



RAQAMLI MEHNAT MUNOSABATLARI: MUOMMOLAR
VA YONDASHUVLAR

Hamdamov Shoxjahon G'ulom o'g'li

*Guliston davlat pedagogika instituti, Milliy g'oya,
ma'naviyat asoslari va huquq ta'limi yo'nalishi talabasi*

Annotatsiya: Mazkur maqolada raqamli platformalar davrida yuzaga kelayotgan mehnat huquqiga oid yangi muammolarni yoritish, mavjud yondashuvlarni tahlil qilish hamda ushbu sohani tartibga solishga doir zamonaviy yechimlar haqida fikr yuritiladi.

Kalit so'zlar: Gig iqtisodiyot, Uber, Glovo, Yandex Go, Upwork, raqamli platforma, kuryerlar, frilanserlar, dam olish, kasallik ta'tili.

Annotation: This article sheds light on the emerging labor rights issues in the era of digital platforms, analyzes existing approaches, and explores modern solutions for regulating this sector.

Keywords: Gig economy, Uber, Glovo, Yandex Go, Upwork, digital platform, couriers, freelancers, vacation, sick leave.

Bugungi kunda texnologiyalarning jadal sur'atlarda rivojlanishi global miqyosda barcha sohalarga, jumladan, mehnat munosabatlariga ham chuqur ta'sir ko'rsatmoqda. Raqamli platformalar – ya'ni onlayn xizmatlar orqali ish beruvchi va ijrochilarni bog'lovchi tizimlar – zamonaviy mehnat bozorining ajralmas qismiga aylanmoqda. Ular ish jarayonlarini avtomatlashtirish va masofaviy bandlik imkoniyatlarini kengaytirish hamda ish unumdorligini oshirishda katta ro'l o'ynamoqda.

So'nggi yillarda raqamli texnologiyalarning tezkor rivojlanishi natijasida mehnat bozori tubdan o'zgarishga uchramoqda. Gig iqtisodiyoti deb ataluvchi yangi mehnat shakli keng tarqaldi, bunda ishchilar vaqtinchalik yoki topshiriqqa asoslangan asosda raqamli platformalar orqali ishlashadi[1]. Uber, Glovo, Yandex Go, Upwork va boshqa xizmatlar ana shunday platformalarning yorqin namunasidir. Ushbu tizim ishchilar va ish beruvchilar o'rtasidagi an'anaviy mehnat munosabatlarini o'zgartirmoqda, bu esa mehnat huquqi sohasida yangi o'zgarishlar bilan bir qatorda muammolarni ham yuzaga keltirmoqda. Zamonaviy dunyoda texnologiyaning rivojlanishi bilan mehnat dunyosida bandlikning yangi masofaviy ko'rinishi shakllandi. Ayniqsa Pandemiya bilan bog'liq og'ir global vaziyat mehnat bozori formatiga katta ta'sir ko'rsatdi va mehnat bozoridagi bunday tartibsizliklar masofadan ishlash choralarini o'zgartirish zaruriyatini keltirib chiqardi. Xalqaro miqyosga qaraydigan bo'lsak Qo'shma Shtatlarda masofadan ishlovchi fuqarolarning ulushi 37 foiz, Yevropa Ittifoqida esa 17 foiz tashkil qiladi[2].

Raqamli platforma orqali ishlash – bu raqamli texnologiyalar bilan, odatda ilovalar yoki veb-saytlardan turli xil maqsadlarda foydalanilgan holatda xizmat ko'rsatish shaklidir. Bu jarayonda ishchilar platformaga ro'yxatdan o'tishadi va mijozlardan buyurtmalar olishadi.





Bunday ishchilar odatda mustaqil ijrochilar sifatida qaraladi, bu esa ularni rasmiy mehnat munosabatlaridan chiqarib qo'yadi. An'anaviy ishchilardan farqli o'laroq, ular doimiy ish joyi, belgilangan ish vaqti yoki ijtimoiy himoya, kasallik nafaqasi hamda mehnat ta'tiliga ega emaslar. Natijada, ularning mehnat huquqlari zaif holatda qolmoqda.

Raqamli platformalar orqali ishlash yangi bandlik shaklini yaratdi. Biroq, bu tizim ayrim qulayliklar bilan birga ishchilarning kasbiy xavfsizligi, salomatligi va huquqiy holatlarini og'irlashtirishi mumkin. Onlayn veb-platformalarda ishlash ishchilarga o'z ish vaqtlarini erkin tanlash imkoniyatini bersa-da, ko'pincha noqulay soatlarda ishlash zarurati tug'iladi. Bu esa, o'z navbatida, ishchilarning ish va shaxsiy hayot muvozanatini buzib, ba'zan ularning ijtimoiy izolyatsiyaga olib keladi. Masalan Ukrainadagi frilanser platformalari bo'yicha o'tkazilgan so'rov natijalariga ko'ra, respondentlarning 61 foizi ish va hayot muvozanati oldingi ish holatiga nisbatan yaxshilanmagan yoki o'zgarmaganini bildirgan. Shuningdek, 23 foiz respondentlar doimiy yoki tez-tez stress holatida ekanliklarini aytishgan. Ko'pchilik (58%) esa kelajakda ish topish imkoniyati borasida xavotirda ekanliklarini bildirgan. Bunday sharoitlar, ayniqsa uzoq vaqt davomida ekranga qarab ishlaydigan ishchilarning sog'lig'iga jiddiy ta'sir ko'rsatadi. Buning amaliy tasdig'i sifatida raqamli platformalar yordamida mehnat faoliyati bilan shug'ullanuvchi bir qancha ishchilarning fikirlari bilan qarshilashsak.

“Frilanserlikda ko'p kechasi ishlayman, bu katta muammo. Men ko'p ishlayman, kuniga 16 soatdan ortiq mehnat qilaman. Bu sog'lig'imga va ruhiy holatimga ta'sir qilmoqda. Oilam mening daromadimga bog'liq”.

– Upwork platformasida ishlovchi erkak respondent (Bangladesh)

Ilovalar asosida ishlaydigan taksi sohasidagi ishchilarning taxminan 10 foizi, yetkazib berish sohasidagilarning esa 21 foizi ish bilan bog'liq jarohat yoki baxtsiz hodisani boshdan kechirganini bildirgan. Bu ko'rsatkichlar ayrim mamlakatlarda ancha yuqori bo'lib, masalan, Marokashda – 34% taksi haydovchilari, Meksikada – 47% yetkazib beruvchilarda shunday holat kuzatilgan umumiy olganda yetkazib berish platformalarida ishlovchilarning katta qismi (mos ravishda 79% va 74%) o'z ish sharoitlaridan stressda ekanliklarini bildirgan. Bu stress holatlari ko'pincha tirbandlik, yetarli daromad yo'qligi, ish topishdagi muammolar, uzoq ish soatlari, ish bilan bog'liq jarohat xavfi va tez ishlashga bo'lgan bosim bilan bog'liq. Platformalar ishchilarning harakatini doimiy nazorat qilib boradi va mijozlar ularni real vaqtda kuzatishlari mumkin, bu esa kechikishlar sababli buyurtmaning bekor qilinishi xavfini oshiradi. Natijada ishchilar kelajakdagi buyurtmalarni saqlab qolish uchun tezroq harakat qilishga majbur bo'ladi, bu esa ularning sog'lig'iga salbiy ta'sir ko'rsatishi bilan birga mijozlarning xavfsizligiga ham tahdid soladi.

“Men 48 soat uzluksiz ishlaganimda avtohalokatga uchraganman.”

– Cabify platformasida ishlovchi erkak respondent (Chili)

“Buyurtmani kechiktirsam, mijozlar uni qabul qilishdan bosh tortishadi”.

– Deliveroo platformasida ishlovchi erkak respondent (Keniya)



Ilovalar asosida ishlovchi taksi va yetkazib berish xizmatlaridagi ishchilar, ayniqsa ayollar, turli kasbiy xavfsizlik va salomatlik xavflariga duch kelishadi. Tadqiqotda taksi sohasidagi ishchilarning 83 foizi va yetkazib berish sohasidagilarning 89 foizi ishdagi xavfsizlik borasida xavotir bildirgan. Ularning xavotirlari asosan yo'l harakati xavfsizligi, o'g'irlik va jismoniy tajovuzlar bilan bog'liq bo'lgan. Ayollar ishtirok etgan mamlakatlarda, ayniqsa taksi xizmatlarida, ayollar erkaklarga nisbatan ko'proq jismoniy tajovuzdan xavfsirashlarini bildirganlar. Bu esa, ish joyidagi zo'ravonlik va tahdid muammolari hali ham dolzarb ekanini ko'rsatadi.

Ular odatda mustaqil ijrochi sifatida qaraladi, shu sababli Mehnat kodeksidagi asosiy kafolatlar – dam olish, kasallik ta'tili, pensiya badallari va boshqa ijtimoiy himoyalar – ularga tatbiq etilmaydi[3].

Bunday ishchilar ko'pincha rasmiy mehnat shartnomasisiz ishlaydilar. Bu holat ularning huquqiy jihatdan himoyasiz qolishiga olib keladi hamda ish jarayonida yuzaga keladigan muammolar bo'yicha rasmiy shikoyat qilish imkoniyatlarini cheklaydi. Ayniqsa, haq to'lashdagi tengsizlik, reyting tizimi orqali nazorat qilish va platformaning bir tomonlama qarori bilan hisobni cheklab qo'yishi kabi holatlar ishchilar uchun sezilarli xavf tug'diradi. Reyting asosidagi bosim ishchilarning doimiy ishlashga majbur bo'lishiga, hattoki sog'ligi yoki oilaviy sabablarga qaramasdan ishlashni davom ettirishiga olib keladi. Shuningdek, ish vaqtining noaniqligi – ya'ni aniq mehnat vaqti belgilab qo'yilmagani – ortiqcha ishlash, ish va shaxsiy hayot muvozanatining buzilishiga sabab bo'ladi. Biroq bu ortiqcha ishlarga nisbatan kompensatsiya yoki qo'shimcha to'lovlar belgilab berilmaydi.

Shu nuqtai nazardan kelib chiqib, endi e'tiborni O'zbekistondagi holatga qaratish muhim. Mamlakatimizda platforma orqali ishlovchi shaxslarning huquqiy maqomi, ijtimoiy himoyasi va mehnat munosabatlari hali to'liq tartibga solinmagan. Shu bois bu yo'nalishda aniqlik kiritish, xalqaro tajribalardan kelib chiqib huquqiy asoslarni mustahkamlash hamda platforma ishchilarining asosiy huquqlarini ta'minlash bo'yicha takliflar ishlab chiqish zarurati mavjud.

O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksida raqamli platformalar orqali ishlovchi shaxslar, odatda, an'anaviy ishchi sifatida emas, balki mustaqil ijrochilar yoki xizmat ko'rsatuvchi shaxslar sifatida qaraladi. Ular ko'pincha fuqarolik-huquqiy shartnomalar asosida faoliyat yuritadi, bu esa ularni rasmiy mehnat munosabatlaridan chetda qoldiradi.

Aksariyat holatlarda, ushbu toifadagi ishchilar rasmiy mehnat shartnomasi asosida emas, balki shaxsiy xizmat ko'rsatish shartnomalari orqali faoliyat yuritadilar. Buning natijasida, ular ish vaqti, ta'til, ishsizlik nafaqasi, ijtimoiy himoya va pensiya to'lovlari kabi imtiyozlardan to'liq foydalanish imkoniyatiga ega bo'lmaydi.

Mehnat kodeksining 2023-yildagi yangi tahririda masofaviy ish, vaqtinchalik ish, kasanachilik kabi zamonaviy bandlik shakllari e'tiborga olingan bo'lsa-da, raqamli platforma ishchilari uchun maxsus maqom yoki tartib hali joriy etilmagan[4]. Biroq, bu ishchilar umuman qonunchilik nazoratidan chetda qolgan degani emas. Ular fuqarolik-



huquqiy shartnomalar orqali o'z huquq va majburiyatlarini belgilash imkoniyatiga ega. Shu bilan birga, ular rasmiy mehnat munosabatlari sub'ekti sifatida tan olinmagani sababli, mehnat sudlariga murojaat qilish, mehnat nizolarini hal qilish, kasaba uyushmalariga a'zolik kabi mexanizmlardan foydalana olmaydi.

Hozircha O'zbekistonda platforma ishchilari uchun maxsus qonun yoki qonunosti hujjatlar ishlab chiqilmagan, bu esa ularni huquqiy jihatdan noaniq va zaif holatga tushirib qo'yimoqda. Shu bilan birga, O'zbekistonda platforma ishchilarining huquqlari va majburiyatlarini aniq va tizimli ravishda belgilash maqsadida alohida qonunchilik hujjatlari ishlab chiqilishi va ushbu hujjatlarning Mehnat kodeksida aks ettirilishi zarur. Bunday huquqiy tartib, ishchilarning mehnat huquqlarini himoya qilishni ta'minlash, ijtimoiy kafolatlarni kuchaytirish va raqamli iqtisodiyotning barqaror hamda adolatli rivojlanishini qo'llab-quvvatlashga xizmat qiladi. O'zbekiston raqamli mehnat bozorining jadal rivojlanishi sharoitida platforma ishchilarining huquq va manfaatlarini himoya qilish borasida bir qator xorijiy tajribalarni inobatga olgan holda quyidagi konkret islohotlar va chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiqdir:

1. Platforma ishchilari uchun alohida huquqiy maqomni joriy etish. Italiya va Germaniya tajribalari asosida "aralash" yoki "mehnatga o'xshash" maqomni qonunchilikda belgilash mumkin. Bu maqom orqali ishchilar mustaqillikni saqlab qolgan holda, ijtimoiy sug'urta, minimal daromad, sog'liqni saqlash va baxtsiz hodisalardan himoya kabi asosiy kafolatlar bilan ta'minlanadi.

2. Mehnat kodeksiga platforma ishchilari bo'yicha maxsus bo'lim kiritish. Mehnat kodeksida raqamli platforma orqali ishlovchilarning huquq va majburiyatlarini, ish shartlarini, mehnat tartibini, ishdan bo'shatish mexanizmini aniq normativ asosda belgilash zarur. Bu Ispaniya tajribasiga o'xshab, real mehnat munosabatlari mavjud bo'lsa, ishchini doimiy xodim sifatida tan olish imkonini beradi.

3. Platforma kompaniyalarining javobgarligini qonun bilan mustahkamlashi Platformalar ishchilarning huquqlarini ta'minlash, ularni ijtimoiy sug'urtaga jalb etish va mehnat xavfsizligini ta'minlash bo'yicha majburiyatga ega bo'lishi kerak. Ushbu yondashuv kompaniyalarni foyda bilan bir qatorda ijtimoiy mas'uliyatni ham bo'lishishga undaydi.

4. Kasaba uyushmalar va kollektiv muzokara institutlarini rivojlantirish Fransiya tajribasidan ilhomlanib, O'zbekistonda platforma ishchilari uchun kasaba uyushmalar tuzishga ruxsat berilishi va bu jarayon rag'batlantirilishi kerak. Davlat ishtirokida platformalar va ishchilar o'rtasida minimal tariflar, ish vaqti, ishdan bo'shatish shartlari bo'yicha muzokaralar o'tkazish tizimi yo'lga qo'yilishi lozim.

5. Ma'lumotlar bazasini yaratish va monitoring tizimini joriy qilish. Raqamli platformalarda ishlovchilarning soni, daromadi, ish soati va ijtimoiy holatini kuzatuvchi yagona reyestr yoki axborot tizimi joriy etilishi kerak. Bu tizim asosida statistik tahlillar, siyosiy qarorlar va mehnat inspeksiyasi faoliyati amalga oshiriladi.



Xulosa;

Platforma ishchilari bugungi mehnat bozorining ajralmas va jadal o'sib borayotgan qismini tashkil etadi. Ularning huquqiy maqomini aniqlashtirish, ijtimoiy himoyasini ta'minlash va mehnat sharoitlarini tartibga solish davlatning iqtisodiy barqarorligi hamda ijtimoiy adolat tamoyillarini mustahkamlash uchun zarurdir. O'zbekistonda ushbu sohada huquqiy bo'shliq mavjud bo'lib, bu ishchilarning huquqsiz va himoyasiz qolishiga sabab bo'lmoqda. Xalqaro tajribalardan kelib chiqib, platforma ishchilari uchun alohida maqom joriy etish, Mehnat kodeksiga tegishli o'zgartirishlar kiritish, platformalarning ijtimoiy javobgarligini oshirish va kasaba uyushmalarni rivojlantirish bugungi kun talabidir. Agar ushbu muammolar tizimli hal etilsa, bu O'zbekistonda demokratik va huquqiy tamoyillar to'laqonli shakllanayotganining amaliy ifodasi bo'ladi.

Foydalanilgan manbalar

1. <https://tiyin.uz/uz/news/gig-iqtisodiyoti-nima.html> (murojat sanasi 12.05.2025)
2. <https://gov.uz/oz/bv/news/view/3219> (murojat sanasi 12.05.2025)
3. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dco/mm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. 4.2.4 Occupational safety and health-171(murojat sanasi 12.05.2025)
4. <https://digitagro.uz/5223/> (murojat sanasi 12.05.2025)