



## Remote work in Uzbekistan: current state and prospects of development

Islom JURAYEV<sup>1</sup>

Tashkent State University of Law

### ARTICLE INFO

#### *Article history:*

Received August 2021

Received in revised form

20 August 2021

Accepted 15 September 2021

Available online

11 October 2021

### ABSTRACT

This article discusses topical issues of the formation and development of distance labor in our country. The article analyzes the pros and cons of distance labor, as well as the pros. In particular, the loss of the boundary between personal life and work, the inability to create a working environment at home, communicative distress due to lack of communication with colleagues, deterioration of the mental state of remote employees, lack of control over these employees, the problem of quality and efficiency of work, lack of responsibility of the employer for security. Development of remote workforce. A list of blocking factors is defined and ways to eliminate them are indicated. At the end of the article, the author's comments and conclusions about the prospects for expanding the use of distance labor in our country will be transmitted.

2181-1415/© 2021 in Science LLC.

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

**Keywords:**  
information and communication technologies, Internet, remote work, remote employees, coronavirus pandemic, electronic document, informal employment, employment contract, flexible working hours, rest time, remuneration.

## Ўзбекистонда масофавий меҳнат: ҳозирги ҳолати ва ривожлантириш истиқболлари

### АННОТАЦИЯ

Мазкур мақолада мамлакатимизда масофавий меҳнатни вужудга келиши ва уни ривожлантиришнинг долзарб масалалари кўриб чиқилган. Мақолада масофавий меҳнатнинг ижобий томонлари билан бирга камчиликлари ҳам таҳлил этилади. Хусусан, шахсий ҳаёт ва иш ўртасидаги чегаранинг йўқолиши, уй шароитида иш муҳитини яратиб бўлмаслик, ҳамкаслар билан мулоқотнинг йўқлиги сабаб-

**Калит сўзлар:**  
ахборот-коммуникация технологиялари, интернет, масофавий меҳнат, масофавий ходимлар, коронавирус пандемияси, электрон хужжат,

<sup>1</sup> Independent Researcher, Tashkent State University of Law, Tashkent, Uzbekistan.  
E-mail: i.juraev@adliya.uz.

нотипик бандлик,  
мехнат шартномаси,  
мослашувчан иш вақти,  
дам олиш вақти,  
мехнатга ҳақ тўлаш.

ли коммуникатив қийинчиликлар, масофавий ходимлар руҳий ҳолатининг ёмонлашиши, ушбу ходимлар устидан назорат олиб боришнинг мавжуд эмаслиги, ишнинг сифати ва самарадорлиги муаммоси, мехнат шароитлари билан таъминлаш ва масофавий ходимларнинг ҳукуқларини ҳимоя қилиш бўйича иш берувчи жавобгарлигининг мавжуд эмаслиги камчиликлар сифатида кўриб чиқилади. Масофавий меҳнатни ривожлантиришга тўсқинлик қилувчи омиллар рўйхати аниқланади ва уларни бартараф этиш йўллари кўрсатилади. Мақола сўнггида мамлакатимизда масофавий меҳнатни татбиқ этишни кенгайтириш истиқболлари бўйича муаллифнинг фикр-мулоҳазалари ва хуласалари келтириб ўтилади.

## Дистанционный труд в Узбекистане: современное состояние и перспективы развития

### Аннотация

**Ключевые слова:**  
информационно-коммуникационные технологии, интернет, дистанционный труд, удаленные сотрудники, пандемия коронавируса, электронный документ, неофициальная занятость, трудовой договор, гибкое рабочее время, время отдыха, оплата труда.

В данной статье рассматриваются актуальные вопросы становления и развития дистанционного труда в нашей стране. В статье анализируются плюсы и минусы дистанционного труда, а также плюсы. В частности, потеря границы между личной жизнью и работой, неспособность создать рабочую обстановку дома, коммуникативный дистресс из-за отсутствия общения с коллегами, ухудшение психического состояния удаленных сотрудников, отсутствие контроля над этими сотрудниками, проблема качества и эффективности работы, отсутствие ответственности работодателя за обеспечение безопасности. Развитие удаленной рабочей силы. Определен перечень блокирующих факторов и указаны пути их устранения. В конце статьи будут переданы комментарии и выводы автора о перспективах расширения применения дистанционного труда в нашей стране.

Мамлакатимизда масофавий меҳнат тўғрисидаги илк қоидалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг янги таҳрирдаги лойиҳаси (2019 йил, 26-боб 3-§) ҳамда коронавирус пандемияси билан боғлиқ ҳолда қабул қилинган норматив-ҳукуқий ҳужжатлар (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 марта даги ПФ-5969-сон Фармони, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 28 марта даги 3227, 3228-сонли буйруқлари)да ўз аксини топди.

Тан олиш керак, юртимизда ижтимоий фаолиятнинг айрим турлари (таълим, меҳнат, тиббиёт) бўйича масофавий шаклга ўтишнинг бошланиши коронавирус пандемияси билан бевосита боғлиқ ҳолда юзага келди. Аммо айрим давлатларда масофавий меҳнатга ўтиш иқтисодий инқизорлар ва ишсизликни олдини олиш усули сифатида пандемиядан бир қанча вақт олдин амалга оширила бошланган эди. Хусусан, Россияда 2013 йилда (Меҳнат кодексига қўшимча киритиш орқали),

Қозоғистонда 2015 йилда (Меҳнат кодексининг янги таҳририни қабул қилиш орқали), Тожикистонда 2016 йилда (Меҳнат кодексининг янги таҳририни қабул қилиш орқали) масофавий меҳнаттага оид биринчи қоидалар ишлаб чиқилган бўлиб, улар асосида масофавий бандликни таъминлаш учун дастлабки қадамлар қўйила бошлаганди.

Ҳозирги кунда масофавий меҳнат мавзуси коронавирус инфекциясининг кенг тарқалиши оқибатида келиб чиққан ноқулай эпидемиологик вазият туфайли бир қатор бошқа хорижий давлатларда ҳам долзарб бўлиб турибди. Масалан, Қозоғистонда коронавирус билан боғлиқ вазият мураккаблиги сабабли республиканинг йирик шаҳарларида 2021 йил 2 августдан чекловлар кучайтирилади. Давлат идоралари, оғислар, миллий компаниялар ва бошқа ташкилотларнинг эмланган ва охирги 3 ой ичида коронавирусдан соғайган ходимларидан ташқари, 80 фоиз ходимлари масофадан ишлашга ўтказилади[1]. Жумладан, Ўзбекистон учун ҳам меҳнат фаолиятини амалга оширишда эмланганлик масаласи кун тартибидаги муҳим масала бўлиб турибди. Буни 2021 йил 2 августда “Ўзбекистон Республикасининг айrim қонун ҳужжатларига аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигини таъминлашга қаратилган ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида”ги қонуни қабул қилинганлигида ҳам кўриш мумкин. Мазкур Қонун билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 113-моддаси (Ишдан четлаштириш) учинчи қисми ходим профилактик эмлашдан ўтишни рад қилган тақдирда уни ишга четлаштириш учун асос бўлиши ҳақидаги янги қоида билан тўлдирилди[2]. Ҳақиқатан, коронавирус пандемияси, гарчи салбий ҳодиса сифатида эътироф этилган бўлсада, уни онлайн муносабатларни ривожланишига катта таъсирини эътироф этиш керак. Хусусан, UMS компанияси катта мутахассиси Н.Тўраеванинг таъкидлашича, коронавирус пандемияси меҳнат муносабатларини истиқболда рақамлаштиришда катализатор сифатида хизмат қилди [3].

Дунё амалиётида масофавий меҳнатнинг қўлланилиши анча илгари бошланган, ундан фойдаланиш ҳар йили таҳминан 25-30% га ошиб бормоқда. Шахс ва Тараққиёт тадқиқот Институти (Chartered Institute of Personnel and Development) маълумотларига кўра, 2014 йилда масофавий ишловчи европаликлар сони 30 фоизгача ва америкаликлар 20 фоизгача ўсган[4]. Масофавий меҳнат билан шуғулланувчи ходимлар сони бўйича АҚШ пешқадам ҳисобланади. Ушбу давлатда масофадан ишловчи ходимлар жами ходимларнинг 2,9 фоизини ёки 3,9 миллионни ташкил этади. Дания, Швеция, Канада, Нидерландияда эса жами ишловчи аҳолининг 1/3 қисми масофавий ходимлар ҳисобланади[5]. Таъкидлаш лозимки, МДҲ давлатларида масофавий меҳнат йигирманчи асрнинг бошларида вужудга кела бошлади ва жуда секин суръатларда ўсиб бормоқда.

Ҳуқуқшунос Д.Абдуллаеванинг таъкидлашича, глобаллашиш ва унинг оқибати сифатида рақобатнинг кескинлашуви, ахборот ва коммуникация технологияларининг ривожланиши, иш ва шахсий ҳаёт ўртасидаги мувозанатни таъминлаш бўйича хавотирнинг ортиши, товар ва хизматларнинг истеъмол талабига нисбатан янги моделларнинг пайдо бўлиши ишни ташкил қилишининг мослашувчан усуllibарини, шу жумладан, анъанавий иш кунидан фарқ қиласидиган мослашувчан иш куни, тўлиқсиз бандлик, иш вақтини ҳисобга олишни мақбуллаштириш ва масофавий ишни қўллашнинг кенгайишига олиб келди [6]. Олимнинг

фикрига қўшилган ҳолда, ҳақиқатда масофавий меҳнатдан фойдаланиш амалиёти унинг ижобий ва салбий жиҳатларини ҳам кўрсатиб берди.

Хусусан, йўлга сарфланадиган вақтни иқтисод қилиш, транспорт муаммосини ҳал қилиш, ишсизлик даражасини камайтириш, оила ва дам олиш учун вақт ажратиш имкони шулар жумласидан. Масофавий ходимлар ўз иш графикларини мустақил ташкил қилишлари ҳам ушбу меҳнат шаклининг жозибадорлигини оширади. Бундан ташқари, имконияти чекланган шахслар, фарзанд тарбияси билан машғул аёллар, қариялар ва бемор шахсларга қаровчилар учун масофавий иш қулай ҳисобланади. Шунингдек, масофавий меҳнат иш берувчилар учун ҳам сезиларли енгилликларни тақдим этади. Хусусан, биноларнингижара ва коммунал харажатларини камайтириш, меҳнат самарадорлигини ошириш, корхона жойлашган бошқа ҳудудлардан ҳам малакали ходимларни жалб қилиш мумкин бўлди.

Covid-2019 пандемияси сабабли иш берувчилар узоқ вақт давомида ўз ходимларига масофадан ишлаш имкониятини беришга мажбур бўлди. Бу вақтда барча иш берувчи ва ходимларда ҳам масофавий ишга ўтиш учун етарли ташкилий-техник имкониятлар бўлмаган, бошқа томондан эса мажбурий чоралар масофадан ҳамкорлик қилишнинг самарали эканлигини кўрсатди. Масалан, Microsoft компанияси ўзининг меҳнат бозори тенденциялари ҳақидағи таҳлилий ҳисботида қўпчилик ходимлар пандемиядан кейин ҳам масофадан ишлашни давом эттиришини таъкидлашди. Бундан ташқари, Microsoft таҳлилчиларининг таъкидлашича, масофавий иш кенг миқёсли конференцияларни ўтказишида пулларни иқтисод қилишга имкон берган. Масалан, Nuance компаниясининг битта шундай тадбирини виртуал майдонга ўтказилиши етти юз минг доллар миқдоридаги харажат қилишдан сақлаган [7].

Масофавий меҳнат камчиликлардан ҳам холи эмаслини қайд қилиш ўринлидир. Буларга шахсий ҳаёт ва иш ўртасидаги чегаранинг йўқолиши, уй шароитида иш муҳитини яратиб бўлмаслик, ҳамкаслар билан мулоқот йўқлиги сабабли коммуникатив қийинчиликларни киритиб ўтиш мумкин. Шунингдек, масофавий ходимлар руҳий ҳолатининг ёмонлашиши, масофавий ходимлар устидан назорат олиб боришнинг мавжуд эмаслиги, ишнинг сифати ва самарадорлиги муаммоси, меҳнат шароитлари билан таъминлаш ва масофавий ходимларнинг хуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича иш берувчи жавобгарлигининг очиқлиги салбий оқибатлар қаторига киради [8].

Юқорида таъкидланганидек, масофавий меҳнатнинг ҳам ходим, ҳам иш берувчи учун ижобий томонлари бўлишига қарамасдан мамлакатимизда ва ҳамдўстлик давлатларида уни татбиқ этиш хорижий мамлакатлар билан қиёслаганда паст кўрсаткични ташкил қилмоқда.

Хуқуқшунос А.А. Стребкованинг фикрича, масофавий меҳнат россияликлар учун кўплаб параметрлар бўйича тушунарсиз ҳодиса сифатида қолмоқда. Бунга тарафларнинг меҳнат муносабатларини расмийлаштиришдаги ноаниқликлар ва хавфларни киритиш мумкин. Айрим иш берувчилар масофавий ходимларни касаначилар сифатида расмийлаштиради ёки фуқаролик-хуқуқий шартнома тузади, бироқ кўпгина ҳолларда масофавий ходим билан меҳнат муносабатлари “чин сўз”га суюнади. Россия қонунчилиги масофавий меҳнатни 2013 йилдан, Россия Федерацияси Меҳнат кодексига “Масофавий ходимлар меҳнатини тартиба солишининг хусусиятлари” номли 491-боб киритилганидан кейин тартибга солишини

бошлаган. Мазкур боб масофавий меҳнат тушунчасини, меҳнат шартномасини тузиш ва бекор қилиш хусусиятларини, шу билан бирга масофавий ходимларга кафолатларни мустаҳкамлади. Ушбу мутахассиснинг қайд қилишича, шунга қарамасдан бир қатор муаммолар ҳуқуқий тартибга солинмасдан қолди. Биринчидан, масофавий ва стационар тартибда бир вақтда ишлаш имконини берадиган норма мавжуд эмас. Иккинчидан, масофавий ходимларни касаба ўюшмалари ёрдамида ҳимоя қиладиган ва уларнинг жамоа музокаралари, шунингдек жамоага доир меҳнат низоларини ҳал қиладиган механизм ишлаб чиқилмаган. Учинчидан, Россияда масофавий меҳнат давлатларо тусга ҳам эга бўлиши мумкин, бироқ россия қонунчилиги бундай турдаги муносабатларга мослашмаган [9].

Ўзбекистонда ҳам масофавий меҳнатдан кенг фойдаланиш учун ҳали етарли ҳуқуқий база яратилмаган ва масофавий меҳнатнинг назарий асослари яхши ишлаб чиқилмаган. Хусусан, мутахассислар Н. Тураева ва М. Тураевларнинг бугунги вазиятни таҳлил қилиб қайд этишича, амалда алоҳида масофавий ходимлар тоифаси вужудга келган, аммо мазкур йўналишда ҳуқуқий тартибга солиш етарли даражада ишлаб чиқилмаган. Меҳнат қонунчилигидаги бундай бўшликлар эса масофавий ишловчиларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини бузилишига олиб келиши мумкин [10].

Қонунчиликдаги камчиликлардан ташқари Ўзбекистонда масофавий меҳнатни ривожлантиришга халақит қилувчи бошқа омилларни ҳам ҳисобга олиш керак. Долзарб муаммо шундан иборатки, мамлакатнинг барча ҳудуди Интернет тармоғига бир хил уланмаган, чунки масофавий бандлиқда ушбу омил муҳим ўрин эгаллайди. Хусусан, айрим ҳудудлар интернетга уланмасдан қолмоқда ёки хизмат кўрсатиш сифати жуда пастлиги сабабли масофавий меҳнатни лозим даражада ривожлантиришга имкон бермаяпти. Масалан, Ўзкомназорат Интернет ва телекоммуникация хизматларини кўрсатувчи оператор ва провайдерлар ҳамда хўжалик юритувчи субъектларга телекоммуникация хизматларини узлуксиз, сифатли ва шартномаларда белгиланган ҳажмда (тезлиқда) кўрсатиш, 2021 йил 1 июндан бошлаб тариф режалари ва хизматлари тўғрисидаги маълумотларда Интернет тезлиги учун белгиланган “...гача” қўшимчалари ўрнига аниқ ва тушунарли маълумот бериш бўйича кўрсатма берди[11].

Масофавий меҳнатни ривожланишини тўхтатувчи яна бир омил ходимнинг фаолияти устидан иш берувчининг доимий назорат олиб бора олмаслигидир. Иш берувчиларда офисдан ташқарида ходим ўзининг бор кучини билан ишламайди, деган ҳадик мавжуд. Шунинг учун иш берувчилар ходимни масофавий меҳнатга фақат ўта зарурат бўлган тақдирда ўтишига йўл беради.

Бундан ташқари ходимнинг моддий аҳволи ҳам муҳим ўрин тутади. Барча ходимларда ҳам ишни масофадан бажариш учун моддий ва техник имкониятлар мавжуд эмас, бу ҳам мамлакатимизда масофадан ишлашни кенгайтиришда асосий муаммолардан бири ҳисобланади.

Дунё бошқарув амалиётида ходимларни масофавий усулда ишлашига нисбатан муносабат ҳам ноаниқ. Yahoo, Google каби компаниялар масофавий меҳнатдан фойдаланмаслик ҳақида қарор қабул қилишган, уларнинг фикрича, ишчи атмосферада, масалан, йиғилишларда энг яхши қарорлар қабул қилинади ва ғоялар туғилади. Бироқ бошқа Automattic, Apple, Alconost каби йирик корпорация-

ларда масофавий меҳнатга афзаллик берилади. Apple компаниясининг бошқарув модели жиддий назорат қилиш ва интенсив машғулотлар ўтказишга асосланган. Ходимнинг ишда эканлиги факти компания томонидан маҳсус дастурий таъминот ёрдамида текширилади. Alconost корпорацияси эса аксинча персоналга тўлиқ эркинликни беради ва ходимлар ҳам шунга яраша меҳнат самарадорлигини кўрсатади [12].

Хуроса ўрнида шуни айтиш лозимки, мамлакатимизда масофавий меҳнатни ривожлантириш учун унинг илмий-назарий асосларини ишлаб чиқиш ва ҳуқуқий базасини яратиш, аҳолининг интернетдан фойдаланиш ҳажми ва сифатини ошириш, иш берувчи ва ходимларнинг моддий-техник имкониятларини кенгайтириш асосий омиллар сифатида хизмат қиласди.

#### **ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ:**

1. <https://kun.uz/news/2021/08/02/qozogistonning-yirik-shaharlarida-karantin-choralari-kuchaytirildi>
2. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 03.08.2021 й., 03/21/705/0742-сон.
3. <https://review.uz/ru/post/preimushestva-i-riski-distancionnoy-rabot>
4. <http://www.cipd.co.uk>
5. <https://www.workflexibility.org/state-of-telecommuting-us-2017/>
6. Абдуллаева Д.С. “Ўзбекистон Республикаси ва хорижий мамлакатларда иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш”. Автореф. дис. ... Ph.D. – Тошкент, 2021. – Б. 5.
7. <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/04/09/remote-work-trend-report-meetings/>
8. Киселева Е.В.Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки // Известия АлтГУ.Юридические науки.2018. №6(104). – С. 163.
9. Стребкова А.А. Дистанционный труд: развитие, проблемы, перспективы // Вопросы российской юстиции. №7, 2019. – С. 377.
10. <https://review.uz/ru/post/preimushestva-i-riski-distancionnoy-rabot>.
11. <https://gis.uz/uz/news/816>.
12. <https://mirbis.ru/articles/rekrutingovaya-kompaniya-hays-predstavila-novoe-issledovanie-o-trende-na-udalennuyu-rabotu-/>.