Materiallar to’plami · Conference Proceedings

“Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlarni ta’minlash: global chaqiriqlar va milliy yechimlar(Fuqarolarning iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlari: transmilliy muammolar va ularni hal etish mexanizmlari)”

01 October – 14 November 2026

UDK 004

IQTISODIY, IJTIMOIY VA MADANIY HUQUQLARNI TA’MINLASH: GLOBAL CHAQIRIQLAR VA MILLIY YECHIMLAR

RAQAMLI PLATFORMALARDA BAND BO‘LGAN SHAXSLARNING MEHNAT VA IJTIMOIY HUQUQLARINI HIMOYA QILISH

Ilxomjon Raxmatovich Ubaydullayev*

Farg‘ona davlat universiteti “Maxsus huquqiy fanlar” kafedrasi o‘qituvchisi

✉ ilxomjonubaydulayev5@gmail.com

ANNOTATSIYA

Maqolada muallif tomonidan raqamli mehnat platformalarida faoliyat yurituvchi shaxslarning mehnat va ijtimoiy ta’minot huquqlarini himoya qilish muammolari xalqaro hamda milliy huquq normalari asosida tahlil qilinadi. Tadqiqotda formal-yuridik, qiyosiy-huquqiy va tizimli talqin usullari qo‘llanilgan. Platforma operatorining boshqaruv vakolati bilan ish bajaruvchining rasmiy maqomi o‘rtasidagi nomuvofiqlik, avtomatlashtirilgan qarorlarning shaffof emasligi, ijtimoiy sug‘urta badallarining uzluksizligini ta’minlash va transchegaraviy nizolarda samarali himoyaga erishish masalalari yoritiladi. Mehnat munosabatlarini aniqlashda faktik nazorat mezonlarini qo‘llash, rad etilishi mumkin bo‘lgan huquqiy prezumpsiya, inson tomonidan qayta ko‘rib chiqish kafolati va shaxsga biriktirilgan sug‘urta hisobini joriy etish taklif qilinadi. Huquqiy maqomni aniqlash bilan barcha platforma ijrochilariga tatbiq etiladigan bazaviy kafolatlarni uyg‘unlashtirish zarurati asoslanadi.

Kalit so‘zlar

platforma bandligi, munosib mehnat, ijtimoiy ta’minot, algoritmik boshqaruv, mehnat munosabatlari, huquqiy prezumpsiya, transchegaraviy nizo, raqamli dalil, ijtimoiy sug‘urta.

DOI: 10.5281/zenodo.23886009

Ma’lumki, bugungi kunda raqamli texnologiyalarning rivojlanishi mehnat munosabatlarining yangi shakllarini yuzaga keltirmoqda. Xususan, raqamli platformalar orqali xizmat ko‘rsatish bandlik imkoniyatlarini kengaytirish bilan birga, ish bajaruvchilarning huquqiy maqomi, adolatli haq olishi va ijtimoiy himoyasini ta’minlash masalalarini dolzarblashtirmoqda. Platformalar faoliyatining transchegaraviy xususiyati hamda mehnat jarayonining algoritmlar orqali boshqarilishi mavjud huquqiy mexanizmlarni takomillashtirishni talab etadi. Shu nuqtayi nazardan, mazkur maqolada xalqaro standartlar va O‘zbekiston qonunchiligi asosida platformalarda band bo‘lgan shaxslarning mehnat va ijtimoiy huquqlarini himoya qilish muammolari tahlil qilinib, ularni hal etishga qaratilgan takliflar ilgari suriladi.

Raqamli platformalar deganda mobil ilova yoki veb-sayt orqali xizmatga buyurtma beruvchi bilan ish bajaruvchini bog‘laydigan, buyurtmalarni taqsimlash va haq to‘lashni tashkil etadigan elektron tizimlar tushuniladi. Bunday platformalarda insonlar bugungi kunda quyidagi ishlarni bajarib daromad topadi:

- Yo‘lovchi tashish – ilova orqali taksi buyurtmalarini bajarish;
- Kuryerlik – oziq-ovqat, mahsulot va hujjatlarni yetkazib berish;
- Maishiy xizmatlar – uy tozalash, ta’mirlash va ustachilik;
- Masofaviy xizmatlar – tarjima, dasturlash, dizayn, matn yozish va onlayn dars berish.

Raqamli platformalar orqali buyurtma olish, xizmat ko‘rsatish va haq undirish iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish bilan birga ijtimoiy huquqlarni ta’minlashning an’anaviy mexanizmlarini qayta baholashni talab qilmoqda. Kuryer, haydovchi, tarjimon yoki masofaviy topshiriq bajaruvchining mehnati ilova orqali tashkil etilganda buyurtmachi, platforma operatori va ijrochi turli davlatlarda joylashishi mumkin. Bunday sharoitda iqtisodiy faoliyatning transmilliy xususiyati bilan huquqiy himoyaning hududiy chegaralari o‘rtasida ziddiyat yuzaga keladi. Muammo texnologiyadan foydalanishning o‘zida emas, balki ishni amalda boshqaradigan subyekt bilan mehnat xavflarini ko‘taradigan shaxsning huquq va majburiyatlari mutanosib belgilanmasligidadir. Mazkur maqolaning asosiy tezisi shundan iboratki, platforma bandligida himoya ikki o‘zaro bog‘liq yo‘nalishga tayanishi kerak: haqiqiy mehnat munosabatlarini to‘g‘ri kvalifikatsiya qilish va shartnoma turidan qat’i nazar zarur bazaviy kafolatlarni belgilash.

1966-yil 16-dekabrda qabul qilingan Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning 6-moddasi erkin tanlangan yoki qabul qilingan mehnat orqali tirikchilik qilish imkoniyatini, 7-moddasi adolatli va qulay mehnat sharoitlarini, 9-moddasi esa ijtimoiy ta’minot, jumladan ijtimoiy sug‘urta huquqini e’tirof etadi. Uning 2-moddasi mavjud resurslardan maksimal foydalanib huquqlarni bosqichma-bosqich to‘liq ro‘yobga chiqarish hamda kamsitmaslik majburiyatlarini belgilaydi.[1] Ushbu qoidalarni birgalikda talqin qilish platforma orqali daromad topishni rag‘batlantirishning o‘zi yetarli emasligini ko‘rsatadi, ya’ni daromad olish imkoniyati adolatli sharoit va ijtimoiy xavflardan himoya bilan mustahkamlanishi zarur. Bosqichma-bosqich amalga oshirish tamoyilini kafolatlarni noma’lum muddatga kechiktirish huquqi sifatida tushunish mumkin emas. Ayniqsa, huquqiy himoyaga kirishda asossiz farqlashni bartaraf etish qonunchilik siyosatining bevosita vazifasidir.

BMTning Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar qo‘mitasi 23-son umumiy izohining 5-bandida adolatli va qulay mehnat sharoitlari huquqini norasmiy sektorda ishlovchilar va o‘zini o‘zi band qilganlarni ham qamrab oladigan huquq sifatida tushuntiradi. Izohning 54 va 57-bandlari inspeksiya nazorati hamda samarali himoya vositalarining ahamiyatini ochib beradi.[2] Umumiy izoh shartnoma matniga teng mustaqil xalqaro shartnoma emas, balki Pakt qoidalarini sharhlashga xizmat qiluvchi hujjatdir. Shundan kelib chiqib, milliy qonunchilikdagi “xodim” kategoriyasi bilan xalqaro inson huquqlari himoyasining subyekt doirasini aynanlashtirish to‘g‘ri bo‘lmaydi. Ayni paytda bu talqin barcha mustaqil ijrochilarga mehnat shartnomasi bilan bog‘langan har bir kafolatni avtomatik ravishda ko‘chirishni anglatmaydi; davlat himoyaning tegishli shakli va majburiyatli subyektlarini aniq belgilashi kerak.

Xalqaro mehnat tashkilotining 2006-yilgi 198-son tavsiyasi ushbu masalaga услубий yechim beradi. Tavsiyaning 9-bandiga ko‘ra, munosabat mavjudligini aniqlashda taraflar bergan nomdan ko‘ra ishning bajarilishi va haq to‘lanishiga oid faktlar ustuvor hisoblanadi. 13-band nazorat, korxona faoliyatiga integratsiyalashuv, shaxsiy bajarish va davomiylik kabi indikatorlarni nazarda tutadi.[3] Tavsiya ratifikatsiya qilinadigan konvensiya emas; undan milliy normalarni takomillashtirish mezoni sifatida foydalanish mumkin. Raqamli muhitda nazoratning ko‘rinishi o‘zgaradi: rahbarning bevosita topshirig‘i o‘rniga buyurtmalarni taqsimlash, reytingni pasaytirish yoki xizmatdan foydalanishni cheklash ishlatilishi mumkin. Demak, yuridik tekshiruv “ofisga kelish majburiyati bormi?” degan savol bilan cheklanmasligi, ijrochining iqtisodiy qarorlarini kim va qanday boshqarayotganini aniqlashi lozim.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 1-moddasida ijtimoiy davlat prinsipi mustahkamlangan. Uning 42-moddasi munosib mehnat, xavfsiz sharoit va adolatli haq olishni, 46-moddasi qonunda belgilangan hollarda ijtimoiy ta’minotni, 55-moddasi sud orqali himoyani kafolatlaydi.[4] Ushbu normalar asosida platforma bandligini faqat tadbirkorlik yoki soliq tushumlarini oshirish vositasi sifatida baholash tor yondashuv bo‘ladi. Muallif fikricha, ijtimoiy davlat prinsipi yangi bandlik shakllarini tartibga solishda himoyadagi uzilishlarni oldindan aniqlash mezoni sifatida qo‘llanishi kerak. Biroq Konstitutsiyadagi kafolatdan aniq sug‘urta to‘lovi, stavka yoki operatorning subsidiar javobgarligini bevosita chiqarish ham to‘g‘ri emas. Bunday majburiyatlarning shartlari, hajmi va moliyalashtirish manbalari qonunda belgilanishi lozim.

Milliy tizimda asosiy moddiy-huquqiy tayanch allaqachon mavjud. Mehnat kodeksining 11 va 33-moddalari fuqarolik-huquqiy shartnoma bilan rasmiylashtirilgan, lekin amalda mehnatga oid xususiyatga ega munosabatlarni tegishli tartibda tan olish imkonini beradi. Kodeksning 33-moddasi sud tomonidan e’tirof etil-

ganda munosabatlarning ish bajarish boshlangan kundan mehnat munosabatlari deb hisoblanishini nazarda tutadi.[5] Muammo milliy huquqda umuman himoya yo‘qligida emas; mavjud normani platformadagi murakkab boshqaruv va dalillar asimmetriyasi sharoitida qo‘llashdadir. Ijrochi odatda faqat shaxsiy kabinetini ko‘radi, operator esa buyurtmalar tarixi, baholash modeli va cheklovlar sabablariga oid axborotni nazorat qiladi. Natijada huquqni tan olish imkoniyati protsessual jihatdan yetarli qo‘llab-quvvatlanmasa, uning amaliy samarasi cheklanishi mumkin.

P. B. Abdullayeva platforma bandligi haqida: “huquqiy maqom aniq emasligi ko‘p hollarda ijtimoiy himoya masalalarini yechimsiz qoldiradi”, deb qayd etadi.[6] Ushbu fikr maqom va kafolatlarning o‘zaro bog‘liqligini to‘g‘ri ifodalaydi. Bizningcha, bir shaxsning bir vaqtning o‘zida xodim va mustaqil ijrochi bo‘lishi har bir shartnomani alohida baholash zaruratini bekor qilmaydi. Barcha platforma ishlarini uchinchi, yengillashtirilgan toifaga birlashtirish haqiqiy xodimni to‘liq kafolatlardan mahrum etish xavfini tug‘diradi. Shu sababli yangi maqom joriy qilishdan oldin mavjud kvalifikatsiya mezonlari va barcha ijrochilar uchun umumiy himoya minimumining nisbatini hal etish maqsadga muvofiq.

N. V. Zakalyujnaya platforma bandligida “ishtirokchilarning ijtimoiy-mehnat huquqlari, majburiyatlari va kafolatlarini aniqlash muhim”ligini ta’kidlaydi.[7] Olimaning ushbu xulosasi uning 2023-yilda muhokama qilgan qonun loyihasi kontekstiga tegishli; uni Rossiya qonunchiligining bugungi holati haqidagi ma’lumot sifatida qabul qilish mumkin emas. Doktrinal jihatdan esa u tartibga solishni fuqarolik-huquqiy modelga haddan tashqari og‘dirish xavfini ko‘rsatadi. Bizningcha, platforma bilan foydalanuvchi o‘rtasida shartnoma erkinligi mavjudligi majburiy ijtimoiy kafolatlarni istisno etmaydi. Teng muzokara imkoniyati bo‘lmagan standart shartnomada huquqdan voz kechish bandini qabul qilish rozilikning formal mavjudligini bildiradi, ammo uning mazmunan adolatli ekanini o‘z-o‘zidan isbotlamaydi.

V. De Stefano platforma orqali bajariladigan faoliyatning “to‘liq ravishda mehnat sifatida tan olinishi” zarurligini ta’kidlaydi.[8] Mazkur yondashuv mehnatning insoniy mazmunini texnik vositachilik ortida yo‘qotmaslikka xizmat qiladi. Biroq bu fikrdan har qanday platforma operatori har qanday vaziyatda ish beruvchi hisoblanadi, degan xulosa kelib chiqmaydi. Normativ yechim operatorning real funksiyalariga bog‘lanishi kerak: kim narxni belgilaydi, mijozga kirishni nazorat qiladi, ish sifatini majburiy mezonlar bilan baholaydi va ijrochiga salbiy oqibat qo‘llaydi? Ushbu savollar huquqiy maqomni nomlar asosida emas, faktlar majmui asosida belgilash imkonini beradi.

Birinchi muammo, shunday qilib, iqtisodiy mustaqillik bilan tashkiliy qaramlikni ajratishdir. Masalan, shaxsning o‘z avtomobili yoki telefonidan foydalanishi mustaqillikni ko‘rsatishi mumkin, lekin bu holat operatorning tarifni bir tomonlama belgilashi va buyurtmani rad etganlik uchun cheklov qo‘llashi bilan birgalikda baholanishi kerak. Bunga yechim sifatida Mehnat kodeksini qo‘llash bo‘yicha sud tushuntirishlarida raqamli nazorat indikatorlarini ochib berish, qonunchilikka esa tegishli faktlar mavjud bo‘lganda rad etilishi mumkin bo‘lgan mehnat munosabatlari prezumpsiyasini kiritish taklif qilinadi. Ijrochi dastlab shaxsiy mehnat va operator nazoratiga oid asosli faktlarni ko‘rsatadi; keyin operator munosabatning mustaqil tadbirkorlik xususiyatini tasdiqlovchi ma’lumotlarni taqdim etadi. Prezumpsiya barcha platforma foydalanuvchilarini avtomatik ravishda xodimga aylantirmasligi va protsessual qonunchilik bilan muvofiqlashtirilishi zarur.

Qiyosiy jihatdan Yevropa Ittifoqining 2024-yil 23-oktabrdagi 2024/2831-son direktivasi muhimdir. Uning 5-moddasi yo‘naltirish va nazoratni ko‘rsatuvchi faktlar aniqlanganda mehnat munosabatlariga oid huquqiy prezumpsiyani, 9-11-moddalari avtomatlashtirilgan tizimlar shaffofligi, inson nazorati va qayta ko‘rib chiqishni tartibga soladi.[9] Ushbu hujjat O‘zbekiston uchun bevosita majburiy manba emas, balki qiyosiy modeldir. Milliy yechim direktiva matnini mexanik ko‘chirish orqali emas, amaldagi sudlov va ijro mexanizmlariga moslashtirish orqali ishlab chiqilishi kerak. Xususan, prezumpsiyaning qaysi nizolarda qo‘llanishi, zarur boshlang‘ich faktlar doirasi va rad etish tartibi qonunda aniq bo‘lmasa, himoyani kuchaytirishga qaratilgan qoida yangi talqin noaniqliklarini yuzaga keltiradi.

Ikkinchi muammo avtomatlashtirilgan qarorning daromad olish imkoniyatiga bevosita ta’siridir. Akkauntni bloklash yoki buyurtmalarga kirishni keskin kamaytirish oddiy texnik amaliyot sifatida ko‘rinsada, ijrochi uchun tirikchilik manbayining to‘xtashiga olib kelishi mumkin. “Shaxsga doir ma’lumotlar to‘g‘risida”gi Qonun ma’lumotlarga ishlov berish va subyekt huquqlariga oid umumiy asosni belgilaydi.[10]

Biroq maqola doirasida taklif etilayotgan maxsus kafolat kengroq mazmunga ega: operator salbiy qarorning aniq faktik sabablarini tushunarli tilda bildirishga, ijrochiga dalillar taqdim etish imkonini berishga va vakolatli inson tomonidan qayta ko‘rib chiqishni tashkil etishga majbur bo‘lishi lozim. Tijorat siri to‘g‘risidagi vaj individual qarorning sabablarini butunlay yashirishga asos bo‘lmasligi kerak. Bunda dasturiy kodni ommaga oshkor qilish bilan shaxsga ta’sir etgan mezonlarni tushuntirish o‘rtasidagi farq saqlanadi.

Mazkur taklifni amaliy ishlatish uchun ichki shikoyatni ko‘rib chiqishning maksimal muddatini yetti ish kuni etib belgilash, favqulodda xavfsizlik choralaridan tashqari cheklov haqida oldindan xabardor qilish, murojaatning holatini kuzatish va yakuniy javobni saqlash imkonini yaratish maqsadga muvofiq. Ushbu muddat amaldagi umumiy talab sifatida emas, muallif taklifi sifatida ilgari surilmoqda. Firibgarlik yoki jismoniy xavfsizlikka bevosita tahdid bo‘lsa, vaqtinchalik bloklash darhol qo‘llanishi mumkin, biroq uning zarurligi keyinchalik tekshirilishi kerak. Ichki shikoyat mustaqil sud himoyasini almashtirmaydi. Noqonuniy cheklov oqibatida yo‘qotilgan daromadni undirishda esa zarar miqdori, sababiy bog‘lanish va operator javobgarligining shartlari isbotlanishi zarur, shunchaki akkaunt tiklangani avtomatik ravishda istalgan kompensatsiyani anglatmaydi.

Uchinchi muammo bir nechta platformada uzilib-uzilib ishlovchi shaxsning ijtimoiy sug‘urta ishtirokini uzluksiz ta’minlashdir. Prezidentning 2025-yil 12-avgustdagi PQ-247-son qarori yakka tartibdagi tadbirkorlar va o‘zini o‘zi band qilganlar faoliyatini raqamli platformalar orqali rasmiylashtirish, elektron hujjatlar hamda moliyaviy operatsiyalarni soddalashtirishga yo‘naltirilgan.[11] Biroq ushbu qarordagi to‘lov va soliq platformasi bilan mehnatni boshqaradigan platforma funksional jihatdan bir tushuncha emas. Ro‘yxatdan o‘tish yoki soliq majburiyatini bajarishning o‘zi barcha ijtimoiy xavflar qoplanganini anglatmaydi. Shu sababli rasmiylashtirish infratuzilmasidan sug‘urta huquqlarini hisobga olish uchun foydalanish mumkin, ammo badal to‘lovchilari, sug‘urta hodisalari va nafaqa shartlarini alohida huquqiy asosda belgilash talab etiladi.

Yechim sifatida shaxsga biriktirilgan, turli operatorlar bo‘yicha badallarni jamlaydigan ijtimoiy sug‘urta hisobini ishlab chiqish taklif etiladi. Bunda hisobning texnik mavjudligi bilan sug‘urta huquqining yuzaga kelishi ajratilishi kerak. Platformaning o‘zgarishi badallar haqidagi tarixni yo‘qotmasligi, biroq ma’lum nafaqa uchun zarur sug‘urta davri va boshqa shartlar saqlanishi lozim. Haqiqiy xodimga tegishli ish beruvchi majburiyatlarini ijrochining zimmasiga ko‘chirishga yo‘l qo‘yilmasligi kerak. Mustaqil ijrochilar uchun operatorning ulushi, shaxsiy badal va kam daromadli guruhlarga budjetdan ko‘mak modeli aktuar hisob-kitobdan keyin belgilanadi. Dastlab ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa kabi aniq xavflarni qamrab oluvchi tajriba loyihasi o‘tkazish, so‘ng natijalarga qarab qamrovni kengaytirish moliyaviy barqarorlikni baholash imkonini beradi.

To‘rtinchi muammo transchegaraviy nizoda javobgarni aniqlash va dalil olishdir. O‘zbekistondagi ijrochi xorijda ro‘yxatdan o‘tgan operator bilan standart shartnoma tuzganda tegishli huquq, vakolatli sud va qarorni ijro etish alohida masalalarga aylanadi. Xorijiy huquqni tanlash bandining mavjudligi milliy imperativ himoyaning tatbiqi haqida oldindan yakuniy javob bermaydi. Taklif etilayotgan modelda O‘zbekiston bozoriga faol yo‘naltirilgan operatorning huquqiy nomi, manzili va da’volar uchun aloqa shaxsi ochiq ko‘rsatilishi, qonuniy so‘rov asosida nizoga taalluqli elektron yozuvlar taqdim etilishi shart bo‘lishi kerak. Aloqa vakilining tayinlanishi uni avtomatik ravishda ish beruvchi yoki qarz uchun javobgar qilmaydi, bunday javobgarlik alohida normativ asos talab qiladi. Davlatlararo hamkorlik esa ma’lumot almashish va hujjatlarni topshirishning qonuniy kanallarini rivojlantirishga yo‘naltirilishi lozim.

Raqamli dalillarning saqlanishi ushbu modelning zarur shartidir. Buyurtma sanasi, hisoblangan haq, ushlab qolish, cheklov sababi va shartnoma tahriri to‘g‘risidagi ma’lumotlar sud uchun qayta tekshiriladigan shaklda mavjud bo‘lishi kerak. Saqlash muddatini tegishli da’vo muddatlari bilan bog‘lash, foydalanuvchiga o‘z yozuvlarini yuklab olish imkonini berish va nizo boshlanganida tegishli yozuvlarni o‘chirishni to‘xtatish tartibini joriy etish taklif qilinadi. Ayni paytda vakolatli organga barcha foydalanuvchilar ma’lumotlarini cheklanmagan tarzda uzatish mutanosib yechim bo‘lmaydi. Ma’lumotlar hajmi aniq vazifaga mos, kirish esa vakolat va hisobdorlik bilan chegaralangan bo‘lishi lozim. Shunday yondashuv mehnat huquqlarini himoya qilish bilan shaxsiy hayot daxlsizligini bir-biriga qarshi qo‘ymasdan uyg‘unlashtiradi.

Himoyaning jamoaviy o‘lchovi ham e’tibordan chetda qolmasligi kerak. Individual ijrochi operatorning standart shartlariga ta’sir ko‘rsatishda cheklangan imkoniyatga ega. Shuning uchun platforma ijrochilari vakillari ishtirokida tarif o‘zgarishlari, xavfsizlik talablari va reyting mezonlari bo‘yicha maslahatlashuv tart-

ibini ishlab chiqish taklif etiladi. Xodim maqomiga ega shaxslar uchun amaldagi ijtimoiy sheriklik institutlari qo‘llanadi, mustaqil ijrochilar vakilligi esa raqobat qonunchiligi bilan muvofiqlashtirilgan maxsus yechimni talab qiladi. Bunday maslahatlashuv tarifni davlat tomonidan barcha vaziyatlarda qat’iy belgilash degani emas. Uning vazifasi qaror qabul qilishdan oldin ta’sirni muhokama qilish, manfaatlar to‘qnashuvini aniqlash va ijrochining qonuniy vakillik faoliyati sababli jazolanishini oldini olishdir.

Takliflarning ijrosini platformada ro‘yxatdan o‘tganlar soni bilangina baholash yetarli emas. Nazorat uchun faol ijrochilarning sug‘urta qamrovi, shikoyatlarga javob berish muddati, asossiz cheklovlarning bekor qilinishi, haq undirish va baxtsiz hodisalarni qoplash natijalarini aks ettiruvchi ko‘rsatkichlar kerak. Ularning hisoblash usuli ochiq bo‘lishi, bir shaxsning bir necha platformadagi ro‘yxatlari takroriy hisobga olinmasligi lozim. Mehnat inspeksiyasi, sudlar va ma’lumotlarni himoya qilish organi vazifalari bir-birini to‘ldirishi, lekin takroriy nazorat yoki vakolat bo‘shlig‘ini yuzaga keltirmasligi zarur. Tartibga solishdan oldin kichik operatorlarga xarajat ta’sirini baholash ham muhim: yagona texnik standart va namunaviy tushuntirish shakllari himoyani pasaytirmagan holda ma’muriy yukni kamaytirishi mumkin.

Xulosa sifatida aytish mumkinki, platforma bandligining transmilliy tabiati iqtisodiy va ijtimoiy huquqlarni ta’minlashni faqat shartnoma taraflarining ixtiyoriga qoldirish mumkin emasligini ko‘rsatadi. O‘zbekiston uchun maqbul yo‘nalish mavjud Mehnat kodeksining faktik munosabatni tan olish mexanizmini raqamli nazorat indikatorlari va dalillarni olish kafolatlari bilan kuchaytirishdir. Bunga barcha platforma ijrochilari uchun qarorni tushuntirish, inson tomonidan qayta ko‘rib chiqish, hisob-kitob shaffofligi va tegishli xavflardan sug‘urtalanish imkoniyatini qo‘shish zarur. Prezumpsiya, shaxsiy sug‘urta hisobi va transchegaraviy hamkorlik o‘zaro bog‘langan holda joriy etilgandagina texnologik moslashuvchanlik bilan huquqiy himoya uyg‘unlashadi. Islohotning yakuniy mezoni yangi maqom yoki elektron reyestrning paydo bo‘lishi emas, balki insonning o‘z mehnati bilan munosib yashashi va buzilgan huquqini amalda tiklay olishidir.

FOYDALANILGAN MANBALAR:

1. Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro pakt. 16.12.1966. BMT shartnomalar to‘plami: https://treaties.un.org/doc/treaties/1976/01/19760103%2009-57%20pm/ch_iv_03.pdf

2. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work. E/C.12/GC/23. 27.04.2016. Rasmiy hujjat: https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/23.

3. International Labour Organization. Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Rasmiy matn: https://www.ilo.org/resource/other/r198-raccomandazione-sul-rapporto-di-lavoro-2006.

4. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. https://lex.uz/docs/-6445145.

5. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. https://lex.uz/docs/-6257288.

6. Abdullayeva P. B. Raqamli platformalardagi bandlikni huquqiy tartibga solish // Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari. 2025. 5-jild, S/5-son. 242–246-b. https://ilmiykutubxona.com/id/eprint/731/1/40.1.pdf.

7. Zakalyuzhnaya N. V. Novaya kontseptsiya zanyatosti i razvitiye trudovykh otnosheniy v tsifrovuyu epokhu // Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki. 2023. T. 16. № 2. S. 139–164. https://law-journal.hse.ru/article/download/20065/22484.

8. De Stefano V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”. SSRN muallif nusxasi. SSRN ID: 2682602. https://www.socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2018/05/SSRN-id2682602.pdf.

9. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. OJ L, 11.11.2024. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng.

10. O‘zbekiston Respublikasining “Shaxsga doir ma’lumotlar to‘g‘risida”gi Qonuni. 02.07.2019. https://lex.uz/docs/-4396419.

11. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Yakka tartibdagi tadbirkorlar hamda o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar uchun qulay shart-sharoit yaratish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori. 12.08.2025. https://lex.

uz/docs/-7681520.