

**ONLAYN PLATFORMALAR TUSHUNCHASI VA ULARNING
MEHNAT MUNOSABATLARIDA SUBYEKT SIFATIDA
ISHTIROKINING XUSUSIYATLARI**

Sharipova Nargiza Baxtiyor qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti

“Mehnat huquqi” yo‘nalishi magistratura bosqichi talabasi

El.pochta: sharipovanargiza983@gmail.com

Annotatsiya: ushbu maqolada zamonaviy raqamli iqtisodiyotda keng tarqalgan onlayn platformalar tushunchasi, ularning huquqiy tabiati va mehnat munosabatlaridagi o‘rni tahlil qilinadi. Ayniqsa, platforma orqali bandlik (gig-ekonomika) holatlarida ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi aloqalar qanday shakllanayotgani, bu holatlarning an‘anaviy mehnat munosabatlaridan farqi yoritib beriladi. Shuningdek, maqolada onlayn platformalarning mehnat huquqi subyekti sifatidagi maqomi, ular tomonidan taklif etilayotgan ish shartlari va javobgarlik masalalari huquqiy jihatdan tahlil qilinadi. Xalqaro tajriba va O‘zbekiston qonunchiligi asosida platforma ishchilari huquq va manfaatlarini himoya qilish zarurati asoslantiriladi hamda mavjud normativ-huquqiy bo‘shliqlarni bartaraf etish bo‘yicha takliflar ilgari suriladi.

Kalit so‘zlar: bandlik, virtual bandlik, gig-xodimlar, ijtimoiy himoya, raqamlashtirish, gibrid platformalar, internet, onlayn platformalar, xodimni ishdan chetlashtirish.

**ПОНЯТИЕ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМ И ИХ УЧАСТИЕ В
КАЧЕСТВЕ СУБЪЕКТА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Шарипова Наргиза Бахтиёр кизи

Магистрант, Трудовое право, Ташкентский государственный юридический университет

E-mail: sharipovanargiza983@gmail.com

Аннотация: в статье анализируется понятие онлайн-платформ, их правовая природа и роль в трудовых отношениях, получивших широкое

распространение в современной цифровой экономике. В частности, освещается, как складываются отношения между работодателем и работником в случаях трудоустройства через платформу (гиг-экономика), и чем эти случаи отличаются от традиционных трудовых отношений. В статье также анализируется статус онлайн-платформ как субъектов трудового права, предлагаемые ими условия труда, вопросы ответственности с правовой точки зрения. На основе международного опыта и законодательства Узбекистана обосновывается необходимость защиты прав и интересов работников платформ, а также выдвигаются предложения по устранению имеющихся нормативно-правовых пробелов.

Ключевые слова: занятость, виртуальная занятость, гиг-работники, социальная защита, цифровизация, гибридные платформы, Интернет, онлайн-платформы, увольнение работников.

THE CONCEPT OF ONLINE PLATFORMS AND THEIR PARTICIPATION AS A SUBJECT IN LABOR RELATIONS

Sharipova Nargiza Bakhtiyor kizi

Master's student of "Labor Law", Tashkent State University of Law

E-mail: sharipovanargiza983@gmail.com

Abstract: *this article analyzes the concept of online platforms, their legal nature and role in labor relations, which are widespread in the modern digital economy. In particular, it highlights how the relationship between the employer and the employee is formed in cases of employment through the platform (gig economy), and how these cases differ from traditional labor relations. The article also analyzes the status of online platforms as subjects of labor law, the working conditions offered by them, and the issues of liability from a legal perspective. Based on international experience and Uzbek legislation, the need to protect the*

rights and interests of platform workers is substantiated, and proposals are put forward to eliminate existing regulatory and legal gaps.

Keywords: employment, virtual employment, gig workers, social protection, digitalization, hybrid platforms, Internet, online platforms, employee dismissal.

Kirish

So‘nggi yillarda raqamli texnologiyalarning tez sur‘atlar bilan rivojlanishi natijasida iqtisodiyotning turli sohalarida yangi tashkiliy-huquqiy modellarning paydo bo‘lishi kuzatilmoqda. Shu jumladan, mehnat munosabatlari sohasida ham o‘ziga xos yangi subyekt – **onlayn platformalar** (yoki ba’zi manbalarda raqamli platformalar, gig-platformalar, raqamli mehnat bozorlari) shakllandi.

Raqamlashtirish iqtisodiyotning turli sohalariga jadal tarzda kirib bormoqda. Ushbu jarayonlar turli sohalarda ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelmoqda. Onlayn platformalarning turli ko‘rinishlari mavjud. Masalan, ijtimoiy tarmoqlar, elektron to‘lov platformalari, B2B platformalar, gibrid platformalar, raqamli mehnat platformalari va boshqalar.

Mehnat munosabatlariga raqamlashtirishning jadal kirib kelishi bunda subyektlarning xususiyatlarida ham o‘zgarishlarga olib keldi. Endilikda mehnat munosabatlarida subyektlardan biri sifatida ish beruvchi va xodim bilan bir qatorda onlayn platformalarning ham ishtiroki ko‘zga tashlana boshladi.

Material va metodlar

Maqolani tayyorlash jarayonida ilmiy bilimlarning huquqiy normalarni tahlil qilish, statistik ma’lumotlar, mehnat qonunchiligi hamda bandlik sohasidagi

normativ-huquqiy hujjatlarni tahlil qilish, qiyosiy-huquqiy tahlil, shuningdek, tahlil, sintez va boshqa shakllardagi mantiqiy usullardan foydalanilgan.

Tadqiqot natijalari

Onlayn platformalar xodimlarni mijozlar yoki ish beruvchilar bilan raqamli interfeys orqali, odatda veb-saytlar yoki mobil ilovalar orqali bog‘lashga xizmat qiluvchi platformadir. Ushbu platformalar mehnat munosabatlarida vositachi sifatida rol o‘ynaydi, xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini tashkil qiladi va muvofiqlashtiradi.

Onlayn platformalar – bu raqamli texnologiyalar orqali xizmatlar, ish kuchi hamda mahsulotlar almashinuvini ta’minlaydigan vositachilar. Ular odatda internet orqali ishlaydi va foydalanuvchilarni, ya’ni ish beruvchilar, mijozlar va ijrochilarni birlashtiruvchi maydoncha sifatida xizmat qiladi.

Bunday platformalarning asosiy xususiyatlaridan biri – ular orqali yuzaga keladigan munosabatlar ko‘pincha an’anaviy mehnat shartnomasi asosida emas, balki erkin pudrat, xizmat ko‘rsatish, yoki boshqa mustaqil fuqarolik-huquqiy shartnomalar asosida shakllanadi. Shu sababli, ko‘plab hollarda platformalar o‘zini ish beruvchi sifatida emas, balki texnologik vosita yoki vositachi sifatida ko‘rsatadi.

Onlayn mehnat platformalari o‘z faoliyat doirasi va funksional imkoniyatlariga qarab bir necha asosiy toifalarga bo‘linadi:

- a) ishchi kuchini taqsimlovchi platformalar (masalan, Upwork, Freelancer);
- b) xizmat ko‘rsatuvchi va transport platformalari (Uber, Lyft, Yandex Go);

c) ijtimoiy tijorat platformalari (Etsy, Amazon Mechanical Turk, Wildberries) [1].

Ishchi kuchini taqsimlovchi platformalar (crowdwork yoki remote freelancing platformalari). Bu turdagi platformalar asosan o'z bilimi hamda mahoratiga asoslangan intellektual xizmatlarini taklif qiluvchi mutaxassislarni uzoqdan turib ishlovchi buyurtmachilar bilan bog'laydi. Bunda ish jarayoni to'liq virtual shaklda amalga oshiriladi. Bunga quyidagi platformalarni misol qilib keltirishimiz mumkin:

Upwork – dasturlash, dizayn, tarjima, konsalting va boshqa sohalarda freelancerlar uchun ish topish imkonini beradi;

Freelancer.com – kichik va o'rta hajmdagi loyihalarni bajarish uchun mutaxassislar yollanadi;

Fiverr – xizmatlar odatda "gig" shaklida (kichik hajmli xizmatlar) taklif etiladi.

Bu platformalarda ishlovchilar mustaqil ijrochi sifatida ro'yxatdan o'tadi, ular odatda o'z ish vaqtini ham mustaqil ravishda belgilaydi hamda ularning mehnat faoliyati ham deyarli erkin. Ya'ni platforma tomonidan nazorat qilinmaydi. Xizmat haqi esa u qabul qilgan buyurtmaga bog'liq ravishda belgilanadi.

Xizmat ko'rsatuvchi va transport platformalari ("location-based platform work"). Bu platformalar jismoniy joylashuvga bog'liq holda real hayotda xizmat ko'rsatishni talab etadi. Ular xizmat ko'rsatuvchi (masalan, haydovchi, kuryer, ustachilik xizmatlari) bilan mijozni bog'lab beradi. Bunday platformalarning o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, ularda gibrid mehnat munosabatlari shakllari ko'proq ko'zga tashlanadi. Ya'ni bunday turdagi platformalarda mehnat

ham masofadan, ham bevosita ish joyidan turib amalga oshiriladi. Bunga quyidagilarni misol qilib keltirishimiz mumkin:

Uber, Lyft – avtomobil haydovchilari orqali yo‘lovchi tashish xizmatlari;

Yandex Go – O‘zbekiston sharoitida faol ishlayotgan mashhur transport va kuryerlik platformasi;

Glovo, Deliveroo, Uzum market – oziq-ovqat yetkazib berish xizmatlarini tashkil qiladi.

Bu platformalarda ishlovchilar (masalan, haydovchilar yoki kuryerlar) o‘z texnik vositalari (avtomobil, telefon, internet, oziq-ovqat yetkazib berish sumkasi va boshqa mehnat faoliyati uchun zarur ish jihozlari) bilan mustaqil ravishda xizmat ko‘rsatadilar. Ammo, platforma xizmat narxini belgilaydi, reyting tizimi va algoritmik boshqaruv orqali ishlovchini nazorat qiladi.

Ijtimoiy tijorat va mikroxizmatlar platformalari (“microtasking and social commerce”). Bu platformalar kichik hajmdagi takrorlanuvchi topshiriqlar (masalan, rasm tanish, matn yozish, so‘rovnoma to‘ldirish, tarjimonlik qilish) yoki o‘z qo‘li bilan yaratilgan mahsulotlarni sotish uchun maydoncha sifatida xizmat qiladi. Bunga quyidagilarni misol qilib keltirishimiz mumkin:

Amazon Mechanical Turk – foydalanuvchilarga mikrotopshiriqlarni (matnni tasniflash, ma’lumot kiritish) bajarish orqali daromad topish imkonini beradi;

Etsy – hunarmandchilik, qo‘lda tayyorlangan buyumlar, bezaklar, kiyim-kechaklar savdosi uchun ixtisoslashgan platforma.

Bu turdagi platformalarda ish hajmi ko‘p, ammo xizmat haqi juda shunga nomutanosib tarzda kamroq bo‘lishi mumkin. Aksariyat hollarda, bu ishlar “noaniq mehnat” deb ataluvchi segmentga kiradi [1].

Shuningdek, ayrim manbalarga ko'ra, onlayn platformalarning ikki xil shakli mavjud. Birinchi shaklida shaxslar onlayn platforma orqali ishlab, o'z vazifa va majburiyatlarini o'zlari istagan hududda, masofadan turib onlayn tarzda ham amalga oshirishlari mumkin. Masalan, frilanser hamda dasturchilarni bunga misol qilib keltirishimiz mumkin. Ikkinchi shaklida esa, xodimlar bevosita onlayn platforma bilan shartnoma tuzgan holda mehnat faoliyatini olib borishlari mumkin. Biroq, ular mehnat faoliyatini masofadan amalga oshira olmaydi. Ushbu holatda mehnat munosabatlarida uchta taraf subyekt sifatida ishtirok etmoqda. Bunda onlayn platforma buyurtmachilar bilan shartnoma tuzadi. Ular tegishli xizmatlarni bajarishni taklif etadi. Platforma ushbu xizmatlarni bajarish uchun tegishli shaxslarni ishga yollaydi. Demak, bunda mazkur platformalar xodim hamda ish beruvchi o'rtasida vositachi sifatida mehnat munosabatlarida ishtirok etmoqda.

Endi onlayn platformalarda mehnat munosabatlarini rasmiylashtirishga doir jarayonlarga to'xtaladigan bo'lsak, an'anaviy mehnat munosabatlarida ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat shartnomasi asosida mehnatga oid munosabatlar vujudga keladi. Bunday munosabatlarda O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi hamda mehnat to'g'risidagi boshqa qonunchilik hujjatlari asosiy tartibga soluvchi vosita bo'lib, xodimning huquqlari va manfaatlari mazkur normativ-huquqiy hujjatlar orqali kafolatlanadi. Ushbu hujjatlarda ish vaqti, dam olish vaqti, xodimlarning ijtimoiy himoyasi, mehnatni muhofaza qilish qoidalari, homiladorlik va tug'ish ta'tillari mehnatga layoqatsizlik davridagi to'lovlar, ishdan bo'shatish tartibi, ayrim asoslarga ko'ra xodimlar ishdan bo'shatilganda to'lanadigan ishdan bo'shatish nafaqasi kabilar qat'iy belgilangan.

Biroq, onlayn platformalarga asoslangan mehnat munosabatlari ko‘p hollarda ushbu an‘anaviy modelga to‘g‘ri kelmaydi. Platformalar orqali ishni bajaruvchi shaxslar ko‘pincha platforma bilan mehnat shartnomasi emas, balki fuqarolik-huquqiy tusga ega bo‘lgan xizmat ko‘rsatish yoki pudrat shartnomasi asosida ishlaydi.

Ayrim manbalarga ko‘ra, onlayn platformalar quyidagi shakllarda pozitsiyalanadi:

Vositachi (broker) – ular faqat buyurtmachi va ijrochini bog‘laydigan texnologik vosita hisoblanadi;

Ish beruvchi emas – ya‘ni ular ijrochilarga bevosita ko‘rsatma bermaydi, ish vaqtini nazorat qilmaydi (garchi amalda ko‘pincha nazorat qilsa ham);

Shartnoma subyekti emas – platforma faqat “virtual bozor” yaratuvchisi bo‘lib, buyurtmachi bilan ijrochi o‘rtasidagi aloqaga aralashmaydi, deb ta‘kidlaydi.

Bu holat esa quyidagi muhim huquqiy va ijtimoiy muammolarga sabab bo‘lmoqda:

Mehnat qonunchiligi doirasidan chiqib ketish. Platforma o‘zini ish beruvchi emas deb e‘lon qilgan hollarda unga nisbatan Mehnat kodeksi talablari qo‘llanilmaydi. Bu holatda:

minimal ish haqi kafolati;

mehnat ta‘tili;

sog‘liqni saqlash va ijtimoiy himoya tizimiga qo‘shilish

noqonuniy ishdan bo‘shatishga qarshi kafolatlar singari asosiy kafolatlar onlayn platformalarda band shaxslarga taqdim etilmaydi [9].

Masalan, Uber kompaniyasi o‘z haydovchilarini mustaqil ijrochilar deb e‘lon qilib, mehnat shartnomasi tuzmaslik orqali ularga ijtimoiy to‘lovlar, tibbiy

sugʻurta, dam olish huquqini bermaslikka harakat qilgan. Bu esa koʻplab yurisdiksiyalarda sud muhokamalariga sabab boʻlgan.

Shuningdek, xodimlarni himoya qiluvchi mexanizmlar (masalan, noqonuniy ishdan boʻshatishga qarshi kafolatlar, ishsizlik nafaqasi, xodimlar vakillari bilan muzokaralar) amalda qoʻllanilmaydi. Lekin onlayn platformalarda ish beruvchining bir qancha belgilari uchraydi. Masalan, bulardan eng muhimlaridan biri, onlayn platforma ijrochining tizimdagi “reytingi” tushib ketgani yoki mijozning shikoyati asosida hech qanday izohsiz, ijrochini ogohlantirmasdan hamda uning roziligini olmasdan turib unga buyurtmalarni yopib qoʻyishi mumkin. Odatda, onlayn platformalarda reyting mijozlar tomonida kuryer yoki haydovchining baholanishi natijasida yuzaga keladi.

Bu esa onlayn platformalarda band shaxslar uchun barqaror daromad manbai yoʻqligi, mehnat huquqlari buzilishi, noqonuniy asosda hamda ogohlantirish mudatlarisiz mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bogʻliq salbiy oqibatlarga olib keladi [3].

Onlayn platformalarda bandlikning yana bir oʻziga xos jihati shundan iboratki, anʼanaviy ish joylarida ish beruvchi xodimning hayoti va sogʻligʻi uchun javobgar boʻladi. Biroq platformalarda bu majburiyat mavjud emas. Ijrochining transport vositasi buzilishi, yoʻl-transport hodisasi yuzaga kelganligi yoki boshqa favqulodda holatlarda platformalar odatda yuridik javobgarlikdan voz kechadi.

Tadqiqot yuzasidan oʻtkazilgan soʻrovnoma natijalari shundan dalolat beradiki, agar kuryer yoʻl-transport hodisasiga duch kelsa yoki sogʻligʻi shikastlansa, unga buyurtmachini tomonidan hech qanday kafolatlar taqdim etilmaydi. Chunki soʻrovnomada ishtirok etgan respondentlarning aksariyati

bundan kafolatlar berilmaganligi yoki bundan hodisalarga duch kelishmaganini bildirgan.

Bundan tashqari mazkur toifadagi shaxslarga onlayn platformalarda bandlik faoliyati uchun ish staji hisoblanmaydi hamda pensiya tayinlanmaydi, o'zini o'zi band qilgan shaxslar bundan mustasno.

Aynan Uber kompaniyasining ko'plab xodimlari sudga murojaat qilib, o'zini xodim sifatida tan olishni hamda ularga xodimlarga taqdim etiladigan kafolatlarni berishni talab qilgan. Bunga Uber kompaniyasi hamda taksi haydovchisi Aslam o'rtasidagi keysni yorqin misol sifatida keltirishimiz mumkin. Sud tomonidan ushbu holatda da'vogarning talablari qisman qanoatlantirilib, unga xodim sifatidagi ma'lum imtiyozlar, masalan, mehnat ta'tillari, minimal ish haqi bilan bog'liq kafolatlarni taqdim etish to'g'risida qaror chiqarilgan. Chunki sud tomonidan Uber kompaniyasi hamda haydovchilar o'rtasidagi munosabatlarda mehnat munosabatlarining ko'plab elementlari mavjud degan xulosaga kelingan [2].

Natijada ko'plab mamlakatlar ushbu sohadagi huquqiy bo'shliqlarni bartaraf etish uchun onlayn platformalarda ishlovchilarni "yarim mustaqil xodim" ("dependent contractor") sifatida tan olishni boshladi. Bu yondashuv ularni to'laqonli ravishda xodim sifatida emas, ammo mehnat himoyasining muhim elementlarini olishga haqli subyekt sifatida belgilaydi [5].

Raqamli mehnat bozori rivojlanib borayotgan hozirgi davrda onlayn platformalarning huquqiy maqomini aniqlash dolzarb masalaga aylangan. Ayniqsa, bu platformalarning mehnat munosabatlarida "ish beruvchi" sifatida qaralishi yoki qaralmasligi huquqiy tartibga solish mexanizmlarini belgilashda hal qiluvchi rol o'ynaydi.

Mazkur masala ko‘plab davlatlar sud amaliyotida va ilmiy-huquqiy bahslarda keng muhokama qilinmoqda. Platformaning ish beruvchi maqomiga ega yoki ega emasligini aniqlashda odatda quyidagi asosiy mezonlar e‘tiborga olinadi:

Ishni tashkil qilishdagi ishtirok. Agar platforma ishni qachon, qanday va kimga ko‘rsatilishini belgilab bersa, xodimlarni o‘ziga jalb etish va ularning ish faoliyatini algoritmik boshqarish orqali nazorat qilsa, bu hol ishni tashkil etish shakli sifatida baholanadi. Bu esa platformaning boshqaruv va buyruq berish vakolatiga ega ekanligini anglatadi. Masalan, Uber yoki Yandex Go platformalari haydovchilarning buyurtma olish soatlari, manzilga yetib borish vaqtlari, yo‘nalishni buzmaslik kabi talablarga amal qilishini algoritmik tarzda nazorat qiladi [8].

Xizmat haqi (narx)ni belgilash vakolati. An‘anaviy bozorga nisbatan ko‘plab platformalarda xizmat ko‘rsatish uchun to‘lovlar ijrochi tomonidan emas, balki platformaning ichki algoritmi yoki siyosati orqali belgilanadi. Bu esa platformaning iqtisodiy ustunlik pozitsiyasini bildiradi va bajaruvchining narx siyosatida mustaqil emasligini ko‘rsatadi.

Masalan, Glovo, Uber Eats kabi platformalar buyurtma narxini foydalanuvchi bilan kelishgan holatda emas, platformaning algoritmi asosida belgilaydi. Ijrochi esa, bu narxni o‘zgartirish huquqiga ega emas. Aynan mazkur holat fuqarolik qonunchiligi normalari mohiyatiga muvofiq kelmaydi. Chunki fuqarolik qonunchiligida ikki taraf ham teng huquqli subyekt bo‘lib, shartoma muddati, narxi va boshqa shu kabi shartnoma shartlarini o‘zaro kelishgan holatda belgilaydi. Biroq, onlayn platforma, buyurtmachi hamda unda band shaxslar o‘rtasidagi munosabatda amaliyotda yuzaga kelayotgan misollardan kelib chiqib guvohi bo‘lishimiz mumkinki, ushbu munosabatda onlayn platformaning yaqqol

ustunligi sezilmoqda. Ya'ni aksariyat shartnoma shartlari hamda talablar platforma tomonidan belgilanmoqda hamda ko'p hollarda mazkur shartlarga amal qilishda unda band shaxsning xohish-irodasi inobatga olinmaydi.

Biroq, fuqarolik qonunchiligida “zaif taraf” tushunchasi ham uchraydi [6]. Ya'ni, masalan, iste'molchi hamda tadbirkor, bank va mijoz o'rtasidagi munosabatlarni shunga misol qilib keltirishimiz mumkin. Chunki mazkur holatlarda ham ikkinchi taraf bilan shartnoma shartlari deyarli kelishilmaydi. Bir taraf offerta taklif qiladi, ikkinchi taraf esa, uni qabul qiladi. Onlayn platforma hamda unda band shaxslar o'rtasidagi munosabatlarda ham mazkur elementlar uchraydi. Ya'ni onlayn platforma tomonidan shartnoma shartlari taklif etiladi. Ijrochi tomonidan mazkur shartlar qabul qilinadi.

Xizmat ko'rsatish tartibi ustidan nazorat. Ko'plab platformalar mijozlardan kelgan baholashlar asosida xodimni “reyting” tizimi orqali nazorat qiladi. Past baho olganlar buyurtmalardan chetlashtiriladi yoki avtomatik tarzda kamroq buyurtma oladi. Bu hol amalda mehnat intizomini saqlashga o'xshaydi va nazorat vositalari mavjudligini bildiradi. Masalan: Agar haydovchi ketma-ket 2–3 ta buyurtmadan voz kechsa yoki mijozdan past reyting olsa, platforma ularni vaqtincha bloklab qo'yadi. Bu esa xodimni “jazolash” tizimi sifatida talqin etiladi.

Xodimni chetlatish (faoliyatni to'xtatish) vakolati. Agar platforma xodimning xizmatlaridan foydalanishni bir tomonlama to'xtatish huquqiga ega bo'lsa – ya'ni hisobini bloklay, buyurtmalarga kira olmaydigan holga keltirsa – bu mehnat munosabatlaridagi “ishdan bo'shatish”ga tenglashtiriladi [7]. Masalan: sud hujjatlarida Uber platformasi haydovchilarni bir tomonlama faoliyatdan chetlashtirgani holatlari ish beruvchilik belgisi sifatida baholangan.

Shu bilan birga, onlayn platformalarning mehnat munosabatlarida ishtirok etish shakllari milliy qonunchiliklarda turlicha talqin qilinmoqda. Rivojlangan davlatlar, xususan, Yevropa Ittifoqi, AQSH, Buyuk Britaniya va boshqa ilg'or mamlakatlar yurisdiksiyalari ushbu munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishga alohida e'tibor qaratmoqda. Masalan, Yevropa Komissiyasi 2021-yilda "Raqamli platformalar orqali mehnat qiluvchilarning huquqiy maqomini aniqlash to'g'risida"gi yangi huquqiy tashabbusni ilgari surdi. Bu hujjatda platforma bilan ishlayotgan shaxslarning huquqiy maqomi belgilanishi, ularning mehnat huquqlari kafolatlanishi lozimligi ta'kidlangan [4].

Yevropa Ittifoqi tomonidan ishlab chiqilgan platformada band shaxslar haqidagi qonun loyihasida bir nechta mezonlar belgilandi hamda agar ular bajarilsa, ijrochi shaxs rasman xodim sifatida e'tirof etilishi ko'zda tutildi. Ular quyidagilardan iborat:

1. Platforma ish vaqtini belgilaydi;
2. Xodimning ish joyi va ish tartibini nazorat qiladi;
3. Xizmat narxini mustaqil, ijrochi bilan kelishmasdan belgilaydi;
4. Reyting yoki baholash orqali faoliyat ustidan doimiy nazoratni amalga oshiradi;
5. Xodimni ishdan chetlatish yoki "bloklash" imkoniyatiga ega [6].

Agar yuqoridagi mezonlardan kamida uchitasi mavjud bo'lsa, platforma rasmiy ish beruvchi sifatida tan olinadi. Bu yondashuv, ayniqsa, Uber va Lyft kabi platformalar uchun sezilarli huquqiy o'zgarishlarga sabab bo'lmoqda.

Onlayn platformalar tomonidan shakllantirilayotgan mehnat munosabatlarining yana bir xususiyati – bu "gibrid mehnat" shaklining paydo bo'lishidir. Bu shaklda ijrochi na to'liq xodim, na to'liq mustaqil pudratchi sifatida

faoliyat yuritadi. U platforma tomonidan belgilangan qoidalar asosida ishlaydi, lekin unga ijtimoiy himoya, barqaror daromad yoki huquqiy kafolatlardan foydalanish imkoniyati deyarli taqdim etilmaydi. Bu esa “yarim-xodim” (“semi-employee”) yoki “bog‘liq mustaqil pudratchi” (“dependent contractor”) kabi atamalarning joriy etilishiga sabab bo‘lmoqda.

Bu tendensiya ayrim yurisdiksiyalarda alohida huquqiy maqomga ega yangi toifalarni yaratishga olib keldi. Masalan, Kanadada “dependent contractor” tushunchasi mavjud bo‘lib, u mustaqil bo‘lishiga qaramay, bir nechta kafolatlarni oluvchi shaxslarni nazarda tutadi. Shunga o‘xshash yondashuv Ispaniyada ham kuzatiladi: 2021-yilda Ispaniya hukumati "Rider Law" deb nomlangan qonunni qabul qildi, unga ko‘ra oziq-ovqat yetkazib beruvchilar rasmiy xodim sifatida e‘tirof etildi va ularga mehnat shartnomasiga mos kafolatlar taqdim etildi.

Onlayn platformalarda ish jarayonining asosiy qismini algoritmlar nazorat qilishi ularning yana bir o‘ziga xos xususiyatidir. Bunda platformalar maxfiy algoritmlar orqali ishlovchilarni kuzatadi, reyting berish orqali baholaydi, ish berishni avtomatlashtiradi va ayrim hollarda ularni jazolaydi. Bu holat “algoritmik boshqaruv” (algorithmic management) deb ataladi.

Masalan, Deliveroo, Uber Eats, Glovo, O‘zbekistondagi Yandex Go kabi platformalarda mijozlar tomonidan berilgan baholar haydovchining keyingi buyurtmalarni olish imkoniyatini bevosita belgilab beradi. Natijada bu shaxs o‘z faoliyatini davom ettirish yoki yo‘qligiga bevosita ta’sir qiladi. Bunday sharoitda ijrochi real nazoratga duchor bo‘ladi, biroq bu nazoratning kim tomonidan, qanday mezonlar asosida amalga oshirilayotgani aniq emas. Bu hol esa mehnat huquqi doirasida “shaffoflik tamoyili” va “o‘zini himoya qilish huquqi”ga ziddir.

Yevropa Ittifoqining 2023-yilgi “Digital Services Act” hujjatida algoritmik boshqaruvning shaffof bo‘lishi, foydalanuvchiga uning qanday baholangani, qanday reytinglar asosida buyurtmalardan chetlatilgani haqida ma’lumot berilishi majburiyligi belgilangan.

O‘zbekiston Respublikasida mehnat qonunchiligi so‘nggi yillarda tubdan isloh qilinayotgan bo‘lsada, onlayn platformalarning huquqiy maqomi va ularning mehnat munosabatlaridagi roli hali aniq belgilab qo‘yilmagan. 2023-yilda qabul qilingan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida raqamli mehnat bozori, masofaviy ish, moslashuvchan ish tartibi kabi tushunchalar aks etgan bo‘lsada, platforma orqali ishlovchilarning aniq huquqiy maqomi ochiq qatlanmagan.

Bugungi kunda O‘zbekistonda Yandex Go, Glovo, Express24, Workly kabi platformalar faoliyat yuritmoqda. Ular orqali faoliyat olib borayotgan haydovchilar, kuryerlar, frilanserlar rasmiy mehnat shartnomasiga ega emaslar, xodim sifatidagi ijtimoiy kafolatlardan foydalana olishmaydi va mehnat muhofazasi bilan bog‘liq huquqlarga ham ega emaslar. Bu esa ularning huquqiy va ijtimoiy jihatdan zaif qatlamga aylanishiga sabab bo‘lmoqda.

O‘zbekistonda onlayn platformalar orqali bandlikning rivojlanishi mamlakatda raqamli iqtisodiyotning shakllanishi bilan chambarchas bog‘liq. So‘nggi yillarda Yandex Go, Glovo, Workly, Express24, UzAutoDriver kabi onlayn platformalar xizmatlar faoliyatini kengaytirgan bo‘lib, bu platformalar minglab fuqarolarga vaqtinchalik yoki qo‘shimcha daromad manbai yaratmoqda. Raqamli mehnat bozorining bu segmenti, ayniqsa, yoshlar, talabalar, vaqtincha ish izlayotganlar va chekka hududdagi aholining iqtisodiy faolligini oshirishga xizmat qilmoqda.

Jahon Bankining 2022-yilgi hisobotida O'zbekistonda taxminan 100 mingga yaqin fuqaro onlayn platformalar orqali daromad olayotgani qayd etilgan. Ulardan asosiy qismi transport xizmatlari (haydovchilik, taksi), yetkazib berish, frilans va masofaviy xizmatlar (dizayn, tarjima, IT-konsalting) kabi yo'nalishlarda faoliyat yuritmoqda. Ularning aksariyati fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida faoliyat olib boradi. Bir qismi esa, norasmiy tarzda ishlaydi hamda daromadidan soliq to'lovlarini ham amalga oshirmaydi. Ular orasida mehnat shartnomasi asosida ishlaydiganlar soni esa, 1 foizga ham yetmaydi. Buni tadqiqot yuzasidan o'tkazilgan so'rovnoma natijalari ham tasdiqlaydi.

Bunday holat huquqiy jihatdan ko'plab muammolarni keltirib chiqaradi. Masalan, Yandex Go platformasida haydovchi sifatida ro'yxatdan o'tgan shaxs platforma bilan hech qanday to'g'ridan-to'g'ri shartnoma tuzmaydi. U "operator" deb ataluvchi vositachilar orqali ro'yxatdan o'tadi va har kuni bajarilgan buyurtmalar uchun ulush oladi. Bu vositachilik modeli haydovchi va platforma o'rtasida bevosita huquqiy aloqani yo'qotadi va platformaga ayrim javobgarliklarni yuklash jarayonlarini murakkablashtiradi.

Yana bir muhim masala – bu platforma orqali ishlovchilarning mehnat va dam olish vaqtining aniq belgilab qo'yilmaganligidir. Haydovchi yoki yetkazib beruvchi ish vaqtini o'zi belgilashi mumkin bo'lsada, ko'proq daromad olish uchun kuniga 10–12 soatlab ishlash holatlari uchraydi. Bu esa mehnat muhofazasi, sog'liqni saqlash va dam olish huquqlari nuqtayi nazaridan muammoli holatdir.

O'zbekistonda platforma orqali ishlashni tartibga soluvchi maxsus normativ-huquqiy hujjat mavjud emas. Mehnat kodeksi masofaviy mehnat, moslashuvchan ish tartibi va fuqarolik-huquqiy shartnoma asosidagi ishlovchilarning mehnatini qisman tartibga soladi, ammo raqamli platformalar

orqali ishlovchilarning o'ziga xos jihatlari (algoritmik boshqaruv, reyting tizimi, avtomatlashtirilgan baholash) mehnat qonunchiligida alohida tartibga solinmagan.

Bundan tashqari, shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, onlayn platformalarda band bo'lgan ayrim toifadagi shaxslar, masalan, taksi haydovchilari hamda kuryerlar o'zini o'zi band qilgan shaxs sifatida davlat ro'yxatidan o'tgan holda faoliyat olib borish huquqiga ega. Biroq, bu maqom ham ularga xodim sifatidagi kafolatlarni taqdim etmaydi.

XULOSA

1. Mazkur mavzu doirasida quyidagi nazariy tushunchalarni kiritish taklif etiladi:

internet-platforma – internet-platforma operatori, buyurtmachi va xizmatlar ko'rsatish va ishlarni bajarish bo'yicha pudratchi yoki ijrochi o'rtasidagi o'zaro hamkorlik uchun mo'ljallangan resurs;

platformaviy bandlik bo'yicha mobil ilova – abonentning mobil qurilmasiga o'rnatilgan va ishga tushirilgan hamda Internet-platforma orqali taqdim etilayotgan xizmatlar va ishlardan foydalanish imkoniyatini beruvchi dasturiy mahsulot;

yarim mustaqil xodim – o'z faoliyatini davlat ro'yxatidan o'tkazmasdan daromad olish maqsadida tovarlar, ishlar va xizmatlar ishlab chiqarish (realizatsiya qilish) bo'yicha mustaqil faoliyat ko'rsatuvchi jismoniy shaxs.

platformaviy bandlik — bu Internet platformalari va (yoki) mobil platformalar ilovalari yordamida xizmatlar ko'rsatish yoki ishlarni bajarish bilan bog'liq faoliyat turi.

2. “Yarim mustaqil xodimlar” toifasini mehnat qonunchilikka kiritish hamda platformalarda band shaxslar uchun alohida huquqiy maqom berish zarurati

mavjud. Xorijiy mamlakatlarda yuz bergan ayrim keyslar, xususan, Aslam keysi va boshqa shu kabi keyslar shundan dalolat beradiki, onlayn platformalarda band shaxslar mehnati alohida tartibga solinishi lozim. Ko‘plab mamlakatlarda ushbu nizolar yuz berganda, aniq qonunchilik normalari mavjud bo‘lmaganligi sababli, sudlar tomonidan turlicha qarorlarga kelish holatlari yuzaga kelgan. Ya’ni ayrim sudyalarda onlayn platformalarda band taksi haydovchilarini ijrochi sifatida baholasa, ayrim sudyalarda ushbu munosabatlarda mehnat munosabatlari belgilari mavjud degan asos bilan ularga xodimlarga beriladigan ayrim kafolatlarni taqdim etgan.

Biroq, ushbu nizoli vaziyatlardan so‘ng, ko‘plab rivojlangan xorijiy mamlakatlar, masalan, Buyuk Britaniya, Germaniya, Ispaniya kabi davlatlar o‘zining mehnat qonunchiligiga qanday hollarda ijrochi hamda bajaruvchi o‘rtasidagi munosabatlarda mehnat munosabatlari mavjud deb topilishi, mehnat munosabatlari mavjud deb topish uchun unda aynan qaysi belgilar bo‘lishi lozimligi to‘g‘risidagi konkret normalarni kiritgan.

Hozirda shu vaqtga qadar O‘zbekistonda bu kabi keyslar amaliyotda deyarli uchramagan. Ya’ni o‘zini-o‘zi band qilgan yoki ijrochi maqomida faoliyat olib borgan shaxslar, masalan, taksi haydovchilari yoki kuryerlar o‘zlariga xodimlarga beriladigan imtiyozlarni taqdim etishni talab qilib, sudga murojaat qilish holatlari kuzatilmagan. Lekin onlayn platformalarda bandlik O‘zbekistonda yuqorida keltirilgan Buyuk Britaniya singari rivojlangan Yevropa mamlakatlariga nisbatan ancha keyin vujudga kelgani hamda rivojlanganligi, shuningdek aholining so‘nggi vaqtlarda mehnat sohasida huquqiy ongi va madaniyati oshib borayotganligi inobatga olinsa, bunday mehnat nizolarining yuzaga kelish ehtimoli yo‘q emas. Mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan kuryerlar hamda taksi haydovchilari bilan bog‘liq bunday muammolar yuzaga kelmaydi. Chunki ularga

nisbatan mehnat qonunchiligi normalari to'liq tatbiq etiladi. Biroq, fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida yoki shartnoma tuzmagan holda mehnat faoliyatini olib borayotgan shaxslarning huquqlarini himoya qilish masalasida qator muammolar yuzaga kelishi mumkin.

Shu sababli, Mehnat kodeksiga “yarim mustaqil xodimlar” toifasini kiritish hamda ushbu toifadagi xodimlarda aynan qaysi belgilar mavjud bo'lishi kerakligini aniq ko'rsatish lozim. Chunki ushbu toifadagi shaxslarga to'liq xodim yoki to'liq ijrochi maqomini bera olmaymiz. Ya'ni ushbu toifadagi xodimlar fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida ishlaydi. Biroq, ularga Mehnat kodeksida belgilangan imtiyozlar cheklangan tarzda amal qiladi. Ularga Mehnat kodeksida belgilangan ayni qaysi imtiyozlar tatbiq etilishi ham aniq belgilab o'tilishi lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. De Stefano, V. (2016). "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdwork, and Labour Protection in the 'Gig-Economy'". ILO Research Paper No. 5
2. Abdullayev M. O'zbekiston Respublikasida aholi bandligini ta'minlashdagi dolzarb masalalar//Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar, 2021. №2. – B.114.
3. Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. Availbale at: https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_0ddcac3b-en.html.

4. Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P.Coutts. Digitalization and Employment. International Labour Organization. 2022. ISBN 978-92-2-037252-4. – P.5.

5. Ж.А.Мингалёва. Дистанционная занятость на онлайн интернет-платформах: современное состояние и проблем правового регулирования в России// Экономика и бизнес, 2021. №2. – С.107.

6. Cherry, M. A., Aloisi, A. "Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach" // American University Law Review, 2017. – P.45

7. International Labour Organization (2021). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO Report

8. Prassl, J. (2018). Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford University Press.

9. “Raqamlashtirish sharoitida ijtimoiy-mehnat munosabatlarning transformatsiyasi” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to‘plami. Mas’ul muharrirlar: Sh.Ismoilov, X.Burxanxodjayeva. – Toshkent: TDYU, 2024.