

RAQAMLI PLATFORMA BANDLIGIDA XODIM HUQUQLARINI HIMOYA QILISH: XALQARO MEHNAT STANDARTLARINI O‘ZBEKISTON MEHNAT QONUNCHILIGIGA IMPLEMENTATSIYA QILISHNING REAL-HIMOYAVIY MEZONLARI

Qodirov Shohruhbek Mirzarasul o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti

70420112 – Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti

E-mail: shohruhbekqodirov@433gmail.com

Annotatsiya. Mazkur maqolada raqamli platforma bandligi sharoitida xodim huquqlarini himoya qilishning xalqaro mehnat standartlari va ularni O‘zbekiston mehnat qonunchiligiga implementatsiya qilish masalalari tahlil qilinadi. Tadqiqotning dolzarbligi platforma orqali ish bajaruvchi shaxslarning huquqiy maqomi, mehnat munosabatlarini fuqarolik-huquqiy shartnomalar orqali niqoblash, algoritmik boshqaruv, reyting va akkauntning bloklash, ish haqi kafolatlari, mehnat xavfsizligi hamda ijtimoiy himoyaga kirish imkoniyati bilan bog‘liq yangi xavflar kuchayib borayotgani bilan belgilanadi. Maqolada Xalqaro mehnat tashkilotining fundamental prinsiplari, platforma iqtisodiyoti bo‘yicha 2025-yilgi standart ishlab chiqish jarayoni, Yevropa Ittifoqining 2024/2831-sonli Direktivasidagi qiyosiy yondashuvlar hamda O‘zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi, 2025-yilgi elektron mehnat shartnomasi va o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar uchun raqamli platformalarni tartibga solishga oid hujjatlari tahlil qilindi. Tadqiqotda qiyosiy-huquqiy, tizimli-tuzilmaviy, formal-yuridik, mantiqiy tahlil, induksiya va deduksiya metodlaridan foydalanildi. Natijada platforma bandligini tartibga solishda normativ, institutsional va real-himoyaviy mezonlarni birgalikda qo‘llash, “platforma orqali ish bajaruvchi shaxs” tushunchasini kiritish, noto‘g‘ri tasniflashga qarshi rad etilishi mumkin bo‘lgan mehnat munosabati prezumpsiyasini belgilash, algoritmik boshqaruv ustidan inson nazoratini ta‘minlash, mehnat inspeksiya va sud himoyasi mexanizmlarini kuchaytirish bo‘yicha takliflar ilgari surildi.

Kalit so‘zlar: xalqaro mehnat standartlari, platforma bandligi, raqamli mehnat, algoritmik boshqaruv, o‘zini o‘zi band qilish, mehnat munosabati prezumpsiyasi, ijtimoiy himoya, mehnat inspeksiya, real-himoyaviy mezon, implementatsiya.

Аннотация. В данной статье анализируются международные трудовые стандарты защиты прав работников в условиях цифровой платформенной занятости и вопросы их имплементации в трудовое законодательство Узбекистана. Актуальность исследования определяется ростом новых рисков, связанных с правовым статусом лиц, выполняющих работу через цифровые платформы, маскировкой трудовых отношений гражданско-правовыми

договорами, алгоритмическим управлением, рейтингами и блокировкой аккаунтов, гарантиями оплаты труда, безопасностью труда и доступом к социальной защите. В статье рассматриваются фундаментальные принципы Международной организации труда, процесс разработки стандарта по достойному труду в платформенной экономике в 2025 году, сравнительные подходы Директивы Европейского союза 2024/2831, а также положения нового Трудового кодекса Республики Узбекистан, законодательства 2025 года об электронном трудовом договоре и правового регулирования цифровых платформ для самозанятых лиц. В исследовании использованы сравнительно-правовой, системно-структурный, формально-юридический, логический методы, а также методы индукции и дедукции. По результатам исследования обоснована необходимость совместного применения нормативного, институционального и реально-защитного критериев, введения понятия лица, выполняющего работу через платформу, закрепления опровержимой презумпции трудовых отношений, обеспечения человеческого контроля над алгоритмическим управлением, усиления механизмов трудовой инспекции и судебной защиты.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты, платформенная занятость, цифровой труд, алгоритмическое управление, самозанятость, презумпция трудовых отношений, социальная защита, инспекция труда, реально-защитный критерий, имплементация.

Abstract. This article analyzes international labour standards for the protection of workers' rights in digital platform employment and their implementation into Uzbekistan's labour legislation. The relevance of the research is determined by emerging risks related to the legal status of persons performing work through digital platforms, the masking of employment relationships through civil-law contracts, algorithmic management, ratings and account deactivation, wage guarantees, occupational safety and access to social protection. The article examines the ILO fundamental principles and rights at work, the 2025 standard-setting process on decent work in the platform economy, comparative approaches of EU Directive 2024/2831, as well as the new Labour Code of Uzbekistan, the 2025 rules on electronic employment contracts and the regulation of digital platforms for self-employed persons. The research applies comparative legal, systematic-structural, formal legal, logical, induction and deduction methods. The article argues that platform work regulation should be assessed through normative, institutional and real-protective criteria; introduces proposals for defining persons performing platform work, establishing a rebuttable presumption of employment relationship in cases of control and dependence, ensuring human oversight over algorithmic management, and strengthening labour inspection and judicial protection mechanisms.

Keywords: international labour standards, platform employment, digital labour, algorithmic management, self-employment, presumption of employment relationship, social protection, labour inspection, real-protective criterion, implementation.

KIRISH

Raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi mehnat bozoriga an'anaviy mehnat shartnomasi, ish joyi, ish vaqti va ish beruvchi tushunchalarini qayta ko'rib chiqishni talab qiladigan yangi bandlik shakllarini olib kirmoqda. Platforma bandligi, odatda, buyurtmachi, platforma operatori va ish bajaruvchi shaxs o'rtasidagi uch tomonlama iqtisodiy-huquqiy aloqaga asoslanadi. Bunday munosabat tashqi ko'rinishda mustaqil xizmat ko'rsatish yoki o'zini o'zi band qilish sifatida ko'rinsa-da, amalda platforma narx belgilash, buyurtma taqsimlash, reyting yuritish, shartlarni o'zgartirish, akkauntni cheklash yoki bloklash orqali ish jarayoniga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu sababli platforma bandligi zamonaviy mehnat huquqining eng dolzarb masalalaridan biriga aylanmoqda.

Mazkur mavzuning dolzarbligi xalqaro darajada ham yaqqol ko'rinadi. Xalqaro mehnat konferensiyasining 113-sessiyasida “platforma iqtisodiyotida munosib mehnat” masalasi bo'yicha standart ishlab chiqish jarayoni boshlangan va birinchi muhokama 2025-yil iyun oyida o'tkazilgan [7]. Bu holat mavjud xalqaro mehnat standartlari platforma mehnatiga umuman tatbiq etilmaydi degani emas; aksincha, birlashish erkinligi, kamsitmaslik, majburiy mehnatni taqiqlash, bolalar mehnatiga barham berish, xavfsiz va sog'lom mehnat muhiti kabi fundamental prinsiplar platforma orqali ishlayotgan shaxslarga ham taalluqlidir [6]. Biroq algoritmik boshqaruv, noto'g'ri tasniflash va transchegaraviy platformalar kabi yangi hodisalar ushbu standartlarni milliy qonunchilikda yanada aniqroq mexanizmlar orqali amalga oshirishni talab qiladi.

O'zbekiston sharoitida mazkur masala alohida ahamiyatga ega. Yangi tahrirdagi Konstitutsiyada har kimning munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash hamda kamsitishsiz adolatli haq olish huquqi mustahkamlangan [1]. Yangi Mehnat kodeksida xalqaro shartnoma qoidalarining xodimlar foydasiga qo'llanishi, mehnat munosabatlarini fuqarolik-huquqiy shartnomalar orqali niqoblashga qarshi yondashuv va masofaviy ishga oid qoidalar mavjud [2]. 2025-yilda elektron shakldagi mehnat shartnomasini “Yagona milliy mehnat tizimi”da rasmiylashtirish tartibi kiritildi [3]. Shu bilan birga, yakka tartibdagi tadbirkorlar va o'zini o'zi band qilgan shaxslar uchun raqamli platformalar orqali davlat va moliyaviy xizmatlarni ko'rsatishga oid maxsus tartiblar ham joriy etilmoqda [4].

Shunga qaramay, platforma orqali ish bajaruvchi shaxsning huquqiy maqomi O'zbekiston mehnat qonunchiligida hali alohida institut sifatida to'liq shakllanmagan.

Platformada ishlayotgan shaxs xodimmi, mustaqil pudratchimi yoki o‘zini o‘zi band qilgan shaxsmi, degan savol faqat nomlanish orqali emas, balki ish jarayonidagi real qaramlik va nazorat darajasi asosida hal qilinishi kerak. Muallifning magistrlik dissertatsiyasi va tezisida asoslanganidek, xalqaro mehnat standartlarining milliy huquqdagi samarasini faqat normativ ifoda bilan emas, balki institutsional mexanizmlar va xodim huquqlarining real tiklanish darajasi bilan baholash lozim [18; 19]. Shu bois ushbu maqolada platforma bandligini tartibga solishning normativ, institutsional va real-himoyaviy mezonlari tahlil qilinadi.

MATERIAL VA METODLAR

Tadqiqotda O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, “O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari to‘g‘risida”gi Qonuni, 2025-yilgi Mehnat kodeksiga o‘zgartirishlar, o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar va raqamli platformalarga oid normativ-huquqiy hujjatlar, Xalqaro mehnat tashkilotining fundamental prinsiplari, platforma iqtisodiyotiga oid 2025-yilgi standart ishlab chiqish materiallari hamda Yevropa Ittifoqining platforma mehnati bo‘yicha 2024/2831-sonli Direktivasidagi qiyosiy yondashuvlar manba sifatida foydalanildi.

Maqolada formal-yuridik metod orqali milliy va xalqaro huquqiy normalar mazmuni tahlil qilindi; qiyosiy-huquqiy metod orqali Yevropa Ittifoqi tajribasi O‘zbekiston qonunchiligi bilan solishtirildi; tizimli-tuzilmaviy metod orqali platforma bandligida xodim, platforma operatori, buyurtmachi, davlat organlari va ijtimoiy sheriklik institutlari o‘rtasidagi aloqalar o‘rganildi. Shuningdek, induksiya va deduksiya metodlari yordamida umumiy xalqaro mehnat standartlaridan platforma bandligi uchun maxsus takliflar ishlab chiqildi.

1. PLATFORMA BANDLIGINING HUQUQIY MOHIYATI VA MEHNAT HUQUQI OLDDIDAGI ASOSIY MUAMMOLAR

Platforma bandligi odatda ish bajaruvchi shaxsning buyurtmani mobil ilova yoki veb-platforma orqali qabul qilishi, xizmatni bajarishi va to‘lovni platforma belgilagan tartibda olishi bilan tavsiflanadi. Bunda platforma o‘zini ko‘pincha texnologik vositachi sifatida ko‘rsatadi. Ammo platforma buyurtmalarni saralash, narxni belgilash, ish bajaruvchi shaxsni reyting orqali baholash, bajarilmagan topshiriq uchun jarima qo‘llash, akkauntni bloklash yoki algoritm orqali ish imkoniyatini cheklash vakolatiga ega bo‘lsa, u oddiy axborot vositachisidan ko‘ra mehnat jarayonini boshqaruvchi subyektga yaqinlashadi.

Platforma bandligida asosiy muammo noto‘g‘ri tasniflashdir. Ish bajaruvchi shaxs hujjatlarda o‘zini o‘zi band qilgan shaxs yoki mustaqil pudratchi deb ko‘rsatiladi, biroq amalda u platformaning iqtisodiy va tashkiliy nazorati ostida ishlashi mumkin. Bunday holatda ish bajaruvchi shaxs mehnat qonunchiligidagi ish vaqti, ta‘til, ish haqi, mehnat xavfsizligi, kasaba uyushmasi, kompensatsiya va sud himoyasi kabi kafolatlardan chetda qolishi ehtimoli yuqori. Mehnat huquqining himoyaviy tabiati esa aynan

kuchlar tengsizligi mavjud bo‘lgan munosabatlarda xodimni himoya qilishni talab qiladi.

Ikkinchi muammo algoritmik boshqaruv bilan bog‘liq. An‘anaviy mehnat munosabatida xodim buyruq, ichki mehnat tartibi va rahbar nazorati orqali boshqariladi. Platforma mehnatida esa nazoratning asosiy qismi algoritm, reyting, avtomatik topshiriq taqsimlash va avtomatik qarorlar orqali amalga oshiriladi. Masalan, ish bajaruvchi shaxs nima uchun buyurtma ololmayotganini, reytingi nega pasayganini yoki akkaunti nima sababdan bloklanganini to‘liq bilmasligi mumkin. Bunday sharoitda shaffoflik, inson nazorati va qaror ustidan shikoyat qilish huquqi mehnat huquqlarining ajralmas qismiga aylanadi.

Uchinchi muammo ijtimoiy himoya va mehnat xavfsizligi masalasidir. Platforma orqali taksi, yetkazib berish, maishiy xizmat, onlayn ish, tarjima, dizayn yoki dasturlash kabi faoliyatlar bajarilishi mumkin. Ayrim ishlar ko‘chada, transportda, noqulay ob-havo sharoitida yoki yuqori xavfli vaziyatda amalga oshiriladi. Ish bajaruvchi shaxs formal jihatdan mustaqil bo‘lgani uchun platforma ba‘zan xavf-xatarni baholash, himoya vositalari, tibbiy sug‘urta yoki ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa uchun javobgarlikdan chetlashishi mumkin. Xalqaro mehnat standartlari nuqtayi nazaridan esa xavfsiz va sog‘lom mehnat muhiti fundamental prinsip sifatida e’tirof etilgan [6].

To‘rtinchi muammo kollektiv huquqlarga taalluqlidir. Platforma orqali ishlovchilar geografik jihatdan tarqoq, shartnomaviy jihatdan alohida va algoritmik jihatdan individual baholangan bo‘ladi. Natijada ular kasaba uyushmasiga birlashish, jamoaviy muzokara yuritish yoki platforma shartlariga kollektiv tarzda ta’sir ko‘rsatish imkoniyatidan cheklanadi. Bunday sharoitda xalqaro standartlarni platforma bandligiga tatbiq etish faqat individual shikoyat mexanizmlarini emas, balki platforma ishchilari vakilligini ham rivojlantirishni talab qiladi.

2. XALQARO MEHNAT STANDARTLARI VA QIYOSIY-HUQUQIY YONDASHUVLAR

Xalqaro mehnat standartlari platforma bandligiga ikki yo‘l bilan ta’sir qiladi. Birinchidan, mavjud fundamental prinsiplar barcha mehnat qiluvchi shaxslarga taalluqli bo‘lgan umumiy himoya chegarasini belgilaydi. XMTning 1998-yilgi Deklaratsiyasi, 2022-yilgi o‘zgartirishlar bilan birga, birlashish erkinligi, jamoaviy muzokaralar huquqi, majburiy mehnatni tugatish, bolalar mehnatiga barham berish, kamsitishni bartaraf etish va xavfsiz hamda sog‘lom mehnat muhitini fundamental prinsiplar sifatida mustahkamlaydi [6]. Platforma bandligi shartnomaviy jihatdan turlicha nomlansa ham, bu prinsiplar shaxs mehnat qilayotgan har qanday vaziyatda yo‘naltiruvchi mezon sifatida xizmat qiladi.

Ikkinchidan, platforma iqtisodiyotining o‘ziga xos xavflari yangi xalqaro standartlarni ishlab chiqish ehtiyojini kuchaytirmoqda. Xalqaro mehnat

konferensiyasining 113-sessiyasidagi Standart ishlab chiqish qo‘mitasi 2025-yilda platforma iqtisodiyotida munosib mehnat bo‘yicha birinchi muhokamani o‘tkazdi [7]. Ushbu jarayon platforma bandligida noto‘g‘ri tasniflash, algoritmik boshqaruv, transchegaraviy javobgarlik, ijtimoiy himoya, mehnat inspeksiyasi, shikoyat mexanizmlari va ma’lumotlar shaffofligi kabi masalalar universal tartibga solish darajasiga ko‘tarilayotganini ko‘rsatadi.

Qiyosiy-huquqiy nuqtayi nazardan Yevropa Ittifoqining 2024/2831-sonli Direktivasida platforma mehnati bo‘yicha muhim yondashuvlar shakllangan. Unda platformada ishlovchi shaxsning to‘g‘ri mehnat maqomini aniqlash, noto‘g‘ri tasniflashga qarshi rad etilishi mumkin bo‘lgan mehnat munosabati prezumpsiyasini joriy etish, algoritmik boshqaruvda shaffoflik va inson nazoratini ta’minlash, avtomatlashtirilgan qarorlar ustidan shikoyat qilish, zarar uchun kompensatsiya va mehnat xavfsizligi bo‘yicha profilaktik choralar kabi qoidalar nazarda tutilgan [11; 12]. Ushbu direktiva O‘zbekiston uchun bevosita majburiy manba emas, biroq milliy huquqni takomillashtirishda qiyosiy model sifatida ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

Xalqaro tajribaning asosiy sabog‘i shundan iboratki, platforma bandligini tartibga solishda faqat shartnoma nomiga tayanish yetarli emas. Munosabatning real mazmuni, platformaning nazorat darajasi, iqtisodiy qaramlik, ish bajaruvchi shaxsning mustaqil narx belgilash imkoniyati, buyurtmani rad etish oqibatlar, reyting va sanksiyalar tizimi ham tahlil qilinishi kerak. Mehnat huquqining maqsadga yo‘naltirilgan talqini ham aynan shuni talab qiladi: norma formal shaklni emas, xodimni real himoya qilish maqsadini ko‘zlashi lozim [15].

3. O‘ZBEKISTON QONUNCHILIGINING MAVJUD HOLATI VA HUQUQIY BO‘SHLIQLAR

O‘zbekiston qonunchiligida platforma bandligi uchun muhim normativ asoslar shakllanmoqda. Konstitutsiya munosib mehnat, xavfsiz mehnat muhiti va kamsitishsiz adolatli haq olish huquqini kafolatlaydi [1]. Mehnat kodeksi xalqaro shartnoma qoidalari xodimlar uchun imtiyozliroq bo‘lgan hollarda ularni qo‘llashni nazarda tutadi [2]. Bundan tashqari, agar shaxsiy mehnatdan foydalanish bilan bog‘liq fuqarolik-huquqiy shartnoma amalda mehnat munosabatlarini tartibga solayotgan bo‘lsa, bunday munosabatni mehnat munosabati sifatida e’tirof etish imkoniyati ham muhim himoyaviy qoidaga kiradi.

2025-yilgi O‘RQ-1030-sonli Qonun elektron shakldagi mehnat shartnomasi “Yagona milliy mehnat tizimi”da rasmiylashtirilishini belgilab, mehnat munosabatlarini raqamli tarzda qayd etish imkoniyatini kuchaytirdi [3]. Bu platforma bandligini tartibga solish uchun ham muhim, chunki raqamli mehnat shartnomalari, elektron mehnat daftarchalari va ish faoliyati to‘g‘risidagi ma’lumotlar mehnat munosabatining mavjudligini isbotlashda yordam berishi mumkin. Biroq bu mexanizm

platforma orqali o‘zini o‘zi band qilgan yoki fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida ishlayotgan shaxslarni avtomatik tarzda qamrab olmaydi.

2025-yilgi PQ-247-sonli Prezident qarorida yakka tartibdagi tadbirkorlar va o‘zini o‘zi band qilgan shaxslarning raqamli platformalar orqali davlat va moliyaviy xizmatlardan foydalanishiga oid maxsus huquqiy rejim nazarda tutilgan. Qarorda raqamli platformalar orqali ro‘yxatdan o‘tish, elektron hamyonlar, soliq hisobotlari va masofaviy ro‘yxatdan o‘tish imkoniyatlari ko‘zda tutilgan [4]. Bu chora-tadbirlar norasmiy bandlikni qisqartirish va o‘zini o‘zi band qilgan shaxslarni formal sektorga jalb etish uchun ijobiy ahamiyatga ega. XMTning 2025-yilgi ma’lumotiga ko‘ra, O‘zbekistonda norasmiy bandlik ishchi kuchining taxminan 40 foizini tashkil etadi va bu holat ayollar, yoshlar, migrantlar hamda nogironligi bo‘lgan shaxslarning ijtimoiy himoya va xavfsiz mehnat sharoitlariga kirishini cheklaydi [8].

Shu bilan birga, mavjud huquqiy tartibga solish platforma mehnatini to‘liq qamrab olmaydi. Birinchidan, Mehnat kodeksida “raqamli mehnat platformasi”, “platforma orqali ish bajaruvchi shaxs”, “algoritmik boshqaruv”, “akkauntni bloklash” yoki “reyting orqali mehnatga ta’sir ko‘rsatish” kabi tushunchalar maxsus tartibga solinmagan. Ikkinchidan, o‘zini o‘zi band qilish maqomi bilan platformaga iqtisodiy jihatdan qaram holda ishlash holati o‘rtasidagi farq aniq mezonlar orqali belgilanishi zarur. Uchinchidan, platforma operatorining mehnat xavfsizligi, ma’lumotlar shaffofligi, shikoyatlarni ko‘rib chiqish va kompensatsiya bo‘yicha majburiyatlari alohida ko‘rsatilmagan.

To‘rtinchidan, mehnat inspeksiyasining platforma operatorlaridan algoritmik qarorlar, ish bajaruvchilar soni, buyurtma taqsimoti, daromadlar va akkauntni bloklash statistikasi bo‘yicha ma’lumot so‘rash vakolatlari aniq tartibga solinishi lozim. Agar mehnat nazorati platformaning faqat ofis faoliyatini tekshirsa-yu, platforma orqali yuzaga kelayotgan real mehnat jarayonini ko‘ra olmasa, xalqaro mehnat standartlari amalda ishlamaydi. Beshinchidan, sudlar platforma ishchilari maqomini aniqlashda shartnoma nomidan tashqari iqtisodiy qaramlik va algoritmik nazorat mezonlarini baholashi uchun metodik ko‘rsatmalarga muhtoj.

4. NORMATIV, INSTITUTIONAL VA REAL-HIMOYAVIY MEZONLAR ASOSIDA IMPLEMENTATSIYA

Platforma bandligini xalqaro mehnat standartlari asosida tartibga solishda uch mezonli yondashuv qo‘llanishi maqsadga muvofiq. Normativ mezon platforma bandligiga oid tushunchalar, huquq va majburiyatlar, javobgarlik va protsessual kafolatlarining qonunchilikda aniq ifodalanishini bildiradi. Institutsional mezon ushbu normalarni amalda qo‘llaydigan sudlar, mehnat inspeksiyasi, soliq organlari, bandlik organlari, raqamli texnologiyalar sohasidagi organlar, kasaba uyushmalari va ish beruvchilar birlashmalarining vakolatlari va hamkorligini ifodalaydi. Real-himoyaviy

mezon esa platforma orqali ishlovchi shaxs buzilgan huquqini tiklay olishi, shikoyat qila olishi, kompensatsiya olishi, hisobdan o‘chirish yoki bloklashdan himoyalaniishi va ijtimoiy himoyaga kirishi bilan belgilanadi.

Quyidagi jadval platforma bandligini tartibga solishda uch mezonning amaliy mazmunini umumlashtiradi:

Normativ mezon	Institutsional mezon	Real-himoyaviy mezon
Platforma mehnati, algoritmik boshqaruv, platforma operatori va ish bajaruvchi shaxs tushunchalarini belgilash; noto‘g‘ri tasniflashga qarshi mehnat munosabati prezumpsiyasi; ma’lumotlar shaffofligi va javobgarlik.	Mehnat inspeksiyasi, sudlar, soliq va bandlik organlari, raqamli texnologiyalar organlari hamkorligi; platformalardan ma’lumot olish; kasaba uyushmalari va ijtimoiy sheriklik mexanizmlari.	Akkaunt bloklanishi, reyting pasayishi, to‘lov ushlanishi va algoritmik qaror ustidan shikoyat; kompensatsiya; ta’qibdan himoya; ijtimoiy sug‘urta va xavfsiz mehnat kafolatlari.

Normativ mezon nuqtayi nazaridan Mehnat kodeksiga platforma bandligi bo‘yicha alohida bob yoki moddalar kiritilishi lozim. Unda raqamli mehnat platformasi tijorat maqsadida elektron vositalar orqali mehnat yoki xizmat bajarilishini tashkil etuvchi, buyurtmalarni taqsimlovchi yoki ish jarayoniga ta’sir ko‘rsatuvchi subyekt sifatida ta’riflanishi mumkin. “Platforma orqali ish bajaruvchi shaxs” tushunchasi esa shartnoma nomidan qat’i nazar, platforma orqali haq evaziga ish yoki xizmat bajaruvchi shaxsni qamrab olishi kerak. Bu ta’rif xodim, o‘zini o‘zi band qilgan shaxs yoki mustaqil pudratchi maqomini oldindan inkor etmaydi, balki real munosabatni aniqlash uchun umumiy doira yaratadi.

Noto‘g‘ri tasniflashga qarshi eng muhim normativ vosita rad etilishi mumkin bo‘lgan mehnat munosabati prezumpsiyasidir. Agar platforma narxni belgilasa, buyurtmani taqsimlasa, ishni bajarish tartibini nazorat qilsa, rad etilgan buyurtma uchun sanksiya qo‘llasa, reyting orqali ish imkoniyatini cheklasa yoki shaxsning mijozlar bilan mustaqil ishlashiga to‘sqinlik qilsa, bunday munosabat mehnat munosabati deb taxmin qilinishi mumkin. Platforma bu prezumpsiyani rad etmoqchi bo‘lsa, ish bajaruvchi shaxsning haqiqatan mustaqil tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirayotganini isbotlashi lozim. Bunday yondashuv xodimning isbotlash yukini kamaytiradi va real-himoyaviy samara beradi.

Algoritmik boshqaruvga oid normativ kafolatlar ham alohida belgilanmog‘i kerak. Platforma ish bajaruvchi shaxsga buyurtmalar qanday taqsimlanishi, reyting qanday hisoblanishi, to‘lov qanday shakllanishi, qaysi holatlarda akkaunt bloklanishi va avtomatik qaror ustidan qanday shikoyat qilish mumkinligini oldindan aniq

tushuntirishi lozim. Avtomatik tizimlar insonning sha’ni, shaxsiy hayoti, kasaba uyushmasiga a’zoligi, sog’lig’i yoki boshqa himoyalangan belgilariga oid ma’lumotlarni kamsituvchi yoki nohaq qarorlar uchun ishlatmasligi kerak. Yevropa Ittifoqi Direktivasidagi inson nazorati, ma’lumotlar shaffofligi va algoritmik qarorlarni qayta ko’rib chiqish mexanizmlari bu borada foydali qiyosiy tajriba bo’la oladi [12].

Institutsional mezon bo’yicha mehnat inspeksiyasi platforma bandligini nazorat qilishga moslashtirilishi zarur. An’anaviy inspeksiya modeli korxona hududiga borib tekshirishga asoslangan bo’lsa, platforma bandligida mehnat jarayoni mobil ilova, server, algoritm va shartnomaviy tarmoq orqali tashkil etiladi. Shuning uchun mehnat inspeksiyasi platformalardan anonimlashtirilgan statistik ma’lumotlar, akkaunt bloklash sabablari, ish vaqti va buyurtmalar soni, daromadlar, shikoyatlar va xavfsizlik hodisalari bo’yicha ma’lumot olish vakolatiga ega bo’lishi lozim. Bu vakolat shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish qoidalari bilan muvofiqlashtirilishi kerak.

Institutsional mexanizm faqat mehnat inspeksiyasi bilan cheklanmasligi kerak. Platforma bandligi soliq, bandlik, ijtimoiy sug’urta, raqamli texnologiyalar, iste’molchilar huquqlari, raqobat va shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish sohalari bilan chambarchas bog’liq. Shu bois platforma bandligini tartibga solishda idoralararo axborot almashinuvi va yagona reyestr muhim ahamiyatga ega. 2025-yilgi PQ-247-son qarorda tadbirkorlik subyektlari va o’zini o’zi band qilgan shaxslar reyestrlarini raqamli platformalarga integratsiya qilish vazifasi belgilangan [4]. Mazkur jarayon kelgusida platforma ishchilarining ijtimoiy himoya va mehnat kafolatlariga kirishini ta’minlaydigan huquqiy infratuzilmaga aylantirilishi mumkin.

Real-himoyaviy mezon platforma bandligida eng muhim baholash mezonini bo’lib qoladi. Platforma orqali ishlovchi shaxsning huquqi buzilganida u aniq, tezkor va arzon shikoyat mexanizmiga ega bo’lishi kerak. Akkauntni bloklash, reytingni pasaytirish, to’lovni ushlab qolish, buyurtmalardan chetlatish yoki algoritmik qaror orqali ish imkoniyatini cheklash mehnatga oid jiddiy oqibatlar keltirib chiqaradi. Shuning uchun bunday qarorlar bo’yicha sabablarni yozma yoki elektron shaklda tushuntirish, inson ishtirokida qayta ko’rib chiqish, mustaqil nizolarni hal qilish organiga murojaat qilish va zarur hollarda kompensatsiya olish imkoniyati belgilanishi lozim.

Real-himoyaviy mezon ijtimoiy himoyaga kirish bilan ham bog’liq. Platforma orqali ishlayotgan shaxs xodim deb e’tirof etilsa, unga mehnat qonunchiligidagi asosiy kafolatlar tatbiq etilishi kerak. Agar u haqiqatan mustaqil faoliyat yuritayotgan bo’lsa ham, minimal ijtimoiy sug’urta, baxtsiz hodisadan sug’urta, kasb xavfini kamaytirish, shikoyat qilish va shartlar shaffofligi kafolatlari saqlanishi lozim. Platforma bandligi erkinlik va moslashuvchanlikni berishi mumkin, biroq bu xodimni huquqiy himoyasiz qoldirish uchun asos bo’la olmaydi.

5. QONUNCHILIKNI TAKOMILLASHTIRISH BO‘YICHA TAKLIFLAR

Birinchidan, Mehnat kodeksiga platforma bandligi bo‘yicha maxsus normalar kiritish maqsadga muvofiq. Mazkur normalar platforma operatori, platforma orqali ish bajaruvchi shaxs, algoritmik boshqaruv, avtomatik qaror, akkauntni bloklash va reyting kabi tushunchalarni huquqiy jihatdan aniqlashtirishi kerak. Tushunchalar faqat texnik ta’rif sifatida emas, balki huquqiy oqibatlar bilan bog‘langan holda belgilanishi zarur.

Ikkinchidan, platforma orqali ish bajaruvchi shaxsning huquqiy maqomini aniqlashda shartnoma nomi emas, real munosabat mezonlari ustuvor bo‘lishi lozim. Platformaning narx belgilash, ish jarayonini nazorat qilish, buyurtmani taqsimlash, sanksiya qo‘llash, reyting orqali ish imkoniyatini boshqarish va mijozlar bilan mustaqil ishlashni cheklash kabi belgilari mavjud bo‘lsa, mehnat munosabati prezumpsiyasi joriy etilishi kerak. Bunday prezumpsiya rad etilishi mumkin bo‘lgan, lekin isbotlash yukini platforma zimmasiga yuklaydigan protsessual kafolat bo‘lishi lozim.

Uchinchidan, algoritmik boshqaruvning shaffofligi ta’minlanishi kerak. Platforma ish bajaruvchi shaxsga algoritmnining tijorat sirini oshkor qilmasdan ham mehnatga ta’sir qiluvchi asosiy mezonlarni tushuntirishi mumkin: buyurtma taqsimlash omillari, reyting hisoblash tartibi, jarimalar, akkauntni cheklash sabablari va avtomatik qarorni qayta ko‘rib chiqish tartibi. Ish bajaruvchi shaxs algoritmik qaror bo‘yicha inson tomonidan ko‘rib chiqiladigan shikoyat berish huquqiga ega bo‘lishi shart.

To‘rtinchidan, mehnat inspeksiyasi platforma bandligini nazorat qilish uchun zamonaviy vakolatlarga ega bo‘lishi lozim. Inspeksiya platformalardan mehnat munosabatining mavjudligi, ish vaqti, to‘lovlar, akkaunt bloklash, shikoyatlar, xavfsizlik hodisalari va algoritmik boshqaruv bo‘yicha zarur ma’lumotlarni so‘rashi mumkin bo‘lgan tartib ishlab chiqilishi kerak. Bu jarayonda shaxsiy ma’lumotlar himoyasi, tijorat siri va xodim huquqlari o‘rtasida muvozanat saqlanishi lozim.

Beshinchidan, platforma ishchilari uchun ijtimoiy himoya modelini ishlab chiqish zarur. Xodim maqomi aniqlangan shaxslarga mehnat qonunchiligidagi to‘liq kafolatlar tatbiq etilishi kerak. Mustaqil faoliyat yuritayotgan shaxslar uchun esa kamida ijtimoiy sug‘urtaga ixtiyoriy yoki aralash badal to‘lash, baxtsiz hodisadan sug‘urta, kasallik yoki vaqtincha mehnatga layoqatsizlik holatlarida minimal kafolatlar, shuningdek pension huquqlarni shakllantirish imkoniyati berilishi lozim.

Oltinchidan, platforma bandligida kollektiv huquqlarni rivojlantirish zarur. Platforma orqali ishlovchi shaxslar kasaba uyushmalariga birlashish, vakillar tanlash, platforma shartlari bo‘yicha jamoaviy muzokara yuritish va davlat organlari bilan maslahatlashuvlarda ishtirok etish imkoniyatiga ega bo‘lishi kerak. Platforma ishchilarining tarqoq va individual ishlash xususiyati ularning jamoaviy himoya huquqini inkor etmasligi lozim.

Yettinchidan, platforma bandligi bo'yicha nizolarni hal qilishda sudlar uchun amaliy qo'llanma ishlab chiqilishi kerak. Unda mehnat munosabatining real mavjudligini aniqlash mezonlari, algoritmik qarorlar bo'yicha isbotlash, platforma operatorining javobgarligi, kompensatsiya va shartnoma nomi bilan real munosabat o'rtasidagi tafovutni baholash tartibi ko'rsatilishi maqsadga muvofiq. Bu huquqni qo'llash amaliyotida yagona yondashuvni shakllantiradi.

Sakkizinchidan, platforma bandligini tartibga solishda “Yagona milliy mehnat tizimi”, o'zini o'zi band qilgan shaxslar reyestri, soliq axborot tizimlari va platformalar o'rtasida huquqiy asoslangan integratsiya yo'lga qo'yilishi zarur. Bunday integratsiya faqat fiskal nazorat uchun emas, balki mehnat huquqlarini himoya qilish, ijtimoiy sug'urta qamrovini oshirish, norasmiy bandlikni qisqartirish va platforma ishchilarining shikoyatlarini ko'rib chiqish uchun xizmat qilishi kerak.

XULOSA

Raqamli platforma bandligi mehnat bozoriga moslashuvchanlik, qo'shimcha daromad va yangi xizmatlar imkoniyatini olib kirmoqda. Biroq bu shakl xodim huquqlarining an'anaviy kafolatlarini chetlab o'tish, mehnat munosabatlarini noto'g'ri tasniflash, algoritmik boshqaruv orqali noaniq nazorat o'rnatish, ijtimoiy himoyadan chetda qolish va mehnat xavfsizligi mas'uliyatini ish bajaruvchi shaxs zimmasiga yuklash xavfini ham kuchaytiradi. Shu sababli platforma bandligi mehnat huquqining chekka masalasi emas, balki xalqaro mehnat standartlarini zamonaviy sharoitda qayta amalga oshirish zaruratini ko'rsatuvchi markaziy yo'nalishdir.

O'zbekiston qonunchiligida munosib mehnat, kamsitmaslik, xavfsiz mehnat sharoiti, xalqaro shartnomalarning xodim foydasiga qo'llanishi, elektron mehnat shartnomalari va o'zini o'zi band qilgan shaxslarni raqamli platformalar orqali formal sektorga jalb qilishga oid muhim asoslar mavjud. Biroq platforma bandligining o'ziga xos muammolari - noto'g'ri tasniflash, algoritmik boshqaruv, akkauntning bloklash, reyting orqali sanksiya, ma'lumotlar shaffofligi, ijtimoiy himoya va mehnat inspeksiyasi vakolatlari - alohida huquqiy tartibga solishni talab qiladi.

Tadqiqot natijasida platforma bandligini tartibga solishda normativ, institutsional va real-himoyaviy mezonlarni birgalikda qo'llash zarurligi asoslandi. Normativ mezon platforma mehnati tushunchalari va majburiyatlarini aniq belgilashni; institutsional mezon mehnat inspeksiyasi, sudlar, bandlik va soliq organlari, ijtimoiy sheriklik hamda raqamli texnologiyalar organlarining muvofiqlashtirilgan faoliyatini; real-himoyaviy mezon esa ish bajaruvchi shaxsning shikoyat qilish, kompensatsiya olish, algoritmik qaror ustidan inson ishtirokidagi ko'rib chiqishga erishish va ijtimoiy himoyaga kirish imkoniyatini nazarda tutadi.

Yakuniy xulosa shundan iboratki, O'zbekiston mehnat qonunchiligini platforma bandligiga moslashtirish xalqaro standartlarni oddiy ko'chirish emas, balki milliy

sharoitda ishlaydigan huquqiy institut yaratish jarayoni bo‘lishi kerak. Platforma bandligida mehnat erkinligi va moslashuvchanlik saqlangan holda, xodimning qadr-qimmat, xavfsizligi, daromadi, shikoyat qilish huquqi va ijtimoiy himoyasi real kafolatlanishi lozim. Ana shundagina xalqaro mehnat standartlari raqamli iqtisodiyot sharoitida ham munosib mehnat prinsiplarini amaliy ta’minlaydigan samarali huquqiy mexanizmga aylanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 30.04.2023. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 28.10.2022. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/-6257288>.
3. O‘zbekiston Respublikasining 2025-yil 13-fevraldagi O‘RQ-1030-son Qonuni “O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish to‘g‘risida”. URL: <https://lex.uz/uz/docs/-7380871>.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 12-avgustdagi PQ-247-son qarori “Yakka tartibdagi tadbirkorlar hamda o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar uchun qulay shart-sharoit yaratish chora-tadbirlari to‘g‘risida”. URL: <https://lex.uz/uz/docs/-7681520>.
5. O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 6-fevraldagi O‘RQ-518-son Qonuni “O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari to‘g‘risida”. URL: <https://lex.uz/docs/-4193761>.
6. International Labour Organization. Fundamental Principles and Rights at Work. Geneva: ILO. URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/fundamental-principles-and-rights-work>.
7. International Labour Organization. Standard-Setting Committee on Decent Work in the Platform Economy. 113th International Labour Conference, 2-13 June 2025. URL: <https://www.ilo.org/international-labour-conference/113th-session-international-labour-conference/committees-113th-session-international-labour-conference/standard-setting-committee-decent-work-platform-economy>.
8. International Labour Organization. Uzbekistan unveils major actions to curb informal economy and strengthen social protection. 30 April 2025. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/uzbekistan-unveils-major-actions-curb-informal-economy-and-strengthen>.
9. International Labour Organization. Decent Work Country Programme for the Republic of Uzbekistan 2021-2025. Geneva: ILO, 2021.

10. International Labour Organization. Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization. Geneva: International Labour Office, 2019.
11. Council of the European Union. EU rules on platform work. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>.
12. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. Official Journal of the European Union, 2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng>.
13. Kahn-Freund O. Labour and the Law. 3rd ed. London: Stevens, 1983.
14. Davidov G. A Purposive Approach to Labour Law. Oxford: Oxford University Press, 2016.
15. Bronstein A. International and Comparative Labour Law: Current Challenges. Geneva: International Labour Organization, 2009.
16. Maxamatov M., Rasulov J. Xalqaro mehnat huquqi. Toshkent: Toshkent davlat yuridik universiteti, 2024.
17. Saidov A.X. mas’ul muharrirligida. Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy xalqaro shartnomalari to’plami. Toshkent: Inson huquqlari bo’yicha O‘zbekiston Respublikasi Milliy markazi, 2024.
18. Qodirov Sh.M. Mehnat sohasidagi xalqaro standartlar: xalqaro huquq va milliy qonunchilikning o‘zaro bog‘liqligi. Magistrlik dissertatsiyasi. Toshkent: Toshkent davlat yuridik universiteti, 2026.
19. Qodirov Sh.M. O‘zbekiston mehnat qonunchiligida xalqaro mehnat standartlarini implementatsiya qilishning normativ, institutsional va real-himoyaviy mezonlari. Tezis. Toshkent: Toshkent davlat yuridik universiteti, 2026.