

**RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA PLATFORMALI
BANDLIK (GIG-IQTISODIYOT) VA XALQARO MEHNAT
STANDARTLARI: O‘ZBEKISTON TAJRIBASI**

Xalilov Shaxzod Majid o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti

Xalqaro huquq va qiyosiy huquqshunoslik fakulteti 4-bosqich talabasi

***Annotatsiya:** Ushbu maqolada raqamli iqtisodiyotning jadal rivojlanishi natijasida yuzaga kelgan yangi bandlik shakli — “Gig-iqtisodiyot” (platformali bandlik)ning O‘zbekistondagi huquqiy holati tahlil qilingan. Muallif platforma orqali ishlovchilarning (agregator taksistlari, kuryerlar, frilanserlar) mehnat huquqlari va ijtimoiy himoyasi masalalarini Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) standartlari prizmasi orqali o‘rgangan. Tahlillar natijasida milliy qonunchilikni takomillashtirish bo‘yicha aniq takliflar ishlab chiqilgan.*

***Kalit so‘zlar:** Gig-iqtisodiyot, platformali bandlik, raqamli mehnat, XMT, ijtimoiy himoya, Mehnat kodeksi, o‘zini o‘zi band qilish.*

XXI asrda axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining jadal rivojlanishi va iqtisodiyotning raqamlashtirilishi global mehnat bozorida tub burilish yasadi. An’anaviy “ish beruvchi – xodim” munosabatlari o‘rnini moslashuvchan, qisqa muddatli va raqamli platformalar orqali amalga oshiriladigan yangi bandlik shakllari – “Gig-iqtisodiyot” (Gig-economy) egallab bormoqda. Xalqaro ekspertlarning baholashicha, bugungi kunda dunyo bo‘ylab mehnatga layoqatli aholining sezilarli qismi aynan onlayn platformalar orqali daromad topmoqda va bu ko‘rsatkich yildan-yilga ortib bormoqda¹.

Ushbu global tendensiya O‘zbekiston iqtisodiyotini ham chetlab o‘tmadi. So‘nggi yillarda mamlakatimizda xizmat ko‘rsatish sohasida raqamli agregatorlar

¹ Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.
SJIF: 5.051

va platformalar faoliyati keskin rivojlandi. Xususan, **Yandex Go, MyTaxi, Uklon** kabi taksi xizmatlari, **Uzum Tezkor, Express24** kabi yetkazib berish tizimlari hamda turli frilans-birjalar minglab fuqarolar, ayniqsa yoshlar uchun asosiy yoki qo‘shimcha daromad manbaiga aylandi. Raqamli platformalar ish izlovchilar uchun qulaylik va moslashuvchan ish grafigini taqdim etishi bilan birga, milliy iqtisodiyotda bandlikni ta’minlashda muhim drayver vazifasini o‘tamoqda.

Biroq, “Gig-iqtisodiyot”ning bunday tezkor rivojlanishi milliy qonunchilikda jiddiy huquqiy bo‘shliqlarni yuzaga keltirdi. Mavzuning dolzarbligi shundaki, amaldagi mehnat qonunchiligi raqamli platformalar orqali ishlovchilarning huquqiy maqomini to‘liq qamrab olmagan. Aksariyat hollarda ular “o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar” sifatida e’tirof etilib, fuqarolik-huquqiy shartnomalar asosida faoliyat yuritadilar. Vaholanki, ularning mehnati aslida mehnat munosabatlari belgilariga (ish vaqtining platforma tomonidan nazorat qilinishi, jarima tizimi, narx belgilash siyosati) ega bo‘lsa-da, ular Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) konvensiyalarida va O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida kafolatlangan mehnat ta’tili, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi va xavfsiz mehnat sharoiti huquqlaridan mahrum bo‘lib qolmoqdalar². Shu bois, raqamli iqtisodiyot sharoitida platformali bandlikni huquqiy tartibga solish va xalqaro standartlarga moslashtirish masalasini tadqiq etish bugungi kunning eng dolzarb vazifalaridan biri hisoblanadi.

Raqamli iqtisodiyotning shiddatli o‘sishi mehnat bozorida an’anaviy “ish beruvchi – xodim” modeliga mos kelmaydigan yangi toifa – **platforma ishchilarini** (gig-workers) yuzaga keltirdi. Bugungi kunda O‘zbekistonda faoliyat yuritayotgan yirik raqamli agregatorlar (Yandex Go, MyTaxi, Uklon, Uzum

² O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.
SJIF: 5.051

Tezkor va b.) o‘zlarining haydovchilari va kuryerlarini yuridik jihatdan “xodim” deb emas, balki “mustaqil hamkor” yoki “foydalanuvchi” deb atashni afzal ko‘rmoqdalar. Bu esa huquqiy kvalifikatsiya (malakalash) muammosini keltirib chiqarmoqda: ular “**xodim**”mi yoki “**o‘zini o‘zi band qilgan shaxs**”mi?

Muammoning mohiyati shundaki, raqamli platformalar fuqarolik-huquqiy shartnomalar (oferta) orqali munosabatga kirishib, o‘zlarini faqatgina “axborot xizmati ko‘rsatuvchi vositachi” sifatida taqdim etadilar. Biroq, amalda bu munosabatlar mehnat munosabatlariga xos bo‘lgan barcha belgilarni o‘zida namoyon etadi: ish platforma tomonidan tashkillashtiriladi, xizmat narxi bir tomonlama belgilanadi, ijrochi ustidan reyting tizimi orqali nazorat o‘rnatiladi va intizomiy choralar (bloklash) qo‘llaniladi. Natijada, yuz minglab fuqarolar faktik jihatdan yollanma ishchi bo‘lsa-da, yuridik jihatdan mustaqil tadbirkor sifatida malakalanib, mehnat qonunchiligi himoyasidan chetda qolmoqdalar.

O‘zbekiston Respublikasining 2022-yilda qabul qilingan yangi tahrirdagi **Mehnat kodeksi**³ xalqaro standartlarga moslashtirilgan bo‘lsa-da, unda “platformali bandlik” yoki “masofaviy raqamli ish” tushunchalari va ularni tartibga solishning maxsus mexanizmlari yetarlicha aks ettirilmagan. Amaldagi qonunchilikka ko‘ra, taksi haydovchilari va kuryerlar asosan “**o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar**” (self-employed) sifatida ro‘yxatdan o‘tmoqdalar⁴. Ushbu maqom ularga soliq imtiyozlarini bersa-da, ijtimoiy va mehnat huquqlari nuqtai nazaridan jiddiy bo‘shliqlarni yuzaga keltirmoqda.

Xususan, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 11-moddasiga ko‘ra⁵, mehnat qonunchiligi faqat mehnat shartnomasi asosida ishlaydigan

³ O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.

⁴ “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni.

⁵ O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.

xodimlarga nisbatan tatbiq etiladi. Shu bois, platforma ishchilari uchun quyidagi salbiy huquqiy oqibatlar yuzaga kelmoqda:

1) Ular Mehnat kodeksining 217-moddasida kafolatlangan yillik haq to‘lanadigan mehnat ta‘tilidan (kamida 21 kalendar kuni) foydalanish huquqiga ega emaslar⁶.

2) “O‘zini o‘zi band qilgan shaxslar” uchun vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi (“bolnichniy”) to‘lash mexanizmi mavjud emas. Kasal bo‘lgan yoki baxtsiz hodisaga uchragan platforma ishchisi daromadsiz va kompensatsiyasiz qolmoqda.

3) Garchi ijtimoiy soliq to‘lash orqali staj hisoblansa-da, ish beruvchi tomonidan to‘lanadigan majburiy ajratmalarning yo‘qligi kelajakda ularning pensiya miqdoriga salbiy ta‘sir ko‘rsatishi muqarrar.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) platformali bandlikni tartibga solishda **2006-yildagi “Mehnat munosabatlari to‘g‘risida”gi 198-sonli Tavsiyaga** asoslanishni taklif etadi⁷. Mazkur hujjatning asosiy g‘oyasi **“Fakt ustuvorligi” (primacy of facts)** tamoyilidir. Unga ko‘ra, tomonlar o‘rtasidagi munosabatlarning tabiati shartnoma qanday nomlanishidan qat’i nazar (pudrat, xizmat ko‘rsatish va h.k.), amalda mehnat jarayoni qanday tashkil etilganligiga qarab belgilanishi shart.

Rivojlangan davlatlar tajribasida (masalan, Yevropa Ittifoqi mamlakatlari, AQShning Kaliforniya shtati) platforma ishchilarini himoya qilishning **“Mehnat munosabatlari prezumpsiyasi” (Presumption of employment)** modeli qo‘llanilmoqda. Agar platforma ishchi ustidan nazorat o‘rnatsa (narxni belgilash, ish vaqtini nazorat qilish), u avtomatik ravishda “ish beruvchi”, ijrochi esa “xodim” deb topiladi. XMT ekspertlari ta‘kidlaganidek, raqamli platformalar

⁶ O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.

⁷ ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). International Labour Organization.

SJIF: 5.051

shunchaki vositachi emas, balki mehnat jarayonining tashkilotchisi hisoblanadi va ular o‘z ishchilari uchun minimal ijtimoiy kafolatlarni (eng kam ish haqi, sug‘urta, dam olish vaqti) ta’minlashlari shart⁸.

Rivojlangan davlatlar tajribasida platforma ishchilarini huquqiy himoya qilish bo‘yicha ilg‘or yondashuvlar shakllanmoqda. Xususan, Yevropa Ittifoqida qabul qilinishi ko‘zda tutilgan **“Platformali bandlikni yaxshilash to‘g‘risida”gi Direktivasi**⁹da (Platform Work Directive) “mehnat munosabatlari prezumpsiyasi” (legal presumption of employment) qat’iy belgilangan. Ushbu qoidaga ko‘ra, agar platforma ijrochining ishlash usulini, ish grafigini yoki xizmat haqini belgilash orqali uning ustidan nazorat o‘rnatsa, munosabatlar avtomatik ravishda mehnat shartnomasi sifatida e’tirof etiladi. Eng muhimi, bunda isbotlash majburiyati (burden of proof) ishchidan platforma operatoriga o‘tkaziladi. Bu esa xodimlarning kafolatlangan eng kam ish haqi, mehnat ta’tili va ijtimoiy sug‘urta huquqlaridan to‘liq foydalanishiga huquqiy zamin yaratadi.

Xorijiy mehnat huquqi maktabi olimlari platformali bandlikdagi huquqiy illatlarni chuqur tadqiq etganlar. Xususan, Oksford universiteti professori J. Prassl o‘zining **“Humans as a Service”** (Insonlar xizmat sifatida) asarida raqamli platformalar qonunchilikdagi bo‘shliqlardan foydalanib, an’anaviy mehnat munosabatlarini “tadbirkorlik” niqobi ostiga yashirishini va platformalar “algoritmik menejment” (algorithmic management) orqali ishchilar ustidan an’anaviy ish beruvchilardan-da qattiqroq nazorat o‘rnatishini isbotlagan¹⁰.

⁸ Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

⁹ European Commission. (2021). Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. COM(2021) 762 final.

¹⁰ Prassl, J. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.

Shuningdek, xalqaro mehnat huquqi eksperti V. De Stefano ta'kidlashicha, platforma ishchilarining **“o‘zini o‘zi band qilganlar”** deya e’tirof etilishi ularni nafaqat mehnat ta’tili va kasallik varaqasidan, balki jamoaviy muzokaralar olib borish va kasaba uyushmalariga birlashishdek fundamental huquqlardan ham mahrum etadi¹¹. A. Aloisining tadqiqotlari shuni ko‘rsatadiki, platformalar taklif etayotgan **“moslashuvchan grafik”** va **“mustaqillik”** aslida illyuziya bo‘lib, reyting tushib ketishi, jarimalar va akkauntni bloklash (deactivation) xavfi ijrochilarni doimiy stress holatida uzluksiz ishlashga majbur qiladi¹².

Buyuk Britaniya va AQSh amaliyotida ham mazkur masala muhim sud pretsedentlari hamda maxsus qonunlar orqali tartibga solinmoqda. Masalan, Buyuk Britaniya Oliy Sudi¹³ “Uber” kompaniyasi haydovchilarini oddiy mustaqil pudratchi emas, balki “ishchilar” (workers) toifasiga kirishini tasdiqladi, bu o‘z navbatida ularga eng kam ish haqi va haq to‘lanadigan ta’til huquqini taqdim etdi. AQShning Kaliforniya shtatida qabul qilingan **AB5** (Assembly Bill 5) Qonuni¹⁴ da esa maxsus “ABC testi” joriy etilgan bo‘lib, unga muvofiq, ijrochi platformaning asosiy faoliyat doirasida xizmat ko‘rsatsa va platforma nazoratidan mutlaq mustaqil bo‘lmasa, u pudratchi emas, balki yollanma xodim hisoblanadi.

Bundan tashqari, xalqaro mehnat huquqi amaliyotida “algoritmik boshqaruv” (algorithmic management) ustidan inson nazoratini o‘rnatish mexanizmlari ham keng joriy etilmoqda. Masalan, Ispaniyaning **“Chavandozlar to‘g‘risidagi Qonuni”** (Riders’ Law) raqamli platformalardan kuryerlar faoliyatini baholovchi, buyurtmalarni taqsimlovchi va ularning daromadiga ta’sir qiluvchi

¹¹ De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504.

¹² Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of On-Demand/Gig Economy Platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 653-690.

¹³ UK Supreme Court. *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)* [2021] UKSC 5.

¹⁴ California Assembly Bill No. 5 (AB5) – Worker status: employees and independent contractors (2019).

algoritmlar qanday ishlashi haqidagi ma'lumotlarni kasaba uyushmalariga oshkor etishni talab qiladi¹⁵. Ushbu ilg'or tajribalar O'zbekiston milliy qonunchiligida "o'zini o'zi band qilish" institutini qayta ko'rib chiqish va gig-iqtisodiyot qatnashchilarini xalqaro standartlarga mos ravishda huquqiy himoya qilish mexanizmlarini yaratishda tayanch model bo'lib xizmat qilishi mumkin.

O'tkazilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, O'zbekistonda platforma ishchilari (gig-workers) soni ortib borayotgan bir paytda, ularning ijtimoiy himoyasi masalasi ochiq qolmoqda. Hozirgi kunda ular asosan "o'zini o'zi band qilgan shaxslar" sifatida faoliyat yuritmoqda, bu esa ularni **XMTning 102-sonli "Ijtimoiy ta'minotning minimal normalari to'g'risida"gi Konvensiyasida** belgilangan kafolatlardan mahrum qilmoqda¹⁶. Shu bois, raqamli iqtisodiyot sharoitida munosib mehnatni ta'minlash uchun quyidagi huquqiy va tashkiliy yechimlarni amalga oshirish zarur:

1. Amaldagi Mehnat kodeksida an'anaviy mehnat munosabatlari modeli ustuvorlik qiladi. Raqamli platformalar orqali ishlovchilarning huquqiy maqomini aniqlashtirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga **"Platformali bandlik xususiyatlari"** deb nomlangan alohida bob kiritish (yoki "Raqamli platformalar orqali bandlik to'g'risida"gi maxsus Qonunni qabul qilish) taklif etiladi. Ushbu normativ hujjatda quyidagilar aks etishi shart:

- Ish vaqtini hisobga olish va haq to'lashda platforma algoritmlarining shaffofligini ta'minlash;
- Platforma (operator), ijrochi (xodim) va mijoz o'rtasidagi javobgarlik chegaralarini belgilash;

¹⁵ Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo (Ispaniya qirollik farmoni).

¹⁶ Xalqaro Mehnat Tashkilotining rasmiy veb-sayti – www.ilo.org.

— Platforma ishchilarining onlayn bo‘lish vaqtini cheklash orqali ularning dam olish huquqini ta’minlash (masalan, haydovchilar uchun 12 soatlik cheklov).

2. Hozirgi vaqtda o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar uchun ijtimoiy soliq to‘lash ixtiyoriy yoki bazaviy hisoblash miqdorida belgilangan bo‘lib, bu faqat pensiya stajini yuritishga xizmat qiladi. Biroq, bu tizim vaqtincha mehnatga layoqatsizlik (“bolnichniy”) va ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan sug‘urtalashni qamrab olmaydi. Shu sababli, taksi agregatorlari va kuryerlik xizmatlarida band bo‘lganlar uchun **majburiy ijtimoiy sug‘urta** tizimini joriy etish lozim. Bunda sug‘urta badallari platforma-operatorlar tomonidan har bir tranzaksiyadan (buyurtmadan) avtomatik ravishda ushlab qolinishi va Ijtimoiy sug‘urta jamg‘armasiga yo‘naltirilishi maqsadga muvofiqdir. Bu yechim XMTning norasmiy sektordan rasmiy sektorga o‘tish bo‘yicha **204-sonli Tavsiyasi** talablariga to‘liq mos keladi¹⁷.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida platformali bandlikni (Gig-iqtisodiyot) legallashtirish va uni xalqaro mehnat standartlariga moslashtirish O‘zbekiston uchun nafaqat ijtimoiy, balki strategik iqtisodiy ahamiyatga egadir.

Birinchidan, platforma ishchilarining mehnat huquqlarini qonuniy kafolatlash minglab fuqarolarning barqaror daromad manbaiga va ijtimoiy himoyaga (pensiya, sug‘urta) ega bo‘lishini ta’minlaydi. Bu esa davlatning “Ijtimoiy davlat” qurish siyosatiga hamohangdir¹⁸.

Ikkinchidan, ushbu sohaning shaffoflashuvi va xalqaro standartlarning joriy etilishi O‘zbekistonning xalqaro reytinglardagi (Hukumat sifati, Qonun ustuvorligi indeksleri) o‘rnini yaxshilashga xizmat qiladi. Xususan, XMT konvensiyalarining

¹⁷ ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204). International Labour Organization.

¹⁸ O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.

samarali ijrosi O‘zbekistonning Yevropa Ittifoqi bilan savdo aloqalaridagi **GSP+ (Generalised Scheme of Preferences Plus)** imtiyozli maqomini saqlab qolish va mustahkamlashning asosiy shartlaridan biridir¹⁹.

Pirovardida, milliy qonunchilikda “platformali bandlik”ning e’tirof etilishi mehnat bozoridagi norasmiy sektor ulushini qisqartirib, byudjet tushumlarini oshirishga va mamlakatning investitsiyaviy jozibadorligini yuksaltirishga olib keladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasining 2030-yilgacha bo‘lgan strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-158-son Farmoni.
4. “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni.

Xalqaro huquqiy hujjatlar:

5. XMTning “Mehnatdagi asosiy prinsiplar va huquqlar to‘g‘risida”gi Deklaratsiyasi (1998-yil, 2022-yilgi tahrir).
6. International Labour Organization, Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) (Geneva: ILO, 2006).
7. ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204). International Labour Organization.

¹⁹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasining 2030-yilgacha bo‘lgan strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-158-son Farmoni.

8. International Labour Office. Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World. Geneva: ILO, 2018.

Ilmiy adabiyotlar va tadqiqotlar:

9. Xalilov, Shaxzod. “Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalari normalarining O‘zbekiston milliy qonunchiligiga implementatsiyasi.” Bitiruv malakaviy ishi, Toshkent davlat yuridik universiteti, 2026.

10. Maxamatov, M., va J. Rasulov. Xalqaro mehnat huquqi: Darslik. Toshkent: TDYU, 2022.

11. Lyutov, Nikita L., va Elena S. Gerasimova. International Labor Standards and Russian Labor Legislation. Moscow: Center for Social and Labor Rights, 2015.

12. De Stefano, Valerio. “The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowdsourcing, and Labor Protection in the ‘Gig-Economy’.” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, no. 3 (2016): 471-504.

13. Prassl, Jeremias. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press, 2018.

14. Aloisi, Antonio. “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of On-Demand/Gig Economy Platforms.” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, no. 3 (2016): 653-690.

15. Eurofound. *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

16. European Commission. *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. COM(2021) 762 final, 2021.

17. UK Supreme Court. Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5.
 18. California State Legislature. Assembly Bill No. 5 (AB5) – Worker status: employees and independent contractors. 2019.
 19. Spain. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo. 2021.
- Internet resurslari:**
20. O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi – www.lex.uz.
 21. Xalqaro Mehnat Tashkilotining rasmiy veb-sayti – www.ilo.org.
 22. Yagona milliy mehnat tizimi – my.mehnat.uz.