyin bo'lgan odamlar tomonidan amalga oshiriladi. Bundan tashqari, bu kasanachilarning ishi, qoida tariqasida, texnologik jarayon bo'lib uy sharoitlarida butlovchi buyumlar, yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarning ayrim turlarini ishlab chiqarish bilan bog'liq hisoblanadi. Shu bois, kasanachilikda masofaviy mehnatning asosiy qoidasi bo'lgan Internetdan foydalanishga oid hech qanday talab bo'lmaydi;

Uchinchidan, Kasanachilikda mehnat shartnomasi faqatgina kasanachi bilan tuzilgan bo'lsada, ishni bajarishda uchinchi shaxslar ya'ni kasanachining oila a'zolari qatnashishi mumkin. Masofaviy ishda xodim o'z mehnat vazifalarini shaxsan o'zi bajarishi shart qilib belgilangan.

To'rtinchidan, kasanachilar ishiga ishbay maosh to'lanadi, masofaviy xodimning maoshi esa oddiy ofis xodimlariniki kabi vaqtbay hisoblanadi.

Boshqacha qilib aytadigan bo'lsak, kasanachilar va masofaviy xodimlar, ehtimol, faqat o'z ishlarini ish beruvchining hududidan tashqarida bajarishlari bilan o'xshashlik hosil qiladilar.

Frilanserlik. "Frilanser" so'zining etimologiyasi, so'zma-so'z tarjima qilinganda "Freelancer" - "erkin nayzachi" degan ma'noni bildiradi. Bu so'z dastlab, o'rta asrlarda nayza ko'tarib, yollanma askar sifatida xizmat qiladigan odamga nisbatan ishlatilgan. Angliyada bunday atama ma'lum bir haq evaziga turli xo'jayinlarga xizmat qilgan harbiylarga nisbatan qo'llanilgan. 19-asrda bu so'zga ijodiy ma'no berilib, individual

buyurtmalar bo'yicha ishlarni bajaruvchi mustaqil rassomlar va jurnalistlarga nisbatan qo'llanila boshlandi[8].

Zamonaviy talqinda frilanser - bu bitta mijozning subpudratchisi bo'lmasdan, mustaqil ravishda turli xil mijozlarga xizmat ko'rsatadigan biron bir sohadagi professionaldir[9].

Frilanserlik bu mehnatni tashkil etishning nostandart shakllaridan biri bo'lib, bunda frilanser biron bir kompaniyaning to'liq yoki to'liqsiz stavkasidagi xodimi emas balki mustaqil mutaxassis sifatida faoliyat yuritadi va bir vaqtning o'zida bir nechta ish beruvchiga(yoxud buyurtmalarga) ega bo'ladi.

Shuni unutmaslik kerakki, bugungi kunda tobora ko'proq kompaniyalar o'zaro munosabatlarni mehnat shartnomalari bo'yicha emas, balki fuqarolik-huquqiy shartnomalari bo'yicha rasmiylashtirmoqdalar. Frilanserlik faoliyati ham mehnat shartnomasi bilan emas balki haq evaziga xizmat ko'rsatish (fuqarolik) shartnomalari orqali amalga oshiriladi.

Kasanachilik va masofaviy mehnatdan farqli o'laroq, bandlikning bu shaklida kompaniya frilanserga shartnoma bo'yicha aniq vazifani topshiradi, muddatlarni belgilaydi va shartnomada ishning barcha shartlarini ko'rsatadi. Agar frilanser topshiriqni o'z vaqtida bajarsa, kompaniya unga shartnomada ko'rsatilgan tartibda bir martalik haq to'laydi[10]. Ushbu sxema ishning masofaviy tabiatidan kelib chiqib qulay hisoblanadi. Biroq, bu kabi shartnomalar frilanserlarni qonun bilan belgilangan xodimlarga tegishli bo'lgan quyidagi kafolatlardan mahrum qiladi: yillik asosiy va qo'shimcha ta'tillar, mehnatga layoqatsizlik ta'tillari, shtat qisqartirilganligi uchun ishdan



bo'shatilganda kompensatsiyalar va holatlarida beriladigan ijtimoiy nafaqalarni boshqalar. Shuningdek, bu tashkilotlarga tejash imkonini beradi. vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik Frilanserlikning masofaviy mehnatdan quyidagi farqli jihatlari mavjud:

Belgilar	Frilanserlik	Masofaviy mehnat
Bandlik tipi	Yakka tartibdagi tadbirkor, o'z-o'zini band qilgan shaxslar	Shtat xodimi
Shartnoma turi	Fuqarolik-huquqiy shartnomasi, shartnomasiz mehnat	Mehnat shartnomalar (Muddatli, muddatsiz)
Ish beruvchi	Yuridik va jismoniy shaxslar	Yuridik shaxslar
Ish vaqti rejimi	Buyurtmachi bilan kelishilgan deadlinegacha ishni bajarish	Qat'iy belgilangan rejim (xodim va ish beruvchining kelishuviga ko'ra)
Ish yuklamasining taqsimlanishi	Notekis(buyurtmaning soni hajmi oson-qiyinligiga bog'liq	Bir maromda (odatda kuniga 7-8soat)
Daromad darajasi	Beqaror	Barqaror

Masofaviy mehnat. Masofaviy ish - bu mehnatni tashkil etishning shakli bo'lib, unda ish xodim tomonidan axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda ish joyidan yoki mulkdorning, vakolatli organning hududidan tashqarida, xodimning xohishiga ko'ra istalgan joyda amalga oshiriladi.

Ushbu munosabatlarni tartibga solish maqsadida yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi loyihasining 26-bobida "Masofadan ishlovchi xodimlarning mehnatini tartibga solish xususiyatlari" deb nomlangan paragraf kiritilgan. Ushbu paragrafda masofaviy ish va masofadan turib ishlaydigan xodimlarning tushunchalari belgilab qo'yilgan, shuningdek, bunday xodim bilan mehnat shartnomasini tuzishning o'ziga xos xususiyatlari bayon etilgan.

Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi loyihasiga muvofiq, Masofaviy xodimlar - bu masofadan ish

olib borish uchun mehnat shartnomasini tuzgan shaxslar hisoblanadi.

Mehnat kodeksi loyihasida "masofaviy mehnat" tushunchasiga ta'rif berib o'tilgan. Unga ko'ra, Masofaviy mehnat - bu ish beruvchi joylashgan yerdan tashqarida, ish beruvchining bevosita yoki bilvosita nazoratida bo'lgan doimiy ish joyi, hududi yoki ob'ektdan tashqarida, ushbu mehnat funksiyasini bajarishda foydalanadigan axborot va telekommunikatsiya tarmoqlari, shu jumladan internet orqali amalga oshirish bilan bog'liq va ish beruvchi bilan xodim o'rtasida o'zaro munosabatda bo'lgan mehnat shartnomasi bilan belgilangan xodim bajaradigan mehnat funksiyasi.

Ta'rifdan kelib chiqadigan bo'lsak, Masofadan ishlashning quyidagi xususiyatlari mavjud:

birinchidan, xodim mehnat shartnomasida belgilangan mehnat funksiyasini ish beruvchining bevosita yoki bilvosita nazorati ostida joylashgan joyidan, uning



filiali, vakolatxonasi, boshqa alohida tarkibiy bo'linmasi (shu jumladan, boshqa aholi punktida joylashgan ish joyidan), hududdan yoki obyektidan tashqarida bajarishi shart;

ikkinchidan, mehnat funksiyasini bajarish va uni amalga oshirish bilan bog'liq masalalar bo'yicha ish beruvchi va xodim o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni amalga oshirish uchun umumiy foydalanishdagi axborot va telekommunikatsiya tarmoqlaridan, shu jumladan internet tarmog'idan foydalanish ajralmas shart hisoblanadi.

Bugungi kunda masofaviy ishning rivojlanishi va amaliyotda tadbiiq etilishi haqida gapiradigan bo'lsak, hozirgi vaqtda bunday shartnomalar birinchi navbatda dasturchilar, huquqshunoslar, veb-dizaynerlar, iqtisodchilar, muharrirlar, korrektorlar va boshqalar bilan tuzilishini yo'lga qo'yish mumkin. Ularni yuqori malakali mutaxassislar ekanligi, o'z ishini mustaqil tashkil etishi va ish beruvchiga uning natijalarini ko'proq elektron shaklda taqdim etishi (tahrirlangan matnlar, kompyuter dasturlari, shartnomalar loyihalari, hisobotlar va boshqalar) birlashtiradi.

Shunday qilib, bandlikning nostandart shakllari, birinchi navbatda, kompaniyalarning ehtiyojlarini to'liq qondira olmaydigan odatiy mehnat munosabatlarini o'zgartirish zarurligini ko'rsatgan ijtimoiy o'zgarishlardan kelib chiqadi. Ayrim tadqiqotchilarning bandlikning nostandart shakllariga salbiy baho berishiga qaramay, bugungi kunda yangi yechimlarni izlash jarayoni tugamadi, aksincha, yangidan-yangi bandlik shakllari paydo bo'lmoqda va tarqalmoqda. Ana shu bandlik shakllarini huquqiy tartibga solishda yetarli normativ huquqiy hujjatlarni yaratish va ularni ishsizlikni qisqartirish va turli ijtimoiy holatlarda xodimlarga yengillik yaratish maqsadida qonuniy tarzda targ'ib etish bugungi kunning dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi. Shu nuqtai nazardan mehnat kodeksining "Ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan qo'shimcha kafolat va imtiyozlar" 14-bobiga kasanachilik, masofaviy mehnat, o'z-o'zini band qilgan shaxslar va boshqa bir qator zamonaviy bandlik shakllariga ta'rif hamda ularni tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlarini bayon etishga oid tushunchalarni kiritish lozim.

References:

1. Головина, С. Ю., Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. Монография. М.: Юр.Норма. 2016. 256 с. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.06.2019).
2. Стяжкина, Л. А. (2019). Нетипичные формы занятости. Молодой ученый, (29), 102-106.
3. Чесалина, О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 1. с. 22–25. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.06.2019).
4. Базжина, В. А., Цыганкова И. В., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. № 24 (270). 2014. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-nestandartnyh-form-zanyatosti-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 01.07.2019).
5. Саута, А. В. (2011). Нетипичные формы трудовой занятости в Республике Беларусь.



6. <https://delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespecheniedeyatelnosti/57112-cto-vybrat-udalenka-dstantsionka-nadomnaya-rabota-ili-frilans/>
7. Воробьева Ольга Александровна, & Шарафутдинов Ильдар Ринатович (2017). Надомные и дистанционные работники: сравнительно - правовой аспект. Хуманитарни Балкански изследвания, (1), 44-46.
8. Чечулина Марина Юрьевна (2016). Фриланс как развивающаяся форма модернизации экономической активности. Экономика труда, 3 (3), 291-306.
9. 4. Долженко Р.А., Пикунова М.Н. Фриланс как новая форма трудовых отношений: перспективы использования на рынке труда // Вестник алтайской науки. – 2015. – № 3. – С. 214–220.
10. Что выбрать: «удаленка», «дистанционка», надомная работа или фриланс? <https://delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/57112-cto-vybrat-udalenka-dstantsionka-nadomnaya-rabota-ili-frilans/?printAuth=Y>