

UDC: 34(042)(575.1)
ORCID: 0000-0001-8144-0988

НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Шаякубова Эльнора Хуснутдинова,
главный специалист Центра развития ИКТ
в органах юстиции Министерства юстиции
e-mail: elnorashayakubova@gmail.com

Аннотация. В статье анализируется право граждан на труд в качестве одного из видов конституционных прав. Осуществлена попытка выявить сущность данного права в условиях цифровизации экономики, равно как и влияние цифровизации на трудовые отношения граждан. Рассматриваются некоторые аспекты прав граждан на труд в условиях пандемии и в связи с цифровизацией, при этом делается акцент на дистанционную трудовую деятельность, дается правовая характеристика данной формы деятельности. Также в статье анализируются изменения, имеющие место в трудовых отношениях в Узбекистане. В статье отмечается, что процесс цифровизации также оказывает значительное влияние на трудовые отношения, а развитие искусственного интеллекта, робототехники и технологий, несомненно, влияет на такие вопросы, как право граждан на труд, а также на занятость населения. Автор указывает, что условия пандемии способствуют развитию нетрадиционных форм трудовой деятельности, поэтому становится все более очевидным, что процесс цифровизации в сфере трудовых отношений, наряду с явными преимуществами, также ставит ряд проблем на повестку дня. В статье содержатся некоторые предложения и рекомендации по реализации права на труд граждан в современных условиях Узбекистана.

Ключевые слова: право на труд, конституционное право, цифровизация, цифровизация трудовых отношений, дистанционная форма деятельности, дистанционный труд, трудовое законодательство, совершенствование трудового законодательства.

RAQAMLASHTIRISH SHAROITIDA FUQAROLARNING MEHNAT HUQUQINI AMALGA OSHIRISHNING AYRIM HUQUQIY MASALALARI

Shayakubova Elnora Xusnutdinova,
Adliya vazirligi adliya organlarida
AKTni rivojlantirish markazi bosh mutaxassisi

Annotatsiya. Maqolada fuqarolarning konstitutsiyaviy huquq sifatida mehnat huquqi tahlil etiladi. Iqtisodni raqamlashtirish sharoitida mehnat huquqi va raqamlashtirishning mehnat munosabatlariga ta'sirining mohiyati yoritishga harakat qilingan. Sifrovizatsiya munosabati bilan va pandemiya sharoitida fuqarolarning mehnat qilish huquqining ayrim jihatlari ko'rib, mehnat qilishning distantsion-masofaviy kabi shakllariga urg'u berilib, bunday faoliyatga huquqiy tavsif berilgan. O'zbekistonda iqtisodiyotni raqamlashtirish munosabati bilan mehnat munosabatlarining o'zgarishi, mehnatga oid munosabatlarning ham raqamlashuvi va shu munosabat bilan O'zbekistonda amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar tahlil etilgan. Maqolada raqamlashuv jarayonlarining mehnat munosabatlariga ham o'zining jiddiy ta'sirini o'tkazayotganligi, hozirgi kunda sun'iy intellekt, robototexnika va texnologiyalarning rivojlanishi fuqarolarning kelajakda mehnat qilish huquqi, aholining bandligini ta'minlash kabi masalalarga ta'sir ko'rsatishi shubhasizligi ta'kidlanadi. Muallif pandemiya sharoiti mehnat faoliyatining noan'anaviy shakllarini rivojlanishiga turtki bo'lib xizmat qilayotganini, shu bois, mehnat munosabatlari sohasida raqamlashtirish jarayonlari ko'plab yengilliklarni keltirib chiqarishi baravarida, qator muammolarni ham kun tartibiga qo'yishi tobora ayon bo'lib borayotganligiga alohida e'tibor qaratgan.

Maqolada O'zbekistonning bugungi zamonaviy sharoitida fuqarolarning mehnat qilish huquqi borasida ayrim taklif va tavsiyalar shakllantirilgan.

Kalit so'zlar: mehnat qilish huquqi, konstitutsiyaviy huquq, raqamlashtirish, mehnat munosabatlarini raqamlashtirish, faoliyatning masofaviy shakli, masofaviy mehnat, mehnat qonunchiligi, mehnat qonunchiligini takomillashtirish.

SOME LEGAL ISSUES OF REALIZATION OF THE RIGHT OF CITIZENS TO WORK IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Shayakubova Elnora Husnutdinovna,

Chief Specialist of the Center for IT Development
in the Justice Bodies of the Ministry of Justice

Abstract. The article analyzes the right of citizens to work as a constitutional right. An attempt is made to identify the essence of the right in the conditions of digitalization of the economy, and its impact on the labor relations of citizens. Some aspects of the right of citizens to work in the conditions of the pandemic and in connection with digitalization are considered, while emphasis is given to forms of work as remote labor activity, and a legal characteristic of this form of activity. Changes in labor relations in Uzbekistan in connection with the digitalization of the economy, digitalization of labor relations and the measures taken in this regard in Uzbekistan have been analyzed. The article analyzes that the digitalization process also has a significant impact on labor relations, and the development of artificial intelligence, robotics and technology, undoubtedly, effects on issues such as the right of citizens to work, as well as the employment of the population. The author points out that the conditions of the pandemic contribute to the development of non-traditional forms of work, therefore it is becoming increasingly obvious that the digitalization process in the sphere of labor relations, along with clear advantages, also puts a number of problems on the agenda. The article contains some suggestions and recommendations for the implementation of the rights of citizens to work in the modern conditions in Uzbekistan. Several proposals and recommendations have been put forward to improve the legal foundations of the right of citizens to work, as well as on the remote form of work in modern conditions in Uzbekistan.

Keywords: right to work, constitutional law, digitalization, digitalization of labor relations, remote form of activity, remote labor, labor legislation, improvement of labor legislation.

Введение

Конституционное право на труд граждан является важным экономическим правом, которое признано международным сообществом, ведь труд очень важная сфера человеческой жизни и деятельности. Следовательно, в Узбекистане огромное внимание уделяется реализации данного права граждан.

Право на труд граждан как одно из основных и важнейших прав человека на международном уровне впервые было признано Всеобщей декларацией прав человека 1948 года, а в последующем Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах 1966 года. В этих важных актах право на труд определяется как право каждого человека иметь возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он выбирает по своему желанию.

Таким образом, Узбекистан, являясь полноправным и равным членом международно-

го сообщества, сотрудничает со многими государствами и международными организациями. Среди них, конечно же, есть и Международная организация труда ООН. На сегодняшний день Республика Узбекистан ратифицировала 18 конвенций МОТ, из которых восемь – основные, регулирующие те или иные важные вопросы трудовой сферы. Следует отметить, что универсальность международных актов в области прав человека проявляется в том, что закрепляемые ими положения, как правило, находят свое отражение в нормах национального законодательства. Не стала исключением и Конституция Республики Узбекистан. Являясь полноправным членом мирового сообщества, множества международных организаций, в частности Международной организации труда, Республика Узбекистан в преамбуле Конституции указала приоритет общепризнанных норм международного права. Между тем, в ст. 10 Трудового кодекса Республики

Узбекистан закреплено положение о том, что если международным договором Республики Узбекистан или ратифицированной Узбекистаном Конвенцией Международной организации труда установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными или иными нормативными актами о труде Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора или конвенции.

Правила международных договоров Республики Узбекистан или ратифицированных Узбекистаном конвенций Международной организации труда применяются и в тех случаях, когда трудовые отношения прямо не урегулированы законодательством. Значит, в вышеуказанном законодательном акте установлено соотношение международных договоров, конвенций и законодательства Республики Узбекистан о труде.

При разработке *Основного Закона Республики Узбекистан* положения ст. 23 Всеобщей декларации прав человека о праве на труд, на свободный выбор работы, справедливые условия труда и защиту от безработицы были включены в конституционные нормы [1]. Так, согласно ст. 37 Конституции Республики Узбекистан, каждый имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые условия труда и защиту от безработицы в порядке, установленном законом. Эти конституционные положения нашли свое дальнейшее развитие и обеспечение в Трудовом кодексе и законах Республики Узбекистан, таких как: “О занятости”, “Об охране труда”, “О социальной защищенности инвалидов”, а также в соответствующих постановлениях Кабинета Министров Республики Узбекистан и ведомственных актах соответствующих министерств и ведомств.

Соответственно, по мере развития социально-экономических отношений, с учетом расширения цифровизации экономики в указанные законы и в другие нормативно-правовые акты были внесены необходимые изменения и дополнения, направленные на обеспечение права граждан на труд. В связи с этим назрела необходимость основательного изменения Трудового кодекса и принятия его в новой редакции. Ведь действующий Трудо-

вой кодекс, принятый в 1995 году, содержит множество отсылочных норм, которые четко не регулируют все необходимые вопросы, что указывает на ряд проблем в его реализации на практике. Вместе с тем разработка новой редакции Трудового кодекса обусловлена тем, что в действующем кодексе не учтено активное развитие новых разнообразных форм вовлечения граждан в трудовую деятельность, не созданы достаточные предпосылки для широкого использования гибких режимов работы, позволяющих работодателям, к примеру, выбирать более простые формы привлечения к труду дополнительных работников [2].

Материалы и методы

В ходе проведения исследования применены: общенаучные, частнонаучные, юридические методы познания. Методы сравнительного правоведения и моделирования применялись при анализе законодательств, а также при изложении предложений по изменению законодательства. При исследовании использовались логические приемы познания (сравнение, анализ, синтез, аналогия, индукция, дедукция и абстрагирование). Сравнительно-правовой метод позволил сопоставить исследуемые правовые акты.

Нормативной основой исследования послужили действующие нормы Трудового кодекса Республики Узбекистан, постановления, указы Президента Республики Узбекистан, Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан, другие нормативные акты по исследуемой проблеме.

Результаты исследования

В настоящее время новая редакция Трудового кодекса Республики Узбекистан, разработанная с учетом новых реалий жизни, в том числе и в сфере трудовых отношений, рассматривается Сенатом Олий Мажлиса Республики Узбекистан [3]. Как отмечалось, “принятие новой редакции Трудового кодекса создаст ряд удобств на практике. Это обеспечит баланс интересов работников и работодателей с учетом требований рыночной экономики, повысит их вовлеченность в социальное партнерство и поощрит заинтересованность сторон в производительности труда” [4].

В новой редакции Кодекса отражены такие нормы, как трудоустройство, индивидуаль-

ные трудовые отношения, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, защита трудовых прав работников, рассмотрение трудовых споров.

Один из важных аспектов этого документа в том, что в качестве работодателя могут выступать организации, вне зависимости от формы собственности и ведомственной принадлежности, обособленные структурные подразделения организаций, а также физические лица. Наряду с этим, проектом Кодекса совершенствуются некоторые отношения, связанные с заключением трудового договора. В частности, уточняется возраст, с которого допускается прием на работу, а также расширяется категория лиц, которым не устанавливается предварительное испытание при приеме на работу [3].

Наряду с глобализацией, цифровизацией экономики, на изменение трудового законодательства повлияли и процессы, связанные с пандемией во всем мире, в том числе в Узбекистане. Пандемия привела к изменению формы труда, делая акцент на дистанционной работе, где можно было к ней прибегнуть. Эти факторы вынесли на повестку дня такие вопросы, как [5]:

- будущее сферы труда: цифровизация и гуманизация;
- человеческий потенциал в цифровой экономике: формирование и развитие;
- трансформация трудовых отношений в цифровой экономике;
- региональные, отраслевые и внутрифирменные рынки труда в условиях цифровизации: перспективы и риски.

Вместе тем следует отметить, что цифровизация трудовых отношений требует от субъектов “цифровой зрелости”, обладания определенными цифровыми навыками, соответствующими современным требованиям, каковыми являются навыки получения информации, онлайн-коммуникаций, создания цифрового контента, электронной безопасности, нахождения решений, что на практике означает умение пользоваться электронной почтой, текстовыми и вычислительными редакторами, поисковиками, способность запол-

нять онлайн-формы, умение редактировать медиафайлы и документы, знакомство с электронной коммерцией как в роли покупателя, так и продавца, умение настроить программу под свои требования, базовое программирование. Как один из вариантов решения проблемы предлагается разработка стандарта “цифрового минимума” по обучению населения цифровым технологиям [5].

Разумеется, цифровизация трудовых отношений – глобальный процесс, орбита которого захватывает все больше стран и сфер общественной жизни. В Узбекистане также идет процесс цифровизации экономики, в том числе сферы труда. Так, Указом Президента Республики Узбекистан “Об утверждении стратегии “Цифровой Узбекистан – 2030” и мерах по ее эффективной реализации” от 5 октября 2020 г. № УП-6079 была утверждена Стратегия “Цифровой Узбекистан – 2030”, в которой были предусмотрены меры поэтапной цифровизации Узбекистана. В этом документе, наряду с другими мерами, установлено правило, согласно которому с 1 ноября 2020 г. на одного из действующих заместителей руководителей всех министерств и ведомств, органов исполнительной власти на местах возлагаются полномочия заместителя руководителя по цифровизации (Chief Digital Officer), определив их основными задачами: разработку и своевременную реализацию ведомственных программ цифровой трансформации, предусматривающих широкое внедрение информационных систем и ресурсов; создание условий, необходимых для дальнейшего расширения оказания электронных государственных услуг посредством мобильных устройств и других форм электронного взаимодействия; принятие мер по обеспечению открытости и прозрачности деятельности ведомств, размещению открытых данных и иных сведений в сети Интернет; обеспечение информационной безопасности ведомственной цифровой инфраструктуры, а также защиты электронных данных и документов.

В связи с цифровизацией трудовых отношений в глобальном и национальном масштабах ученые по-разному прогнозируют развитие отношений в трудовой сфере. По их мнению, внедрение искусственного интеллекта в

разные сферы человеческой деятельности, в том числе в сферы труда, приведет к некоторым отрицательным последствиям, таким как усиление безработицы и т. д. Действительно, замена человека искусственным интеллектом непременно приведет к освобождению рабочих мест. Пока еще этот вопрос не очень актуален для Узбекистана, но, учитывая неизбежность этих отношений в будущем, было бы целесообразным сформировать экономическую, правовую, социальную и даже психологическую основы возможной безработицы, связанной с внедрением искусственного интеллекта. Например, необходимо определить виды работ, осуществление которых все-таки требуют рук и ума человека. Точно так же необходимо проанализировать виды работ, которые могут выполнять роботы и т. д.

Тем не менее в настоящее время руководство всех развитых стран заинтересовано в крупномасштабном наращивании технологий разработки и применения искусственного интеллекта, поскольку от этого напрямую зависит положение страны на международной арене в вопросах экономики, безопасности и др. Сейчас абсолютным лидером в применении искусственного интеллекта является Южная Корея, а лидером в разработке технологий искусственного интеллекта – США [6]. А в Китае искусственный интеллект (ИИ) взял на себя роль прокурора. “Цифровой прокурор” выносит обвинения с точностью до 97 %. ИИ получил прокурорские навыки после изучения более 17 тыс. дел, рассмотренных в судах Шанхая с 2015 по 2020 годы. Китай первым в мире стал применять технологии ИИ в работе прокуратуры. В 2016 году в стране началось использование технологии, которая способна оценить доказательства, условия ареста и определить, насколько подозреваемый в преступлении может оказаться опасным для общества [7].

Так и в Узбекистане процесс цифровизации в сфере правосудия набирает обороты. Постановлением Президента Республики Узбекистан “О мерах по цифровизации деятельности органов судебной власти” от 3 сентября 2020 г. № ПП-4818 утверждены меры по реализации Программы по внедрению деятельности судов современных информационно-комму-

никационных технологий на 2017–2020 гг., утвержденной Постановлением Президента Республики Узбекистан от 30 августа 2017 г. № ПП-3250, уже внедрены системы дистанционного обращения в суды, участия в судебных заседаниях с использованием системы видеоконференцсвязи, автоматического распределения дел между судьями, опубликования судебных решений в сети Интернет, направления исполнительных документов на принудительное исполнение в электронной форме. Но, несмотря на эти меры, современное развитие цифровых технологий требует быстрого расширения их в сфере правосудия.

В настоящее время идет процесс расширения видов интерактивных электронных услуг, оказываемых гражданам и субъектам предпринимательства, обеспечение наблюдения в режиме онлайн за процессом рассмотрения каждого обращения, создание возможности свободного пользования интерактивными услугами в зданиях судов; дальнейшее расширение электронного взаимного обмена данными с министерствами, ведомствами и другими организациями для обеспечения оперативного принятия информации, необходимой для отправления правосудия в судах; обеспечение открытости и прозрачности деятельности судейского сообщества путем внедрения специальных информационных программ; расширение возможности дистанционного участия в судебных заседаниях, в том числе посредством мобильных устройств и других форм электронного взаимодействия, а также создание условий получения сторонами по делу судебных решений в режиме онлайн; усиление мер по обеспечению информационной и кибербезопасности информационных систем, баз данных и других программных продуктов, комплексной защите служебной информации и данных органов судебной власти.

Вышеуказанным решением Главы государства установлено, что с 1 января 2021 года судебные заседания во всех судах будут фиксироваться посредством аудиозаписи на основе ходатайства сторон по делу и с согласия председательствующего, а также формирование протоколов судебных заседаний с использованием данной системы; с 1 июля 2021 г. – автоматическое распределение дел между су-

дьями в судах апелляционной и кассационной инстанции; с 1 октября 2021 года – извещение всех участников о времени и месте судебного заседания путем отправки СМС-сообщений на бесплатной основе, а также с 1 января 2022 года – представление судебных решений сторонам по делу в режиме онлайн, по их просьбе – в бумажной форме и другие меры.

В связи с цифровизацией трудовых отношений, возможно, что определенная информация о сотруднике будет находиться в глобальной сети, что чревато определенными рисками в плане безопасности персональных данных. Во всем мире кибербезопасность, в частности безопасность персональных данных людей, является одной из важных проблем, решением которой занимаются на глобальном, региональном и национальном уровнях. Так, один из базовых законодательных актов Евросоюза – Хартия Европейского союза по правам человека – гарантирует право индивида на уважение его частной и семейной жизни, защиту данного ему от природы личного характера. В настоящее время во многих государствах мира, таких как Испания, Италия, Франция, Германия и многие другие страны, действуют законы о защите персональных данных [8].

В целях обеспечения безопасности хранения и обработки персональных данных граждан в 2019 г. принят Закон Республики Узбекистан “О персональных данных” от 2 июля 2019 г. № ЗРУ-547, целью которого является регулирование отношений в области персональных данных. Уполномоченным государственным органом в области персональных данных является Государственный центр персонализации при Кабинете Министров Республики Узбекистан. Центр осуществляет государственный контроль за соблюдением требований законодательства о персональных данных, эффективностью предпринимаемых мер по их защите. Эффективной защите персональных данных граждан способствует установление административной и уголовной ответственности за нарушение законодательства о персональных данных.

Следует заметить, что накапливается определенный опыт по цифровизации трудовых

отношений в Узбекистане. Так, во исполнение Постановления Президента Республики Узбекистан “О мерах по внедрению межведомственного аппаратно-программного комплекса “Единая национальная система труда” от 31 октября 2019 г. № ПП-4502, с 1 января 2020 г. введена обязательная регистрация в МАПК “ЕНСТ” новых трудовых договоров, изменений в действующие трудовые договоры, а также их прекращения; также введена электронная трудовая книжка, включающая сведения о трудовой деятельности работников, автоматически формируемая в МАПК “ЕНСТ” на основе данных, содержащихся в регистрируемых трудовых договорах.

Следует отметить, что Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан “Об организационных мерах по обеспечению внедрения и функционирования межведомственного аппаратно-программного комплекса “Единая национальная система труда” от 5 декабря 2019 г. № 971 было утверждено Положение “О порядке регистрации трудовых договоров, формирования и ведения электронных трудовых книжек в межведомственном аппаратно-программном комплексе “Единая национальная система труда””.

Таким образом, в настоящее время в Узбекистане действует электронная трудовая книжка, включающая сведения о трудовой деятельности работников, автоматически формируемая в системе на основе данных, содержащихся в регистрируемых трудовых договорах.

Соответственно, трудовой стаж работника, в том числе при назначении пенсии, будет исчисляться на основе данных, содержащихся в системе (кроме отдельных случаев, определенных законодательством) [9].

Выводы

В заключение необходимо отметить, что пока в сфере цифровизации трудовых отношений не все вопросы решены, но есть уверенность в том, что процесс цифровизации труда – неизбежный процесс, и, следовательно, еще предстоит многое сделать, чтоб эти отношения стали повсеместными.

REFERENCES

1. Sattarova G. Konstitucionnye garantii trudovyh prav grazhdan [Constitutional guarantees of the labor rights of citizens]. Available at: https://constitution.uz/ru/pages/mehnat_huquqi/.
2. Kakie novye normy otryazhajutsja v zakonoproekte Trudovogo kodeksa? [What new norms are reflected in the draft Labor Code?]. Available at: <https://parliament.gov.uz/ru/events/chamber/32877/>.
3. V Uzbekistane planirujut uvelichit' prodolzhitel'nost' ezhegodnogo otpuska dlja rabotnikov [Uzbekistan plans to increase the duration of the annual leave for workers]. Available at: <https://uznews.uz/ru/article/35391/>.
4. Deputaty Zakonodatel'noj palaty Oliy Mazhlisa rassmotreli proekt Trudovogo kodeksa v novej redakcii [Deputies of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis considered the draft Labor Code in the new edition]. Available at: <http://www.uzdaily.com/ru/post/64322/> (accessed 12.10.2021).
5. Kolosova R.P., Razumova T.O., Artamonova M.V. Chelovek i trud v cifrovoj jekonomike (k 100-letiju Mezhdunarodnoj organizacii truda) [Human and Labor in the Digital Economy (to the 100th anniversary of the International Labor Organization)]. Vestnik Moskovskogo universiteta – Moscow University Bulletin, Series 6, Economy, 2019, no. 3, pp. 174–190.
6. Leskina Je.I. Iskusstvennyj intellekt v sfere truda [Artificial intelligence in the world of work]. Rossijskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka – Russian law: education, practice, science. Saratov State Law Academy, Saratov, 2020, no. 4, pp. 111–117.
7. V Kitae iskusstvennyj intellekt vzjal na sebja funkicii prokurora [In China, artificial intelligence took over the functions of the prosecutor]. Available at: <https://tass.ru/ekonomika/13306521/>.
8. Filipova I.A. Trudovoe pravo: vyzovy informacionnogo obshhestva [Labor Law: Challenges of the Information Society]. Pravo, zhurnal Vysshej shkoly jekonomiki – Law, journal of the Higher School of Economics, 2020, no. 2, pp. 162–182. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoe-pravo-vyzovy-informatsionnogo-obshchestva/>.
9. Hamidullaev Sh. Shhit dlja personal'nyh dannyh [Shield for personal data]. Available at: <https://parliament.gov.uz/upload/iblock/352/>.
10. Jelektronnye trudovye knizhki stanut objazatel'nymi v Uzbekistane s 1 janvarja 2020 goda [Electronic work books will become mandatory in Uzbekistan from January 1, 2020]. Available at: <https://podrobno.uz/cat/obchestvo/>.

YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

MAXSUS SON / 2021

II QISM

BOSH MUHARRIR:

Nodirbek Salayev

Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

Ikrom Ergashev

Ilmiy boshqarma boshlig'i

Mas'ul muharrir: D. Xudoynazarov

Muharrirlar: Sh. Jahonov, K. Abduvaliyeva,
F. Muhammadiyeva, Y. Yarmolik

Texnik muharrirlar: U. Sapayev, D. Rajapov

Tahririyat manzili:

100047. Toshkent shahar, Sayilgoh ko'chasi, 35.

Tel.: (0371) 233-66-36, 233-41-09.

Faks: (0371) 233-37-48.

Web-sayt: www.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

E-mail: tn.tdyu@mail.ru

Jurnal 15.12.2021-yilda tipografiyaga topshirildi.

Qog'oz bichimi: A4. Shartli 25,92 b.t. Adadi: 100.

Buyurtma: № 70.

TDYU tipografiyasida chop etildi.