Qabul qilindi: 9-noyabr 2026-yil • Ma’qullandi: 12-noyabr 2026-yil • Nashr qilindi: 15-noyabr 2026-yil

PLATFORMAVIY BANDLIKNING HUQUQIY TABIATI: XODIM, MUSTAQIL PUDRATCHI VA IQTISODIY JIHATDAN QARAM IJROCHI MAQOMLARINI FARQLASH MUAMMOLARI

Karimjonov Islom Kamoljon o‘g‘li
Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti
E-mail: islomkarimjonov11@gmail.com

Annotatsiya. Tezisda raqamli platformalar orqali mehnat faoliyatini olib borayotgan shaxslarning huquqiy maqomini aniqlash muammolari tahlil qilinadi. Formal-yuridik va qiyosiy-huquqiy tahlil qilish metodlari asosida shartnomaviy rasmiylashtirish bilan faoliyatning amaldagi shartlari o‘rtasidagi tafovut ochib beriladi. Ijroqchilarning maqomini belgilashda algoritmik nazorat, tashkiliy mustaqillik va iqtisodiy qaramlikni birgalikda baholash zarurligi asoslanadi. Ushbu munosabatlarga nisbatan mehnat munosabatlarining ayrim normalarini qo‘llashning ahamiyati, algoritmik qarorlar ustidan inson nazoratini ta’minlash hamda platformada band bo‘lgan shaxslarning ijtimoiy himoya va mehnat kafolatlari yuzasidan takliflar ilgari suriladi.

Kalit so‘zlar: platformaviy bandlik, xodim, mustaqil ijrochi, iqtisodiy qaramlik, algoritmik boshqaruv, mehnat munosabatlari, ijtimoiy himoya.

Аннотация. В тезисе анализируются проблемы определения правового статуса лиц, осуществляющих трудовую деятельность через цифровые платформы. На основе формально-юридического и сравнительно-правового методов раскрывается различие между договорным оформлением отношений и фактическими условиями осуществления деятельности. Обосновывается необходимость комплексной оценки алгоритмического контроля, организационной самостоятельности и экономической зависимости при определении правового статуса исполнителя. Выдвигаются предложения о применении отдельных норм трудового права к данным отношениям, обеспечении человеческого контроля над алгоритмическими решениями, а также

укреплении социальной защиты и трудовых гарантий лиц, занятых посредством платформ.

Ключевые слова: платформенная занятость, работник, независимый исполнитель, экономическая зависимость, алгоритмическое управление, трудовые отношения, социальная защита.

Abstract. This thesis examines the challenges of determining the legal status of persons who perform work through digital platforms. Using formal legal and comparative legal methods, it reveals the discrepancy between the contractual designation of a relationship and the actual conditions under which the work is performed. The thesis substantiates the need to assess algorithmic control, organisational autonomy, and economic dependence in a combined manner when determining the status of a platform worker. It advances proposals on applying selected labour-law rules to such relationships, ensuring human oversight of algorithmic decisions, and strengthening the social protection and labour guarantees of persons engaged through platforms.

Keywords: platform work, employee, independent contractor, economic dependence, algorithmic management, labour relations, social protection.

Kirish

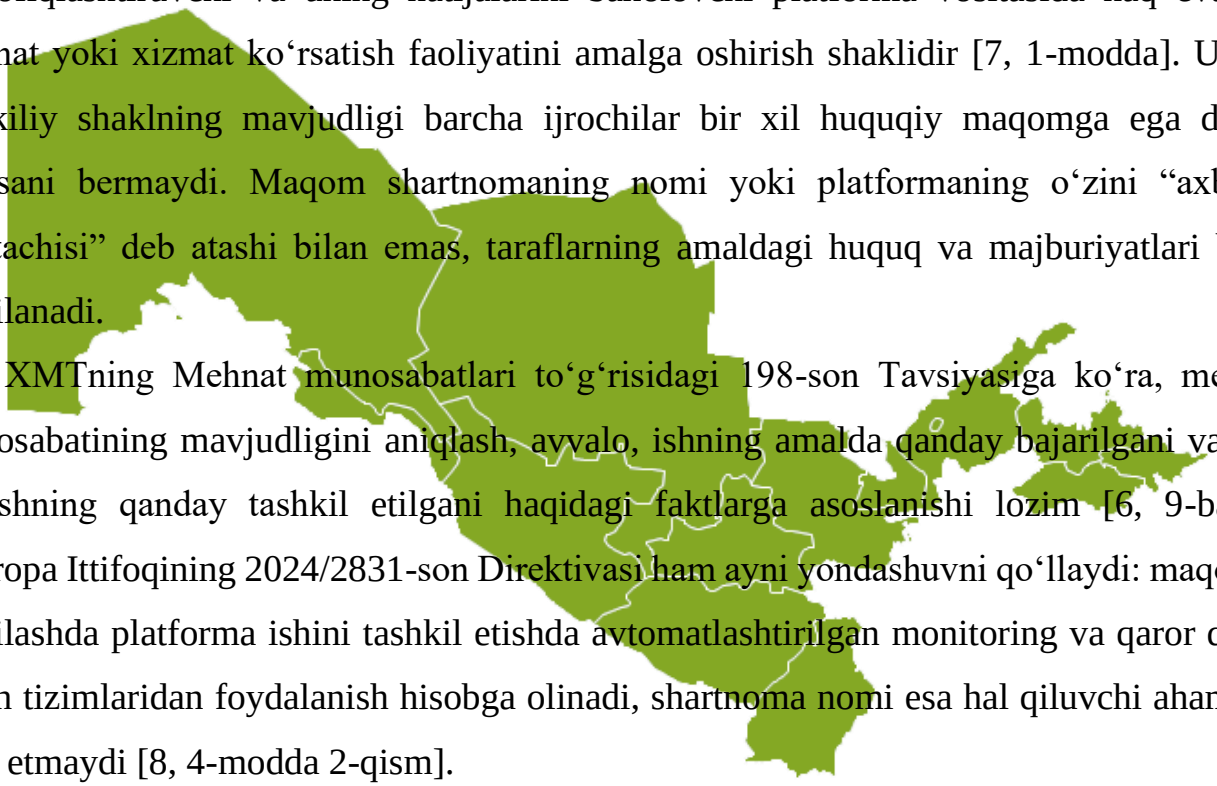
Raqamli mehnat platformalari buyurtmachi va ijrochini texnik jihatdan bog‘lash bilangina cheklanmasligi mumkin. Ular ayrim hollarda xizmat narxini belgilaydi, buyurtmalarni taqsimlaydi, ijro muddatini kuzatadi, reytinglarni shakllantiradi hamda akkauntni cheklash yoki o‘chirish orqali ijrochining kelgusi buyurtmalarga kirish imkoniyatiga ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli ijrochining o‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tganligi uning platformaga nisbatan haqiqiy tashkiliy va iqtisodiy mustaqilligini o‘z-o‘zidan anglatmaydi.

Masalaning amaliy ko‘lami O‘zbekistondagi taksi agregatorlari faoliyatida ham ko‘rinadi. Soliq qo‘mitasining rasmiy ma’mumotiga ko‘ra, 2026-yil 1-sentabr holatida yo‘lovchi tashuvchi o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar soni 782,5 ming nafarni, 2026-yilning 1-yanvaridan 1-sentabrigacha agregatorlar orqali faoliyat yuritganlar soni esa 481 117 nafarni tashkil etgan [1].

Tadqiqotning maqsadi platforma – ijrochi munosabatlarining huquqiy tabiatini aniqlash hamda xodim, mustaqil pudratchi va iqtisodiy jihatdan qaram ijrochi maqomlarini farqlashga xizmat qiluvchi mezonlarni tizimlashtirishdan iborat.

Asosiy qism

Platformaviy bandlik – raqamli texnologiyalar va avtomatlashtirilgan qaror qabul qilish tizimlaridan foydalangan holda buyurtmalarni tashkil etuvchi, ijroni muvofiqlashtiruvchi va uning natijalarini baholovchi platforma vositasida haq evaziga mehnat yoki xizmat ko‘rsatish faoliyatini amalga oshirish shaklidir [7, 1-modda]. Ushbu tashkiliy shaklning mavjudligi barcha ijrochilar bir xil huquqiy maqomga ega degan xulosani bermaydi. Maqom shartnomaning nomi yoki platformaning o‘zini “axborot vositachisi” deb atashi bilan emas, taraflarning amaldagi huquq va majburiyatlari bilan belgilanadi.



XMTning Mehnat munosabatlari to‘g‘risidagi 198-son Tavsiyasiga ko‘ra, mehnat munosabatining mavjudligini aniqlash, avvalo, ishning amalda qanday bajarilgani va haq to‘lashning qanday tashkil etilgani haqidagi faktlarga asoslanishi lozim [6, 9-band]. Yevropa Ittifoqining 2024/2831-son Direktivasi ham ayni yondashuvni qo‘llaydi: maqomni belgilashda platforma ishini tashkil etishda avtomatlashtirilgan monitoring va qaror qabul qilish tizimlaridan foydalanish hisobga olinadi, shartnoma nomi esa hal qiluvchi ahamiyat kasb etmaydi [8, 4-modda 2-qism].

Xodim maqomi uchun ijrochining shaxsiy mehnati boshqa shaxsning tashkiliy boshqaruvi va nazorati ostida amalga oshirilishi muhimdir. Bunday holatda platforma yoki u bilan bog‘liq vositachi ish narxini belgilashi, buyurtmalarni taqsimlashi, bajarish vaqtini va usulini nazorat qilishi, reyting tizimi orqali xulq-atvorga ta’sir ko‘rsatishi yoki akkauntni bloklash vakolatiga ega bo‘lishi mumkin.

Mustaqil pudratchi esa, odatda, xizmat narxini belgilash yoki kelishish, mijozlar doirasini mustaqil shakllantirish, o‘rinbosar jalb etish, ish usuli va vaqtini erkin tanlash, o‘z biznes tavakkalchiligini boshqarish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Uning turli mijozlar bilan real ishlashi va platformadan tashqari bozorga chiqish imkoniyati iqtisodiy mustaqillikni ko‘rsatuvchi muhim belgilardir.

Iqtisodiy jihatdan qaram ijrochi tashkiliy jihatdan ayrim mustaqillik belgilarini saqlab qolishi mumkin, biroq daromadining asosiy qismi bir platforma yoki buyurtmachiga bog‘langan bo‘ladi. Iqtisodiy qaramlik xodim maqomini avtomatik tarzda vujudga keltirmaydi. U huquqiy bo‘ysunish, algoritmik nazorat va tadbirkorlik tavakkalchiligi kabi boshqa belgilar bilan birgalikda baholanishi lozim. Davidovning fikricha, ish vaqtini tanlash erkinligi mustaqillikning muhim belgisi bo‘lsa-da, u mehnatga xos bo‘ysunish va iqtisodiy qaramlikning boshqa alomatlarini inkor etmaydi [9, 12–13-b.].

Shu nuqtai nazardan, platforma ijrochisining shaxsiy avtomobil, telefon yoki boshqa uskunadan foydalanishi ham mustaqillikning yakka va yetarli isboti emas. Masalan, platforma xizmat narxini bir tomonlama belgilasa, ijrochi mijozlar bazasini shakllantira olmasa hamda uning daromadga kirishi reyting va akkaunt holatiga bog‘liq bo‘lsa, u holda tashkiliy va iqtisodiy qaramlik alomatlari kuchayadi.

Ilmiy munozarada S. Harris va A. Krueger xodim hamda mustaqil pudratchi o‘rtasidagi *“independent worker”* maqomini taklif qilganlar. Ularning modelida bunday shaxslar jamoaviy muzokara, ayrim ijtimoiy to‘lovlar va kamsitishdan himoya kabi kafolatlardan foydalanishi mumkin, biroq eng kam ish haqi va ortiqcha ish uchun haq kabi vaqtga bog‘liq kafolatlar tatbiq etilmaydi [2, 2–3-b.]. Bu model himoya doirasini qisman kengaytiradi, lekin xodim maqomiga ega shaxslar uchun nazarda tutilgan ayrim kafolatlarni pasaytirish xavfini ham keltirib chiqaradi.

M. Cherry va A. Aloisi qiyosiy tadqiqotida uchinchi maqomning oqibatlari turlicha ekanini ko‘rsatadi: Italiyada bunday model huquqiy himoyani susaytirish xavfini yuzaga keltirgan, Ispaniyada esa yuqori qaramlik mezoni va murakkab tartiblar uning qamrovini toraytirgan. Kanada tajribasida esa *“dependent contractor”* instituti ayrim shaxslarni mehnat huquqi himoyasiga yaqinlashtirgan [3, 635–689-b.]. Demak, O‘zbekiston uchun oraliq maqomni joriy etish masalasi alohida tadqiqotni talab qiladi. U xodim maqomini sun’iy ravishda cheklash vositasiga aylanmasligi zarur.

Milliy ilmiy adabiyotda ham platformaviy bandlikning gibrid xususiyati, huquqiy maqom, ijtimoiy kafolat va soliqqa tortish mexanizmlarini takomillashtirish zarurati qayd etilgan [4, 242–246-b.].

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 33-moddasiga ko‘ra, fuqarolik-huquqiy xususiyatdagi shartnoma amalda mehnatga oid munosabatlarni tartibga solsa, sud uni yakka tartibdagi mehnatga oid munosabat deb e’tirof etishi mumkin. Bunday hollarda mehnat shartnomasi fuqarolik-huquqiy shartnoma tuzilgan kundan tuzilgan, munosabatlar esa ishni amalda bajarish boshlangan kundan mehnatga oid munosabatlar deb hisoblanadi [5, 33-modda]. Bu norma platforma ijrochisining maqomini shartnoma sarlavhasi bilan emas, munosabatlarning haqiqiy mazmuni asosida baholash imkonini beradi.

Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 23-dekabrdagi 806-son qarori bilan tasdiqlangan nizom o‘zini o‘zi band qilgan shaxslarni davlat soliq xizmati organlarida ro‘yxatdan o‘tkazish tartibini belgilaydi. Xususan, shaxs elektron platformalar, maxsus mobil ilova yoki shaxsiy kabinet orqali ro‘yxatdan o‘tishi mumkin [10, 8-band]. Biroq bunday ro‘yxatdan o‘tish mehnat munosabatlari mavjud yoki mavjud emasligi haqidagi huquqiy masalani mustaqil hal qilmaydi. Nizomning o‘zi o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar bilan buyurtmachilar o‘rtasidagi munosabatlarni fuqarolik-huquqiy munosabat deb belgilaydi [10, 23-band], Mehnat kodeksining 33-moddasi esa munosabatlarning haqiqiy mazmunini sud tartibida qayta baholashga yo‘l qo‘yadi.

XMTning 193-son Platforma iqtisodiyotida munosib mehnat to‘g‘risidagi Konvensiyasi 2026-yil 12-iyunda qabul qilingan. Konvensiya raqamli platforma ishchilarining mehnat xavfsizligi va sog‘lig‘ini muhofaza qilish bo‘yicha chora-tadbirlarni nazarda tutadi [7, 4-modda], shaxsning huquqiy maqomini ishning amalda qanday bajarilishi va haq to‘lashga oid haqiqiy faktlar asosida aniqlashni belgilaydi [7, 9-modda], shuningdek, avtomatlashtirilgan tizimlar haqidagi axborot va inson ishtirokida qayta ko‘rib chiqish mexanizmlarini nazarda tutadi [7, 13 va 15-moddalar].

Yevropa Ittifoqining 2024/2831-son Direktivasi qiyosiy tajriba sifatida alohida ahamiyatga ega. Direktivada mehnat munosabatini aniqlashning samarali tartib-taomillari, faktlarga asoslangan baholash va boshqaruv hamda nazorat alomatlari aniqlanganda mehnat munosabatining rad etilishi mumkin bo‘lgan prezumpsiyasi nazarda tutilgan [8, 4–5-moddalar]. Shuningdek, mehnat munosabatlari aniqlangan taqdirda ish beruvchi majburiyatlarini bajarishga mas’ul shaxs yoki shaxslar aniq belgilanishi kerak [8, 4-modda

3-qism].

Xulosa va amaliy takliflar

Birinchidan, qonunchilikda “raqamli mehnat platformasi”, “platforma operatori”, “platforma ijrochisi” hamda “algoritmik boshqaruv” tushunchalarini aniq belgilash maqsadga muvofiq. Mehnat kodeksida platforma ijrochisining maqomini aniqlash uchun shaxsiy mehnat, narxni belgilash, buyurtmani taqsimlash, nazorat, reyting, bloklash, mijozlar bazasi va tavakkalchilik mezonlariga asoslangan tartib belgilanishi lozim.

Ikkinchidan, mehnat munosabatini aniqlashda dalillashni yengillashtiruvchi prezumpsiya joriy etilishi mumkin. Agar platforma ijrochining faoliyati ustidan tashkiliy boshqaruv va nazoratni amalga oshirishi haqidagi yetarli faktlar mavjud bo‘lsa, munosabat dastlab mehnat munosabati deb taxmin qilinishi, aksini isbotlash esa platforma zimmasiga yuklatilishi maqsadga muvofiq. Bunday yondashuv shartnoma shakli orqali mehnat kafolatlarini chetlab o‘tish xavfini kamaytiradi.

Uchinchidan, algoritmik boshqaruvning shaffofligi ta’minlanishi zarur. Buyurtmalarni taqsimlash, reytingni hisoblash, haqni aniqlash, akkauntni cheklash va bloklash mezonlari ijrochiga oldindan, sodda va tushunarli shaklda ma’lum qilinishi lozim. Hisoblangan haqni to‘lamaslik, akkauntni bloklash yoki faoliyatga kirishni cheklash to‘g‘risidagi muhim avtomatlashtirilgan qarorlar ijrochining so‘roviga ko‘ra inson ishtirokida qayta ko‘rib chiqilishi kerak.

To‘rtinchidan, taksi haydovchilari va kuryerlar uchun ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, kasb kasalliklari va ish jarayoni bilan bog‘liq sog‘liq zararlaridan himoya qiluvchi sug‘urta mexanizmi joriy etilishi lozim. Ushbu himoya ijrochining xodim yoki o‘zini o‘zi band qilgan shaxs ekanidan qat’i nazar, platformaviy faoliyatga xos kasbiy xavflarni qamrab olishi kerak. Platforma operatorining sug‘urta tizimini moliyalashtirishdagi ulushi uning iqtisodiy va tashkiliy rolidan kelib chiqib belgilanadi.

Beshinchidan, o‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tish mehnat munosabatlari mavjudligini e’tirof etishga to‘sqinlik qilmasligi shart. Soliq va bandlik maqomi ma’muriy hisob yuritish uchun muhim bo‘lsa-da, u mehnat-huquqiy maqomni oldindan va qat’iy belgilab qo‘ymasligi kerak.

Demak, platformaviy bandlikda shaxsning amaldagi maqomlarini farqlashning maqbul modeli munosabatlarning haqiqiy mazmunini individual baholashga asoslanadi. Iqtisodiy qaramlik, algoritmik boshqaruv va huquqiy bo‘ysunish bir-biridan farqli tushunchalar bo‘lsa-da, ularning majmui platforma ijrochisining mehnat huquqi himoyasiga ehtiyojini ko‘rsatishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston Respublikasi Soliq qo‘mitasi. Rasmiy ma’lumotnomasi. 2026-yil 8-sentabr. URL: https://gov.uz/oz/soliq/news/view/217653.

2. Harris S. D., Krueger A. B. *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*. The Hamilton Project, 2015. 1–36-b. URL: https://www.hamiltonproject.org/publication/policy-proposal/a-proposal-for-modernizing-labor-laws-for-twenty-first-century-work-the-independent-worker/.

3. Cherry M. A., Aloisi A. “Dependent Contractors” in the Gig Economy: A Comparative Approach // *American University Law Review*. 2017. Vol. 66, No. 3. P. 635–689. URL: https://scholarship.law.stjohns.edu/faculty_publications/638/.

4. Abdullayeva P. B. Raqamli platformalardagi bandlikni huquqiy tartibga solish // *Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari*. 2025. J. 5, maxsus son 5. 242–246-b. DOI: 10.47390/SPR1342V5SI5Y2025N40.1.

5. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. O‘RQ-798-son, 2022-yil 28-oktabr. URL: https://lex.uz/uz/docs/-6257288.

6. ILO. *Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).* URL:https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:55:0::NO:55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,/Document.

7. ILO. *Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026 (No. 193).* URL: https://www.ilo.org/resource/other/c193-decent-work-platform-economy-convention-2026.

8. Yevropa Parlamentining va Kengashining platforma ishida mehnat sharoitlarini yaxshilash to‘g‘risidagi 2024/2831-son Direktivasi, 2024-yil 23-oktabr. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng.

9. Davidov G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach // *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*. 2017. Vol. 6, No. 1–2. P. 6–15. DOI: 10.20318/sllerj.2017.3921.

10. Vazirlar Mahkamasining “O‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida faoliyatni amalga oshirish tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 806-son qarori, 2020-yil 23-dekabr. URL: https://lex.uz/docs/-5182451.

11. Adams-Prassl J., Gruber-Risak M. Uber, Taskrabbit, Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003.

12. *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5, [2021] ICR 657, [94]. URL: https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.

