

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17013988>

## NOSTANDART BANDLIK SHAKLLARINING RIVOJLANISH OMILLARI

*Saida Eshchanova*

*Urganch Ranch Texnologiya universiteti talabasi*

*[dastoneshchonov2000@gmail.com](mailto:dastoneshchonov2000@gmail.com)*

***Annotatsiya:** Maqolada nostandart bandlik shakllarining rivojlanishiga ta'sir etuvchi iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy va texnologik omillar tahlil qilingan. Globallashuv, pandemiya saboqlari va yangi avlod ishchilari qadriyatlarini moslashuvchan bandlikning zaruriyatini oshirayotgani ko'rsatib berilgan. Tadqiqot natijalariga ko'ra, nostandart bandlik nafaqat imkoniyat, balki iqtisodiy barqarorlik va ijtimoiy inklyuziya vositasi sifatida muhim ahamiyat kasb etadi.*

***Kalit so'zlar:** Nostandart bandlik, moslashuvchan mehnat, gig iqtisodiyoti, masofaviy ish, ijtimoiy inklyuziya, raqamli texnologiyalar.*

### **Kirish.**

Bugungi globallashuv va texnologik taraqqiyot sharoitida mehnat bozori tarkibiy va shakliy jihatdan tez sur'atlar bilan o'zgarib bormoqda. An'anaviy to'liq ish vaqti asosidagi bandlik shakllari bilan bir qatorda, nostandart bandlik turlari — vaqtinchalik ish, masofaviy mehnat, yarim stavkali ish, mustaqil (freelance) faoliyat va boshqa moslashuvchan ish shakllari keng tarqalmoqda. Mehnat bozorida bu o'zgarishlar nafaqat yangi iqtisodiy sharoitlarning shakllanishini aks ettiradi, balki ishchi kuchining talab va ehtiyojlariga yanada moslashuvchan imkoniyatlar yaratadi.

Nostandart bandlikning rivojlanish zarurati bir qator ichki va tashqi omillar bilan belgilanadi. Bir tomondan, iqtisodiy va texnologik omillar — avtomatlashtirish, raqamli texnologiyalarning joriy qilinishi, kompaniyalarning moslashuvchanlikka intilishi bu jarayonni rag'batlantirsa, ikkinchi tomondan, ijtimoiy omillar — aholining turmush tarzidagi o'zgarishlar, yosh avlodning ish va hayot muvozanatini qadrlash tendensiyalari nostandart bandlik shakllarining ommalashuviga sabab bo'lmoqda[1].

Shu bilan birga, pandemiya kabi global inqirozlar nostandart bandlikning zarurligini yanada oshirib yubordi. Masalan, COVID-19 pandemiyasi davrida an'anaviy ish joylarining yopilishi natijasida millionlab odamlar masofaviy va moslashuvchan ishlash shakllariga o'tishga majbur bo'ldi. Natijada, nostandart bandlik nafaqat vaqtinchalik yechim, balki uzoq muddatli mehnat bozorining tarkibiy qismi sifatida shakllana boshladi.

### **Mavzuga oid adabiyotlar sharhi.**

So'nggi yillarda nostandart bandlik shakllarining rivojlanishi ko'plab xorijiy olimlarning diqqat markazida bo'ldi. Guy Standing o'zining “The Precariat: The New Dangerous Class” asarida nostandart bandlik natijasida jamiyatda yangi qatlam - “precariat” shakllanayotganini ta'kidlaydi. Muallifning fikricha, vaqtinchalik va barqaror bo'lmagan ish joylarining ko'payishi iqtisodiy beqarorlikni kuchaytirib, ijtimoiy tengsizlikni chuqurlashtiradi[2]. A.L.Kalleberg esa nostandart bandlikni

mehnat bozorida “moslashuvchanlik va beqarorlik paradoksi” sifatida izohlaydi. Uning ta’kidlashicha, zamonaviy kompaniyalar uchun qisqa muddatli va loyihaviy asosda ishchi yollash iqtisodiy samaradorlikni oshirsa-da, ishchilar uchun ijtimoiy himoya va kafolatlarning kamayishiga olib keladi[3]. Shuningdek, Xalqaro mehnat tashkiloti ILO hisobotlarida qayd etilishicha, raqamli texnologiyalar, platforma iqtisodiyoti va pandemiya oqibatlari natijasida masofaviy va gig shaklidagi mehnat jarayonlari global miqyosda keskin kengaymoqda. Bu jarayon bir tomondan ishchi kuchi uchun yangi imkoniyatlar yaratmoqda, ikkinchi tomondan esa mehnat huquqlari va ijtimoiy sug’urta tizimida yangi chaqiriqlarni keltirib chiqarmoqda[4].

Rossiyalik olimlar ham bu borada faol tadqiqotlar olib bormoqda. Gimpelson, V. E., Kapelyushnikov, R. I. o’z tadqiqotida nostandart bandlikning ijobiy jihatlari sifatida ishchi kuchining moslashuvchanligi va mehnat bozorida qo’shimcha imkoniyatlar yaratilishini ko’rsatadi. Shu bilan birga, ular bu jarayonning salbiy oqibatlari — ish haqi tafovutlari va ijtimoiy himoyasizlik xavflariga ham e’tibor qaratadilar[5].

O’zbekiston ilmiy adabiyotlarida nostandart bandlik masalasi so’nggi yillarda dolzarb mavzuga aylanmoqda. Sh.M. Salimov mehnat bozorida nostandart bandlikning kengayishi yoshlar va ayollar bandligini oshirish, norasmiy sektorda ishlayotganlarni rasmiy mehnatga jalb etishda muhim vosita ekanini ta’kidlaydi[1]. A. Abdikodirov esa O’zbekiston sharoitida platforma iqtisodiyoti (Uber, Yandex Go, Upwork) imkoniyatlari bilan bir qatorda ularning xavf-xatarlarini ham ko’rsatib o’tadi. Uning fikricha, raqamli mehnat shakllari mehnat huquqi va ijtimoiy sug’urta tizimida yangi me’yoriy-huquqiy yechimlarni talab etadi[6]. Shuningdek, mahalliy tadqiqotlarda nostandart bandlikning inklyuziv ahamiyati alohida qayd etiladi. Masalan, nogironligi bo’lgan shaxslar, uy bekalari va uzoq hududlarda yashovchilar uchun masofaviy mehnat shakllari bandlikni kengaytirish va ijtimoiy adolatni ta’minlash imkonini beradi.

Adabiyotlar tahlili shuni ko’rsatadiki, nostandart bandlik masalasi xalqaro va milliy miqyosda bir xil darajada dolzarbdir. Xalqaro tadqiqotlarda ko’proq uning ijtimoiy himoya va barqarorlik bilan bog’liq muammolari yoritilsa, O’zbekistonda asosan bu jarayonning imkoniyatlari — yoshlar, ayollar va norasmiy sektorda band bo’lganlarni ish bilan ta’minlashdagi ijobiy roli ko’proq ta’kidlanmoqda. Shu sababli, nostandart bandlikni iqtisodiy zarurat va ijtimoiy inklyuziya vositasi sifatida chuqur o’rganish ilmiy va amaliy ahamiyat kasb etadi.

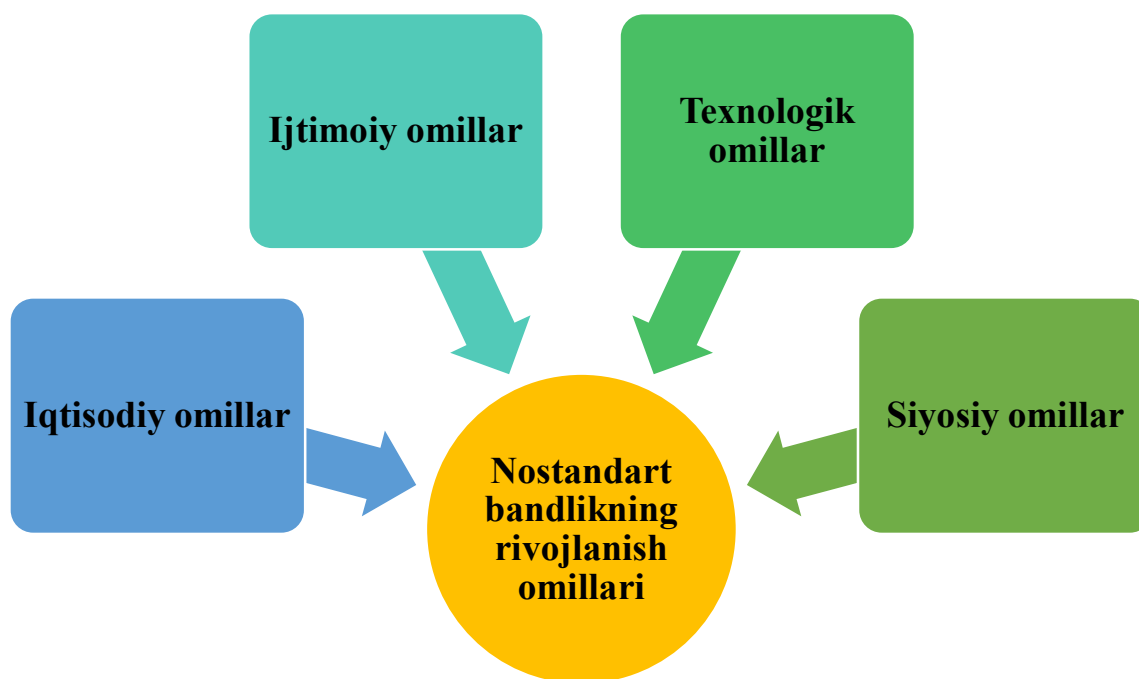
### **Tahlillar va natijalar.**

XXI asr mehnat bozorining rivojlanish bosqichida bandlikning nostandart shakllari tobora dolzarb ilmiy va amaliy masalaga aylanib bormoqda. Globallashtirishning jadallashuvi, iqtisodiy tizimlarning diversifikatsiyasi, raqamli texnologiyalar evolyutsiyasi hamda demografik o’zgarishlar natijasida mehnat bozorida yangi talab va taklif muvozanati shakllanmoqda[7]. Shu jarayonda an’anaviy doimiy bandlik shakllari bilan bir qatorda turli xil moslashuvchan, vaqtinchalik, platformaga asoslangan va masofaviy mehnat turlari keng tarqalmoqda. Mazkur holat, bir tomondan, zamonaviy ishlab chiqarish jarayonlarida samaradorlikni oshirish, ish beruvchilar uchun xarajatlarni optimallashtirish hamda innovatsion iqtisodiyotga

moslashish zaruratidan kelib chiqsa, ikkinchi tomondan, jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy tuzilmasida yuz berayotgan sifat o'zgarishlari bilan chambarchas bog'liqdir.

So'nggi o'n yilliklarda mehnat bozorida chuqur o'zgarishlar kuzatilmoqda. An'anaviy to'liq ish kuni va doimiy mehnat shartnomalaridan tashqari, moslashuvchan va qisqa muddatli bandlik turlariga bo'lgan ehtiyoj ortib bormoqda. Bu jarayonni olimlar “nostandart bandlik” deb ta'riflaydilar. Mazkur bandlik shakllarining kengayishi, bir tomondan, iqtisodiy samaradorlikni oshirish va mehnat resurslaridan oqilona foydalanish zaruriyatidan kelib chiqsa, ikkinchi tomondan, raqamli texnologiyalar, ijtimoiy-demografik o'zgarishlar hamda davlat siyosatining mehnat bozoriga ta'siri bilan bog'liqdir.

Nostandart bandlik shakllarining kengayishi va rivojlanishi iqtisodiy, ijtimoiy, texnologik va siyosiy omillarning o'zaro ta'siri natijasida yuzaga kelmoqda. Bu omillarni tizimli o'rganish mehnat bozorining bugungi holatini chuqur anglashga va kelajakdagi rivojlanish strategiyalarini ishlab chiqishga yordam beradi. Quyidagi rasmda nostandart bandlikning rivojlanishiga ta'sir etuvchi asosiy omillar umumlashtirilgan holda ko'rsatilgan.



1-rasm. Nostandart bandlikning rivojlanish omillari<sup>88</sup>

**1. Iqtisodiy omillar. Texnologik taraqqiyot.** Zamonaviy texnologiyalar, ayniqsa internet va axborot-kommunikatsiya texnologiyalari rivoji, masofaviy ishlash va mustaqil ish imkoniyatlarini keskin kengaytirdi. Bulutli xizmatlar (cloud computing), onlayn videokonferensiyalar (Zoom, Microsoft Teams), elektron hujjat aylanishi (DocuSign, Google Docs) kabi texnologiyalar xodimlarning ofisda bo'lmagan turib samarali ishlashiga imkon yaratdi. Ayniqsa, IT, marketing, dizayn, tarjima, moliyaviy konsalting kabi sohalarda nostandart ish shakllari asosiy mehnat modeli bo'lib bormoqda.

<sup>88</sup> Muallif tomonidan shakllantirildi

**Iqtisodiy tejamkorlik.** Kompaniyalar uchun to'liq shtatda ishchi saqlashdan ko'ra, kerakli paytda, kerakli muddatga xizmat ko'rsatadigan ishchilarni yollash iqtisodiy jihatdan foydaliroq bo'lib qoldi. Bu ularga mehnat haqi, ijtimoiy to'lovlar va boshqa xarajatlarni kamaytirish imkonini beradi. Ayniqsa, kichik va o'rta biznes subyektlari uchun bu model resurslarni optimal taqsimlashda foydalidir.

**Mehnat bozori talabi va taklifi.** Bozorda qisqa muddatli loyihalar va muayyan xizmatlarga ehtiyoj kuchaygani sababli nostandart bandlik turlari tobora kengaymoqda. Raqamli mutaxassislar, veb-dizaynerlar, ijtimoiy media mutaxassislari kabi kasblar asosan loyiha asosida va mustaqil ravishda ishlaydi.

**2. Ijtimoiy omillar. Demografik o'zgarishlar.** Yangi avlod (millennials va Z avlodi) ish hayotidan shaxsiy hayot bilan muvozanatni, erkinlik va mustaqillikni ko'proq qadrlaydi. An'anaviy 9-5 ish soatlari va doimiy ish joylari ularga mos kelmaydi. Ular uchun o'z ish vaqtini va shartlarini o'zlari belgilash imkoniyati katta motivatsiya hisoblanadi. Shu sababli nostandart bandlik ular orasida tobora keng tarqalmoqda[8].

**Aholi turmush tarzi o'zgarishi.** Bugungi kunda ko'plab odamlar bir vaqtning o'zida bir nechta loyihada ishlashni, freelancing, startaplar bilan shug'ullanishni, sayohat qilishni yoki ijodiy faoliyatni ish bilan uyg'unlashtirishni xohlaydi. Masalan, "digital nomad" (raqamli ko'chmanchi) hayot tarzini tanlaganlar uchun nostandart bandlik yagona to'g'ri yechimdir[9].

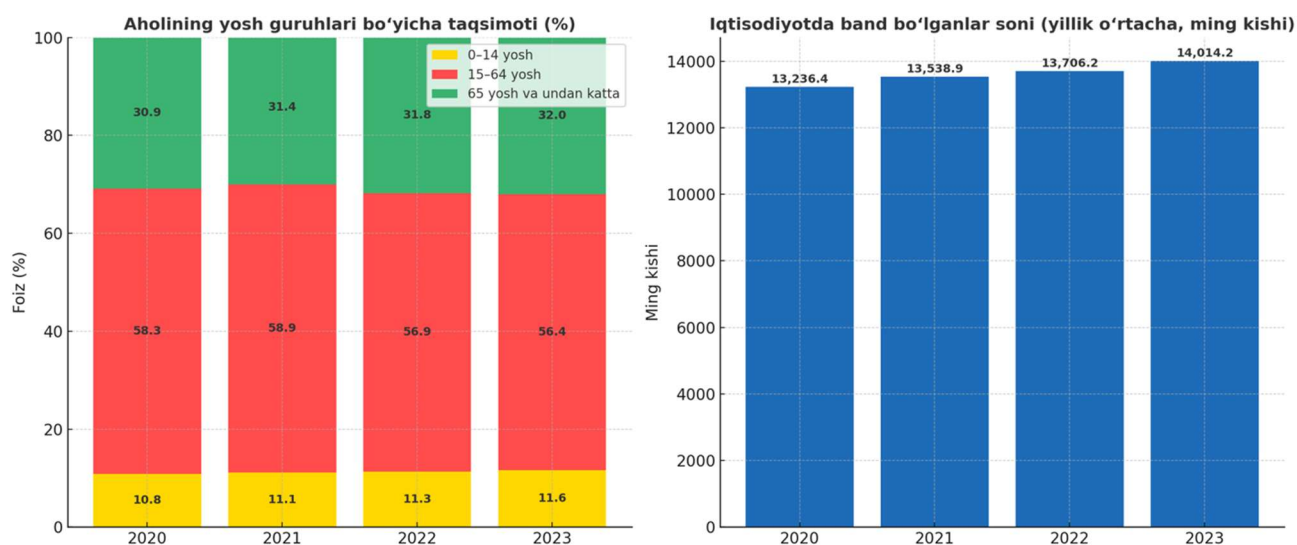
**Gender tengligi va oilaviy majburiyatlar.** Ayniqsa, bolali ayollar va oilaviy majburiyatlari ko'p bo'lganlar uchun nostandart ish shakllari (masalan, yarim stavka yoki masofaviy ish) juda qulaydir. Bu ularga oilaviy hayotni va kasbiy faoliyatni bir vaqtning o'zida yuritish imkonini beradi.

**3. Siyosiy va huquqiy omillar. Mehnat qonunchiligidagi erkinlashuv** Ko'plab mamlakatlarda mehnat qonunchiligi ish beruvchi va ishchi o'rtasidagi munosabatlarni moslashuvchan shakllarda olib borishga ruxsat beruvchi yo'nalishda o'zgarimoqda. Masalan, AQShda "at-will employment" tizimi, Yevropa mamlakatlarida esa agentlik orqali vaqtinchalik ishlash keng tarqalgan.

**Pandemiya ta'siri.** COVID-19 pandemiyasi butun dunyo bo'ylab nostandart bandlik shakllarining keskin rivojlanishiga sabab bo'ldi. An'anaviy ofis ish joylari yopildi, ko'plab korxonalar masofadan ishlash tizimiga o'tdi. Natijada, ko'plab kompaniyalar va ishchilar nostandart mehnat shakllarining samaradorligini tajriba asosida ko'rdi va ularni uzoq muddatga qabul qila boshladi.

**4. Texnologik omillar. Platforma iqtisodiyoti (Gig Economy)** Gig economy — bu ishchilar va mijozlar o'rtasidagi onlayn platformalar orqali xizmat ko'rsatish modelidir. Uber, Lyft (taksi xizmatlari), Upwork, Freelancer, Fiverr (freelance xizmatlari), Airbnb (turar joy ijarasi) kabi platformalar nostandart bandlikning asosiy tayanchi hisoblanadi. Bu platformalar orqali odamlar o'z bilim va ko'nikmalarini pulga aylantirib, mustaqil ravishda faoliyat yuritmoqda. Platformalar ishchilarga vaqt va joy tanlash erkinligi beradi, lekin ayni vaqtda ularni an'anaviy mehnat shartnomalari va ijtimoiy himoya tizimidan chetda qoldiradi, bu esa o'z navbatida yangi muammolarni keltirib chiqarmoqda (pensiya jamg'armalari, tibbiy sug'urta va boshqalar)[10].

O‘zbekiston qisqa tarixiy davr mobaynida bozor iqtisodiyotiga o‘tishning puxta o‘ylangan milliy modelini qo‘llash va samarali makroiqtisodiy siyosat yuritish asosida yuqori va barqaror iqtisodiy o‘sish sur‘atlarini ta‘minlashga hamda jahon xo‘jaligi tizimida o‘zining munosib o‘rnini egallashga erishdi. O‘zbekiston Respublikasida ish bilan bandlik masalasi iqtisodiy rivojlanishning asosiy yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Mamlakat aholisi sonining yildan-yilga ortib borishi, mehnat resurslarining ko‘payishi va yoshlar ulushining yuqoriligi ish o‘rinlariga bo‘lgan ehtiyojni yanada oshirmoqda. Shuning uchun ish bilan bandlikni ta‘minlash, samarali mehnat bozorini shakllantirish va aholining daromad manbalarini kengaytirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida qaralmoqda.



**2-rasm. O‘zbekistonda demografik tarkib va bandlik dinamikasi (2020–2023 yillar)<sup>89</sup>**

2020–2023 yillar davomida O‘zbekiston aholisi tarkibida yosh guruhlari kesimida muayyan o‘zgarishlar kuzatilgan. 0–14 yoshdagilar ulushi 10,8 foizdan 11,6 foizgacha oshgan. Bu tug‘ilish darajasi barqaror bo‘lib, biroz o‘sib borayotganini ko‘rsatadi. 15–64 yosh oralig‘idagi mehnatga layoqatli aholining ulushi esa 58,3 foizdan 56,4 foizgacha kamaygan. Bu esa mehnat resurslari qisqarayotganini bildiradi. Shu bilan birga, 65 yosh va undan katta aholining ulushi 30,9 foizdan 32 foizgacha ortgan. Bu esa aholining qarib borayotganini, ya‘ni demografik yuk oshib borayotganini anglatadi. Iqtisodiyotda band bo‘lganlar soni esa 2020 yildagi 13 million 236,4 ming kishidan 2023 yilda 14 million 14,2 ming kishiga yetgan[11]. Ya‘ni, mehnatga layoqatli aholining ulushi kamayib borayotganiga qaramay, iqtisodiyotda band bo‘lganlar soni ortib bormoqda.

Umuman olganda, demografik tarkibda qarilik ulushi ortib, mehnatga layoqatli qatlam qisqarayotgan bo‘lsa-da, bandlikning ko‘payib borayotgani mamlakatda yangi ish o‘rinlari yaratilayotganidan dalolat beradi. Shu bilan birga, kelajakda pensiya tizimi va ijtimoiy himoya masalalari yanada dolzarb bo‘lishi mumkin. Bunday natija asosan

<sup>89</sup> [www.stat.uz](http://www.stat.uz) asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan



nostandart bandlik shakllarining kengayishi bilan izohlanadi. Masofaviy ish, yarim stavkali ish va freelancing kabi imkoniyatlar tufayli yoshlar, ayollar hamda boshqa toifalar bandlikka kengroq jalb qilinmoqda. Shu sababli, nostandart bandlik demografik o'zgarishlar sharoitida mehnat bozorini barqaror ushlab turishda muhim rol o'ynamoqda.

### **Xulosa va takliflar.**

O'tkazilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, nostandart bandlik shakllarining rivojlanishi zamonaviy mehnat bozorining ajralmas xususiyatiga aylanib bormoqda. Globallashuv, texnologik taraqqiyot, pandemiya tajribalari hamda yangi avlod ishchilari qadriyatlarining o'zgarishi bu jarayonni tezlashtiruvchi asosiy determinantlardir. Iqtisodiy omillar kompaniyalarni moslashuvchan ishchi kuchidan foydalanishga undayotgan bo'lsa, ijtimoiy-demografik siljishlar, jumladan, yoshlar va ayollarning mehnat bozorida faolligi nostandart bandlikni yanada kengaytirib bermoqda. Texnologik innovatsiyalar, xususan, platforma iqtisodiyoti esa yangi bandlik turlarini yaratib, raqamli ko'chmanchilar (digital nomads) va gig ishchilar uchun muqobil imkoniyatlarni taqdim etmoqda. Shu bilan birga, siyosiy va huquqiy omillar nostandart bandlik shakllarini tartibga solish va ijtimoiy himoya mexanizmlarini moslashtirish zaruriyatini kuchaytirmoqda.

Biroq nostandart bandlik faqatgina imkoniyatlar manbai emas, balki qator muammolarni ham yuzaga keltirmoqda. Jumladan, an'anaviy mehnat shartnomalari doirasidan tashqarida faoliyat yurituvchi ishchilar ijtimoiy sug'urta, pensiya jamg'armalari va tibbiy ta'minot kabi asosiy kafolatlardan chetda qolmoqda. Bu esa mehnat bozorida ijtimoiy himoyasizlik xavfini oshirib, iqtisodiy barqarorlikka ta'sir ko'rsatishi mumkin. Yuqoridagi tahlillar asosida nostandart bandlik shakllarini rivojlantirish bo'yicha quyidagi amaliy takliflarni ilgari surish mumkin.

1. **Mehnat qonunchiligini moslashtirish.** O'zbekiston sharoitida nostandart bandlik turlarini huquqiy jihatdan aniq tartibga solish, ularni mehnat kodeksida alohida bo'lim sifatida kiritish zarur.
2. **Ijtimoiy himoya tizimini kengaytirish.** Platforma ishchilari, freelancerlar va vaqtinchalik ishchilarni pensiya jamg'armalari va tibbiy sug'urta tizimiga jalb etish uchun moslashuvchan mexanizmlar ishlab chiqilishi lozim.
3. **Raqamli infratuzilmani rivojlantirish.** Masofaviy mehnat va raqamli ko'chmanchilar faoliyatini qo'llab-quvvatlash uchun barqaror internet tarmog'i, elektron hujjat aylanishi va onlayn xizmatlar kengaytirilishi kerak.
4. **Ta'lim va ko'nikmalarni rivojlantirish.** Nostandart bandlik ko'proq malaka va kasbiy moslashuvchanlikni talab qiladi. Shu sababli, kasbiy qayta tayyorlash va “life-long learning” dasturlarini kengaytirish zarur.
5. **Ijtimoiy inklyuziyani ta'minlash.** Ayollar, yoshlar, nogironligi bo'lgan shaxslar va chekka hududlarda yashovchilar uchun nostandart bandlikni qo'llab-quvvatlash siyosati ishlab chiqilishi lozim.
6. **Monitoring va statistika tizimini yaratish.** Nostandart bandlik turlarini aniq statistik ko'rsatkichlar asosida o'rganish va muntazam monitoring qilish ilmiy-amaliy qarorlar qabul qilishda muhim ahamiyatga ega bo'ladi.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Salimov, Sh.M. *O‘zbekistonda mehnat bozori transformatsiyasi va nostandart bandlik shakllari rivojlanishi*. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali, 2020, №3.
2. Standing, G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic. 2011.
3. Kalleberg, A. L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 2009, 74(1), 1–22.
4. International Labour Organization (ILO). (2020). *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. Geneva: ILO.
5. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. *Нестандартная занятость: международный опыт и российские реалии*. 2014. Москва: ВШЭ.
6. Abdikodirov, A. Raqamli iqtisodiyot sharoitida nostandart bandlikning o‘ziga xos xususiyatlari. Toshkent: TDIU ilmiy maqolalar to‘plami. 2021.
7. Lynn A. Karoly, Constantijn W. A. Panis. *The 21st Century at Work Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in the United States*. Copyright 2004 RAND Corporation.  
[https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2004/RAND\\_MG164.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2004/RAND_MG164.pdf)
8. Magali Girard. effects of non-standard work on the work-family balance: a literature review. *McGill Sociological Review*, volume 1, January 2010, pp. 46-58
9. Altan Başaran. Digital Nomads, the New Frontier of Work in the Digital Age: A Bibliometric Analysis. <https://doi.org/10.3390/su17051906>
10. Platform work: Employment status, employment rights and social protection. <https://www.eurofound.europa.eu/en/platform-work-employment-status-employment-rights-and-social-protection>
11. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistikasi qo‘mitasi. [www.stat.uz](http://www.stat.uz)