TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI

Botirova Gulsevar

RAQAMLI PLATFORMALAR ORQALI ISHLOVCHI TALABA-YOSHLARNING MEHNAT HUQUQLARINI HIMOYA QILISH MASALALARI

1. Kirish: Raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi, masofaviy ish (frilansing) tushunchasi va yoshlarning bu sohaga tezkor integratsiyasi.

2. Global tendensiyalar va statistika: Xalqaro mehnat bozoridagi raqamlar va yoshlar ulushi.

3. O‘zbekiston qonunchiligi va huquqiy kafolatlar: Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi va o‘zini o‘zi band qilish instituti.

4. Frilanser yoshlar duch kelayotgan asosiy muammolar: Ijtimoiy himoyaning zaifligi, shartnomasiz ishlash va kiberxavflar.

5. Xulosa va takliflar: Muammolarni hal etish

Annotatsiya. Maqolada bugungi kunda keng tarqalgan raqamli platformalar —yetkazib berish xizmatlari hamda onlayn frilans tizimlarida faoliyat yuritayotgan talaba-yoshlarning huquqiy maqomi o‘rganilgan. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi normalari, shuningdek, Yevropa Ittifoqi hamda Ispaniya tajribasi qiyosiy tahlil qilinib, fuqarolik-huquqiy shartnomalar ortiga yashirilgan mehnat munosabatlari muammosi ochib berilgan. Yakunda milliy mehnat qonunchiligini takomillashtirishga qaratilgan amaliy takliflar berilgan.

Kalit so‘zlar: platforma bandligi, talabalar mehnati, algoritmik boshqaruv, o‘zini o‘zi band qilish, mehnat huquqi, ijtimoiy himoya.

KIRISH

Bugungi globallashuv davrida inson mehnat qilishi uchun ma’lum bir ofis, korxona yoki tashkilotga borishi,qat’iy ish jadvaliga rioya qilishi shart emas.Endilikda uy sharoitida,safar davomida yoki dunyoning istalgan nuqtasidan turib,o’z bilim,ko’nikma va qobiliyatlarini namoyon etish imkoniyati

mavjud.Mehnat har bir yoshning hayotda o‘z o‘rnini topishi va mustaqil bo‘lishi uchun asosiy tayanchdir, biroq so‘nggi yillarda mehnat qilish usuli tubdan o‘zgardi.Bugun universitet auditoriyasidan chiqqan talaba daromad topish uchun zavod yoki ofisga emas, balki qo‘lidagi smartfon ilovasiga murojaat qilmoqda.Uzum Tezkor, Yandex Go kabi yetkazib berish xizmatlari hamda turli onlayn frilans maydonlari talaba-yoshlar uchun eng ommabop daromad manbaiga aylandi. Bu erkin ish grafigimi yoki katta mas’uliyat? So‘nggi yillarda raqamli texnologiyalar rivojlanishi bilan mehnat bozorida "frilanser" tushunchasi tobora ommalashib bormoqda. Xo‘sh, frilanserlik o‘zi nima va u an’anaviy ofis ishidan nimasi bilan farq qiladi?

Frilanser — bu biror kompaniyaning doimiy shtatida turmaydigan, buyurtma asosida masofadan turib xizmat ko‘rsatuvchi mustaqil mutaxassis. Bugungi kunda dasturlash, grafik dizayn, kopirayting, tarjimonlik, SMM va raqamli marketing kabi sohalarda frilanserlar faol ishlamoqda.

Bir qarashda bu tizim juda qulay,sababi qachon xohlasangiz ishlaysiz, o‘zingizga o‘zingiz xo‘jayinsiz, hech kim sizni nazorat qilib turmaydi. Ammo huquqshunos nigohi bilan chuqurroq qaralsa, bu erkinlik ortida jiddiy muammo borligi ko‘rinadi. Talabalar amalda to‘laqonli xodim kabi mehnat qilyapti, biroq qonun hujjatlarida ko‘zda tutilgan birorta ham ijtimoiy kafolatga ega emas.Xalqaro mehnat huquqi bo‘yicha taniqli professor Valerio De Stefano o‘zining «The Rise of the "Just-in-Time Workforce"» nomli tadqiqotida bu holatga aniq baho bergan: «Raqamli platformalar xodimlarni "mustaqil ijrochi" yoki "o‘zini o‘zi band qilgan shaxs" deb atash orqali o‘z zimmasidan mehnat qonunchiligi yuklagan barcha majburiyatlarni yiroq qilmoqda. Aslida esa raqamli algoritmlar xodimni har qanday rahbardan ko‘ra qattiqroq nazorat qiladi».

ASOSIY QISM

Muammoning naqadar katta ekanini raqamlar ham ko‘rsatib turibdi. O‘zbekiston Respublikasi Soliq qo‘mitasi ma’lumotlariga ko‘ra,mamlakatimizda o‘zini o‘zi band qilgan fuqarolar soni 5,5 million nafardan oshdi va bu ko‘rsatkich

bir yil ichida 56 foizga ko‘paydi. Aynan biz o‘rganayotgan sohalarga qaraydigan bo‘lsak, yo‘lovchi tashish hamda yetkazib berish xizmatlarida 737 mingdan ziyod, IT va frilans yo‘nalishida esa 129,3 ming nafar shaxs o‘zini o‘zi band qilgan sifatida ro‘yxatdan o‘tgan. Ularning qariyb 40–45 foizini 18–30 yosh oralig‘idagi yoshlar va talabalar tashkil etadi.O‘zbekiston frilans bozoriga chiqishga tayyormi? Ekspertlarning tahlili bo’yicha 2021-yilda mamlakatning frilans bozoriga kirish uchun tayyorlik indeksi 59,9 gacha ko‘tarilgan.2022-yilda o‘zbekistonlik frilanserlar qariyb $12 mln daromad topgan hududlar kesimida eng ko‘p daromad olgan frilanserlar Toshkent shahriga to‘g‘ri keladi — $11,4 mln. Freelancingning jozibasi shundaki, u talabalar va bitiruvchilarga nafaqat tajriba va daromad manbai, balki jahon bozoriga chiqish imkonini beradi. Masalan, germaniyalik Frederik ismli talaba Toptal platformasi orqali xalqaro mijozlarga IT xizmatlarini taklif qildi. O'z loyihalarini muvaffaqiyatli amalga oshirgan Frederik tez orada ko'plab yirik kompaniyalardan takliflar ola boshladi. Endi u Amazon va Google kabi kompaniyalarda amaliyot o'tash imkoniyatini qo'lga kiritdi, bu ham frilanserlik talabalar uchun ochilayotgan imkoniyatlarni ko'rsatadi.

Xorijiy davlatlar tajribasiga solishtirganimizda ham , bu jarayon butun dunyoda kuzatilayotganiga guvoh bo‘lamiz. Jahon banki va Xalqaro mehnat tashkiloti

hisobotlarida qayd etilishicha, dunyo bo‘ylab raqamli platformalar orqali ishlovchi shaxslar soni 435 million nafarga yetgan. Yevropa Ittifoq davlatlarida 28 milliondan ortiq kishi platforma mehnatida band bo‘lib, o‘tkazilgan tekshiruvlar ularning 5,5 million nafari amalda yollanma xodim kabi ishlasa-da,norasmiy «mustaqil ijrochi» sifatida rasmiylashtirilganini aniqladi. AQSH Mehnat statistikasi byurosi esa mamlakatdagi jami ishchi kuchining 36 foizi frilans va platforma bandligida qatnashishini, 18–24 yoshli talabalar orasida bu ulush 50 foizdan yuqori ekanini ko‘rsatmoqda. Asosiy farq shundaki, rivojlangan davlatlar bu muammoni allaqachon qonun darajasida tartibga solishga kirishgan,bizda esa huquqiy mexanizmlar hali to‘liq shakllanmagan.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash hamda adolatli haq olish huquqiga ega ekanligi belgilab qo‘yilgan. Shuningdek, 46-moddasida har bir fuqaro mehnat qobiliyatini yo‘qotganda yoki qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta’minot olish huquqiga egaligi kafolatlangan.Endi amaliyotga qaraylik. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 11-moddasida xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi yakka tartibdagi mehnat munosabatlarini haqiqatda tartibga soluvchi fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnomalar tuzish qat’iyan taqiqlangan,biroq yirik raqamli platformalar talabalarni «o‘zini o‘zi band qilgan shaxs» sifatida ro‘yxatdan o‘tkazib, ular bilan Fuqarolik kodeksining 703-moddasi (Haq evaziga xizmat ko‘rsatish

shartnomasi) asosida ommaviy shartnoma tuzmoqda.Bu holat «niqoblangan mehnat munosabatlari»ni yuzaga keltirmoqda.Buning oqibatida talaba-xodim uchta jiddiy muammoga duch kelmoqda. Birinchidan, algoritmik bo‘ysunish mavjud: platforma ilovasi talabaga qaysi hududda turishni, buyurtmani qancha vaqtda yetkazishni va qanday kiyinishni buyuradi. Buyurtma rad etilsa, reyting tushiriladi yoki jarima qo‘llaniladi. Ikkinchidan, ijtimoiy himoya umuman yo‘q.Agar talaba kuryer yomg‘irli yoki qorli kunda yo‘l-transport hodisasiga uchrasa, platforma egasi Fuqarolik kodeksiga tayanib, hech qanday tovon puli yoki kasallik uchun yordam puli to‘lamaydi. Uchinchidan, Mehnat kodeksining 216-moddasida ta’lim olayotgan xodimlar uchun belgilangan haq to‘lanadigan o‘quv ta’tillari va imtiyozlar bu yoshlarga tatbiq etilmaydi.Xorijiy davlatlar esa «algoritmik boshqaruv» ostidagi ekspluatatsiyaga qarshi keskin choralar ko‘rdi. Masalan, Ispaniyada 2021-yilda qabul qilingan Qirollik farmoni («Ley Rider» — Kuryerlar qonuni) raqamli platformalar orqali yetkazib berish bilan shug‘ullanuvchi barcha shaxslarni avtomatik ravishda yollanma xodim deb tan oldi. Natijada 17 mingdan ortiq kuryer majburiy ijtimoiy sug‘urta tizimiga o‘tkazildi, kompaniyalarga esa algoritmlar ishlash tartibini kasaba uyushmalariga tushuntirish majburiyati yuklandi.Yevropa

Ittifoqining 2024/2831-sonli Direktivasi esa yanada muhim qoidani — «mehnat munosabatlari prezumpsiyasi»ni joriy qildi. Unga ko‘ra,agar platforma xodimning ishini nazorat qilsa, u qonunan yollanma xodim hisoblanadi va buni inkor etish (isbotlash) yuki xodimga emas, balki kompaniyaning o‘ziga yuklatiladi. Shuningdek, inson ishtirokisiz faqat algoritm qarori bilan xodim akkauntini bloklash qat’iyan taqiqlandi.Oksford universiteti professori Jeremias Adams-Prassl «Humans as a Service»asarida bu borada shunday yozadi: «Texnologik innovatsiya — mehnat huquqidan qochish uchun bahona bo‘la olmaydi. Agar kompaniya xodimning har bir qadamini GPS va algoritm orqali boshqarsa, u klassik ish beruvchi sifatida barcha huquqiy javobgarlikni zimmasiga olishi shart.

Yuqoridagi fikrlardan kelib chiqib, O‘zbekiston mehnat qonunchiligini takomillashtirish bo‘yicha quyidagi takliflarni keltirib o’tsak bo’ladi.Birinchidan, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining ma’lum bir bo‘limiga «Raqamli mehnat platformalari orqali band bo‘lgan shaxslar mehnatini huquqiy tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari» nomli alohida bob kiritish va qonunchilikka «platforma xodimi» tushunchasini olib kirish zarur.Ikkinchidan, Mehnat kodeksiga Yevropa tajribasi asosida raqamli platforma tomonidan ish tartibi, narx va nazorat o‘rnatilgan hollarda munosabatlar avtomatik ravishda mehnat munosabati deb tan olinishini belgilash lozim. Uchinchidan, kunduzgi ta’lim shaklida o‘qiyotgan va raqamli platformalarda ishlayotgan talabalarga OTM ma’lumotnomasi asosida sessiya davrida reytingi va bonuslarini yo‘qotmagan holda 20 kungacha «akademik tanaffus» olish huquqini qonuniy mustahkamlash kerak.To‘rtinchidan, har bir bajarilgan buyurtma qiymatidan platforma komissiyasi hisobidan 0,5 foiz mablag‘ni majburiy sug‘urta fondiga yo‘naltirish orqali kuryer-talabalarning ish vaqtidagi baxtsiz hodisalardan avtomatik sug‘urtalanishini ta’minlash maqsadga muvofiq.

XULOSA

Frilanserlik nafaqat erkin daromad manbai, balki huquqiy savodxonlikni talab qiluvchi faoliyatdir. Bugungi kunda davlat tomonidan yaratilgan "o‘zini o‘zi band qilish" tizimi frilanserlarga qonuniy maqom va ijtimoiy kafolatlar eshigini

ochmoqda. Biroq mehnat bozorida to‘liq adolat o‘rnatilishi uchun har bir masofaviy mutaxassis o‘z mehnatini fuqarolik-huquqiy shartnomalar bilan mustahkamlashi, buyurtmachilar esa masofaviy xodim mehnatiga ham shtatdagi xodimdek mas’uliyat bilan yondashishi zarur. Qonun va shartnoma ustuvor bo‘lgan joydagina frilanser mehnati munosib qadrlanadiBugun raqamli platformalarda halol mehnat qilayotgan talaba-yoshlar — ertangi kunimizning tayanchi va bo‘lajak yetuk mutaxassislardir. Ularning darsdan bo‘sh vaqtida mehnat qilib, o‘zini va oilasini moddiy qo‘llab-quvvatlashga bo‘lgan intilishi davlat tomonidan mustahkam huquqiy kafolatlar bilan himoya qilinishi shart.Qadimgi Rimning mashhur huquqshunosi Domitsiy Ulpian ta’kidlaganidek: "Adolat — bu har kimga o‘ziga tegishli bo‘lgan haqni berishga qaratilgan doimiy va o‘zgarmas irodadir". Zamonaviy frilanserlik bozorida ham ushbu tamoyil o‘z dolzarbligini yo‘qotmagan: buyurtmachi va mutaxassis o‘rtasidagi munosabatlar qonun va shartnoma asosida tartibga solinsagina, har kim o‘z mehnatiga yarasha haq oladi va jamiyatda huquqiy adolat qaror topadi.

Raqamli makonda yoshlarning munosib mehnat huquqini ta’minlash Yangi O‘zbekistonning ijtimoiy davlat sifatidagi eng muhim vazifalaridan biri bo‘lib qolishi lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi (yangi tahriri). – Toshkent: «O‘zbekiston», 2023. – 42, 46-moddalar.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun). – Toshkent: «Adolat», 2023.
3. O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi 703 modda
4. De Stefano, V. The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy". – Geneva: International Labour Office (ILO), 2016.
5. Adams-Prassl, J. Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. – Oxford: Oxford University Press, 2018.
6. European Parliament and Council Directive (EU) 2024/2831 on improving

working conditions in platform work (2024).

7. Spain Royal Decree-Law 9/2021 ("Ley Rider") // Eurofound Platform Work Repository, 2021.

8. Palvonova, S., Jo'rayev, R. Yoshlarning raqamli mehnat platformalarida bandligi: ijtimoiy himoya va platformaviy risklar tahlili // «Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot» ilmiy jurnali, 2026-yil, №8.

9. O'zbekiston Respublikasi Soliq qo'mitasi va Milliy statistika qo'mitasining 2025–2026-yillardagi rasmiy statistik hisobotlari.