

**RAQAMLASHTIRISH SHAROITIDA MEHNAT QONUNCHILIGINI SAMARALI
ISLOH QILISH MASALALARI**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17303514>

O'z.R JXU Jinoiy-huquqiy fanlar kafedrası
professori M.A.Usmanova

Annotatsiya: *Maqolada raqamlashtirish jarayonlari sharoitida mehnat qonunchiligini isloh qilishning dolzarb masalalari tahlil qilingan. Xususan, mehnat munosabatlarining yangi shakllari — masofaviy ishlash, elektron mehnat shartnomalari va mehnat daftarchalarining huquqiy asoslari o'rganilgan. Xalqaro mehnat tashkiloti tavsiyalari hamda Evropa Ittifoqi, AQSh, Singapur va Xitoy tajribasi misolida raqamli iqtisodiyot sharoitida xodimlar huquqlarini himoya qilishning ilg'or modellari yoritilgan. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida raqamlashtirish bilan bog'liq normalar kiritilgan bo'lsa-da, masofadan turib ishlovchi xodimlarning huquqiy maqomi, elektron mehnat shartnomalari va kiberxavfsizlikni ta'minlash sohasida qator muammolar mavjudligi qayd etilgan xolda muallif tomonidan amaliy takliflar ilgari surilgan.*

Kalit so'zlar: *raqamlashtirish, mehnat huquqi, masofaviy ish, elektron mehnat shartnomasi, kiberxavfsizlik.*

**ВОПРОСЫ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕФОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В
УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

Аннотация: *В статье анализируются актуальные вопросы реформирования трудового законодательства в условиях цифровизации. В частности, рассмотрены новые формы трудовых отношений — дистанционная работа, электронные трудовые договоры и трудовые книжки. На примере рекомендаций Международной организации труда, а также опыта Европейского Союза, США, Сингапура и Китая раскрываются передовые модели защиты прав работников в условиях цифровой экономики. В новой редакции Трудового кодекса были введены нормы связанные с цифровизацией, однако сохраняются проблемы в правовом статусе дистанционных работников, электронных трудовых договоров и обеспечения кибербезопасности. Автор разработал практические*

предложения по совершенствованию трудового права в условиях цифровизации.

Ключевые слова: цифровизация, трудовое право, дистанционная работа, электронный трудовой договор, платформенный труд, кибербезопасность.

ISSUES OF EFFECTIVE REFORM OF LABOR LEGISLATION IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Annotation: *The article analyzes the urgent issues of reforming labor legislation under digitalization. In particular, new forms of labor relations are examined, such as remote work, electronic labor contracts, and digital employment records. Based on the recommendations of the International Labour Organization and the experiences of the European Union, the USA, Singapore, and China, advanced models for protecting workers' rights in the digital economy are discussed. In Uzbekistan, the new edition of the Labour Code introduced norms related to digitalization; however, problems remain regarding the legal status of remote, electronic labor contracts, and ensuring cybersecurity. The author develops practical proposals for improving labor law under digitalization.*

Keywords: *digitalization, labor law, remote work, electronic labor contract, platform employment, cybersecurity.*

XXI asrda raqamli texnologiyalar inson hayotining barcha jabhalariga, jumladan, mehnat munosabatlariga ham chuqur ta'sir ko'rsatmoqda. Bu jarayon jahon hamjamiyatida mehnat huquqining o'rni va ahamiyatini qayta baholash zaruratini yuzaga keltirdi. Agar industrial jamiyat davrida mehnat qonunchiligi asosan ish joyidagi an'anaviy mehnat munosabatlarini tartibga solishga qaratilgan bo'lsa, raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat huquqini takomillashtirish mutlaqo yangi yondoshuvlarni talab etmoqda.

Mehnat bozorida masofaviy ishlash, elektron mehnat shartnomalari, mehnat daftarchalarining raqamli formati, onlayn ishga qabul qilish kabi formatlar joriy etilmoqda. Shu bilan birga, «gig economy» kabi platformaviy mehnat shakllari ham keng tarqalmoqda. Bu esa xodimlar huquqlarini himoya qilish, mehnat munosabatlarini avtomatlashtirish va mehnat jarayonlarini zamonaviy texnologiyalarga moslashtirish uchun huquqiy bazani tubdan yangilashni taqozo etmoqda.

«Yangi O'zbekiston – 2030» strategiyasida raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish ustuvor vazifa sifatida belgilangan. Shu sababli mehnat qonunchiligini raqamli isloh qilish milliy manfaatlar bilan uyg'un holda amalga oshirilishi lozim.

Raqamli texnologiyalar mehnat bozorida tub o'zgarishlarga sabab bo'lmoqda. Masofaviy ish (remote work) va gibril ish (hybrid work) jahonda keng qo'llanilmoqda. Bu ish turlari xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarni yangi shaklga olib chiqdi. Masalan, Evropa mamlakatlarida masofaviy ish tartibini huquqiy jihatdan ta'minlash uchun alohida qonunlar qabul qilingan. Shuningdek, «gig economy» – qisqa muddatli, loyiha asosidagi mehnat shakli bugungi kunda jadal rivojlanmoqda. Uber, Yandex Go, Upwork kabi platformalar orqali xodimlarning ishga jalb qilinishi ularning huquqiy maqomini qayta ko'rib chiqish zaruratini tug'dirdi. Chunki bunday xodimlar an'anaviy «xodim» tushunchasiga to'liq mos kelmaydi, lekin ularning mehnat huquqlarini himoya qilish davlat zimmasiga yuklatilgan. Elektron mehnat shartnomalari va mehnat daftarchalarining raqamli formati ham milliy qonunchilikka kirib kelmoqda. Bu jarayon hujjat aylanmasini soddalashtirsa-da, huquqiy kuchini ta'minlash, elektron imzo va kiberxavfsizlik masalalari muhim vazifa bo'lib qolmoqda.

2023 yilda qabul qilingan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi mamlakatda mehnat munosabatlarini tartibga solishning zamonaviy asosini yaratishga qaratilgan muhim qadam hisoblanadi. Unda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi bilan uzviy bog'liq bo'lgan qator yangi normalar kiritildi. Xususan, masofaviy ishni amalga oshirish tartibi va elektron mehnat shartnomalari uchun huquqiy baza shakllantirildi. Bu o'zgarishlar mehnat bozorida global tendentsiyalar bilan uyg'unlikda O'zbekistonning raqamli taraqqiyot yo'lidagi intilishlarini namoyon etadi. Biroq, amaliy jarayonda hali ham qator muhim masalalar o'z echimini topmagan. Hozirgi kunda mehnat bozorida “gig economy” deb ataluvchi, qisqa muddatli yoki loyiha asosida ishlaydigan xodimlarning ulushi ortib bormoqda. Ular internet platformalari orqali ishga jalb qilinadi (masalan, transport xizmatlari, onlayn frilans yoki servis agregatorlari orqali). Lekin ular an'anaviy mehnat munosabatlari sub'ektlari – doimiy “xodim” maqomiga ega emas. Shu bois ularning mehnat huquqlari, ijtimoiy kafolatlari, mehnat muhofazasi va sug'urta bilan bog'liq huquqlari noaniq holatda qolmoqda.

Evropa Ittifoqida bu masalaga jiddiy e'tibor qaratilmoqda: 2022 yilda Ei Komissiyasi platformaviy ishchilar maqomini huquqiy jihatdan belgilashga oid maxsus direktiva ishlab chiqdi. O'zbekiston uchun ham bu yo'nalishda qonunchilik normalarini ishlab chiqish va ularni milliy mehnat huquqiga integratsiya qilish zarur.

Yangi Mehnat kodeksida elektron mehnat shartnomalariga huquqiy asos yaratilgan bo'lsa-da, amaliyotda ular hali to'liq joriy etilmagan. Bunga texnik infratuzilmaning etarli emasligi, elektron imzo tizimining cheklangan qo'llanilishi va korxonalarning raqamli savodxonlik darajasi to'siq bo'lmoqda. Shu bois elektron mehnat shartnomalarini to'liq joriy qilish uchun:

- elektron hujjat aylanmasi tizimini davlat darajasida rivojlantirish;
- barcha korxonalarda elektron imzo va onlayn hujjatlar bilan ishlash imkoniyatlarini ta'minlash;
- mehnat nizolarini elektron tartibda hal qilish mexanizmlarini yaratish talab qilinadi.

Bundan tashqari, xalqaro tajribada elektron mehnat shartnomalari yuridik kuchga ega hujjat sifatida to'liq amal qiladi (masalan, Singapur, AQSh, Janubiy Koreya). Shu amaliyotni O'zbekistonda ham bosqichma-bosqich joriy etish maqsadga muvofiq.

Mehnat huquqlarining samarali ta'minlanishi uchun davlat mehnat inspeksiyasi faoliyati alohida ahamiyatga ega. Ammo an'anaviy tekshiruv va monitoring usullari raqamli iqtisodiyot davrida etarli samara bermaydi. Shuning uchun mehnat inspeksiyasi faoliyatiga zamonaviy raqamli nazorat tizimini joriy qilish zarur.

Bu tizim quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

- xodimlarning shikoyatlari va murojaatlarini onlayn rejimda qabul qilish;
- korxonalarda mehnat shartlarini monitoring qilish uchun elektron platforma yaratish;
- mehnat huquqlari buzilishi holatlarini real vaqtda qayd etish;
- statistik ma'lumotlarni avtomatik tahlil qilish va jamoatchilikka ochiq taqdim etish.

Xalqaro tajribada masalan, Estoniya, Singapur davlatlarida mehnat inspeksiyalari raqamli texnologiyalardan keng foydalanmoqda. Bu modellarni O'zbekiston amaliyotiga moslashtirish qonun ustuvorligi va shaffoflikni ta'minlaydi.

Raqamlashtirish faqat qonunchilik va institutsional islohotlar bilan cheklanib qolmaydi, balki ijtimoiy-huquqiy madaniyatning rivojlanishini ham taqozo etadi. Xodimlar elektron mehnat shartnomasi, raqamli imzo, onlayn murojaat va kiberxavfsizlik masalalari bo'yicha etarli bilim va ko'nikmalarga ega bo'lmasa, ularning huquqlari amalda ta'minlanmaydi.

Shu bois xodimlarning raqamli huquqiy savodxonligini oshirish uchun:

- davlat va nodavlat ta'lim dasturlari;
- onlayn o'quv kurslari va vebinarlar;

•mehnat huquqi bo'yicha interaktiv mobil ilovalar ishlab chiqilishi maqsadga muvofiq.

Bu jarayon xalqaro standartlarga muvofiq bo'lishi kerak. Masalan, Xalqaro mehnat tashkiloti raqamli iqtisodiyot sharoitida xodimlarning bilim va ko'nikmalarini doimiy yangilab borishni tavsiya qiladi.

O'zbekiston mehnat qonunchiligini isloh qilishda xalqaro standartlar va ilg'or tajribalarga tayanish muhimdir. Ayniqsa, Xalqaro mehnat tashkilotining konventsiya va tavsiyalari, Evropa Ittifoqi direktivalari, AQSh va Osiyo mamlakatlari amaliyoti milliy qonunchilikka uyg'unlashtirilishi lozim. Bu, o'z navbatida, mehnat bozorida raqobatbardoshlikni oshiradi, xorijiy investorlar uchun huquqiy kafolatlar yaratadi va xodimlar huquqlarini samarali himoya qiladi.

Qolaversa, milliy "qonunchilikda korrupsiyaga oid jinoyatlarning umumiy tarkibini yaratish, ularni normativ-huquqiy jihatdan tizimlashtirish va xalqaro standartlarga uyg'un holda qayta shakllantirish ham davlat siyosatining muhim huquqiy islohot yo'nalishlaridan biri sifatida qaralishi lozim". Bu, o'z navbatida, mehnat bozorida raqobatbardoshlikni oshiradi, xorijiy investorlar uchun huquqiy kafolatlar yaratadi va xodimlar huquqlarini samarali himoya qiladi.

Raqamlashtirish mehnat huquqini takomillashtirish uchun yangi imkoniyatlar ochmoqda. Biroq bu jarayon huquqiy xavflardan ham xoli emas. Shu bois, quyidagi takliflar ilgari suriladi:

1. Elektron mehnat shartnomalarini huquqiy kuchga ega hujjat sifatida mustahkamlash.
2. Masofadan turib ishlovchi xodim va platformaviy ishchining huquqiy maqomini qonunan belgilash.
3. Mehnat inspeksiyasida raqamli nazorat tizimini joriy qilish.
4. Xodimlarning raqamli huquqiy savodxonligini oshirish davlat siyosati darajasida ta'minlanishi.
5. Xalqaro standartlar asosida milliy qonunchilikni takomillashtirish.

Raqamlashtirish sharoitida mehnat qonunchiligini isloh qilish nafaqat texnologik va huquqiy, balki ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega masala hisoblanadi.

Xulosa qilib aytganda, mehnat huquqi sohasida raqamlashtirishni keng yo'lga qo'yilishi, mehnat munosabatlarini takomillashtirishda, bu orqali fuqarolarimizning mehnat sharoitlarini yanada yaxshilash hamda mamlakatimizning o'z oldiga qo'yan buyuk maqsadi – Yangi O'zbekistonni barpo etishda muhim omildir. Zero, bu jarayonda barqarorlik va innovatsion yondashuv orqali samarali islohotlarni amalga oshirish kelgusi rivojlanishning asosi bo'lib xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Mirziyoev Sh.M. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoevning Oliy Majlisga murojaatnomasi. www.xs.uz rasmiy sayti. 20.12.2022
2. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – T.: Adolat, 2023.
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi . – T.: 2023.
4. ILO. Digital labour platforms and the future of work. – Geneva: ILO, 2021.
5. Directive (EU) 2019G'1152 on Transparent and Predictable Working Conditions. – Brussels, 2019.
6. Singapore Employment Act. – Ministry of Manpower, 2020.
7. De Stefano V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig-Economy” G'G' Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2016.
8. Прокопенко Г. Трудовое право и цифровизация: вызовы и перспективы. – М., 2020.
9. OECD. Digital Transformation and the Future of Work. – Paris: OECD Publishing, 2022.
10. Нурмухаммедова Г.Б. КОРРУПЦИЯГА ОИД ЖИНОЯТЛАР ТАСНИФЛАШИ ВА УНИНГ ХУҚУҚИЙ КВАЛИФИКАЦИЯГА ТАЪСИРИ //IMRAS. – 2025. – Т. 8. – №. 6. – С. 195-206. // <https://journal.imras.org/index.php/sps/article/view/2410>