



LEGAL REGULATION OF ONLINE PLATFORM-BASED AND OTHER NON-STANDARD LABOR RELATIONS

Parvina Abdullaeva

Doctoral student

Law Enforcement Academy of the Republic of Uzbekistan

Tashkent, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: non-standard employment, online platform, digital economy, civil law contract, labor contract, labor relations, social guarantees, platform-based employment, legal status.

Received: 24.03.25

Accepted: 26.03.25

Published: 28.03.25

Abstract: This article provides a comprehensive analysis of the legal regulation of non-standard forms of employment in the context of the digital economy and technological development, with a particular focus on labor activities carried out through online platforms. Today, traditional labor contracts are gradually being replaced by civil law agreements, which creates serious challenges in ensuring workers' social guarantees, labor rights, and pension benefits. The article discusses the ambiguity of the legal status of employment via online platforms, the complexity in categorizing the relationships between workers and contractors, and the relevance of the concept of "economically dependent worker." It also examines practical difficulties in applying labor law norms when employer functions are performed by multiple entities in non-standard labor relations. The article analyzes criteria used in court practices to determine employee status, such as worker independence and the degree of platform control. It highlights the insufficiency of the current legal framework in Uzbekistan to fully cover this form of employment and proposes amendments to the Labor Code and other normative documents. The author argues for legal reforms to clearly define such labor relations, ensure social guarantees, and reduce the scale of the "shadow economy."

ОНЛАЙН ПЛАТФОРМАДАГИ ВА БОШҚА НОСТАНДАРТ МЕХНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ

Парвина Абдуллаева

докторант

Ўзбекистон Республикаси Ҳуқуқни муҳофаза қилиш академияси

Тошкент, Ўзбекистон

МАҚОЛА ҲАҚИДА

Калит сўзлар: ностандарт бандлик, онлайн платформа, рақамли иқтисодиёт, фуқаролик-ҳуқуқий шартнома, меҳнат шартномаси, меҳнат муносабатлари, ижтимоий кафолатлар, платформада бандлик, ҳуқуқий мақом.

Аннотация: Ушбу мақолада рақамли иқтисодиёт ва технологик тараққиёт шароитида, хусусан онлайн платформалар орқали амалга ошириладиган меҳнат фаолияти доирасида, бандликнинг ностандарт шакллари ҳуқуқий тартибга солишнинг атрофлича таҳлили тақдим этилган. Бугунги кунда анъанавий меҳнат шартномалари ўрнини фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар эгаллаб бормоқда. Бу эса ходимларнинг ижтимоий кафолатлари, меҳнат ҳуқуқлари ва пенсия таъминотини таъминлашда жиддий муаммоларни келтириб чиқармоқда. Мақолада онлайн платформаларда бандликнинг ҳуқуқий мақоми ноаниқлигига, ходим ва ижрочи ўртасидаги муносабатларни тўғри таснифлашдаги қийинчиликларга, шунингдек, "иқтисодий қарам ходим" тушунчасининг аҳамиятига эътибор қаратилган. Иш берувчининг вазифаларини бир нечта субъектлар бажарадиган ҳолларда меҳнат қонунчилиги нормаларини қўллашнинг амалий қийинчиликлари таҳлил қилинган. Шунингдек, суд амалиётида ходимнинг мақомини аниқлаш учун қўлланиладиган мезонлар, жумладан ходимнинг мустақиллик даражаси ва платформа томонидан назорат даражаси кўриб чиқилган. Ўзбекистондаги мавжуд ҳуқуқий база бандликнинг ушбу турини тўлиқ қамраб олмагани таъкидланган ҳолда, Меҳнат кодекси ва бошқа меъёрий ҳужжатларга ўзгартиришлар киритиш таклиф этилмоқда. Муаллиф бундай меҳнат муносабатларини аниқ белгилаш, ижтимоий кафолатларни таъминлаш ва "яширин иқтисодиёт" қўламини қисқартириш мақсадида ҳуқуқий ислоҳот ўтказиш зарурлигини асослаб берган.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМАХ И ДРУГИХ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ**Парвина Абдуллаева***Докторант**Правоохранительной академии Республики Узбекистан**Ташкент, Узбекистан*

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: нестандартная занятость, онлайн-платформа, цифровая экономика, гражданско-правовой договор, трудовой договор, трудовые отношения, социальные гарантии, занятость на платформе, правовой статус.

Аннотация: В данной статье представлен всесторонний анализ правового регулирования нестандартных форм занятости в условиях цифровой экономики и технологического прогресса, особенно в контексте трудовой деятельности, осуществляемой через онлайн-платформы. В настоящее время традиционные трудовые договоры постепенно вытесняются гражданско-правовыми контрактами, что создает серьезные проблемы в обеспечении социальных гарантий, трудовых прав и пенсионного обеспечения работников. В статье рассматриваются неопределенности правового статуса занятости на онлайн-платформах, сложности в правильной классификации отношений между работником и исполнителем, а также значение понятия «экономически зависимый работник». Анализируются практические трудности применения норм трудового законодательства в случаях, когда функции работодателя выполняются несколькими субъектами. Также рассмотрены критерии, используемые в судебной практике для определения статуса работника, такие как степень независимости исполнителя и уровень контроля со стороны платформы. Подчеркивается, что существующая правовая база Узбекистана не охватывает в полной мере данный вид занятости, и предлагаются поправки в Трудовой кодекс и другие нормативные акты. Автор обосновывает необходимость правовой реформы с целью четкого определения таких трудовых отношений, обеспечения социальных гарантий и сокращения масштабов «теневого экономики».

Кириш

Анъанавий меҳнат муносабатларининг асосини меҳнат шартномаси ташкил этади. Бугунги кунда, глобаллашув жараёни ва рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши таъсирида, бандликнинг ноанъанавий шакллари меҳнатнинг классик шаклини тобора кўпроқ сиқиб чиқармоқда. Бу эса анъанавий меҳнат шартномасини тузишни имконсиз қилиб қўймоқда. Шу сабабли, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар сони ортиб, меҳнат шартномалари сони камайиб бормоқда. Бу ҳолат мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий аҳволига салбий таъсир кўрсатмоқда, хусусан, фуқароларнинг пенсия таъминоти ва бошқа ижтимоий таъминот олиш барқарорлигини бузмоқда. Шу боис олимлар орасида меҳнат муносабатларини қонунийлаштириш муаммосига катта эътибор қаратилмоқда. Бандликнинг янги ностандарт шакллариининг баъзилари қонун чиқарувчи томонидан қонунийлаштирилган, масалан, меҳнатни муддатли меҳнат шартномалари асосида ташкил этиш, уйда ишлаш, масофавий иш ва бошқалар. Бироқ, бошқа нисбатан янги турлари масалан, "crowdwork" ва онлайн платформада бажариладиган меҳнат кабилари ҳали қонунчилик доирасига тўлиқ тартибга солинмаган. Шу боис, "ностандарт" меҳнат муҳитида фаолият юритаётган шахсларга нисбатан меҳнат қонунчилигини жорий этиш долзарб муаммога айланмоқда.

Замонавий иқтисодий ҳаётнинг кўп қирралилиги бандликнинг ғайриоддий шакллариининг ривожланишига олиб келди. Бу шакллар ўзининг янгича тузилиши ва мазмуни, шунингдек, меҳнат муносабатларининг янги хусусиятлари билан ажралиб туради. Рақамлаштириш ва платформалаштириш даврида меҳнат муносабатларининг анъанавий тушунчаси эскирмоқда. Биз технологияларнинг меҳнат мазмунига кўрсатаётган таъсири кучайиб бораётганини инкор эта олмаймиз.

Бандликнинг ностандарт шакллариини меҳнатни рақамли трансформатсиялашнинг "жамоавий" кўлами соҳасидаги вазиятни чуқурроқ тушуниш имконини берадиган ўзига хос лакмус қоғози сифатида кўриш мумкин.

Мавзунинг долзарблиги

Рақамли технологияларнинг шиддат билан ривожланиши меҳнат бозорида таркибий ўзгаришларга олиб келди: бандликнинг янги ностандарт шакллари вужудга келди. Уларнинг айримлари қонун чиқарувчи томонидан қонунийлаштирилган бўлса, масалан, муддатли меҳнат шартномалари асосида меҳнатни ташкил этиш, уйда ишловчилар ва масофавий ходимлар меҳнати ва бошқалар, яқинда пайдо бўлган платформадаги бандлик каби бошқалари эса ҳали қонунчилик доирасига киритилмаган. Шу сабабли, "ностандарт" меҳнат муҳитида фаолият юритаётган шахсларга нисбатан меҳнат қонунчилигини қўллаш долзарб муаммога айланмоқда. Платформа иқтисодиётининг жадал ривожланиши рақамли платформалар ва турли хил ишлар (курьерлик хизмати, такси, тозалаш, репетиторлик ва

бошқа кўплаб соҳалар) орқали даромад олувчи шахслар ўртасидаги муносабатларнинг янги, илгари номаълум турини вужудга келтирди. Уларнинг ўзига хос хусусиятлари - мослашувчан иш жадвали, турли вазифаларни бажарганлик учун тез-тез тўловлар, бир нечта платформалар билан ҳамкорлик қилиш имконияти, "чайчақа" шаклида қўшимча даромад олиш имконияти - шубҳасиз, фуқаролар фаровонлигининг ўсишига ижобий таъсир кўрсатмоқда. Кўплаб кишилар (шу жумладан, оғир ҳаётий вазиятга тушиб қолганлар) у ёки бу рақамли платформада тез ва ортиқча расмийчиликсиз рўйхатдан ўтиб, қонуний даромад олиш имкониятига эга бўлмоқдалар. Лекин, шу билан бирга бу муносабатларнинг кўпи норасмий ёки фуқаролик-ҳуқуқий шартнома билан расмийлаштирилганлиги, ходимлар учун турли хил ижтимоий кафолатларни таъминламаганлик, солиқ тўлашдан бўйин товлаш ва бошқа омиллар сабаб меҳнат муносабатларини фуқаролик-ҳуқуқий муносабатлар ниқоби остида яшириб расмийлаштириш қонунбузарлиги ҳам учрайди. Бироқ бунинг учун қонунчиликда дунёдаги кўплаб давлатлар қонунчилигида аниқ чегаралар ва жавобгарлик белгиланмаган.

Юқорида келтирилган барча ҳолатлар онлайн платформалардаги бандлик ва умумий ностандарт бандликнинг турларини ҳуқуқий тартибга солиш мавзусининг долзарблигини ҳам халқаро, ҳам Ўзбекистон миқёсида кучайтирмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президент Фармони билан тасдиқланган "Рақамли Ўзбекистон-2030" стратегиясининг 2-бобида [1] Рақамли иқтисодиётни ривожлантиришнинг устувор йўналишларида келтириб ўтилгани бунга мисол бўла олади.

Т. Коршунова онлайн платформаларда ишлашнинг табиати шунчалик хилма-хилки, унинг барча турлари учун ягона ҳуқуқий ёндашув мос келмаслигини асосли равишда таъкидлайди. У платформа ишчиларининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича бугунги кунга қадар энг мукамал таклифларни илгари сурди. У платформа ишчиларининг ҳуқуқий мақомини тартибга солиш бўйича таклифларини илгари суради. Биринчиси, унинг эътироф этишича, бу фақат қисман ечим бўлиб, Uber, Gett, DiDi ва шу каби компанияларни транспорт компаниялари сифатида белгилашдан иборат. Бундай ёндашув платформалар ўртасида ишчиларнинг меҳнат шароитларини ёмонлаштириш орқали эксплуататорлик рақобатининг олдини олишга қаратилган, бироқ ҳайдовчи ёки етказиб берувчи билан ҳуқуқий муносабатларни бошлаган платформа компаниясининг иш берувчи мақоми масаласи очиқ қолмоқда. Агар платформаларнинг иш берувчи сифатидаги мақоми аниқ белгиланмаса, ҳар қандай ноаниқлик судлар томонидан ходим мақомини рад этиш фойдасига ҳал қилинади. Кейингиси, таклиф "ходим" тушунчасининг ўзини, шунингдек, "бандлик", "меҳнат муносабатлари" ва "меҳнат шартномаси" атамаларини қайта кўриб чиқишдан иборат. Бундан ташқари, О. Чесалина меҳнат низосида меҳнат муносабатлари

мавжудлигини исботлаш мажбуриятини ходимдан иш берувчига ўтказишни таклиф қилади. Шунингдек, Т. Коршунова иқтисодий жиҳатдан қарам шахслар меҳнатини тартибга солишдан иборат. Бу бир қатор Европа мамлакатларида бўлгани каби, ишчиларга ўхшаш шахслар учун муайян меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларини ўрнатишни англатади. [2]

Валерио де Стефано ва Антонио Алоисиларнинг фикрича, "нотипик" тушунчаси меҳнат ҳуқуқий муносабатларига ва уларга бевосита боғлиқ бўлган, ўзига хос хусусиятларга эга ҳуқуқий муносабатларга асосланган бандлик шакллари, шунингдек, меҳнат ҳуқуқий муносабатларининг барча асосий белгиларига эга бўлмаган ҳуқуқий муносабатларни тавсифлайди.[3]

Ушбу нуқтаи назарни инобатга олган ҳолда, бандликнинг нотипик шакллари бизга одатий бўлган анъанавий бандликдан фарқловчи белгиларни ажратиб кўрсатишни зарур деб ҳисоблаймиз.

Биринчидан, бандликнинг ушбу турларида ходим кўпинча ўз меҳнат вазифасини иш берувчи жойлашган жойдан ташқарида бажаради, иш берувчишга бажарилган ишнинг муддати ва сифати қизиқтиради. Масалан, онлайн платформалардаги бандликда ходим ўз ишини ўзи учун қулай бўлган ҳар қандай жойда ёки яшаш жойини тарқ этмасдан бажариш имкониятига эга бўлади.

Иккинчидан, меҳнат интизомига риоя қилишда ходим мустақилликга эга бўлади. Ўзининг оилавий шароитидан келиб чиқиб юклатилган вазифани бажариши мумкин.

Учинчидан, меҳнат қилиш барқарорлиги йўқолади ва тўлиқсиз иш вақтида ишлаш кенг тарқалади.

Шундай қилиб, бандликнинг ностандарт шаклларида анъанавий меҳнат ҳуқуқий муносабатларининг биронта белгиси йўқ ёки ўзгарган бўлади.

Юқорида келтириб ўтилган фарқлардан келиб чиқиб айтиш мумкинки, анъанавий меҳнат муносабатлари учун хос бўлган меҳнат қонунчилигини ностандарт меҳнат муносабатларига қўллаш бир қатор қийинчиликларни келтириб чиқармоқда. Амалиётда кўп ҳолатларда ностандарт меҳнат муносабатлари фуқаролик шартномалари билан расмийлаштириляпти ёки норасмий тусга ҳам эга.

Ностандарт меҳнат муносабатларини тартибга солиш бўйича чет мамлакатлар тажрибаси

Европа мамлакатларида бандликнинг янги шакллари ҳуқуқий тартибга солишда табақалаштирилган ёндашув ривожланмоқда.

Масалан, Германияда "ходимларга ўхшаш шахслар" ёки квази-ходимлар тоифаси мавжуд. Улар иш берувчига бўйсунмайдилар, бироқ иқтисодий жиҳатдан унга қарам бўладилар. Уларга баъзи ижтимоий имтиёзлар, жумладан йиллик таътил олиш,

камситишдан ҳимояланиш ва жамоавий музокараларда иштирок этиш ҳукуқи қисман кафолатланади. Ушбу тоифадаги шахсларни бир нечта асосий хусусиятлар бирлаштиради:

- иқтисодий қарамлик (ходим умумий даромадининг ярмидан кўпини битта шахсдан олади), бу иш берувчига бўйсунушдан фарқланади;
- қуйидагилар туфайли ижтимоий ҳимояга эҳтиёж:
- ишларни бўйсунувчи ходимлар ёрдамисиз шахсан бажариш;
- иш асосан битта шахс учун бажарилиши. [4]

Италияда иқтисодий қарам ишчилар меҳнатидан фойдаланиш бўйича ҳукукий муносабатлар кўпинча ходим "иш берувчи томонидан мувофиқлаштирилаётган штатдан ташқари иш" ёки "лойиҳалар бўйича иш"ни бажараётган муносабатларни ўз ичига олади.

Испанияда 2007 йилдаёқ қонунда ходимларнинг алоҳида тоифаси - иқтисодий қарам бўлган мустақил бандлар белгиланган эди. Ушбу тоифадаги шахсларнинг асосий белгиларига қуйидагилар киради:

- асосан битта мижоз учун мунтазам равишда ва ҳақ эвазига шахсан иш бажариш;
- ходим ўз меҳнат фаолиятдан оладиган даромадининг камида 4/3 қисмини битта шахсдан олади;
- ходимларни ёллаш имконияти йўқлиги;
- ишни учинчи шахсларга топширишнинг тақиқланиши;
- мижознинг ходимлари бажараётган ишдан тубдан фарқ қиладиган ишни бажариш ва ҳоказо.[4]

"Иқтисодий жиҳатдан қарам" деб тан олинган ходимлар "ходимлар" билан бир хил ҳукукий ҳимояга эга бўладилар, жумладан йиллик таътил олиш ҳукуқи, ишдан бўшатиш нафақаси, касаба уюшмасига бирлашиш ва жамоавий ҳаракат қилиш ҳукуқи ҳамда бошқалар. [4]

Ўзбекистонда ностандарт бандлик шакллариининг вужудга келиши ва ривожланиши ижтимоий меҳнатдаги иқтисодий ўзгаришлар, инновацион иқтисодиётнинг тараққиёти, шунингдек, корхоналарнинг ходимлар учун сарфланадиган харажатларни қисқартириш талаби билан боғлиқ бўлмоқда.

Макроиқтисодий вазиятлар ва иқтисодий беқарорлик иш берувчиларни хавотирга солмоқда ва уларни ишга қабул қилиш стратегияларини меҳнат муносабатларининг вақтинчалик шакллари фойдасига қайта кўриб чиқишга мажбур этмоқда. Бу эса ностандарт бандлик шаклларида ишловчи шахслар улушининг бир неча баробарга кўпайишига бевосита таъсир кўрсатмоқда.

Халқаро меҳнат ташкилоти (бундан кейин - ХМТ) 2006 йил 15 июндаги "Меҳнат ҳукукий муносабатлари тўғрисида"ги 198-сонли Тавсиясида давлатлар миллий сиёсатининг

устувор йўналиши сифатида қуйидагини белгилаб қўйди: "меҳнат муносабатларининг яширин шакллариغا қарши курашиш, жумладан, ҳуқуқий мақомнинг ҳақиқий хусусиятини яширишга имкон берадиган шартномавий келишувларнинг бошқа шакллари қўллашга ўз ичига олиши мумкин бўлган ўзаро муносабатларнинг бошқа шакллари мавжудлиги шароитида. Бунда иш берувчи муайян шахсга ёлланма ходим сифатида муносабатда бўлмасдан, унинг ёлланма ходим сифатидаги ҳақиқий ҳуқуқий мақомини яширишга ҳаракат қилганда яширин меҳнат ҳуқуқий муносабатлари юзага келишини, шунингдек, шартномавий келишувлар ходимларни улар ҳуқуқига эга бўлган ҳимоядан маҳрум қилишга олиб келадиган вазиятлар юзага келиши мумкинлигини ҳисобга олиш зарур".

ХМТнинг таърифига кўра, ниқобланган меҳнат муносабатлари "аслида мавжуд бўлмаган нарсанинг кўринишини яратади ҳамда қонунда назарда тутилган ҳимояни йўққа чиқаради ёки минимумга туширади".[5]

Шундай қилиб, ХМТ ностандарт бандлик шакллари қонуний тартибга солиш зарурлигини тан олади, айниқса ходимларга зарур меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш ва тегишли ижтимоий ҳимояни кафолатлаш муҳимлиги туфайли.

Ностандарт бандликнинг бир шакли бўлган онлайн платформалардаги бандлик бўйича чет давлатлар суд тажрибаси

Мавзуни янада кенгроқ ўрганиш мақсадида ностандарт меҳнат муносабатларига оид чет давлатлар суд тажрибасини кўриб чиқамиз. Хусусан, Россия суд амалиётини кўриб чиқамиз, бунда судлов жараёнида ижрочи ва платформа-агрегатор ўртасидаги муносабатлар турини аниқлаш масаласи кўтарилган. Кўпинча бу такси хизматидан фойдаланиш пайтидаги автоҳалокат натижасида жисмоний ва маънавий зарар етказилганлиги тўғрисидаги суд даъволарида учрайди.

Москва шаҳридаги Тушинский туман судининг [6] ишларида тарафлар ўзаро муносабатларини бошқача тарзда ҳужжатлар билан тасдиқлаганликларини асос қилиб, меҳнат муносабатлари мавжудлигини тан олиш рад этилган. Ушбу ишда суд ҳал қилувчи деб топган маълумотлар қуйидагилардан иборат: ҳайдовчининг солиқ мақоми, шартномада платформа ва ҳайдовчи ўртасидаги фуқаролик-ҳуқуқий муносабатларга оид кўрсатмалар, платформанинг ҳайдовчи ва йўловчи ўртасида воситачи сифатида ишлаши, ҳамда ҳайдовчининг сафар қилишдан воз кечиш ҳуқуқига эга эканлиги. Бу суд томонидан ҳайдовчида танлаш эркинлиги мавжудлиги сифатида талқин қилинган. Суд, шунингдек, ҳайдовчи такси сифатида фойдаланиладиган автомобилни платформадан эмас, балки учинчи томондан ижарага олганлиги сабабли томонлар ўртасида меҳнат муносабатлари мавжудлигини аниқлаш мумкин эмаслигини таъкидлаганлар.

Европа судлари амалиётида ҳам сўнгги беш йил ичида тубдан ўзгарди. 2016 йилдаёқ хизмат ҳайдовчилари Uber компаниясини судга берган эди. Бир нечта суд инстанцияларидаги апелляциялардан сўнг компания Буюк Британия Олий судига мурожаат қилди: Uber ҳайдовчилар билан муносабатларда фақат воситачи сифатида иш юритишини маълум қилди. ББСънинг ёзишича, Олий суд ўз қарорида нима учун бундай эмаслигини қуйидагича асослади:

Убер тарифларни белгилайди - ҳайдовчилар қанча даромад олиши мумкинлигини аниқлаб беради.

Шартнома шартларини компаниянинг ўзи белгилаган ва ҳайдовчилар унда овоз бериш ҳуқуқига эга бўлмаган.

Хизмат йўловчи ташиш сўровлари сонини чеклайди ва агар ҳайдовчилар жуда кўп сўровларни рад этса, уларни жазолаши мумкин.

Убер ҳайдовчини рейтинг ёрдамида назорат қилади ва агар такрорий огоҳлантиришлардан кейин вазият яхшиланмаса, муносабатларни тўхтатиш ҳуқуқига эга.[7]

2017 йилда Париж апелляция суди Деливероўга нисбатан хоҳлаган вақтда ишлаш имконияти меҳнат муносабатларига тўсқинлик қилишини таъкидлаган бўлса, 2019 йил январь ойида Уберга нисбатан худди шу суд иш вақтини эркин танлаш ўз-ўзидан меҳнат муносабатларини истисно қилмаслигини таъкидлади. Бунда ҳайдовчилар уларга кўрсатмалар берадиган, уларнинг бажарилишини назорат қиладиган ва ходимга нисбатан интизомий назоратни амалга оширадиган хизмат платформасига қўшилган бўлиши керак. [8] 2020 йил март ойида кассация суди Париж апелляция судининг илгари қабул қилинган қарорини тасдиқлади, унга кўра Uber ҳайдовчилари ишчи ҳисобланади. Худди шундай, яқинда қабул қилинган Белгия қарорига кўра, иш вақтининг мослашувчанлиги топшириқлардан воз кечиш имконияти билан эмас, балки иш қабул қилингандан кейин ўз иш вақтини белгилаш имконияти билан аниқланади.

Бундан кўринадики, Европа претседент ҳуқуқида платформаларда банд бўлган шахс мақомининг ҳозирги талқини уларни ишчилар сифатида қайта таснифлашнинг эҳтиёткорона тенденциясини кўрсатади, Россия ҳуқуқий воқелиги эса бунинг аксидир, деярли барча суд қарорларида судлар буюртмачилар томонида бўлади.

Бандликнинг ностандарт шаклларидаги шахсларнинг мақомини белгилайдиган мавжуд моделлар

Ҳозирги кунда бандликнинг ностандарт шаклларидаги шахсларнинг мақомини белгилайдиган камида учта модел шаклланган:

- меҳнатни тартибга солишда мослашувчанликни кучайтириш ва ностандарт бандликнинг айрим шакллариغا нисбатан тартибга солишни бекор қилиш ғояларига асосланган модел (неолиберал ёндашув);

- иқтисодий жиҳатдан қарам бўлган ўзини ўзи банд қилувчи (ёки "мустақил ходим") тушунчаси орқали ифодаланган, ишни бажарувчи шахснинг тўлиқ ижтимоий ҳимоясизлиги ва тўлиқ ижтимоий ҳимояланганлиги ўртасидаги муросали ечим модели;

- бандлик шаклларида қатъи назар, барча меҳнаткашларга меҳнат-ҳуқуқий кафолатлар беришга асосланган модел. [9]

Платформадаги бандликни тартибга солиш тизими ҳозирга қадар тўлиқ шаклланмаган бўлиб, дунёнинг аксарият мамлакатлари бу форматни мавжуд иқтисодий ва ижтимоий муносабатлар тизимида мослаштиришнинг самарали йўлларида излашда давом этмоқда.

Масалан, Европа Иттифоқида платформалар янги иш ўринлари ва иқтисодий ўсишнинг манбаи сифатида қаралмоқда. Гигээкономика ишга жойлаштиришнинг янги имкониятларини яратиши ва меҳнат бозорига кириш йўлини очиши мумкинлигига умид ва ишонч бор. Шу билан бирга, ҳамкорликка асосланган иқтисодиёт мавжуд ҳуқуқий асосларни қўллаш масалаларини кўтаради ҳамда истеъмолчи билан етказиб берувчи, ходим билан ўзини ўзи банд қилувчи шахс ўртасидаги чегараларини тушунишни қийинлаштиради. Бу эса тартибга солишда муаммоларни келтириб чиқаради. Европа Парламенти ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг муҳимлигини таъкидлаб, адолатли меҳнат шароитлари ва муносиб ҳуқуқий ҳамда ижтимоий ҳимояни таъминлашга чақирмоқда. [10]

Онлайн платформалардаги бандлик билан боғлиқ Ўзбекистондаги ҳолат

Ўзбекистонда рақамли меҳнат платформаларида ишлаш яққол миллий ва минтақавий жиҳатларга эга. Унинг ривожланиши ривожланган мамлакатларга нисбатан биров кечроқ бошланган. Тадқиқотчилар бу орқада қолишни бир неча омиллар билан изоҳлайдилар: мустақилликнинг дастлабки йилларида тадбиркорлик маданиятининг пастлиги, ишчи кучининг кенг қатламлари томонидан технологиялардан фойдаланиш даражасининг пастлиги ва интернетнинг дастлабки тарқалиш даражасининг пастлиги. Сўнгги йигирма йил ичида Ўзбекистоннинг рақамли меҳнат бозори сезиларли даражада такомиллашди, буни платформаларнинг хилма-хиллиги ва ривожланганлиги тасдиқлайди. Муаллифнинг амалиётдаги тўплаган маълумотларига кўра, ўзбек тилидаги платформаларнинг учдан бир қисми умумий турга мансуб бўлиб, уларда ҳар қандай топшириқни жойлаштириш мумкин. Учдан икки қисми эса бирор бир касбий соҳага, масалан, матн ёзиш, IT ёки дизайнга ихтисослашган. Бошқалари эса HR, маркетинг, молия, муҳандислик ва архитектура каби соҳаларга йўналтирилган. Шунга қарамай, Ностандарт бандлик Ўзбекистоннинг мавжуд

меҳнат қонунчилиги тизимига расмий киритилмаган ва тартибга солинмаган. Уни тартибга солишнинг икки асосий ёндашуви мавжуд: биринчиси - ўзини яқка тартибдаги тадбиркор сифатида расмийлаштириш, иккинчиси - ўзини ўзи банд қилган шахс сифатида рўйхатдан ўтиш. Бироқ, энг кенг тарқалган учинчи ёндашув - муносабатларни расмийлаштирмасдан норасмий бандлик муносабатларига киришиш ҳисобланади, гарчи иккала томон учун ҳам муносабатларни тартибга солишнинг тенг қийматли усулида ўзини ўзи банд қилиш. Бунда иш берувчилар ходимлар учун маъмурий харажатларини камайтиради, шу билан бирга, ишчилар учун ҳуқуқий мақом ва соддалаштирилган солиқ тизими афзалликларига эга бўлади. Тартибга солиш, ихтиёрий суғурта механизмларини шакллантириш ва алоҳида кафолатларни биргаликда молиялаштириш ўзини ўзи банд қилганларнинг платформаларга оқимини рағбатлантириб, иқтисодий фаолиятнинг ушбу секторини қонунийлаштириш орқали иқтисодиётни "оқартириш" имконини беради.

Шартномавий ҳамкорлик ёки платформа ишчиларини штатга ишга олиш платформа иқтисодиётининг асл моҳиятига - бандликнинг мослашувчанлиги ва иш юкламаси ҳамда иш жадвалини танлаш имкониятига зид келади.

Баъзи муаллифларнинг фикрича, рақамли платформаларда ишловчи ходимлар учун янги бандлик тоифасини жорий этиш уларнинг ҳуқуқларини етарли даражада ҳимоя қила олмайди. Таклиф сифатида ностандарт меҳнат муносабатларида меҳнат муносабатларининг белгиларини аниқлаш, шунингдек, анъанавий меҳнат муносабатлари тушунчасини маълум даражада қайта кўриб чиқиш масаласи муҳокама қилинмоқда. Масалан, интернет платформалари асосида меҳнат қўлланилиши билан боғлиқ низоли муносабатлар субъектларининг мақомини аниқлаш учун "бўлинмас" иш берувчи ягона тушунчаси ўрнига, Дж. Прассел ва М. Рисак иш берувчи томонидаги шахсларнинг кўплиги назариясига асосланган иш берувчининг функционал концепциясини таклиф этишди [9]. Ушбу назария доирасида иш берувчининг вазифалари меҳнат муносабатларида иштирок этувчи турли шахсларга юклатилиши мумкин.

Фуқаролик-ҳуқуқий характердаги шартномани тузишда қуйидагилар тўғрисида қарор қабул қилишда эркинлик принципи асос бўлади: шартнома тузиш, шартнома бўйича ижрочини танлаш ва шартнома шартларини танлаш. Меҳнат шартномаси, ўз навбатида, меҳнат шартларини белгилашнинг тартибга солувчиси ҳисобланади. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси [12] таҳлил қилинганда, амалдаги қонунчилик меҳнат муносабатларини меҳнат соҳасидаги фуқаролик-ҳуқуқий муносабатлардан ишончли ажратиш имконини берувчи етарлича аниқ мезонларни белгиламайди.

Ностандарт бандлик турларини ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ муаллиф таклифларларнинг асосланиши

Қонунчилик жараёнлари ҳамда меҳнат, ижтимоий ва солиқ қонунчилигидаги ислохотлар ўртасида мувофиқлик мавжуд эмас. Қарорлар айрим мамлакатлардаги каби бандликнинг алоҳида турларига эмас, балки платформа бандлигига нисбатан ягона ёндашувни ишлаб чиқишга қаратилиши лозим. Масалан, Колумбияда виртуал меҳнат шартномаси, Ҳиндистонда "гиг-ишчилар" ва платформа ишчиси, Хорватияда "бошқа даромад топувчи шахслар" тушунчалари мавжуд. Италияда эса маълум бир ҳудудда шахсий хизматлар кўрсатиш учун платформалар орқали банд бўлган ишчилар гуруҳи ажратилади, бироқ унга такси ҳайдовчилари киритилмайди ва ҳоказо.

Меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг қатъийлиги ва Ўзбекистондаги шаклланган суд амалиёти хисобга олган ҳолда, икки қарама-қарши ёндашув: меҳнат муносабатларига тенглаштириш ёки ўзини ўзи банд қилганлар билан ҳамкорлик қилиш ўртасида танлов қилинганда, иккинчи ёндашув қабул қилиниши эҳтимоли юқори. Бироқ, миллий қонунчиликда ижтимоий йўналишлар мавжудлиги сабабли, бундай ходимларга кўплаб ижтимоий кафолатлар ва имтиёзлар таъминланади.

Аввало, платформа бандлигини расмийлаштириш учун меҳнат қонунчилигида унинг мақоми ва мезонларининг ягона таърифини белгилаш зарур. Шу билан бирга, ўзини ўзи банд қилганлар учун минимал кафолатлар ва имтиёзларни кенгайтириш бўйича муқобил ечимлар топиш лозим, бироқ буларни иш вақти давомийлиги ва энг кам иш ҳақи миқдори билан чекламаслик керак. Масалан, Россияда миллион аҳолига эга шаҳарлардаги "Яндекс" хизматлари ҳайдовчилар ва курьерларга ижтимоий кафолатлар, хусусан, ҳақ тўланадиган касаллик варақалари ва суғурта каби имтиёзларни тақдим этиш бўйича тажриба ўтказишни бошлади. [11]

Амалда миллий қонунчиликка платформа иқтисодиёти форматида кўпроқ мос келадиган меҳнат муносабатлари ва меҳнат фаолиятининг янги шакллари жорий этишнинг айрим ҳолатлари мавжуд бўлиб, улар анъанавий меҳнат шартномаси, ўзини ўзи банд қилиш ёки яқка тартибдаги тадбиркорликдан фарқ қилади.

Платформаларда ишлайдиган одамларни ижтимоий ҳимоя тизимига қандай киритиш бўйича ҳам ҳозирча ягона фикр мавжуд эмас. Барча мамлакатлар иқтисодий самарадорлик ва ижтимоий адолат ўртасидаги мувозанатни изламоқда. Миллий тартибга солиш бизнес ва аҳолининг ижтимоий суғурта тизимига солиқлар ва бадалларни тўлашга тайёрлиги ўзгаради.

Ўзбекистон учун платформали бандликни тартибга солиш доирасида платформали бандлик кўламини баҳолаш бўйича минтақавий миқёсидаги шарҳ ҳамда тадқиқотларни амалга ошириш, жумладан, тегишли изланишларни давлат статистика хизматининг иш

режасига киритиш зарур. Бу ҳодисанинг кўлами ҳақида аниқ тасаввурга эга бўлмасдан, долзарб қонунчилик қарорларини қабул қилиш мумкин эмас.

Бундан ташқари, Меҳнат кодексига [12] янги боб шаклида ўзгартиришлар киритиш лозим. Унда платформалардаги меҳнат муносабатларининг ўзига хос хусусиятлари аниқ тавсифланган бўлиши керак. Шунингдек, такси хизматларини кўрсатиш соҳасини тартибга солувчи алоҳида қонунни иложи борида тезроқ қабул қилиш зарур.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддасида Меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунчилиكنи бузиш – мансабдор шахслар учун базавий ҳисоблаш миқдорининг беш бараваридан ўнбараваригача миқдорда, худди шуҳаракат маъмурий жазо чораси қўлланилганидан кейин бир йил давомида такроран содир этилса –ўн бараварданўн беш бараваргача жарима солишга сабаб бўлади. [13] Давлат меҳнат инспекцияси томонидан 2024 йил давомида Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодексининг 49-моддаси иккинчи қисми бўйича мансабдор шахсларга нисбатан маъмурий ҳуқуқбузарлик маъмурий жазо чораси қўлланилганидан кейин бир йил давомида такроран содир этилганлиги бўйича 111 та маъмурий таъсир чораси қўлланилган.

Аксарият ҳолларда иш берувчи томонидан меҳнат қонунчилигини бузиш натижасида олинадиган наф жарима тўлашдан кўриладиган зарарга нисбатан сезиларли даражада юқори. Бу эса, ҳуқуқбузарликни бартарафқилиш имкониятини чеклайди. Мазкур турдаги ҳуқуқбузарликлар учун Россияда 50 000 рублдан 100 000 рублгача ва Жанубий Кореяда 10 минг АҚШ долларгача жарима солишназарда тутилган. Шуларни инобатга олиб, муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси 49⁵-модда модда билан тўлдирилишини тавсия қилинади. Яъни,

“Фуқароларни қонунчиликда белгиланган тартибда меҳнат шартномаси тузмасдан меҳнатга жалб қилиш.

Фуқаролар билан меҳнат шартномасини қонунчиликда белгиланган тартибда расмийлаштирмаслик ёхуд меҳнат шартномаси тузмасдан ишга жалб қилиш- фуқароларга базавий ҳисоблаш миқдорининг ўн баравари миқдорида, мансабдор шахсларга эса — ўттиз бараварига миқдорида жарима солишга сабаб бўлади.”

Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодексининг Давлат меҳнат инспекциясининг мансабдор шахслари тўғрисидаги 255-моддаси қуйидаги “49⁵” сўзи билан тўлдирилиб, қуйидагича,

“Давлат меҳнат инспекциясининг мансабдоршахслари ушбу Кодекснинг 49, 49², 49³, 49⁵, 50, 50¹, 51 ва 229-моддаларида назарда тутилган маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги ишларни кўриб чиқади” ўзгартириши лозим деб ҳисоблаймиз

Турли хил ижтимоий кафолатларни таъминламаслик, солиқ тўлашдан бўйин товлаш ва бошқа омиллар сабаб меҳнат муносабатларини фуқаролик-ҳуқуқий муносабатлар ниқоби остида яшириб расмийлаштириш қонунбузарлиги ҳам учрайди. Бироқ бунинг учун қонунчиликда аниқ жавобгарлик белгиланмаган. Ваҳоланки, меҳнат шартномаси ва фуқаролик шартномаси ўртасидаги фарқли белгиларини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 103-моддаси [12] ва Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси 353-354-моддалари [14] қоидаларидан ҳам билиб олиш мумкин. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларида иш ҳақи, иш вақти билан боғлиқ бўлади, фуқаролик ҳуқуқий муносабатларда эса ишнинг натижаси муҳим ёки меҳнат муносабатларида ишга вақтинчалик лаёқатсизлик учун ҳақ тўланади, фуқаролик муносабатларида эса бунақа тўлов мавжуд эмас.

Чет давлатларида меҳнат шартномасини тегишли тартибда расмийлаштирмасдан офлайн ва онлайн тартибда ишга қабул қилинганлик ва меҳнат шартномаси ўрнига фуқаролик шартномаси тузганлик учун жавобгарлик белгиланган. Хусусан, Россия Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 5.27-моддаси 4-қисмига [15] асосан меҳнат шартномасини расмийлаштиришдан бўйин товлаш ёки уни лозим даражада расмийлаштирмаслик ёхуд ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатларини амалда тартибга солувчи фуқаролик-ҳуқуқий шартнома тузганлик учун маъмурий жавобгарлик белгиланган. Италияда ҳам юқорида кўрсатилган норасмий ҳолатда меҳнат билан банд қилинганлик учун бир минг саккиз юз еврадан қирқ уч минг еврагача (ишлаб берганлик кунлари бўйича ҳисобланади), Полшада эса жарима суммаси 6800 еврагача ташкил этади.

Шу сабабли, муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикасининг маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодекси ёки бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжатига – “меҳнат ҳуқуқий муносабатларини фуқаролик шартномаси билан (фуқаролик-ҳуқуқий муносабатлар ниқоби остида яшириб) расмийлаштириш” - деган норма ва унга мос жавобгарлик чораларини киритишни таклиф этилади.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 106-моддасида меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада ёзма (қоғозда ёки электрон) шаклда тузилиб, уларнинг ҳар бири тарафлар томонидан имзоланиши белгиланган.

Меҳнат кодексининг 508-моддасига асосан якка тартибдаги тадбиркорлар билан унинг ходимлари ўртасида меҳнат шартномаси уч нусхада тузилиши, улардан бири якка тартибдаги тадбиркорда қолиши, иккинчиси ёлланма ходимга берилиши, учинчиси эса якка тартибдаги тадбиркорнинг солиқ бўйича ҳисобга олиш жойидаги давлат солиқ хизмати органига тақдим этилиши белгиланган. Шу сабабли меҳнат шартномаси белгиланган

нусхаларда расмийлаштирмаслик ва тегишли ташкилотларга тақдим этмаслик учун ҳам жавобгарлик белгиланиши мақсадга мувофиқ.

Хулоса.

Шундай қилиб, Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилиги меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларни тартибга солишнинг ҳозирги версиясида эскирган. Шунинг учун, Меҳнат қонунчилиги нормалари қўлланилмайдиган бандликнинг ностандарт шакллари анъанавий меҳнат муносабатларини сиқиб чиқармоқда. Меҳнат муносабатлари субъектлари томонларида шахсларнинг қўплиги имкониятини тан олмаслик, бир хил турдаги муносабатларни фарқлашнинг ишлаб чиқилган ва қонунда қатъий мустаҳкамланган белгилари замонавий меҳнат қонунчилигига ноодатий бандликни жорий этиш билан боғлиқ меҳнат муносабатлари дифференциациясини аниқлашга ёндашувларни шакллантириш муаммосини янада чуқурлаштиради. Меҳнат соҳасидаги меҳнат ва фуқаролик-ҳуқуқий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш классик меҳнат ва фуқаролик-ҳуқуқий муносабатлар белгиларини ўзида мужассамлаштирган бандликнинг нотипик шакллари тарқалиши муносабати билан ҳуқуқни қўллаш хусусиятига эга бўлган турли муаммоларни келтириб чиқаради. "Соя иқтисодиёти"да меҳнат фаолиятини олиб бораётган шахслар барча ижтимоий-меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларидан маҳрум бўлмоқдалар, чунки бундай муносабатларда баъзан меҳнат қонунчилигида кўзда тутилган иш берувчининг мажбуриятлари кимга юкланиши кераклигини аниқлаш имконсиз бўлади. Бундан ностандарт бандлик шакллари қонунийлаштириш, уларни меҳнат ҳуқуқи доирасига жалб этиш билан боғлиқ муҳим муаммо келиб чиқади. Бунинг учун меҳнат қонунчилигини рақамли иқтисодиёт эҳтиёжларига мос равишда ислоҳ қилиш, меҳнат муносабатлари белгиларини қайта кўриб чиқиш зарур.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. "Ўзбекистон — 2030" стратегияси <https://lex.uz/docs/5030957#5032005>
2. Коршунова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права. 2020. № 7. С. 78—97. DOI: 10.12737/jrl.2020.082 <https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-dostoy-nogo-truda-v-usloviyah-netipichnoy-zanyatosti/viewer>
3. Valerio De Stefano and Antonio Aloisi. Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of nonstandard workers. Posted: 28 Feb 2018 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866
4. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198 /Международное бюро труда, Департамент управлению и трипартизма. — Женева: МБТ. 2014. — URL:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_250178.pdf

5. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Женева. 2017. С.3
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_554952.pdf (дата обращения 23.03.2025).

6. Решение Тушинского районного суда г. Москвы от 26 июня 2019 г. по делу № 2-2238/19 по иску Я.И. Щербинина к ООО «Яндекс Такси» (оставлено без изменения апелляционным определением Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019). – URL:

<https://mos-gorsud.ru/rs/tushinskij/services/cases/civil/details/08f32195-a38c-40e2-b7a3-26d20990ef5f> (дата обращения: 24.03.2025).

7. Суд в Лондоне обязал Uber считать водителей сотрудниками — теперь им положена минимальная зарплата. 2021. – URL: <https://vc.ru/transport/211059-sud-v-londone-obyazal-uber-schitat-voditeley-sotrudnikami-teper-im-polozhena-minimalnaya-zarplata> (дата обращения: 20.03.2025).

8. Cour d’appel de Paris 10 janvier 2019, Case No. 18/08357.

9. Курсова О. А. Методы правового регулирования нетрадиционной занятости: ориентиры МОТ и опыт зарубежных стран / О. А. Курсова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 2 (26). С. 106-121.

10. Annika Rosin Platform work and fixed-term employment regulation // European Labour Law Journal. 2020. №1-21. P.1-21.

11. Сервисы «Яндекса» предоставят водителям и курьерам больничные и страховку. 2021. – URL: <https://www.vedomosti.ru/business/news/2021/03/30/863751-servisi-yandeksa-predostavyat-voditelyam-i-kureram-bolnichnie-i-strahovku-kureram>

12. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси <https://lex.uz/docs/6257288>

13. Ўзбекистон Республикасининг маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодекси <https://lex.uz/docs/97664>

14. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик Кодекси <https://lex.uz/mact/111189>

15. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/