

RAQAMLI IQTISODIYOTDA INSON HUQUQLARINI TA'MINLASH MASALALARI

Begatov Jasurbek Numonjanovich

*O'zbekiston Respublikasi FA Davlat va huquq institutining
tayanch doktoranti*

jasurbekbegatov@gmail.com

Bektemirova Zuxra Omonjon qizi

Toshkent pediatriya tibbiyot instituti talabasi

bektemirovazuxra741@gmail.com

Annotatsiya: Raqamli texnologiyalarning yuksalishi ish dunyosida sezilarli o'zgarishlarni keltirib chiqardi, bu esa raqamli iqtisodiyoti, masofaviy ish va yanada moslashuvchan ish muhitining paydo bo'lishiga yo'l ochdi. Bu o'zgarishlar ayrim ishchilar uchun foydali bo'lgan bo'lsada, raqamlashtirishning mehnat huquqlari va inson qadr-qimmatiga salbiy ta'siri ham mavjud. Raqamli dunyoda mehnat munosabatlarida inson huquqlarini ta'minlash masalasi siyosatchilar, ish beruvchilar, ishchilar va boshqa manfaatdor tomonlar uchun asosiy muammo hisoblanadi. Ishning raqamli transformatsiyasi innovatsiyalar va iqtisodiy o'sish uchun yangi imkoniyatlarni taqdim etsada, bu ishchilarning huquqlari va qadr-qimmatiga daxl qilmagan holda amalga oshirish kerak. Yaxlit va hamkorlikka asoslangan yondashuvni amalga oshirish orqali biz raqamlashtirishning afzalliklari keng taqsimlanishini va raqamli asrda mehnat huquqlari himoya qilinishini ta'minlashimiz mumkin.

Kalit so'zlar: *raqamlashtirish, inson huquqlari, tenglik, raqamli texnologiyalar, mehnat huquqi, diskriminatsiya, shaxs daxlsizligi, adolat, ish beruvchi, raqamli iqtisodiyot.*

ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Бегатов Жасурбек Нумонжанович

*Базовый докторант Института государства и права человека Академии
наук Республики Узбекистан*

jasurbekbegatov@gmail.com

Бектемирова Зухра Омонжон кизи

Студентка Ташкентского педиатрического медицинского института

bektemirovazuxra741@gmail.com

Аннотация: Развитие цифровых технологий принесло значительные изменения в мир труда, что привело к цифровой экономике, удаленной работе и более гибкой рабочей среде. Хотя эти изменения пошли на пользу некоторым работникам, цифровизация также оказала негативное влияние на трудовые права и человеческое достоинство. Обеспечение прав человека в трудовых отношениях в цифровом мире является ключевым вопросом для политиков, работодателей, работников и других заинтересованных сторон. Хотя цифровая трансформация труда открывает новые возможности для инноваций и экономического роста, она должна осуществляться без ущерба для прав и достоинства работников. Внедряя целостный и совместный подход, мы можем обеспечить широкое распространение преимуществ цифровизации и защиту трудовых прав в эпоху цифровых технологий.

Ключевые слова: *цифровизация, права человека, равенство, цифровые технологии, трудовое право, дискриминация, неприкосновенность частной жизни, правосудие, работодатель, цифровая экономика.*

ISSUES OF PROVIDING HUMAN RIGHTS IN THE DIGITAL ECONOMY**Begatov Jasurbek**

Doctoral student of the Institute and law of the Academy Sciences of the Republic of Uzbekistan

jasurbekbegatov@gmail.com

Bektemirova Zukhra

Student of Tashkent Pediatric Medical Institute

bektemirovazuxra741@gmail.com

Abstract: The rise of digital technologies has brought significant changes to the world of work, leading to the digital economy, remote work and more flexible work environments. While these changes have been beneficial for some workers, there are also negative impacts of digitization on labor rights and human dignity. Ensuring human rights in labor relations in a digital world is a key issue for politicians, employers, workers and other stakeholders. While the digital transformation of work

offers new opportunities for innovation and economic growth, it must be done without compromising the rights and dignity of workers. By implementing a holistic and collaborative approach, we can ensure that the benefits of digitization are widely shared and that labor rights are protected in the digital age.

Keywords: *digitization, human rights, equality, digital technologies, labor law, discrimination, privacy, justice, employer, digital economy.*

Kirish

Mehnat munosabatlarida inson huquqlarini ta'minlash barcha jamiyatlar uchun muhim masala bo'lib, ish joyida raqamli texnologiyalardan foydalanishning ortishi yangi muammolarni keltirib chiqardi. Asosiy muammolardan biri texnologiyaning ishchilar huquqlari va himoyasiga putur yetkazishi mumkinligidir. Bundan tashqari, shaxsiy hayotning eroziyasi va raqamli ish joylarida shaxsiy ma'lumotlarning to'planishin salbiy oqibatlarni keltirib chiqaradi. Ish beruvchilar xodimlarning mahsuldorligi va xatti-harakatlarini kuzatish uchun elektron pochta xabarlar va internetdan foydalanish monitoringi kabi ish joyini kuzatish usullaridan foydalanishi mumkin. Bu ishchilarning shaxsiy hayotiga salbiy ta'sir ko'rsatishi va ish beruvchilarning qonuniy biznes manfaatlari va ishchilarning inson huquqlari o'rtasidagi muvozanat haqida savollar tug'dirishi mumkin. Ushbu muammolarni hal qilish uchun siyosatchilar ishning raqamli transformatsiyasining imkoniyatlari va muammolarini tan oladigan yaxlit yondashuvni qo'llashlari kerak. Buning usullaridan biri ishchilarni ekspluatatsiya, kamsitish va shaxsiy hayotning daxlsizligini buzishdan himoya qiladigan, shu bilan birga innovatsiyalar va iqtisodiy o'sishni rag'batlantiradigan qonunchilik bazasini yaratishdir. Raqamli inqilob davom etar ekan, texnologiyadan qonuniy va noqonuniy maqsadlarda foydalanish kuchayadi [1].

Birlashgan Millatlar Tashkilotining Inson huquqlari va raqamli texnologiyalar markaziga xush kelibsiz. Bizning dunyomiz tobora raqamli bo'lib borar ekan, bizning huquqlarimiz ham onlayn, ham oflayn rejimda hurmat qilinishiga ehtiyoj ortib bormoqda [2].

Asosiy qism

Raqamli dunyoda inson huquqlarini kamsitishning oldini olish uchun tenglik va kamsitmaslik qadriyatlarini aks ettiruvchi huquqiy asoslarni yaratish muhim ahamiyatga ega.

Raqamli texnologiyalar jadal rivojlanmoqda va inson huquqlariga katta ta'sir ko'rsatmoqda. Ular inson huquqlarini yaxshiroq targ'ib qilish uchun, balki ushbu huquqlarning himoyasi va amalga oshirilishiga putur etkazish uchun ham qo'llanilishi mumkin [3]. Shu bilan birga raqamli texnologiyalar inson huquqlarini himoya qilish, himoya qilish va amalga oshirish uchun yangi vositalarni taqdim etadi va barcha turdagi huquqlarga – fuqarolik va siyosiy, shuningdek, madaniy, iqtisodiy va

ijtimoiy huquqlarga ta'sir qiladi. Ular odamlarning axborotga kirish va almashish usullarini shakllantiradi[4].

Onlayn diskriminatsiyaga qarshi kurashning bir usuli bu kamsitishlarga qarshi onlayn siyosat va ko'rsatmalarni ishlab chiqish va amalga oshirishdir. Onlayn diskriminatsiyaga qarshi kurashning yana bir samarali usuli bu raqamli savodxonlik va ta'limni rivojlantirishdir. Bu raqamli dunyoda kamsitish ehtimoli haqida jismoniy shaxslar va tashkilotlarni o'rgatish, shuningdek, onlayn diskriminatsiyani qanday tan olish va hal qilish bo'yicha treninglar o'tkazishni o'z ichiga olishi mumkin. Raqamli savodxonlik shuningdek, shaxslarga onlayn kontent va o'zaro aloqalar bo'yicha ongli qarorlar qabul qilish hamda ularning maxfiyligi va xavfsizligini himoya qilish uchun zarur ko'nikma va bilimlarni berishni ham o'z ichiga olishi mumkin.

Jamoatchilik munosabatlarining deyarli barcha sohalariga ta'sir ko'rsatgan holda, diskriminatsiya muammosi xalqaro hamjamiyatni global muammoni - ham normativ hujjatlarda, ham huquqni qo'llash amaliyotida kamsitishni bartaraf etishga undaydi. Shu bilan birga, diskriminatsiya muammosini nazariy tushunish darajasi huquqiy amaliyotning mavjud ehtiyojlaridan orqada qolayotganini ta'kidlash lozim [5]. Xalqaro mehnat standartlari mehnatni xalqaro huquqiy tartibga solishning asosiy natijasi bo'lib, davlatlar o'rtasidagi kelishuvlar orqali yollanma mehnatdan foydalanish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnatni muhofaza qilish, xodimlarning shaxsiy va jamoaviy manfaatlarini himoya qilish bilan bog'liq masalalarni tartibga solishdir [6].

Raqamli dunyoda inson huquqlarini kamsitishni taqiqlash raqamli transformatsiyaning afzalliklarini keng va adolatli tarzda taqsimlanishini ta'minlash uchun muhim ahamiyatga ega. Buning uchun qonunchilik asoslari, diskriminatsiyaga qarshi siyosat va yo'riqnomalar, raqamli savodxonlik va ta'lim hamda hurmat va kamsitmaslik madaniyatini targ'ib qilishni o'z ichiga olgan ko'p qirrali yondashuv talab etiladi.

Inson huquqlarining ko'plab tamoyillari sizni ish joyida ishchi sifatida himoya qilish uchun mo'ljallangan.

Ish beruvchingiz ish joyingizdagi harakatlaringizni sizga xabar qilgan holda shaxs daxlsizligiga amal qilgan holda uni kuzatish huquqiga ega. Monitoring quyidagilarni qamrab olishi mumkin:

- elektron pochta xabarlari;
- Internetga ulanish;
- telefon qo'ng'iroqlari;
- ma'lumotlar;
- tasvirlar.

Siz haqingizda saqlangan har qanday ma'lumotni, masalan, elektron pochta xabarlari yoki raqamli tasvirlarini ko'rish huquqiga egasiz [7].

Inson huquqlari va erkinliklari g'oyasini ilgari surish amaliyotga jalb qilish muhim ahamiyatga ega. Keyingi yillarda huquqni muhofaza qilish va amalga oshirish raqamli texnologiyalar ta'sir sezilarli oshib bormoqda [8].

Mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitish jiddiy tashvish tug'diradi, bu odamlar uchun ish o'rinlarini yo'qotish, daromadlarni kamaytirish va martaba ko'tarilishini cheklash kabi haqiqiy oqibatlariga olib kelishi mumkin. Ish joyida raqamli vositalar va texnologiyalarga tobora ortib borayotgan bog'liqlik raqamli dunyoda mehnat munosabatlarida kamsitish taqiqlanishini ta'minlash uchun yangi muammolarni keltirib chiqardi. Ushbu muammoni hal qilish uchun jinsi, irqi, millati, yoshi, nogironligi, jinsiy orientatsiyasi va boshqa himoyalangan toifalar kabi shaxsiy xususiyatlar asosida kamsitishni taqiqlovchi qonunchilik asoslari va siyosatini yaratish muhimdir. Bunga raqamli ishga qabul qilish platformalari va skrining vositalari tarafkashlik yoki kamsitishlarga yo'l qo'ymasligi hamda sun'iy intellekt asosidagi ishga qabul qilish va ish faoliyatini baholash vositalari shaffof, xolis va tushunarli bo'lishini ta'minlash kiradi.

Raqamli savodxonlik va ta'lim raqamli dunyoda mehnat munosabatlarida kamsitishning oldini olishda ham muhim rol o'ynaydi. Xodimlar va ishga nomzodlar raqamli ishga olish va ishga joylashish platformalarida samarali harakat qilish, shuningdek, raqamli ish joyidagi huquqlari va himoyasini tushunish uchun zarur ko'nikma va bilimlar bilan ta'minlanishi kerak. Nihoyat, raqamli dunyoda mehnat munosabatlarida kamsitish taqiqlanishini ta'minlashda manfaatdor tomonlar o'rtasidagi hamkorlik muhim ahamiyatga ega. Bu raqamli ish joyidagi yuzaga keladigan muammolarni aniqlash va hal qilish uchun ishchilar tashkilotlari va boshqa manfaatdor tomonlar bilan hamkorlik qilish hamda siyosatni ishlab chiqish jarayonlarida turli guruhlarining istiqbollari va tajribalari ifodalanishini ta'minlashni o'z ichiga oladi.

Raqamli dunyoda mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitishning taqiqlanishi mehnatning raqamli transformatsiyasining afzalliklari teng va adolatli taqsimlanishini ta'minlash uchun juda muhimdir. Buning uchun qonunchilik asoslari va siyosati, raqamli savodxonlik va ta'lim, xilma-xillik va inklyuzivlik madaniyatini rivojlantirish hamda manfaatdor tomonlar o'rtasidagi hamkorlikni o'z ichiga olgan kompleks yondashuv talab etiladi.

Ish joyida raqamli texnologiyalardan ko'proq foydalanish samaradorlik, moslashuvchanlik va foydalanish imkoniyatini oshirish kabi ko'plab afzalliklarni keltirib chiqardi. Shu bilan birga, u mehnat munosabatlarida inson huquqlarini himoya qilish bilan bog'liq yangi muammolarni ham keltirib chiqardi. Raqamli dunyoda mehnat munosabatlarida diskriminatsiyaga yo'l qo'ymaslik masalasi turli manfaatdor tomonlarning e'tiborini va harakatini talab qiladigan murakkab va ko'p qirrali masala. Mehnat munosabatlaridagi kamsitish shaxslarga ish imkoniyatlarini qisqartirish,

daromad va martaba ko'tarilishi kabi jiddiy zararli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu sababli, ushbu maqola raqamli dunyoda mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitmaslik masalasini o'rganishga qaratilgan.

Huquqiy asoslar. Raqamli dunyoda mehnat munosabatlarida diskriminatsiyaga yo'l qo'yimaslik masalasini hal qilishning boshlang'ich nuqtasi irqi, jinsi, dini, yoshi, jinsiy orientatsiyasi va nogironligi kabi shaxsiy xususiyatlar asosida kamsitishni taqiqlovchi qonunchilik asoslarini o'rnatishdan iborat. Huquqiy bazalar inson huquqlari bo'yicha xalqaro hujjatlar, ichki qonunchilik va boshqa huquqiy hujjatlar orqali ishlab chiqilishi kerak.

Inson huquqlari bo'yicha xalqaro hujjatlar ichki qonunchilikka rahbarlik qilishda muhim ahamiyatga ega. Fuqarolik va siyosiy huquqlar to'g'risidagi xalqaro pakt (FHXP), Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro pakt (ICESCR) va Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi (UDHR) shaxsiy xususiyatlar asosida kamsitishni taqiqlaydi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) shuningdek, turli hujjatlarda mehnat munosabatlarida diskriminatsiyani taqiqlaydi, masalan, XMTning Diskriminatsiya (Bandlik va kasb) to'g'risidagi konventsiyasi, 1958 (№ 111) va XMTning Bandlik siyosati to'g'risidagi konventsiyasi, 1964 (№ 122).

Inson huquqlari bo'yicha xalqaro xujjatlarni amalga oshirishda ichki qonunchilik muhim ahamiyatga ega. Ichki qonunchilik inson huquqlariga oid xalqaro hujjatlar tamoyillarini aks ettirishi va mehnat munosabatlarida kamsitishlar taqiqlanishini ta'minlashi kerak. Huquqiy bazalar raqamli dunyoga ham tegishli bo'lishi kerak. Bu raqamli ishga qabul qilish platformalari va skrining vositalari tarafkashlik yoki kamsitishni davom ettirmasligini ta'minlashni o'z ichiga oladi.

Fuqarolarning huquq, erkinlik va manfaatlarini qonuniy kafolatlari bilan bog'liq muhofazani kuchaytirish, boshqaruv jarayoni shaffofligini ta'minlash, odil sudlovni amalga oshirish va bu orqali adolatni qaror toptirishda jamiyat hayotining barcha jabhalarini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi [9].

Diskriminatsiyaga qarshi siyosat va yo'riqnomalar. Diskriminatsiyaga qarshi siyosat va yo'riqnomalarni ishlab chiqish va amalga oshirish raqamli dunyoda mehnat munosabatlarida kamsitmaslik muammosini hal qilishning yana bir samarali yondashuvidir. Ushbu siyosat va ko'rsatmalar alohida tashkilotlar yoki sanoat birlashmalari tomonidan ishlab chiqilishi mumkin. Diskriminatsiyaga qarshi siyosat va yo'riqnomalar raqamli ish joyi va biznes faoliyatidagi kamsitishlarga qarshi kurashish uchun bir qator standartlar va eng yaxshi amaliyotlarni taqdim etishi mumkin. Siyosat va yo'riqnomalar mehnat munosabatlarida kamsitishlarga yo'l qo'yimaslik muhimligini ta'kidlab, ishga qabul qilish jarayonlari, ish joyi madaniyati va ish faoliyatini baholash kabi muayyan muammolarni hal qilishi mumkin. Ko'rsatmalar, shuningdek, ongsiz

tarafkashliklarni bartaraf etish va ish joyidagi xilma-xillik va inklyuziyani rag'batlantirish bo'yicha ko'rsatmalar berishi mumkin.

Xulosa

Raqamli dunyoda bandlik munosabatlarida kamsitilmaslikni ta'minlashda manfaatdor tomonlar o'rtasidagi hamkorlik muhim ahamiyatga ega. Bu ishchilar tashkilotlari, fuqarolik jamiyati tashkilotlari va boshqa manfaatdor tomonlar bilan hamkorlikni o'z ichiga oladi. Raqamli ish joyida paydo bo'ladigan muammolarni aniqlash va hal qilish, siyosatni ishlab chiqish jarayonlarida turli guruhlarining istiqbollari va tajribalari ifodalanishini ta'minlash muhimdir.

Raqamli dunyoda mehnat munosabatlarida inson huquqlarini kamsitmaslik - bu shaxslar, tashkilotlar va butun jamiyatga ta'sir qiladigan masala. Kamsitishni taqiqlovchi qonunchilik asoslari va siyosatlarini yaratish, diskriminatsiyaga qarshi siyosat va yo'riqnomalarni ishlab chiqish, raqamli savodxonlik va ta'limni ta'minlash, xilma-xillik va inklyuzivlik madaniyatini rivojlantirish hamda manfaatdor tomonlar o'rtasida hamkorlikni ta'minlash muhim ahamiyatga ega. Ushbu chora-tadbirlar raqamli transformatsiyaning afzalliklarini teng taqsimlashni va raqamli ish joyida inson huquqlarini himoya qilishni ta'minlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Human rights in the digital age / URL: <https://www.ohchr.org/en/speeches/2019/10/human-rights-digital-age>
2. Hub for Human Rights and Digital Technology / URL: <https://www.digitalhub.ohchr.org/about>
3. The Impact of Digital Technology on Human Rights in Europe and Central Asia / URL: <https://www.undp.org/eurasia/publications/impact-digital-technology-human-rights-europe-and-central-asia>
4. Digital space and human rights / URL: <https://www.ohchr.org/en/topic/digital-space-and-human-rights>
5. Human rights in the workplace / URL: <https://www.nidirect.gov.uk/articles/human-rights-workplace>
6. Nurutdinova A., Chikanova L. Mehnat qonunchiligi: davlat va rivojlanish istiqbollari // Iqtisodiyot va huquq. 2009 yil. № 8. S. 40.
7. См.: Деменева Н. А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 19—22.
8. Human rights age of digital. Published by the RAND Corporation, Santa Monica, Calif., and Cambridge, UK © 2021 RAND Corporation
9. Konstitusiyamizning yaratilishi tarixi / URL: https://constitution.uz/oz/pages/Konstitusiyamizning_yaratilishi