

## **RAQAMLASHTIRISH SHAROITIDA XALQARO MEHNAT STANDARTLARINING TRANSFORMATSIYASI**

**Jurabek Rasulov**

Toshkent davlat yuridik universiteti dotsenti, yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) E-mail: [j.rasulov@tsul.uz](mailto:j.rasulov@tsul.uz)

**Annotatsiya:** *Mazkur maqolada raqamli iqtisodiyot, platforma mehnati va sun'iy intellekt texnologiyalarining keng joriy etilishi sharoitida XX asr o'rtalarida shakllangan klassik xalqaro mehnat standartlari tizimining transformatsiya jarayoni xalqaro-huquqiy jihatdan tahlil qilinadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan ishlab chiqilgan asosiy mehnat sohasiga oid normalar – mehnatda asosiy huquq va tamoyillar, ish vaqti, mehnat muhofazasi, ijtimoiy himoya va birlashish erkinligiga oid konvensiyalar – raqamli mehnat shakllari (gig-iqtisodiyot, masofaviy ish, algoritmik boshqaruv) bilan qanchalik mos kelishi hamda yuzaga kelayotgan normativ bo'shliqlar masalasi o'rganildi. Tadqiqotda XMTning 2019-yilgi "Mehnat sohasining kelajagi to'g'risida"gi yuz yillik deklaratsiyasi, 2022-yilda xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitining asosiy tamoyilga aylantirilishi, shuningdek platforma ishchilarining huquqiy maqomiga oid xalqaro va milliy amaliyot qiyosiy tahlil etildi. Tahlil natijasida raqamlashtirish sharoitida "ishchi" va "ish beruvchi" tushunchalarining transformatsiyasi, algoritmik shaffoflik, ma'lumotlar himoyasi va transchegaraviy mehnat munosabatlarini tartibga solishga oid takliflar ishlab chiqildi. O'zbekiston Respublikasi qonunchiligini xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish, jumladan platforma mehnati, masofaviy ish va raqamli mehnat huquqlarini himoya qilish bo'yicha aniq tavsiyalar berildi.*

*Kalit soʻzlar:* xalqaro mehnat standartlari, raqamlashtirish, platforma mehnati, XMT, gig-iqtisodiyot, algoritmik boshqaruv, masofaviy ish, mehnat kelajagi, transformatsiya.

## **Kirish**

Mehnat dunyosi oʻzining tarixiy rivojlanishida bir necha tub oʻzgarishlarni boshidan kechirgan. Birinchi va ikkinchi sanoat inqiloblari ishlab chiqarishni mexanizatsiyalashtirgan va fabrika mehnatini vujudga keltirgan boʻlsa, hozirgi toʻrtinchi sanoat inqilobi – raqamlashtirish, avtomatlashtirish va sunʼiy intellekt texnologiyalari – mehnat munosabatlarining mohiyatini, tashkil etilish shaklini va huquqiy tartibga solinishini tubdan oʻzgartirmoqda. Bu jarayon shu qadar tez kechmoqdaki, mavjud xalqaro-huquqiy meʼyorlar koʻpincha yangi voqelik ortidan ulgurmay qolmoqda.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) maʼlumotlariga koʻra, hozirgi kunda dunyo boʻyicha taxminan 4,3 foiz ishchi kuchi, yaʼni 154 milliondan ortiq kishi raqamli mehnat platformalari orqali toʻliq yoki qisman daromad olmoqda. Onlayn veb-platformalar va ilovaga asoslangan joylashuvga bogʻliq platformalar (taksi, yetkazib berish xizmatlari) soni soʻnggi oʻn yil ichida besh barobardan koʻproqqa oʻsdi. Bunday oʻsish bandlikning yangi imkoniyatlarini ochib bergan boʻlsa-da, ayni paytda mehnat huquqlari, ijtimoiy himoya va daromad barqarorligi boʻyicha jiddiy muammolarni keltirib chiqardi<sup>1</sup>.

Klassik xalqaro mehnat standartlari tizimi XX asrning birinchi yarmida, sanoat ishlab chiqarishi hukmron boʻlgan davrda shakllandi. Ushbu tizim

<sup>1</sup> ILO. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. – Geneva: International Labour Office, 2021. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en/index.htm>

bandlikning barqaror, uzoq muddatli, bir ish beruvchi bilan to‘liq stavkadagi mehnat shartnomasiga asoslangan modelini normativ ideal sifatida qabul qiladi. Aynan shu model asosida ish vaqtini cheklash, dam olish huquqi, mehnat muhofazasi, kasaba uyushmalariga birlashish, ijtimoiy sug‘urta kabi himoya mexanizmlari qurilgan. Biroq raqamli iqtisodiyotning yangi mehnat shakllari – platforma mehnati, gig-ish, masofaviy va gibrid ish, mustaqil bandlik – ushbu klassik modelga to‘g‘ri kelmaydi va shu sababli an‘anaviy himoya mexanizmlaridan tashqarida qolmoqda<sup>2</sup>.

Muammoning ko‘lamini raqamlarda ko‘rish mumkin. XMTning baholashlariga ko‘ra, raqamli mehnat platformalaridan keladigan global daromad so‘nggi yillarda yiliga yuz milliardlab dollarni tashkil etmoqda va bu raqam barqaror o‘shishda davom etmoqda. Joylashuvga bog‘liq platformalar (taksi, yetkazib berish) onlayn veb-platformalarga nisbatan tezroq o‘smoqda, bu ayniqsa rivojlanayotgan davlatlarda ko‘p kuzatilmoqda. Shu bilan birga, platforma ishchilarining katta qismi (ba‘zi tadqiqotlarga ko‘ra yarmidan ko‘pi) bu ishni asosiy daromad manbai sifatida ko‘radi, ya‘ni platforma mehnati ular uchun qo‘shimcha emas, balki asosiy bandlikdir. Bu esa himoyaning yo‘qligini yanada jiddiy muammoga aylantiradi<sup>3</sup>.

Yana bir muhim statistik tendensiya – platforma ishchilarining demografik tarkibidir. Tadqiqotlar ko‘rsatadiki, platforma mehnatida yoshlar, migrantlar va rasmiy mehnat bozoriga kirishda qiyinchilikka duch keladigan ijtimoiy guruhlar ulushi yuqori. Bu shuni anglatadiki, himoyaning yo‘qligi eng zaif ijtimoiy

<sup>2</sup> De Stefano V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdsourcing, and Labour Protection in the “Gig-Economy” // Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2016. – Vol. 37, No. 3. – P. 471–504.

<sup>3</sup> ILO. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. – Geneva: International Labour Office, 2021. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en/index.htm>

guruhlarga eng ko‘p ta‘sir qiladi – bu mehnat huquqining ijtimoiy adolat funksiyasiga bevosita zid keladi. Demak, raqamli mehnatni tartibga solish nafaqat texnik-huquqiy, balki ijtimoiy adolat masalasidir.

Bu nomuvofiqlik nazariy emas, balki amaliy muammodir. Raqamli platformalarda ishlovchi millionlab kishilar ko‘pincha “mustaqil pudratchi” yoki “o‘z-o‘zini band qilgan shaxs” sifatida tasniflanadi va shu tariqa minimal ish haqi kafolati, ish vaqti cheklovi, haq to‘lanadigan ta‘til, kasaba uyushmasiga birlashish huquqi va ijtimoiy sug‘urtadan mahrum bo‘ladi. Shu bilan birga, ular amalda platforma algoritmlari tomonidan qattiq nazorat qilinadi: ish topshiriqlarining taqsimlanishi, narx belgilash, ish faoliyatini baholash va hatto akkauntni bloklash kabi qarorlar inson emas, balki algoritm tomonidan qabul qilinadi. Bu “algoritmik boshqaruv” deb ataluvchi yangi hodisa an‘anaviy ish beruvchi-ishchi munosabatining huquqiy chegaralarini xiralashtiradi<sup>4</sup>.

O‘zbekiston Respublikasi uchun ushbu mavzu alohida ahamiyatga ega. Mamlakatda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biriga aylangan. “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi doirasida elektron tijorat, platforma xizmatlari, IT-soha va frilans bandligi jadal o‘smoqda. Toshkent va boshqa yirik shaharlarda yetkazib berish va taksi platformalari (Yandex, Uzum Tezkor va boshqalar) orqali band bo‘lgan kuryerlar va haydovchilar soni tobora ortib bormoqda. Shu bilan birga, O‘zbekiston fuqarolarining xorijiy IT-platformalar orqali masofaviy ishlashi (frilans eksporti) ham kengaymoqda. Biroq mamlakatning amaldagi Mehnat kodeksi va mehnat

<sup>4</sup> Prassl J. Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. – Oxford: Oxford University Press, 2018.  
SJIF: 5.051

qonunchiligi asosan anʻanaviy bandlik modeliga moslashtirilgan boʻlib, raqamli mehnat shakllarini toʻliq qamrab olmaydi<sup>5</sup>.

2023-yilda kuchga kirgan Oʻzbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi masofaviy mehnat (masofadan turib ishlash) institutini birinchi marta normativ tarzda mustahkamladi, bu ijobiy qadam boʻldi. Biroq platforma mehnati, algoritmik boshqaruv ostidagi ish, raqamli mehnat huquqlari kabi murakkab masalalar hali yetarlicha tartibga solinmagan. Bu esa amaliyotda kuryerlar va platforma ishchilarining huquqiy himoyasizligi, ijtimoiy sugʻurtaning yoʻqligi, mehnat nizolarini hal qilish mexanizmlarining noaniqligi kabi muammolarni keltirib chiqarmoqda<sup>6</sup>.

Xalqaro miqyosda XMT ushbu oʻzgarishlarga javob berishga harakat qilmoqda. 2019-yilda qabul qilingan “Mehnat sohasining kelajagi toʻgʻrisida”gi yuz yillik deklaratsiyasi mehnatga insonni markazga qoʻygan yondashuvni ilgari surdi va texnologik oʻzgarishlar sharoitida barcha ishchilarning asosiy himoyasini taʼminlash zaruriyatini taʼkidladi<sup>7</sup>. 2022-yilda esa xavfsiz va sogʻlom mehnat sharoiti mehnatda asosiy huquq va tamoyillar qatoriga kiritildi. Biroq platforma mehnatini bevosita tartibga soluvchi maxsus xalqaro mehnat normalari hali qabul qilinmagan – bu masala boʻyicha XMTda 2025–2026-yillarda standart belgilash boʻyicha muhokamalar olib borilmoqda<sup>8</sup>.

Mazkur maqola aynan shu dolzarb muammoga bagʻishlangan: raqamlashtirish sharoitida klassik xalqaro mehnat standartlari qanday transformatsiyaga

<sup>5</sup> Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining “Raqamli Oʻzbekiston – 2030” strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari toʻgʻrisidagi PF-6079-sonli Farmoni. – Toshkent, 2020-yil 5-oktyabr. URL: <https://lex.uz/docs/-5031048>

<sup>6</sup> Oʻzbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2022 (2023-yil 30-aprelda kuchga kirgan). URL: <https://lex.uz/docs/-6257288>

<sup>7</sup> ILO Centenary Declaration for the Future of Work, International Labour Conference, 108th Session. – Geneva, 2019. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>

<sup>8</sup> ILO Governing Body. Standard-setting on decent work in the platform economy: General discussion and proposed instrument. – Geneva, 2025–2026 (jarayonda).

uchramoqda, qaysi normativ bo‘shliqlar yuzaga kelmoqda va bularni xalqaro hamda milliy darajada qanday tartibga solish mumkin? Tadqiqot O‘zbekiston kontekstida amaliy tavsiyalar ishlab chiqishni ham maqsad qilgan.

### **Ilmiy muammo va tadqiqot savoli**

Tadqiqotning markaziy ilmiy muammosi quyidagicha ifodalanadi: XX asr o‘rtalarida sanoat mehnati paradigmasi asosida shakllangan xalqaro mehnat standartlari tizimi raqamli mehnat shakllarining yangi voqeligi bilan tizimli nomuvofiqlikka uchragan. Ushbu nomuvofiqlik shaxsiy himoya doirasi (ya‘ni kim “ishchi” hisoblanadi), himoyaning mazmuni (qaysi huquqlar kafolatlanadi) va himoyani ta‘minlash mexanizmi (huquqlar amalda qanday himoya qilinadi) darajalarida namoyon bo‘ladi.

Mazkur muammodan kelib chiqib, tadqiqotning asosiy savoli quyidagicha shakllantiriladi: raqamlashtirish sharoitida xalqaro mehnat standartlari qanday huquqiy transformatsiyaga uchramoqda va bu standartlarni yangi mehnat shakllariga, xususan platforma va masofaviy mehnatga samarali tatbiq etish uchun xalqaro hamda milliy darajada qanday huquqiy yechimlar zarur?

Ushbu asosiy savol bir necha yordamchi savollarga bo‘linadi: birinchidan, klassik xalqaro mehnat standartlari tizimining qaysi asosiy elementlari raqamli mehnat sharoitida o‘z amaliy kuchini yo‘qotmoqda? Ikkinchidan, platforma ishchilarining huquqiy maqomini aniqlashda xalqaro va milliy amaliyotda qanday yondashuvlar mavjud? Uchinchidan, algoritmik boshqaruv mehnat huquqlariga qanday ta‘sir ko‘rsatadi va uni qanday tartibga solish lozim? To‘rtinchidan, O‘zbekiston qonunchiligini raqamli mehnat sharoitida xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish uchun qanday choralar zarur?

### **Mavzuning xalqaro-huquqiy jihatdan o‘rganilganlik darajasi**

Xalqaro mehnat huquqining nazariy asoslari N. Valtikos, A. Sengenberger, B. Xepple kabi olimlarning fundamental ishlarida ishlab chiqilgan. B. Xepplening xalqaro mehnat standartlarining huquqiy tabiati va ularning milliy qonunchilikka tatbiq etilishi to‘g‘risidagi tadqiqotlari ushbu sohaning nazariy poydevorini tashkil etadi<sup>9</sup>. Mehnat huquqining globallashuv sharoitida transformatsiyasi masalalari esa K. Vandeveld, G. Davidov va B. Langill kabi tadqiqotchilarning ishlarida ko‘rib chiqilgan. Xususan, G. Davidovning “mehnat huquqining maqsadli yondashuvi” (*purposive approach*) nazariyasi ishchini himoya qilish doirasini belgilashda muhim metodologik asos bo‘lib xizmat qiladi<sup>10</sup>.

Platforma mehnati va gig-iqtisodiyotning huquqiy jihatlari so‘nggi o‘n yilda jadal o‘rganila boshlandi. V. De Stefano “*on-demand*” ish va “*just-in-time*” mehnat kuchining huquqiy oqibatlarini tahlil qilib, platforma ishchilarining tasniflash muammosini xalqaro miqyosda kun tartibiga olib chiqdi<sup>11</sup>. J. Prassl algoritmik boshqaruv va “insonni boshqaruvchi sifatidagi algoritm” hodisasini kontseptuallashtirdi<sup>12</sup>. M. Cherri raqamli mehnat platformalarini tartibga solishning qiyosiy-huquqiy jihatlari o‘rgandi<sup>13</sup>. Bu tadqiqotlar platforma mehnati muammosining nazariy bazasini shakllantirdi.

XMTning o‘zi ham ushbu masala bo‘yicha qator tahliliy hisobotlar e‘lon qildi. 2018-yilda “Raqamli mehnat platformalari va mehnat kelajagi” hisoboti<sup>14</sup>, 2021-yilda esa “Dunyoda bandlik va ijtimoiy istiqbollar: raqamli mehnat

<sup>9</sup> Hepple B. *Labour Laws and Global Trade*. – Oxford: Hart Publishing, 2005.

<sup>10</sup> Davidov G. *A Purposive Approach to Labour Law*. – Oxford: Oxford University Press, 2016.

<sup>11</sup> De Stefano V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labour Protection in the “Gig-Economy” // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. – 2016. – Vol. 37, No. 3. – P. 471–504.

<sup>12</sup> Prassl J. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. – Oxford: Oxford University Press, 2018.

<sup>13</sup> Cherry M.A., Aloisi A. “Dependent Contractors” in the Gig Economy: A Comparative Approach // *American University Law Review*. – 2017. – Vol. 66. – P. 635–689.

<sup>14</sup> ILO. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. – Geneva: International Labour Office, 2018.

platformalarining roli” nomli yirik tadqiqoti platforma iqtisodiyotining global manzarasini va uning mehnat huquqlariga taʼsirini har tomonlama tahlil qildi<sup>15</sup>. Yevropa Ittifoqi darajasida 2024-yilda qabul qilingan Platforma mehnati toʻgʻrisidagi direktiva bandlik maqomi prezumpsiyasi va algoritmik shaffoflik boʻyicha muhim normativ yangilik boʻldi<sup>16</sup>.

Oʻzbekiston huquqshunosligida xalqaro mehnat standartlari va ularning milliy qonunchilikka tatbiq etilishi masalalari M. Maxamatov, M. Rahimov, O. Sulaymonov, U. Abdurahmonov kabi tadqiqotchilarning ishlarida koʻrib chiqilgan. Biroq aynan raqamlashtirish sharoitida xalqaro mehnat standartlarining transformatsiyasi, platforma mehnatining huquqiy maqomi va algoritmik boshqaruvni tartibga solish masalalari milliy huquqshunoslikda hozircha yetarlicha tadqiq etilmagan.

### **Ilmiy boʻshliq**

Mavjud adabiyotning tahlili shuni koʻrsatadiki, bir tomondan, xalqaro mehnat standartlarining umumiy huquqiy tabiati va milliy qonunchilikka tatbiq etilishi yaxshi oʻrganilgan; ikkinchi tomondan, platforma mehnatining huquqiy jihatlari Gʻarb huquqshunosligida jadal tadqiq etilmoqda. Biroq ushbu ikki yoʻnalishni birlashtiruvchi, yaʼni xalqaro mehnat standartlari tizimining raqamlashtirish sharoitidagi tizimli transformatsiyasini Oʻzbekiston kabi rivojlanayotgan va oʻtish iqtisodiyotiga ega davlatlar kontekstida tahlil qiluvchi tadqiqotlar deyarli yoʻq. Aynan shu – xalqaro standartlar transformatsiyasini milliy qonunchilikni

<sup>15</sup> ILO. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. – Geneva: International Labour Office, 2021. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en/index.htm>

<sup>16</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 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>

muvofiqlashtirish vazifasi bilan bog'lovchi tizimli tahlil mazkur tadqiqot to'ldirmoqchi bo'lgan ilmiy bo'shliqdir.

### **Metodologiya**

Tadqiqot xalqaro-huquqiy tahlilning bir necha usulidan foydalanadi. Qiyosiy-huquqiy metod orqali XMT konvensiyalari, Yevropa Ittifoqi direktivasi va turli davlatlar (Ispaniya, Buyuk Britaniya, Frantsiya, AQSh) milliy qonunchiligidagi platforma mehnatini tartibga solish yondashuvlari taqqoslanadi. Formal-yuridik metod yordamida amaldagi xalqaro mehnat standartlari va O'zbekiston Mehnat kodeksi normalari tahlil qilinadi. Tizimli-strukturaviy metod xalqaro mehnat standartlari tizimini yaxlit tuzilma sifatida ko'rib chiqish va undagi elementlarning o'zaro bog'liqligini aniqlash imkonini beradi. Tarixiy-huquqiy metod esa standartlar tizimining evolyutsiyasini va transformatsiya bosqichlarini kuzatishga xizmat qiladi. Tahlil natijasida ilmiy xulosalar va milliy qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha takliflar shakllantiriladi.

Tadqiqotning empirik asosini XMTning rasmiy hujjatlari va tahliliy hisobotlari, xalqaro va milliy sud amaliyoti, Yevropa Ittifoqi va alohida davlatlarning qonunchilik hujjatlari, shuningdek O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi tashkil etadi. Manbalarni tanlashda ularning ishonchliligi, dolzarbligi va ilmiy ahamiyatiga e'tibor qaratildi. Tadqiqot doirasida birlamchi manbalar (konvensiyalar, qonunlar, sud qarorlari) bilan birga, sohaning yetakchi mutaxassislari ishlab chiqqan nazariy konsepsiyalar ham tahlil etildi. Bu kompleks yondashuv muammoni ham normativ, ham nazariy jihatdan har tomonlama yoritish imkonini berdi.

### **Asosiy qism**

## **1. Klassik xalqaro mehnat standartlari tizimi va uning sanoat paradigmasiga asoslanishi**

Xalqaro mehnat standartlarini tushunish uchun avvalo ularning tarixiy-konseptual asosini anglash zarur. Xalqaro Mehnat Tashkiloti 1919-yilda Versal shartnomasining XIII qismi asosida tashkil etilgan bo‘lib, uning maqsadi sanoatlashgan dunyoda mehnat sharoitlarini insonparvarlashtirish va xalqaro miqyosda mehnat standartlarini birxillashtirish edi. XMTning “uch tomonlama” (hukumat, ish beruvchilar, ishchilar vakillari) tuzilishi va konvensiya hamda tavsiyalar orqali standart belgilash mexanizmi o‘sha davr uchun inqilobiy yangilik bo‘ldi<sup>17</sup>.

XMT yuz yildan ortiq faoliyati davomida 190 dan ortiq konvensiya va 200 dan ortiq tavsiyani qabul qildi. Ushbu normalar tizimining markazida 1998-yilda qabul qilingan “Mehnatda asosiy huquq va prinsiplar to‘g‘risida” deklaratsiya turadi. Ushbu deklaratsiya dastlab to‘rtta asosiy prinsipni belgilagan edi: birlashish erkinligi va jamoa shartnomasini tuzish huquqini samarali tan olish; majburiy mehnatning barcha shakllarini bekor qilish; bolalar mehnatini samarali yo‘qotish; bandlik va mashg‘ulot sohasida kamsitishni bartaraf etish. 2022-yilda ushbu ro‘yxatga beshinchi prinsip – xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoiti huquqi qo‘shildi<sup>18</sup>.

Klassik standartlar tizimi qator nazariy taxminlarga asoslanadi. Birinchidan, mehnat munosabati ikki tomon – ish beruvchi va ishchi o‘rtasida bo‘ladi. Ikkinchidan, ishchi ish beruvchiga iqtisodiy va tashkiliy jihatdan tobe bo‘ladi, va aynan shu tobelik himoyaga ehtiyojni asoslaydi. Uchinchidan, bandlik barqaror,

<sup>17</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (as amended in 2022). – Geneva: ILO, 1998 (2022). URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>18</sup> Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO’s framework of fundamental principles and rights at work, International Labour Conference, 110th Session. – Geneva, 2022.

uzoq muddatli va to‘liq stavkali bo‘ladi. To‘rtinchidan, ish ma‘lum bir jismoniy ish joyida (korxonada, ofis) bajariladi. Beshinchidan, ish vaqti va shaxsiy vaqt aniq ajratilgan bo‘ladi. Ana shu besh taxmin asosida butun himoya arxitekturasi: ish vaqtini cheklash, dam olish, mehnat muhofazasi, ijtimoiy sug‘urta, kasaba uyushmalari qurilgan.

Aynan mana shu nazariy taxminlar raqamli mehnat sharoitida birin-ketin o‘z ahamiyatini yo‘qotmoqda. Platforma mehnatida ish beruvchi kim ekanligi noaniq (platforma o‘zini shunchaki “texnologik vositachi” deb e‘lon qiladi); tobelik an‘anaviy emas, balki algoritmik shaklda namoyon bo‘ladi; bandlik epizodik va qisqa muddatli (“topshiriq” darajasida); ish istalgan joyda bajariladi; ish vaqti va shaxsiy vaqt o‘rtasidagi chegara yo‘qoladi. Demak, transformatsiya – bu shunchaki yangi texnologiya emas, balki butun bir huquqiy paradigmaning asoslari hisoblangan fundamentning siljishidir.

Xalqaro mehnat standartlari tizimining tarixiy evolyutsiyasini bir necha bosqichga bo‘lib ko‘rish mumkin. Birinchi bosqich (1919-1944) – XMTning shakllanishi va dastlabki konvensiyalarning qabul qilinishi davri. Bu davrda ish vaqtini cheklash (1919-yilgi 1-son Konvensiya – sanoatda 8 soatlik ish kuni va 48 soatlik ish haftasi), tunda ishlash cheklovlari, minimal yosh va onalik himoyasi kabi asosiy normalar qabul qilindi. Bu normalar fabrika mehnati voqeligiga, ya‘ni belgilangan ish joyida, belgilangan vaqtda, doimiy ish beruvchi nazorati ostidagi mehnatga to‘la mos kelar edi<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> ILO Convention No. 1 concerning Hours of Work (Industry), 1919; ILO Convention No. 30 concerning Hours of Work (Commerce and Offices), 1930. – Geneva.

Ikkinchi bosqich (1944-1998) – 1944-yilgi Filadelfiya deklaratsiyasi bilan boshlangan va ijtimoiy adolat g‘oyasini markazga qo‘ygan davr<sup>20</sup>. Bu davrda “mehnat tovar emas” degan fundamental prinsip mustahkamlandi, ijtimoiy ta‘minot, mehnat muhofazasi, kasaba uyushmalari erkinligi (1948-yilgi 87-son Konvensiya va 1949-yilgi 98-son Konvensiya) bo‘yicha standartlar kengaytirildi<sup>21</sup>. Uchinchi bosqich (1998-2019) – globallashuv sharoitida mehnatda asosiy huquq va prinsiplarning belgilanishi va “munosib mehnat” konsepsiyasining ilgari surilishi davri. To‘rtinchi, hozirgi bosqich (2019-yildan) – raqamlashtirish va mehnat kelajagiga moslashish davri bo‘lib, aynan shu bosqichda klassik standartlarning transformatsiyasi muammosi to‘la namoyon bo‘ldi.

Ushbu tarixiy tahlil muhim xulosaga olib keladi: xalqaro mehnat standartlari tizimi hech qachon o‘zgarmas, qotib qolgan tuzilma bo‘lmagan. U har bir tarixiy bosqichda mehnat dunyosidagi o‘zgarishlarga moslashib kelgan. Raqamlashtirish sharoitidagi transformatsiya ham shu evolyutsion jarayonning navbatdagi bosqichidir. Biroq bu bosqichning o‘ziga xosligi shundaki, o‘zgarishlar tezligi norma ishlab chiqish tezligidan ancha yuqori, bu esa normativ bo‘shliqning kengayishiga olib keladi.

### **Klassik standartlarning asosiy elementlari va ularning raqamli sinovi**

Klassik xalqaro mehnat standartlarining har bir asosiy elementi raqamli mehnat sharoitida o‘ziga xos sinovga uchraydi. Ushbu elementlarni alohida tahlil qilish transformatsiyaning ko‘lamini aniqroq ko‘rsatadi.

*Ish vaqtini tartibga solish.* Klassik standartlar (1-son Konvensiya, 30-son Konvensiya) ish vaqtini kuniga 8 soat, haftada 48 soatga cheklaydi va ortiqcha ish

<sup>20</sup> Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia). – Philadelphia, 1944.

<sup>21</sup> ILO Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948; ILO Convention No. 98 concerning the Right to Organise and Collective Bargaining, 1949. – Geneva.

uchun qo‘shimcha haq to‘lashni talab qiladi. Bu normalar ish vaqti aniq boshlanadigan va tugaydigan, ish beruvchi tomonidan qayd etiladigan modelga asoslanadi<sup>22</sup>. Platforma mehnatida esa ish vaqti tushunchasi xiralashadi: ishchi ilovani yoqib qo‘ygan, ammo topshiriq kutayotgan vaqt ish vaqti hisoblanadimi? Bir necha platformada bir vaqtda ishlash holatida ish vaqti qanday hisoblanadi? Bu savollarga klassik standartlar javob bera olmaydi.

*Minimal ish haqi.* Klassik standartlar (131-son Konvensiya) yetarli minimal ish haqini kafolatlaydi<sup>23</sup>. Platforma mehnatida esa daromad topshiriqqa asoslangan bo‘lib, ko‘pincha minimal soatlik haq kafolatlanmaydi. Kuryer kam buyurtma bo‘lgan kunda minimal daromaddan ham kam pul ishlashi mumkin, chunki kutish vaqti uchun haq to‘lanmaydi. Bundan tashqari, platformalar narxni bir tomonlama, algoritm orqali, ko‘pincha “dinamik narxlash” tamoyilida belgilaydi, bu esa ishchining daromad barqarorligini buzadi.

*Ijtimoiy ta‘minot.* Klassik standartlar (102-son Konvensiya – ijtimoiy ta‘minotning minimal normalari) ishchini kasallik, mehnat shikastlanishi, ishsizlik, qarilik holatlarida himoya qiladi. Bu himoya bandlik munosabati va muntazam badallarga asoslanadi<sup>24</sup>. Platforma ishchilari, mustaqil pudratchi sifatida, ko‘pincha bu tizimdan tashqarida qoladi yoki o‘zlari to‘liq badal to‘lashlari kerak bo‘ladi, bu esa ko‘pchilik uchun og‘ir yuk.

*Birlashish erkinligi va jamoa muzokaralari.* 87 va 98-son konvensiyalar ishchilarning uyushmalarga birlashish va jamoa shartnomalarini tuzish huquqini

<sup>22</sup> ILO Convention No. 1 concerning Hours of Work (Industry), 1919; ILO Convention No. 30 concerning Hours of Work (Commerce and Offices), 1930. – Geneva.

<sup>23</sup> ILO Convention No. 131 concerning Minimum Wage Fixing, 1970. – Geneva.

<sup>24</sup> ILO Convention No. 102 concerning Minimum Standards of Social Security, 1952. – Geneva.

kafolatlaydi<sup>25</sup>. Platforma ishchilarining mustaqil pudratchi sifatida tasniflanishi ularni bu huquqdan amalda mahrum qiladi, chunki mustaqil pudratchilarning birlashuvi baʼzi yurisdiksiyalarda raqobat huquqi tomonidan “kartel” sifatida taqiqlanishi mumkin. Bu klassik mehnat huquqi va zamonaviy raqobat huquqi oʻrtasidagi ziddiyatni keltirib chiqaradi.

*Mehnat muhofazasi.* Yangi asosiy prinsipga aylangan xavfsiz va sogʻlom mehnat sharoiti huquqi (155 va 187-son konvensiyalar) ish beruvchidan xavfsiz ish muhitini taʼminlashni talab qiladi<sup>26</sup>. Platforma mehnatida bu masala murakkablashadi: kuryerning yoʻldagi xavfsizligi uchun kim javobgar? Masofaviy ishchining uyidagi ish joyi ergonomikasi kimning masʼuliyatida? Algoritmik bosim natijasida yuzaga keladigan psixologik stress mehnat muhofazasi masalasi sifatida koʻrib chiqiladimi? Bu savollar yangi huquqiy yondashuvlarni talab qiladi.

## **2. Raqamlashtirishning mehnat munosabatlariga taʼsiri: yangi mehnat shakllari**

Raqamlashtirish mehnat munosabatlarining bir necha yangi shaklini vujudga keltirdi. Ularni tahlil qilish standartlar transformatsiyasini tushunish uchun zarur.

Platforma mehnati (gig-iqtisodiyot) ikki asosiy turga boʻlinadi. Birinchisi – joylashuvga bogʻliq platforma mehnati: bunda ish maʼlum bir jismoniy hududda bajariladi (taksi haydovchilari, kuryerlar, uy ishlari xizmatchilari). Ikkinchisi – onlayn veb-asosli platforma mehnati: bunda ish butunlay raqamli muhitda bajariladi va transchegaraviy xususiyatga ega (frilans dasturlash, dizayn, tarjima, maʼlumotlarni qayta ishlash, mikro-vazifalar). Bu ikki tur huquqiy jihatdan turlicha muammolarni keltirib chiqaradi: birinchisida ishchining huquqiy maqomi va

<sup>25</sup> ILO Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948; ILO Convention No. 98 concerning the Right to Organise and Collective Bargaining, 1949. – Geneva

<sup>26</sup> ILO Convention No. 155 concerning Occupational Safety and Health, 1981; ILO Convention No. 187 concerning the Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006. – Geneva

ijtimoiy himoyasi, ikkinchisida esa qaysi davlat qonunchiligi qo‘llanilishi va transchegaraviy himoya masalasi birinchi o‘ringa chiqadi<sup>27</sup>.

Masofaviy va gibrid mehnat – COVID-19 pandemiyasi tufayli keskin keng tarqalgan shakl. Bu yerda mehnat munosabatining klassik tuzilishi (ish beruvchi- ishchi) saqlanib qoladi, biroq ish jismoniy ish joyidan tashqarida bajariladi. Bu “uzilish huquqi” (*right to disconnect*), ish joyidagi mehnat muhofazasi normalarining uy sharoitiga tatbiq etilishi, ish vaqtini nazorat qilish va shaxsiy hayotga aralashish kabi yangi masalalarni keltirib chiqaradi.

Algoritmik boshqaruv – bu eng tub o‘zgarish bo‘lib, unda an‘anaviy inson- menejer o‘rnini dasturiy algoritm egallaydi. Algoritm ish topshiriqlarini taqsimlaydi, narxni belgilaydi, ishchining faoliyatini real vaqtda kuzatib boradi va baholaydi, mukofot yoki jazo (akkauntni vaqtincha yoki butunlay bloklash) qaror qiladi. Bunda ishchi nima uchun ma‘lum bir qaror qabul qilinganini bilmaydi – algoritm “qora quti” bo‘lib qoladi. Bu mehnat huquqining asosiy tamoyillaridan biri – boshqaruv qarorlarining shaffofligi va asoslanganligi tamoyiliga zid keladi<sup>28</sup>.

Sun‘iy intellektning mehnat sohasiga kirib kelishi yana bir o‘lchovni qo‘shadi: yollash jarayonida nomzodlarni avtomatik saralash, ishchilarni baholash, hatto ishdan bo‘shatish qarorlarini algoritm yordamida qabul qilish. Bu kamsitishning yangi, yashirin shakllarini (algoritmik diskriminatsiya) keltirib chiqarishi mumkin, chunki algoritmlar o‘rgatilgan ma‘lumotlardagi tarixiy noxolislikni takrorlashi va kuchaytirishi mumkin.

### **3. Asosiy nomuvofiqlik: “ishchi” tushunchasi va uni tasniflash muammosi**

<sup>27</sup> ILO. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. – Geneva: International Labour Office, 2018

<sup>28</sup> Aloisi A., De Stefano V. Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour. – Oxford: Hart Publishing, 2022.

Raqamli mehnat sharoitida xalqaro mehnat standartlari tizimi duch keladigan markaziy huquqiy muammo – bu mehnat munosabatining mavjudligini aniqlash, yaʼni “ishchi” kim ekanligini belgilash muammosidir. Xalqaro mehnat standartlari tizimi himoyaning aksariyatini “ishchi” (*employee*) maqomiga bogʻlaydi. Mustaqil pudratchi (*independent contractor*) esa bu himoyadan tashqarida qoladi. Platforma kompaniyalari oʻz ishchilarini mustaqil pudratchi sifatida tasniflashda manfaatdor, chunki bu ularni ish haqi, ijtimoiy sugʻurta, mehnat muhofazasi majburiyatlaridan ozod qiladi.

XMTning 2006-yildagi “Mehnat munosabati toʻgʻrisida”gi 198-son tavsiyasi mehnat munosabatini aniqlashda mohiyatning shakldan ustunligi (*primacy of facts*) prinsipini belgilaydi: mehnat munosabati mavjudligini taraflar tomonidan kelishilgan shartnoma nomi emas, balki munosabatning haqiqiy mazmuni belgilaydi. Agar shaxs amalda boshqa shaxsning koʻrsatmalariga boʻysunsa, uning nazorati ostida ishlasa, uning faoliyatiga integratsiyalashgan boʻlsa va iqtisodiy jihatdan unga tobe boʻlsa – bu mehnat munosabatidir, hatto shartnoma uni “mustaqil pudrat” deb atasa ham<sup>29</sup>.

Aynan shu prinsip platforma mehnatiga nisbatan turli davlatlarda sud amaliyotida qoʻllanila boshlandi. Bu masala boʻyicha xalqaro miqyosda muhim sud qarorlari shakllandi. Buyuk Britaniyada Oliy sud 2021-yilda Uber haydovchilarini “mustaqil pudratchi” emas, balki “worker” (oraliq maqom) deb tan oldi va ularga minimal ish haqi hamda haq toʻlanadigan taʼtil olish huquqini berdi<sup>30</sup>. Ispaniyada 2021-yilda qabul qilingan “Rider qonuni” yetkazib berish platformalarining kuryerlarini ishchi deb hisoblash prezumpsiyasini joriy etdi va

<sup>29</sup> ILO Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship. – Geneva, 2006. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198)

<sup>30</sup> Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5. Supreme Court of the United Kingdom, 19 February 2021.

algoritmlar haqida ma'lumot olish huquqini kafolatladi<sup>31</sup>. Frantsiyada Kassatsiya sudi ham platforma ishchilarining tobeligi mavjudligini tan oldi<sup>32</sup>.

Ushbu amaliyotning tahlili shuni ko'rsatadiki, davlatlar uch xil yondashuvni qo'llamoqda. Birinchi yondashuv – mavjud ikkilik (binar) tasnif doirasida platforma ishchilarini “ishchi” deb qayta tasniflash (Ispaniya, Frantsiya sud amaliyoti). Ikkinchi yondashuv – oraliq, uchinchi maqom yaratish (“worker” Buyuk Britaniyada, “parasubordinato” Italiyada). Uchinchi yondashuv – maqomidan qat'i nazar barcha ishchilarga ma'lum bir asosiy huquqlar majmuasini kafolatlash (universal mehnat kafolatlari yondashuvi). Har bir yondashuvning afzalliklari va kamchiliklari mavjud bo'lib, ularni O'zbekiston kontekstida baholash zarur.

#### **4. XMT standartlari tizimining transformatsiyasi: institutsional javob**

XMT raqamlashtirish chaqiriqlariga qator institutsional choralar bilan javob bermoqda. Eng muhimi – 2019-yilda XMTning yuz yilligi munosabati bilan qabul qilingan “Mehnat sohasining kelajagi to'g'risida”gi yuz yillik deklaratsiyasi. Ushbu hujjat mehnatga insonni markazga qo'ygan yondashuvni (*human-centred approach*) e'lon qildi va texnologik o'zgarishlar mehnat huquqlarini kuchaytirishga emas, balki zaiflashtirishga xizmat qilmasligi zarurligini ta'kidladi. Deklaratsiya barcha ishchilar uchun, bandlik shaklidan qat'i nazar, mehnatda asosiy huquqlar, yetarli minimal ish haqi, ish vaqti chegaralari va xavfsiz mehnat sharoitini o'z ichiga olgan “mehnat himoyasining universal kafolati” g'oyasini ilgari surdi<sup>33</sup>.

<sup>31</sup> Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Ley Rider”). – Boletín Oficial del Estado, España, núm. 233, 2021.

<sup>32</sup> Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 1737 du 4 mars 2020 (Take Eat Easy / Uber). – France.

<sup>33</sup> ILO Centenary Declaration for the Future of Work, International Labour Conference, 108th Session. – Geneva, 2019. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>

Universal mehnat kafolati gʻoyasi transformatsiyaning nazariy oʻzagidir. U klassik yondashuvdan tubdan farq qiladi: himoya endi shaxsning rasmiy maqomiga (“ishchi”mi yoki “mustaqil pudratchi”mi) emas, balki mehnat faktiga bogʻlanadi. Boshqacha aytganda, kim mehnat qilsa, maqomidan qatʻi nazar, maʼlum bir minimal himoyaga ega boʻlishi kerak. Bu yondashuv platforma ishchilarini himoyasiz qoldiruvchi tasniflash muammosini chetlab oʻtish imkonini beradi.

Ikkinchi muhim qadam – 2022-yil iyun oyida xavfsiz va sogʻlom mehnat sharoitining mehnatda asosiy huquq va prinsiplar qatoriga kiritilishi boʻldi. Bu oʻzgarish 1930-yildagi 155-son konvensiya (Mehnat xavfsizligi va sogʻligʻi toʻgʻrisida) va 2006-yildagi 187-son konvensiyani asosiy konvensiyalar maqomiga koʻtardi<sup>34</sup>. Bu raqamli mehnat sharoitida muhim ahamiyatga ega, chunki platforma ishchilari (masalan, kuryerlar) koʻpincha yuqori xavf ostida ishlaydi, biroq mehnat muhofazasi himoyasidan tashqarida qoladi.

Uchinchi yoʻnalish – platforma mehnatini bevosita tartibga soluvchi yangi xalqaro standart ishlab chiqish. XMT Boshqaruv kengashi platforma iqtisodiyotidagi munosib mehnat masalasini standart belgilash boʻyicha kun tartibiga kiritdi. 2025-2026-yillarda Xalqaro mehnat konferensiyasida ushbu masala boʻyicha yangi konvensiya yoki tavsiya qabul qilish muhokama qilinmoqda. Agar bunday hujjat qabul qilinsa, u platforma mehnatini xalqaro miqyosda tartibga soluvchi birinchi maxsus norma boʻladi va transformatsiyaning huquqiy rasmiylashtirilishini anglatadi<sup>35</sup>.

### **Transformatsiyaning konseptual mohiyati: huquqiy paradigmaning oʻzgarishi**

<sup>34</sup> Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO’s framework of fundamental principles and rights at work, International Labour Conference, 110th Session. – Geneva, 2022

<sup>35</sup> ILO Governing Body. Standard-setting on decent work in the platform economy: General discussion and proposed instrument. – Geneva, 2025–2026 (jarayonda).

Raqamlashtirish sharoitidagi transformatsiyaning chuqur mohiyatini tushunish uchun uni shunchaki yangi mehnat shakllarining paydo bo'lishi sifatida emas, balki huquqiy paradigmaning o'zgarishi sifatida ko'rish kerak. Klassik mehnat huquqi paradigmasi "barqaror bandlik" modeliga asoslanadi: bir ishchi – bir ish beruvchi: doimiy, to'liq stavkali, belgilangan ish joyidagi bandlik. Ushbu modelda himoyaga ehtiyoj ishchining ish beruvchiga iqtisodiy va tashkiliy tobeligi (bog'liqligi) bilan asoslanadi.

Raqamli paradigmada esa mehnat "fragmentlashadi" (parchalanadi): bandlik o'rnini alohida topshiriqlar egallaydi, doimiy ish beruvchi o'rnini bir necha platforma yoki mijoz egallaydi, belgilangan ish joyi o'rnini istalgan joy egallaydi. Eng muhimi, tobelik o'zgaradi: an'anaviy shaxsiy, ierarxik tobelik o'rnini "algoritmik tobelik" egallaydi. Ishchi endi inson-boshliqqa emas, balki algoritmgaga bo'ysunadi. Algoritm ko'rinmas, ammo qudratli boshqaruvchi sifatida namoyon bo'ladi.

Bunday paradigma o'zgarishi mehnat huquqining markaziy savolini qayta shakllantiradi. Klassik savol, ya'ni "bu shaxs ishchimi yoki mustaqil pudratchi?" so'rovi endilikda yetarli emas, chunki raqamli ishchi bu ikki kategoriyaning oraliq holatida turadi: u rasmiy jihatdan mustaqil (o'z ish vaqtini tanlaydi), ammo amalda tobe (algoritm ko'rsatmalariga bo'ysunadi). Shuning uchun yangi savol quyidagi tarzda qo'yilishi lozim: "bu shaxs himoyaga muhtojmi?". Aynan ushbu savol G. Davidovning "maqsadli yondashuvi" va XMTning "universal mehnat kafolati" g'oyasining asosida yotadi<sup>36</sup>.

Demak, transformatsiyaning konseptual mohiyati himoya asosining shaxsning maqomidan uning zaiflik holatiga ko'chishida namoyon bo'ladi. Bu juda muhim

<sup>36</sup> Davidov G. A Purposive Approach to Labour Law. – Oxford: Oxford University Press, 2016.  
SJIF: 5.051

nazariy o'zgarishdir: agar klassik tizim "kim ishchi bo'lsa, himoyalani" prinsipiga asoslangan bo'lsa, yangi paradigma "kim mehnat qilib zaif holatda bo'lsa, himoyalani" prinsipini ilgari suradi<sup>37</sup>. Bu o'zgarish platforma mehnatining tasniflash muammosini hal etishning nazariy kalitidir.

Bu nazariy o'zgarishning yana bir muhim oqibati – mehnat huquqi va inson huquqlari o'rtasidagi bog'liqlikning kuchayishidir. An'anaviy ravishda mehnat huquqi alohida soha sifatida qaralib, asosan bandlik munosabati doirasida amal qilar edi. Raqamli mehnat sharoitida esa, bandlikning maqomi noaniq bo'lganda, himoyaning manbai sifatida umuminsoniy inson huquqlari (qadr-qimmat, adolatli mehnat sharoiti, kamsitishdan himoya, shaxsiy hayot daxlsizligi) tobora muhim rol o'ynaydi. Bu shuni anglatadiki, platforma ishchisi "ishchi" deb tan olinmasa ham, u inson sifatida ma'lum bir asosiy huquqlarga ega. Ushbu inson huquqlariga asoslangan yondashuv "universal mehnat kafolati" g'oyasining falsafiy asosini tashkil etadi.

### **5. Algoritmik boshqaruv va raqamli mehnat huquqlari**

Transformatsiyaning eng murakkab jihati – algoritmik boshqaruvni huquqiy tartibga solishdir. An'anaviy mehnat huquqi "inson-menejer"ni nazarda tutadi, uning qarorlari asoslangan, shaffof va shikoyat qilinishi mumkin bo'ladi. Algoritmik boshqaruvda esa bu kafolatlar yo'qoladi: ishchi nima uchun unga kam topshiriq berilayotganini, nima uchun reytingi pasayganini yoki nima uchun akkaunti bloklanganini bilmaydi.

Bu muammoga huquqiy javob "algoritmik shaffoflik" va "algoritmik boshqaruvda inson ishtiroki" prinsiplari orqali berilmoqda. Yevropa Ittifoqining 2024-yilda qabul qilingan Platforma mehnati to'g'risidagi direktivasi bu sohada

<sup>37</sup> Davidov G. A Purposive Approach to Labour Law. – Oxford: Oxford University Press, 2016.  
SJIF: 5.051

eng ilgʻor normativ hujjat hisoblanadi. Direktiva ikki asosiy yangilikni joriy etdi: birinchidan, bandlik maqomining prezumpsiyasi – agar platforma va ish bajaruvchi oʻrtasidagi munosabatda nazorat va boshqaruv belgilari mavjud boʻlsa, mehnat munosabati mavjud deb taxmin qilinadi va isbotlash yuki platformaga yuklanadi. Ikkinchidan, algoritmik boshqaruvning shaffofligi – ishchilar ularga taʼsir qiluvchi avtomatlashtirilgan qarorlar haqida maʼlumot olish, muhim qarorlarni inson tomonidan koʻrib chiqilishini talab qilish va bunday qarorlarga eʼtiroz bildirish huquqiga ega<sup>38</sup>.

Algoritmik boshqaruv maʼlumotlar himoyasi huquqi bilan ham chambarchas bogʻliq. Platforma ishchilarining shaxsiy maʼlumotlari (joylashuv, ish faoliyati, salomatlik holati) doimiy yigʻiladi va qayta ishlanadi. Bu mehnat sohasida shaxsiy hayot daxlsizligi va maʼlumotlar himoyasi masalasini keltirib chiqaradi. Raqamli mehnat huquqlari deganda aynan shu yangi huquqlar majmuasi – algoritmik shaffoflik huquqi, avtomatlashtirilgan qarorga eʼtiroz bildirish huquqi, mehnat maʼlumotlari himoyasi huquqi, “uzilish huquqi” (ish vaqtidan tashqari aloqaga majbur qilinmaslik) tushuniladi.

## **6. Oʻzbekiston kontekstida muammolar va amaliy holatlar**

Oʻzbekistonda raqamli mehnatning rivojlanishi xalqaro tendensiyalarni aks ettiradi, biroq oʻziga xos xususiyatlarga ham ega. Mamlakatda platforma iqtisodiyoti, ayniqsa yetkazib berish va taksi xizmatlari sohasida jadal oʻsmoqda. Toshkent va boshqa yirik shaharlarda minglab kuryerlar va haydovchilar raqamli platformalar orqali band. Biroq ularning aksariyati rasmiy mehnat shartnomasiga ega emas, ijtimoiy sugʻurta bilan qamrab olinmagan va mehnat muhofazasi kafolatlaridan mahrum.

<sup>38</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 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>  
SJIF: 5.051

Birinchi amaliy muammo – platforma ishchilari huquqiy maqomining noaniqligi. O‘zbekistonning amaldagi qonunchiligida platforma ishchisi kim ekanligi: yollanma ishchimi, mustaqil tadbirkormi yoki o‘z-o‘zini band qilgan shaxsmi aniq belgilanmagan. Ko‘pchilik kuryerlar o‘z-o‘zini band qilgan shaxs yoki yakka tartibdagi tadbirkor sifatida ro‘yxatdan o‘tadi, bu esa ularni Mehnat kodeksi himoyasidan tashqarida qoldiradi.

Ikkinchi muammo – ijtimoiy himoyaning yo‘qligi. Mehnat shartnomasiga ega bo‘lmagan platforma ishchilari pensiya jamg‘armasiga badal to‘lamaydi (yoki minimal to‘laydi), ish bilan bog‘liq baxtsiz hodisada ish beruvchi javobgarligi yo‘q, kasallik yoki ta‘til davrida daromad kafolati mavjud emas. Bu, ayniqsa, yo‘lda yuqori xavf ostida ishlovchi kuryerlar uchun jiddiy muammodir.

Uchinchi muammo – masofaviy mehnatni tartibga solishning chala holatda ekanligi. 2023-yilgi yangi Mehnat kodeksi masofaviy mehnat (masofadan turib ishlash) institutini joriy etdi, bu ijobiy qadam. Biroq kodeks asosan an‘anaviy ish beruvchi bilan masofadan ishlashni nazarda tutadi va xorijiy platformalar orqali ishlovchi frilanserlar (masofaviy mehnat eksporti)ning huquqiy maqomini qamrab olmaydi. O‘zbekistonlik dasturchi xorijiy platforma orqali ish bajarganda, uning mehnat huquqlari qaysi qonun bilan himoyalangani, soliq va ijtimoiy badallar qanday to‘lanadi – bu masalalar noaniqligicha qolmoqda.

Bu yerda xalqaro mehnat standartlarini milliy qonunchilikka tatbiq etishning umumiy muammosi yangi o‘lcham kasb etadi. An‘anaviy ravishda standartlarni tatbiq etishda ikkita asosiy yo‘l mavjud: implementatsiya (xalqaro-huquqiy normani bevosita milliy qonunchilikka kiritish) va milliy qonunchilikni standartni hisobga olgan holda qabul qilish. Raqamli mehnat sohasida esa muammo shundaki, bevosita tatbiq etish uchun yetarlicha aniq xalqaro standart hali mavjud

emas – platforma mehnatini tartibga soluvchi maxsus konvensiya hali qabul qilinmagan. Shu sababli milliy qonun chiqaruvchilar standart kutib o‘tirmasdan, mavjud asosiy prinsiplar (universal mehnat kafolati, mohiyatning shakldan ustunligi) asosida o‘z yechimlarini ishlab chiqishlari kerak bo‘lmoqda. Bu “standartdan oldingi tartibga solish”, ya’ni proaktiv tartibga solish holatidir.

To‘rtinchi muammo – algoritmik boshqaruvga oid kafolatlarning umuman mavjud emasligi. O‘zbekiston qonunchiligida platforma ishchilarini algoritmik qarorlardan himoya qiluvchi, shaffoflik va inson ishtirokini kafolatlovchi normalar mavjud emas. Kuryerning akkaunti algoritm tomonidan bloklansa, u bu masalada qonuniy yo‘l bilan bahslashish imkoniyatiga ega emas.

Beshinchi muammo – jamoaviy huquqlarning cheklanganligi. Platforma ishchilari, mustaqil pudratchi sifatida tasniflanganligi sababli, kasaba uyushmasiga birlashish va jamoa muzokaralarini olib borish huquqidan amalda mahrum. Bu XMTning 87 va 98-son konvensiyalarida kafolatlangan birlashish erkinligi tamoyiliga zid keladi.

## **7. Qiyosiy-huquqiy tahlil**

Raqamli mehnatni tartibga solishda turli davlatlar turlicha yo‘l tutmoqda. Ularning tajribasini qiyosiy tahlil qilish O‘zbekiston uchun maqbul modelni tanlashga yordam beradi.

Ispaniya 2021-yilda qabul qilingan “Rider qonuni” orqali yetkazib berish platformalari kuryerlarini ishchi deb hisoblash huquqiy prezumpsiyasini joriy etdi. Mazkur qonun shuningdek kasaba uyushmalari vakillariga platforma algoritmlari va ish sharoitlariga ta‘sir qiluvchi sun‘iy intellekt tizimlari haqida ma‘lumot olish huquqini berdi. Bu yondashuvning afzalligi aniqlik va huquqiy barqarorlikda namoyon bo‘lsa; kamchiligi sifatida esa faqat bitta sektorni (yetkazib berish)

qamrab olishi va baʼzi platformalarning mamlakatdan chiqib ketishiga sabab boʻlishini qayd etish mumkin.

Buyuk Britaniyada uch pogʻonali tasnif mavjud: “employee” (toʻliq himoyalangan ishchi), “worker” (oraliq maqom, qisman himoyalangan) va “self-employed” (mustaqil). Oliy sudning 2021-yilgi qarori Uber haydovchilarini “worker” deb tan oldi<sup>39</sup>, bu esa ularga minimal ish haqi, haq toʻlanadigan taʼtil va pensiya badallariga boʻlgan huquqlarni berdi, ammo toʻliq himoyalangan ishchi huquqlarini emas. Bu yondashuvning afzalligi uning moslashuvchanligida boʻlsa, kamchiligi esa oraliq maqomning noaniqligi va yangi nizolar manbai boʻlishi ehtimolining yuqoriligida namoyon boʻladi.

Frantsiyada Kassatsiya sudi platforma ishchilarining tobeligini tan oldi, biroq qonun chiqaruvchi platformalarga “ijtimoiy masʼuliyat xartiyasi” orqali ixtiyoriy ravishda himoyani taʼminlash imkonini ham berdi. Bu davlat tomonidan tartibga solinish va platformaning oʻz-oʻzini tartibga solishini birlashtirgan aralash model hisoblanadi.

AQShda yagona yondashuv mavjud emas, balki har bir shtat oʻz yoʻlini mustaqil belgilaydi. Kaliforniya 2019-yilda “AB5” qonuni orqali qattiq “ABC testi”ni joriy etdi, biroq 2020-yilda referendum orqali platforma ishchilari uchun maxsus istisno yaratildi<sup>40</sup>. Bu tajriba qonun chiqaruvchi, sud va toʻgʻridan-toʻgʻri demokratiya oʻrtasidagi keskin kurashni koʻrsatadi va tartibga solishning siyosiy murakkabligini namoyon etadi.

Yevropa Ittifoqining 2024-yilgi Platforma mehnati direktivasi aʼzo davlatlar uchun umumiy minimal standartni belgiladi: bandlik prezumpsiyasi va algoritmik shaffoflik. Direktiva har bir aʼzo davlatga uni oʻz milliy tizimiga moslashtirish

<sup>39</sup> Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5. Supreme Court of the United Kingdom, 19 February 2021.

<sup>40</sup> Assembly Bill No. 5 (AB5), California, 2019; Proposition 22, California, 2020. – United States.

erkinligini beradi<sup>41</sup>. Bu yondashuvning afzalligi – mintaqaviy uyg‘unlashtirish va eng yuqori himoya standartining belgilanishidir.

Ushbu qiyosiy tahlildan O‘zbekiston uchun muhim saboq kelib chiqadi: maqbul model – bu Ispaniya tipidagi qonun chiqaruvchi prezumpsiyani Yevropa Ittifoqi tipidagi algoritmik shaffoflik kafolatlari bilan birlashtirgan, ammo O‘zbekiston iqtisodiyotining xususiyatlari (raqamli iqtisodiyotning rivojlanish bosqichi, norasmiy bandlikning yuqori ulushi)ni hisobga olgan moslashtirilgan modeldir. Bunda platforma iqtisodiyotini bo‘g‘ib qo‘ymaslik bilan ishchilar himoyasini ta‘minlash o‘rtasida muvozanat saqlanishi muhim.

### **8. Raqamli mehnatning ijtimoiy ta‘siri va munosib mehnat istiqbollari**

Raqamli mehnatning transformatsiyasi nafaqat huquqiy, balki keng ijtimoiy oqibatlariga ham ega. Bir tomondan, platforma iqtisodiyoti bandlikning yangi imkoniyatlarini ochadi: u mehnat bozoriga kirishni osonlashtiradi, moslashuvchan ish jadvalini taqdim etadi, kam ta‘minlangan va chekka hududlardagi aholiga daromad manbasini beradi, ayollar va nogironligi bo‘lgan shaxslarga uydun turib ishlash imkonini yaratadi.

Ikkinchi tomondan, platforma mehnati jiddiy ijtimoiy xavflarni ham keltirib chiqaradi: daromadning noaniqligi va past darajadagi ish haqi, ijtimoiy himoyaning ta‘minlanmaganligi, ish va shaxsiy hayot chegarasining yo‘qolishi, algoritmik bosim natijasidagi psixologik stress, kasbiy o‘shish istiqbolining cheklanganligi. Ayniqsa, platforma mehnati ko‘pincha beqaror, ishonchsiz bandlik shakliga aylanib, ishchilarni doimiy noaniqlik holatida ushlab turadi.

XMTning “munosib mehnat” konsepsiyasi ushbu ijtimoiy ta‘sirni baholash uchun asosiy mezon bo‘lib xizmat qiladi. Munosib mehnat to‘rt ustunga

<sup>41</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 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>  
SJIF: 5.051

asoslanadi: bandlik imkoniyatlari, mehnatda huquqlar, ijtimoiy himoya va ijtimoiy muloqot<sup>42</sup>. Platforma mehnati birinchi ustunni (bandlik imkoniyati) kuchaytirsa-da, qolgan uch ustunni (huquqlar, himoya, muloqot) zaiflashtiradi. Demak, raqamli mehnatni tartibga solishning asosiy maqsadi – platforma iqtisodiyotini munosib mehnat prinsiplari bilan uygʻunlashtirishdir.

Oʻzbekiston uchun bu ayniqsa muhim, chunki mamlakatda yoshlar ulushi yuqori va ular platforma bandligining asosiy ishtirokchilari hisoblanadi. Yoshlarning katta qismi kuryer, haydovchi yoki frilanser sifatida raqamli iqtisodiyotda band. Ularning mehnat huquqlarini himoya qilish va munosib mehnat sharoitini taʼminlash, nafaqat huquqiy, balki ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlik masalasidir. Agar yoshlarning katta qismi himoyasiz, beqaror bandlik holatida qolsa, bu uzoq muddatda ijtimoiy muammolarga olib kelishi mumkin.

Shuni ham taʼkidlash kerakki, raqamli mehnat global mehnat taqsimotini ham oʻzgartirmoqda. Onlayn platformalar orqali rivojlangan davlatlardagi mijozlar rivojlanayotgan davlatlardagi ishchilarga toʻgʻridan-toʻgʻri ish berishi mumkin. Bu Oʻzbekiston kabi davlatlar uchun katta imkoniyat – yuqori malakali yoshlar xalqaro mehnat bozoriga chiqish, xorijiy valyutada daromad olish va kasbiy tajriba orttirish imkoniyatiga ega boʻladi. Biroq bu imkoniyat himoyasizlik xavfi bilan birga keladi: transchegaraviy frilanser nizoli vaziyatda qaysi davlat himoyasiga tayanishini bilmaydi, mijoz haq toʻlamasa qaysi sudga murojaat qilishini bilmaydi. Shuning uchun raqamli mehnat eksportini rivojlantirish bilan birga, uni huquqiy himoya bilan taʼminlash ham davlat siyosatining tarkibiy qismi boʻlishi kerak<sup>43</sup>.

### **Aniqlangan muammoni hal qilish boʻyicha ilmiy yechimlar va takliflar**

<sup>42</sup> ILO. Decent Work. Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session. – Geneva, 1999.

<sup>43</sup> ILO. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. – Geneva: International Labour Office, 2018.

Yuqorida tahlil qilingan muammolarni hal etish uchun ham xalqaro, ham milliy darajada bir qator huquqiy yechimlar taklif etiladi. Ushbu takliflar himoyaning uch darajasi – shaxsiy doira (kim himoyalangani), mazmun (qaysi huquqlar) va mexanizm (qanday himoyalangani) bo‘yicha tizimlashtirilgan.

### **1. Mehnat munosabati prezumpsiyasini joriy etish**

Platforma ishchilarining tasniflash muammosini hal etishning eng samarali yo‘li – mehnat munosabati prezumpsiyasini qonunchilikka kiritishdir. Bu yondashuvga ko‘ra, agar shaxs platforma orqali ish bajarsa va munosabatda nazorat hamda boshqaruv belgilari (algoritm tomonidan ish topshiriqlarining taqsimlanishi, narxning platforma tomonidan belgilanishi, ish faoliyatining nazorat qilinishi, sanksiyalar qo‘llanilishi) mavjud bo‘lsa, mehnat munosabati mavjud deb taxmin qilinadi. Isbotlash yuki, ya‘ni munosabat mehnat munosabati emasligini isbotlash majburiyati platformaga yuklanadi. Bu Yevropa Ittifoqi direktivasi va Ispaniyaning “Rider qonuni” tajribasiga asoslangan eng ilg‘or yondashuvdir.

O‘zbekiston Mehnat kodeksiga mehnat munosabatini aniqlashda “mohiyatning shakldan ustunligi” (XMT 198-son tavsiyasi) prinsipini va platforma mehnatiga nisbatan mehnat munosabati prezumpsiyasini belgilovchi maxsus norma kiritish maqsadga muvofiq. Bunday norma platforma ishchilarini avtomatik ravishda Mehnat kodeksining himoyasi doirasiga olib kiradi.

### **2. Maqomdan qat‘i nazar universal mehnat kafolatlari**

Ikkilik tasnif (ishchi/mustaqil pudratchi) muammosini chetlab o‘tishning muqobil yo‘li – XMT yuz yillik deklaratsiyasidagi “universal mehnat kafolati” g‘oyasini milliy qonunchilikka tatbiq etishdir. Bunga ko‘ra, mehnat shaklidan qat‘i nazar har bir mehnat qiluvchi shaxs ma‘lum bir minimal himoyaga ega bo‘ladi: mehnatda asosiy huquqlar (birlashish erkinligi, majburiy mehnatga jalb

qilinmaslik, kamsitishdan himoyalani), yetarli minimal daromad, ish vaqtining maksimal chegarasi va xavfsiz mehnat sharoitining ta'minlanishi.

O'zbekiston Respublikasining "Aholi bandligi to'g'risida"gi qonuni yoki Mehnat kodeksiga maxsus bob kiritib, unda "platforma mehnati" tushunchasining ta'rifini berish va platforma orqali band bo'lgan barcha shaxslarga, ularning rasmiy maqomidan qat'i nazar, asosiy mehnat kafolatlarini (minimal soatlik daromad kafolati, mehnat muhofazasi, sug'urta) belgilash lozim.

### **3. Algoritmik shaffoflik va inson ishtiroki kafolatlari**

Algoritmik boshqaruv muammosini hal etish uchun qonunchilikka algoritmik shaffoflik prinsipini kiritish zarur. Platforma ishchilari ularga ta'sir qiluvchi avtomatlashtirilgan qarorlarning mavjudligi, ularning asosiy mezonlari va oqibatlari haqida tushunarli ma'lumot olish huquqiga ega bo'lishi kerak. Shuningdek, muhim qarorlar (akkauntni bloklash, hamkorlikni to'xtatish) bo'yicha inson tomonidan ko'rib chiqilishini talab qilish va e'tiroz bildirish huquqi kafolatlanishi lozim.

O'zbekistonda raqamli mehnat platformalari to'g'risidagi maxsus normativ hujjatda quyidagi raqamli mehnat huquqlarini mustahkamlash taklif etiladi: (a) algoritmik qarorlar haqida ma'lumot olish huquqi; (b) avtomatlashtirilgan muhim qarorlarni inson tomonidan qayta ko'rib chiqilishini talab qilish huquqi; (c) akkaunt bloklanishiga e'tiroz bildirish va uni qonuniy tartibda tortishish huquqi; (d) shaxsiy mehnat ma'lumotlari himoyasi huquqi.

### **4. Ijtimoiy himoyani kengaytirish**

Platforma ishchilarini ijtimoiy himoya tizimiga jalb etish zarur. Buning uchun moslashuvchan, ish faoliyatiga proporsional ijtimoiy badallar tizimini joriy etish mumkin: platforma har bir bajarilgan topshiriq yoki har bir ishlangan soat uchun

ijtimoiy jamg'armaga badal o'tkazadi. Bu portativ (ko'chma) ijtimoiy huquqlar modeli bo'lib, ishchi bir necha platformada ishlasa ham, uning ijtimoiy huquqlari jamlanib boradi.

O'zbekistonda platforma operatorlarini ishchilar uchun majburiy ijtimoiy va pensiya badallarini to'lashga jalb etish; ish bilan bog'liq baxtsiz hodisalardan majburiy sug'urtani joriy etish (ayniqsa kuryerlar va haydovchilar uchun); platforma ishchilari uchun moslashuvchan, ko'chma ijtimoiy himoya hisobini yaratish bu borada ustuvor vazifalar hisoblanadi.

### **5. Transchegaraviy raqamli mehnatni tartibga solish**

Onlayn frilans mehnati transchegaraviy xususiyatga ega bo'lganligi sababli, faqat milliy choralar yetarli emas. Bu yerda qaysi davlat qonuni qo'llanilishi (kolliziya masalalari), soliq solish va ijtimoiy badallarni undirish, transchegaraviy mehnat huquqlarini himoya qilish masalalari yuzaga keladi. Bu masalalar xalqaro hamkorlik va xalqaro standartlarsiz hal etilmaydi.

Masofaviy mehnat eksporti (xorijiy platformalar orqali ishlovchi O'zbekiston fuqarolari)ning huquqiy maqomini belgilovchi normalarni ishlab chiqish; ularning soliq va ijtimoiy badal majburiyatlarini soddalashtirilgan, rag'batlantiruvchi tartibda belgilash; XMTning platforma mehnati bo'yicha ishlab chiqilayotgan yangi standartini qabul qilishda faol ishtirok etish va uni keyinchalik ratifikatsiya qilishga tayyorgarlik ko'rish masalalari milliy kontekstda dolzarb ahamiyat kasb etadi.

### **6. Jamoaviy huquqlarni tan olish**

Platforma ishchilarining birlashish va jamoa muzokaralarini olib borish huquqini tan olish XMT ning 87 va 98-sonli konvensiyalari talablariga muvofiq zarur. Mustaqil pudratchi sifatida tasniflangan platforma ishchilarining uyushmaga

birlashishi ba‘zan raqobat huquqi bilan to‘qnashadi. Shuning uchun qonunchilikda platforma ishchilarining jamoaviy vakillik va muzokara huquqini aniq tan olish lozim.

Platforma ishchilarining kasaba uyushmasi yoki boshqa vakillik tuzilmasiga birlashish va platforma operatorlari bilan ish sharoitlari yuzasidan jamoa muzokaralarini olib borish huquqini O‘zbekiston qonunchiligida mustahkamlash lozim.

### **7. Mehnat nizolarini hal qilish mexanizmlarini takomillashtirish**

Raqamli mehnat sharoitida nizolarni hal qilishning samarali mexanizmlari alohida ahamiyat kasb etadi. Platforma ishchilari, an‘anaviy ishchilardan farqli o‘laroq, ko‘pincha tashkillashmagan, geografik jihatdan tarqoq va ish beruvchi bilan to‘g‘ridan-to‘g‘ri muloqotdan mahrum. Bu ularning nizo yuzaga kelganda huquqlarini himoya qilishini qiyinlashtiradi. Bundan tashqari, platforma shartnomalari ko‘pincha majburiy arbitraj yoki xorijiy yurisdiksiya bandlarini o‘z ichiga oladi, bu esa ishchining adolatli sudga murojaat huquqini cheklaydi.

O‘zbekistonda platforma ishchilari uchun soddalashtirilgan, arzon va tezkor nizolarni hal qilish tartibini joriy etish; platforma shartnomalarida ishchining huquqlarini cheklovchi adolatsiz shartlarni (majburiy xorijiy arbitraj, javobgarlikni cheklash) taqiqlash; davlat mehnat inspeksiyasiga platforma ishchilarining shikoyatlarini ko‘rib chiqish va ularning manfaatlarini sudda himoya qilish vakolatini berish; mehnat sohasida mediatsiya institutini rivojlantirish kabi mexanizmlarni joriy etish dolzarb ahamiyatga ega.

### **Xulosa**

O‘tkazilgan tahlil shuni ko‘rsatadiki, raqamlashtirish xalqaro mehnat standartlari tizimini chuqur transformatsiyaga uchratmoqda. Bu transformatsiya

shunchaki yangi texnologiyalarning paydo bo‘lishi emas, balki butun bir huquqiy paradigma asoslarining fundamental o‘zgarishidir. XX asr o‘rtalarida sanoat mehnati modeli asosida shakllangan klassik standartlar tizimi platforma mehnati, algoritmik boshqaruv va masofaviy mehnatning yangi voqeligiga to‘liq javob bera olmaydi.

Transformatsiyaning markaziy muammosi – mehnat munosabatini aniqlash va “ishchi” tushunchasining doirasini belgilash masalasi hisoblanadi. Platforma kompaniyalarining o‘z ishchilarini mustaqil pudratchi sifatida tasniflashi millionlab kishilarni mehnat himoyasidan tashqarida qoldirmoqda. Bu muammoga uch xil huquqiy javob mavjud: qayta tasniflash, oraliq maqom yaratish va maqomdan qat‘i nazar universal kafolatlar berish. Tahlil shuni ko‘rsatadiki, eng istiqbolli yondashuv – mehnat munosabati prezumpsiyasini joriy etish bilan universal mehnat kafolatlarini birlashtirgan aralash modeldir.

Xalqaro miqyosda XMT transformatsiyaga 2019-yilgi yuz yillik deklaratsiyasidagi insonni markazga qo‘ygan yondashuv, universal mehnat kafolati g‘oyasi, xavfsiz mehnat sharoitining asosiy tamoyilga aylantirilishi va platforma mehnati bo‘yicha yangi standart ishlab chiqilishi orqali javob bermoqda. Yevropa Ittifoqining 2024-yilgi Platforma mehnati direktivasi esa mehnat munosabati prezumpsiyasi va algoritmik shaffoflik bo‘yicha eng ilg‘or normativ modelni taqdim etdi.

O‘zbekiston Respublikasi uchun ushbu transformatsiya ham imkoniyat, ham mas‘uliyatdir. Raqamli iqtisodiyotning jadal o‘sishi, platforma bandligi va masofaviy mehnat eksportining kengayishi sharoitida mamlakat qonunchiligini xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish zarurati tobora kuchaymoqda. 2023-yilgi yangi Mehnat kodeksi masofaviy mehnatni tartibga solish bilan dastlabki qadamni

qo‘ygan bo‘lsa-da, platforma mehnati, algoritmik boshqaruv va raqamli mehnat huquqlari masalalari hali tartibga solinmagan.

Tadqiqot natijasida O‘zbekiston qonunchiligini takomillashtirishga qaratilgan quyidagi asosiy takliflar shakllantirildi:

birinchidan, Mehnat kodeksiga platforma mehnatiga nisbatan mehnat munosabati prezumpsiyasini va mohiyatning shakldan ustunligi tamoyilini kiritish;

ikkinchidan, mehnat shaklidan qat‘i nazar barcha mehnat qiluvchilarga universal mehnat kafolatlarini berish;

uchinchidan, algoritmik shaffoflik, avtomatlashtirilgan qarorga e‘tiroz bildirish va mehnat ma‘lumotlari himoyasi kabi raqamli mehnat huquqlarini mustahkamlash;

to‘rtinchidan, platforma ishchilari uchun moslashuvchan va ko‘chma ijtimoiy himoya tizimini joriy etish;

beshinchidan, transchegaraviy masofaviy mehnatni tartibga soluvchi normalarni ishlab chiqish;

oltinchidan, platforma ishchilarining jamoaviy huquqlarini tan olish.

Yakuniy xulosa sifatida ta‘kidlash lozimki, raqamlashtirish sharoitida xalqaro mehnat standartlarining transformatsiyasi mehnat himoyasini zaiflashtirishga emas, balki uni yangi voqelikka moslashtirgan holda kuchaytirishga xizmat qilishi kerak. Texnologik taraqqiyot mehnatdagi insonni markazga qo‘ygan yondashuv asosida kechishi, ya‘ni texnologiya inson huquqlariga emas, balki inson huquqlari texnologiyaning rivojlanish yo‘nalishiga ustun bo‘lishi zarur. O‘zbekiston uchun esa bu transformatsiyani o‘z vaqtida va xalqaro standartlarga muvofiq tarzda huquqiy jihatdan o‘zlashtirish – ham raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish, ham fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish manfaatlariga xizmat qiladi.

Tadqiqot natijalari shuni ham ko'rsatadiki, raqamli mehnatni tartibga solishda yagona, barcha davlatlar uchun bir xil retsept mavjud emas. Har bir davlat o'z iqtisodiy rivojlanish darajasi, mehnat bozori xususiyatlari va huquqiy an'analarini hisobga olgan holda o'z modelini ishlab chiqishi kerak. Biroq bu modellar umumiy asosga – XMTning insonni markazga qo'ygan yondashuvi va universal mehnat kafolati g'oyasiga tayanishi lozim. O'zbekiston o'z modelini shakllantirishda qiyosiy tahlilda ko'rib chiqilgan ilg'or davlatlar tajribasidan ijodiy foydalanishi, ammo uni mexanik nusxa ko'chirmasligi, balki milliy sharoitga moslashtirishi maqsadga muvofiqdir.

Nihoyat, ushbu tadqiqot raqamli mehnat huquqi sohasidagi ilmiy izlanishlarning faqat boshlang'ich bosqichi ekanligini e'tirof etadi. Kelajakdagi tadqiqotlar sun'iy intellektning mehnatga ta'siri, avtomatlashtirish natijasida bandlik tuzilmasining o'zgarishi, raqamli mehnat sohasida ijtimoiy sug'urtaning yangi modellari, transchegaraviy mehnat nizolarini hal qilishning xalqaro mexanizmlari kabi masalalarga bag'ishlanishi mumkin. Bu yo'nalishlardagi izlanishlar O'zbekistonning raqamli iqtisodiyotini huquqiy jihatdan mustahkam asosga qurishga va fuqarolarining mehnat huquqlarini zamonaviy sharoitda samarali himoya qilishga xizmat qiladi.

### **Iqtiboslar (References)**

1. ILO. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. – Geneva: International Labour Office, 2021. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en/index.htm>

2. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. International Labour Conference, 108th Session. – Geneva, 2019. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>
3. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (as amended in 2022). – Geneva: ILO, 1998 (2022). <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
4. Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO’s framework of fundamental principles and rights at work. International Labour Conference, 110th Session. – Geneva, 2022.
5. De Stefano V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdsourcing, and Labour Protection in the “Gig-Economy” // Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2016. – Vol. 37, No. 3. – P. 471–504.
6. Prassl J. Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. – Oxford: Oxford University Press, 2018.
7. Davidov G. A Purposive Approach to Labour Law. – Oxford: Oxford University Press, 2016.
8. Cherry M.A., Aloisi A. “Dependent Contractors” in the Gig Economy: A Comparative Approach // American University Law Review. – 2017. – Vol. 66. – P. 635–689.
9. ILO Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship. – Geneva, 2006. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198)

10. 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. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>

11. Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5. Supreme Court of the United Kingdom.

12. Ley 12/2021, de 28 de septiembre (“Ley Rider”), por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores. – Boletín Oficial del Estado, España, 2021.

13. Hepple B. Labour Laws and Global Trade. – Oxford: Hart Publishing, 2005.

14. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2022 (2023-yil 30-aprelda kuchga kirgan). <https://lex.uz/docs/-6257288>

15. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risidagi PF-6079-sonli Farmoni. – Toshkent, 2020-yil 5-oktyabr. <https://lex.uz/docs/-5031048>

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

17. Aloisi A., De Stefano V. Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour. – Oxford: Hart Publishing, 2022.