



XODIMNING SHAXSGA DOIR MA'LUMOTLARINI XIMOYA QILISH TUSHUNCHASI

Abdug'ofurov Baxriddin Abdug'ani o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti

Xususiy huquq fakulteti Tyutori

abdugofurovbaxriddin@gmail.com

+998944482203

***Annotatsiya:** Ushbu maqolada Xodimning shaxsga doir ma'lumotlarini himoya qilish tushunchasi, bugungi kunda xodimlarning shaxsga doir ma'lumotlarini himoya qilishga bo'lgan ehtiyoj va sabablar, shaxsga doir ma'lumotlarga nimalar kirishi, ushbu ma'lumotlarni himoya qilishda qanday nazariya, doktrina va kosepsiyalarga asoslanishi haqidagi ma'lumotlar keltirilgan.*

Hozirgi kunda zamonaviy texnik vositalar inson, jamiyat va davlat hayoti uchun zarur bo'lgan muhim miqdordagi ijtimoiy ahamiyatga ega ma'lumotlarni to'plash va qayta ishlash imkonini beradi. Kompyuter texnologiyalarining jadal rivojlanishi axborot munosabatlarining deyarli har qanday sub'ekti uchun turli ma'lumotlar ba'zalariga kirish va ulardan foydalanish imkonini beradi, shu bilan birga axborotni olish va tarqatish tezligi so'ngi yillarda o'tgan asrga nisbatan ham sezilarli darajada oshdi.

Axborot odamlar hayoti va ijtimoiy faoliyatining ajralmas sharti, ularning doimiy e'tiborining predmetidir, jamiyat mavjud ekan, u ham mavjud bo'ladi. U har qanday ijtimoiy munosabatlarga hamroh bo'ladi, shaxsning qarorlari va harakatlarini belgilaydi.



Insonlar haqiqiy axborot muhitida yashamoqdalar. Axborot texnologiyalari hamma uchun mavjud bo‘lib, ular jamiyat faoliyatining axborot bilan bog‘liq deyarli barcha sohalariga tarqaldi¹.

Ushbu jarayonda xodimning shaxsga doir ma’lumotlarini himoya qilish axborot zamonining dolzabr masalalaridan biriga aylanib bormoqda.

Shunday ekan avvalo xodimning shaxsga doir ma’lumotlariga nimalar kiradi?, qanday nazariya, konsepsiya va doktrinalar ularni himoya qilishning asosi hisoblanadi? - degan savollarga javob topmoq zarur.

Savollarga turli manbalar asosida javob berilishi mumkin.

Xususan, Umumiy ma’lumotlarni himoya qilish qoidalari (<https://gdpr-info.eu>), Xalqaro mehnat tashkiloti (<https://www.ilo.org>), Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti(OECD)ning maxfiylik siyosati (<https://www.oecd.org>), Xalqaro ma’lumotlarning maxfiyligi to‘g‘risidagi qonun yoki “Journal of Data Protection & Privacy” kabi jurnallardagi maqolalarda quyidagi ma’lumotlar keltiriladi.

Xodimlarning shaxsiy ma’lumotlarini himoya qilishda quyidagi nazariyalar mavjud.

1. Raqamli suverenitet nazariyasi

Davlatlar va kompaniyalar xodimlarning ma’lumotlarini avtonom himoya qilishni ta’minlashi, xorijiy xizmatlar va texnologiyalarga qaramlikni minimallashtirishi kerak.

2. Axborot assimetriyasi nazariyasi

Ish beruvchilar xodimlar haqida aksincha ko‘proq ma’lumotga ega, bu esa shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish uchun qo‘shimcha choralarni talab qiladi.

3. Kiberxavf nazariyasi (Cyber Risk Theory)

¹ Sultonmurodov S. D. O. G. L. Axborot sohasida milliy xavfsizlikni ta’minlashning omillari va o‘ziga xos jihatlari //Central Asian Academic Journal of Scientific Research. – 2022. – T. 2. – №. 1. – С. 339-346.



Raqamli texnologiyalar xodimlarning shaxsiy ma'lumotlariga yangi tahdidlar yaratishini taklif qiladi, bu esa kiberxavfsizlik nazoratini kuchaytirishni talab qiladi.

4. Ishonchga asoslangan tizimlar nazariyasi (Trust-Based Systems Theory)

Ma'lumotlarni himoya qilish nafaqat qat'iy qonuniy mexanizmlar, balki ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi ishonch asosida qurilishi kerakligini anglatadi.

5. Raqamli izlar nazariyasi (Digital Footprint Theory)

Xodimlarning shaxsiy ma'lumotlari qanday qilib onlayn iz qoldirishi va ularni qanday nazorat qilish va himoya qilish mumkinligini ko'rib chiqadi.

Xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini himoya qilish bo'yicha bir nechta doktrinalar mavjud hisoblanadi. Ulardan asosiy doktrinalarini quyida ko'rib chiqamiz.

1. Raqamli mehnat xavfsizligi doktrinasini;

Xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini raqamli muhitda himoya qilishning asosiy ob'ektlaridan biri sifatida belgilaydi va ularning xavfsizligi uchun maxsus choralar ko'rishni talab qiladi.

2. Xodimlar haqida ma'lumot avtonomiyasi doktrinasini;

Bu shuni anglatadiki, xodim o'z ma'lumotlarini to'liq nazorat qilish huquqiga ega, shu jumladan ularni qayta ishlashga rozilik berish va bekor qilish ham uning ixtiyorida.

3. Ma'lumotlarni minimallashtirish doktrinasini;

Unda aytilishicha, ish beruvchilar faqat mehnat funksiyalarini bajarish uchun zarur bo'lgan shaxsiy ma'lumotlarni to'plashlari kerak bo'ladi.

4. Korporativ ma'lumotlar uchun javobgarlik doktrinasini;

Kompaniyalar o'z xodimlarining shaxsiy ma'lumotlarining xavfsizligi va himoyasi uchun to'liq huquqiy va axloqiy javobgarlikni belgilaydi.

5. Mehnat doktrinasida maxfiylik;



Ish beruvchining o‘zining manfaatlari va xodimlarning huquqlari o‘rtasidagi muvozanatni saqlagan holda, xodimlar to‘g‘risidagi ma’lumotlarni kuzatish va to‘plash imkoniyatini cheklaydi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 12-bob, 6-paragrafi Xodimning shaxsga doir ma’lumotlarini himoya qilishga bag‘ishlangan.

Mehnat kodeksi 175-moddasida “Mehnatga oid munosabatlar sababli ish beruvchiga taqdim etilgan, xodimning, shuningdek uning oila a‘zolarining hayotidagi faktlar, voqealar va holatlar to‘g‘risidagi axborot xodimning shaxsga doir ma’lumotlaridir” – deb belgilangan.

Mehnat kodeksiga ko‘ra Shaxsga doir ma’lumotlar jumlasiga xodim to‘g‘risidagi quyidagi ma’lumotlar kiritilgan:

- familiyasi, ismi, otasining ismi, tug‘ilgan sanasi va joyi;
- jismoniy shaxsning shaxsiy identifikatsiya raqami;
- ma’lumoti (qachon va qaysi ta’lim tashkilotlarini tugatganligi, diplomlari raqamlari, diplom bo‘yicha tayyorgarlik yo‘nalishi yoki mutaxassisligi, malakasi);
- mehnat faoliyati boshlanganidan e‘tiboran bajarilgan ishlari (harbiy xizmatni qo‘shib hisoblaganda);
- doimiy yoki vaqtincha yashash joyi bo‘yicha ro‘yxatdan o‘tgan manzili;
- pasportiga oid ma’lumotlar (seriyasi, raqami, kim tomonidan va qachon berilganligi) va identifikatsiya ID-karta ma’lumotlari;
- shaxsiy telefon raqami, elektron pochta manzili;
- harbiy majburiyatga daxldorligi, harbiy ro‘yxatga olish bo‘yicha ma’lumotlar (zaxirada bo‘lgan fuqarolar va harbiy xizmatga chaqirilishi lozim bo‘lgan shaxslar uchun);
- soliq to‘lovchining identifikatsiya raqami;
- shaxsiy jamg‘arib boriladigan pensiya hisobvarag‘ining raqami;
- majburiy tibbiy ko‘rik natijalari;
- xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari;



oilaviy ahvoli, yaqin qarindoshlarining familiyasi, ismi, otasining ismi va tugʻilgan sanalari;

xodimning va (yoki) uning oila aʼzolarining hayotidagi ish beruvchiga maʼlum boʻlib qolgan faktlar, voqealar hamda holatlar haqidagi boshqa maʼlumotlar².

Shaxsiy maʼlumotlar zamonaviy jamiyat hayotining turli sohalarida qoʻllaniladi va ularning daxlsizligi huquqi mehnat qonunchiligi bilan ham himoyalangan.

Shaxsga doir maʼlumotlar ish beruvchiga mehnat funksiyasini samarali bajarish uchun xodimni jalb qilish imkonini beradigan maʼlumotlarni oʻz ichiga olgan.

Shu oʻrinda bir savolga javob topishlik muhim hisoblanadi. Ish beruvchi ishga kirayotgan xodimdan qanday hujjatlar talab qilib olishi mumkin?

Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 124-moddasi boʻyicha va qonunlarda keltirilgan ayrim hujjatlardan tashqari xodimdan boshqa hujjat talab qilish taʼqiqlanadi.

Mehnat kodeksida:

oxirgi ish joyi boʻyicha tasdiqlangan qogʻoz shaklidagi mehnat daftarchasini yoki elektron mehnat daftarchasidan koʻchirmani, bundan birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar mustasno. Oʻrindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasining oʻrniga asosiy ish joyidan olingan belgilangan namunadagi maʼlumotnomani taqdim etadi;

harbiy xizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar uchun tegishincha harbiy guvohnomani yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;

oliy yoki oʻrta maxsus, kasb-hunar taʼlim tashkilotini tamomlaganligi toʻgʻrisidagi diplomni, qaysi ishni bajarish uchun faqat maxsus maʼlumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega boʻlgan shaxslar qoʻyilishi mumkin boʻlsa, oʻsha ishga

² <https://lex.uz/ru/docs/-6257288#-6261781> (Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi)



kirish chog'ida ushbu ishni bajarish huquqiga doir guvohnomani (sertifikatni) yoxud boshqa tegishli hujjatni;

soliq to'lovchining identifikatsiya raqamini;

jismoniy shaxsning shaxsiy identifikatsiya raqamini;

jamg'arib boriladigan pensiya daftarchasini

1030-sonli O'zbekiston respublikasi qonuni bilan xodimdan ishga kirayotgan vaqtda passport yoki uning o'rnini bosuvchi boshqa hujjat talab qilish bekor qilindi. Unga qadar esa xodim ish beruvchiga passport, ID karta yoki uning o'rnini bosuvchi hujjat taqdim etishi lozim edi.

Voyaga yetmagan shaxslarni, aniqrog'i 16 yoshga to'lgan shaxslarning mehnat faoliyati bilan shug'illanishga Mehnat kodeksida ruxsat berilgan. Ayrim xollarda esa 15 yoshdan ham ularning ota-onasi yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxslarning roziligi bilan ruxsat beriladi. Id karta 16 yoshdan berilishini hisobga olsak ulardan tug'ilganlik haqidagi guvohnomani olish tabiiy xoldir. 16 yoshga to'lmagan shaxslarning shaxsni tasdiqlovchi asosiy hujjati tug'ilganlik haqida guvohnomasidir.

Va yana o'rindoshlik haqida guvohnoma, harbiy xizmatga majburlar uchun harbiy guvohnoma hamda ma'lumoti haqidagi guvohnoma. Ushbu hujjatlarning ham ish jarayonida ta'siriga qarab majburiy hujjatlar sirasiga kiritilgan.

Lekin, shunday maxsus vazifalar yoki vaziyatlar ham borki, ularga alohida hujjatlar bo'lishi majburiy hisoblanadi. Misol uchun, pandemiya davrida xodim Covid-19 ga qarshi emlanganlik sertifikatini taqdim qilishi majburiy etildi. Agar tegishli hujjatni taqdim etmaydigan bo'lsa, ishdan chetlatish chorasi qo'llandi. Yoki boshqa bir alohid hujjatlar taqdim etilishi talab etiladigan sohalar mavjud. Misol uchun ishga kirayogan xodimga ingliz tilidan Ilts yoki cefr sertifikati bo'lishligi o'sha korxonada yoki muassasada ishning alohida hususiyatidan kelib chiqib majburiy qilib qo'yilishi mumkin. Ularga oliy ta'lim muassasalari ingliz tili o'qituvchilarini, shuningdek, hozirgi davrda eng ko'p tarqalgan ta'lim muassasasi



hisoblanadigan o'quv markazlarining til o'qituvchilarini misol qilib keltirish mumkin.

Yana bir qancha alohida xususiyatga ega bo'lgan ishlar ham mavjud bo'lib, qo'shimcha hujjatlar talab etilishi mumkin, ular qonun bilan tartibga solinadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ayrim maxsus sohalar mehnat qonunchiligiga emas o'zining maxsus qonunchiligiga bo'ysunishi haqida qoidalar belgilangan.

Ayrim toifadagi xodimlar mehnatining boshqa sohalardan farq qilishi yuridik fanda "differensiya" deb nomlanadi. Bu haqda yuridik fanlar doktori Sh.Ismoilov shunday deydi. "Mehnatni huquqiy tartibga solishdagi differensiasiya – yuridik ahamiyatga ega omillar asosida mehnat qonunchiligining umumiy qoidalarini ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan aniqlashtirish maqsadida huquq normalarini farqlashdir... Mehnat huquqida huquqiy tartibga solishda differensiasiya muayyan maqsadlarni ko'zlab amalga oshiriladi. Differensiyaning chegaralari sifatida farqlar, istisnolar, afzalliklar, xodimlar huquqlarini cheklashlar nazarda tutiladi³."

Yuqoridagi qoidadan kelib chiqib shunday toifali xodimlar ham bo'lishi mumkinki, ular o'zining maxsus qoidasi asosida mehnat munosabatlariga kirishadilar. Mehnat kodeksidagi ayrim qoidalar ular uchun istisno bo'lishi mumkin.

Misol uchun maxsus davlat xizmatchilari xisoblanadigan ichki ishlar vazirligi tizimini olamiz. Ichki ishlar tizimiga ishga kirayotgan nomzodlar odatiy mehnat qonunchiligidan farqli tarzda hujjatlar talab etiladi. Mehnat kodeksida esa qanday hujjatlar qabul qilinishligi belgilanib, undan tashqari hujjatlar talab qilish noqonuniy deb belgilangan. Faqat MK bo'yicha ayrim toifalar uchun qoidalarga

³ Ismoilov Sh.A. Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari. -Toshkent. 2020-y.



asoslanadi⁴. Ichki ishlar tizimi oliy ta'lim muassasalariga o'qishga kirgan talaba ham ichki ishlar tarkibidagi xodim hisoblanadi.

Xizmatga yoki O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi oliy ta'lim muassasalariga o'qishga kirish istagini bildirgan shaxs doimiy yashash joyi bo'yicha ro'yxatga olingan joyidagi ichki ishlar organlariga quyidagi hujjatlarni taqdim etadi:

xizmatga yoki O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi oliy ta'lim muassasasiga o'qishga qabul qilish to'g'risida ariza;

pasport nusxasi;

tug'ilganlik haqida guvohnomasi nusxasi;

qarindoshlarining (ota-ona, er-xotin, farzandlar, aka-ukalar, opa-singillar, shuningdek, er-xotinlarning ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari) pasport nusxalari, nikoh qayd etilganligi yoki bekor qilinganligi, nogironlik (agar mavjud bo'lsa), qarindoshlarining o'limi haqidagi guvohnomalari nusxalari (asli ko'rsatilgan holda);

3 x 4 sm o'lchamdagi oltita rangli fotosurat (bosh kiyimsiz), shuningdek, 9 x 12 sm o'lchamdagi ikkita fotosurat (bosh kiyimsiz);

nomzodning tarjimai holi; anketa-ma'lumotnoma;

o'qish, ish (agar o'qiyotgan yoki ishlayotgan bo'lsa) va yashash joyidan tavsifnoma hamda ma'lumotnoma (oila a'zolari ko'rsatilgan holda);

o'rta, o'rta maxsus, kasb-hunar yoki oliy ma'lumotni tasdiqlovchi hujjatlar nusxalari (asli ko'rsatilgan holda);

asli ko'rsatilgan holda harbiy guvohnoma nusxasi (O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligining oliy ta'lim muassasalariga o'qishga topshirayotganda harbiy guvohnoma mavjud bo'lmasa, chaqiruv uchastkasida qayd etilganligi to'g'risida guvohnoma taqdim etiladi);

⁴ O'zbekiston respublikasi Mehnat kodeksi.



asli ko'rsatilgan holda mehnat daftarchasining nusxasi (agarda mavjud bo'lsa).

Shuningdek, xizmat o'tash xususiyatidan kelib chiqib, shuningdek, ayrim hujjatlarga aniqlik kiritish maqsadida nomzoddan yoki tegishli muassasadan qo'shimcha hujjat yoxud ma'lumotlar talab qilib olinishi mumkin⁵.

Ayrim toifadagi xodimlardan talab qilinadigan hujjatlar ham ish talabidan, alohida vazifalar hamda sharoitlarning mavjudligidan kelib chiqadi. Bu haqida yuqorida Mehnat kodeksi bo'yicha talab qilinadigan hujjatlar xususida so'z yuritganda ham aytib o'tildi. Demak, ayrim toifadagi xodimlardan mehnat kodeksida belgilangan hujjatlardan tashqari ham shaxsga doir ma'lumotlar sirasiga kiradigan hujjatlar talab qilinishi, qonun buzilishi emas.

Bu hujjatlar xodim tomonidan taqdim etilgandam keyin ish beruvchida ularni saqlash bo'yicha majburiyat paydo bo'ladi. Agar saqlash va qayta ishlash qoidalari buziladigan bo'lsa ma'muriy va jinoiy javobgarlik vujudga keladi.

Xodim tomonidan boshqa hujjat taqdim etishdan tashqari ham ma'lumotlar ish beruvchiga uzatilishi mumkin. Ko'pincha turli anketalar, so'rovnomalar shaklida ham shaxsga doir ma'lumotlar ish beruvchiga taqdim etiladi. Ushbu materiallarning aksariyati shaxsiylashtirilgan har xil turdagi hujjatlardan iborat xodimning shaxsiy faylida mavjud bo'ladi.

Yuqorida aytib o'tilganidek, qo'shimcha ma'lumotni xodim o'z tashabbusi bilan ish beruvchining vakili bilan og'zaki suhbat paytida, shuningdek, turli xil boshqa yo'llarda taqdim etishi mumkin⁶. Fuqaro tashkilotga ishga kirishda psixologik test yoki so'rovnomalar to'ldirganda ham shaxsga doir ma'lumotlarni himoya qilish rejimi amal qilishi zarur. Ularning natijalari ham shaxsga doir ma'lumot hisoblanishi korxonadagi mas'ul mansabdor shaxslar tomonidan hisobga olinishi zarur.

⁵ Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 30.11.2017-y., 07/17/3413/0334-son.

⁶ https://studbooks.net/1011214/pravo/pravovaya_priroda_personalnyh_dannyh_rabotnika



Xodimning shaxsga doir ma'lumotlari masalasi O'zbekistonda huquqiy jihatdan alohida shakllanayotgan yo'nalish hisoblanadi.

Shaxsiy ma'lumotlarning maxfiyligini ta'minlash muammosi huquq va axborot xavfsizligi sohasi mutaxassisleri tomonidan hal etilishi lozim bo'lgan eng muhim nazariy va amaliy muammolardan biri desak, mubolag'a bo'lmaydi.

Shaxsiy ma'lumotlarning maxfiyligini huquqiy ta'minlashning kompleks yechimi ushbu konsepsiyaning ikki tomonlama xususiyatini hisobga olishi kerak. Bir tomondan, shaxsiy ma'lumotlar shaxsning "shaxsiy hayoti" tushunchasining ajralmas qismi bo'lib, shaxsiy hayot qonun bilan himoyalangan.

Xulosa qilib aytganda xodimning shaxsga doir ma'lumotlari himoyasi qonun ustuvorligi kafolati, xodimning shaxsiy xayoti daxlsizligi va ayni vaqtda xodim ijtimoiylashuvining zarur elementidir.