

UDC: 347:349.2(045)(575.1)

VIRTUAL MEHNAT MIGRATSIYASINI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH KONSEPSIYASI VA UNI O'ZBEKISTONDA JORIY QILISH ISTIQBOLLARI

Musayev Bekzod Tursunbayevich,
Toshkent davlat yuridik universiteti
Xususiy huquq fakulteti dekani
ORCID: 0000-0003-2068-4035
e-mail: b.musaev@tsul.uz

Annotatsiya. Mazkur maqolada demografik va globallashuv jarayonidagi o'zgarishlar natijasida shakllanayotgan virtual mehnat migratsiyasini tartibga solish istiqbollari, uning oqibatlari va sabablari o'rganilgan. 2020-yil o'rtalariga kelib dunyoda COVID-19 pandemiyasi sababli davlatlarning iqtisodiyoti uchun alohida muhim o'rin tutgan ishchi kuchi harakati va tashqi mehnat migratsiyasi sohasida ham jiddiy cheklovlarning o'rnatilishi ushbu sohalarni raqamlashtirish va virtual mehnat institutini rivojlantirish orqali fuqarolarning mehnat harakatchanligini ta'minlashning yangicha shakllarini ishlab chiqishni dolzarb etib qo'ydi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) ma'lumotlariga ko'ra, dunyoda masofadan ishlayotganlar soni 17 %ni tashkil etadi, Yaponiya va AQSHda esa bu ko'rsatkich deyarli 40 %ga yetdi. Ushbu raqamlar milliy darajada xalqaro xususiy huquqiy normalarni takomillashtirish, mehnat migratsiyasini raqamlashtirish, virtual mehnat migrantlari huquqlarini himoya qilishga qaratilgan yanada samarali mexanizmlarni ishlab chiqish lozimligini ko'rsatadi. Jahonda virtual mehnat migratsiyasining huquqiy asoslarini yaratish, mehnat migrantlarining huquqlarini xalqaro darajada huquqiy himoya qilish vositalarini kengaytirish, mehnat migratsiyasini boshqarishga "sun'iy intellekt" texnologiyalarini tatbiq etishning qonunchilik asoslarini yaratish masalalariga muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadigan tadqiqot yo'nalishi sifatida alohida e'tibor qaratilmoqda. Muallif virtual migratsiyani tartibga solish bilan bog'liq masalalarning huquqiy yechimini topishda asosiy yo'nalish insonni bir joydan ikkinchi joyga ko'chish va mehnat qilish huquqini kafolatlashga va ushbu jarayonlarni soddalashtirishga qaratilgan axborot texnologiyalari bo'lishi zarur degan qat'iy pozitsiyani ilgari suradi.

Kalit so'zlar: migratsiya siyosati; mehnat migratsiyasi; sun'iy intellekt, virtual migratsiya, IT texnologiyasi, elektron onlayn platformalar.

КОНЦЕПЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВИРТУАЛЬНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В УЗБЕКИСТАНЕ

Мусаев Бекзод Турсунбаевич,
доктор юридических наук, доцент,
декан факультета частного права
Ташкентского государственного юридического университета

Аннотация. В данной статье рассматриваются перспективы регулирования виртуальной трудовой миграции, ее последствия и причины, которые формируются в результате изменений в процессе демографии и глобализации. К концу 2020 года в связи

с пандемией COVID-19 в мире, введением серьезных ограничений в сфере рабочей силы и иностранной трудовой миграции, играющей особо важную роль в экономике страны, возникла необходимость разработать новую форму обеспечения безопасности труда населения с целью совершенствования этой сферы и развития виртуального института труда. По данным Международной организации труда (МОТ), количество удаленных работников в мире составляет 17 %, а в Японии и США этот показатель достиг почти 40 %. Эти цифры свидетельствуют о необходимости совершенствования публично-правовой и частноправовой системы на национальном уровне, совершенствования системы трудовой миграции, разработки более эффективного механизма защиты прав виртуальных трудовых мигрантов. В мире также особое внимание уделяется вопросу создания правовой базы виртуальной трудовой миграции, расширения средств национальной правовой защиты прав трудовой миграции, создания правовой базы для применения технологий искусственного интеллекта в управлении трудовой миграцией, данное научное направление имеет важное научное и практическое значение. Автор выдвигает твердую позицию, что основным направлением в поиске правового решения вопросов, связанных с регулированием виртуальной миграции, должны стать информационные технологии, направленные на обеспечение права человека на перемещение с одного места на другое, работу, и упрощение этих процессов.

Ключевые слова: миграционная политика, трудовая миграция, искусственный интеллект, виртуальная миграция, ИТ-технологии, электронная онлайн-платформа.

CONCEPT OF LEGAL REGULATION OF VIRTUAL LABOR MIGRATION AND PROSPECTS OF ITS IMPLEMENTATION IN UZBEKISTAN

Musaev Bekzod Tursunbaevich

Dean of the Faculty of Private Law,
Tashkent State University of Law,
Associate Professor, Doctor in Law

Abstract. This article examines the prospects of regulating virtual labor migration, its consequences, and causes, which are formed as a result of changes in the process of demographics and globalization. By the end of 2020, due to the COVID-19 pandemic in the world, the introduction of serious restrictions in the field of the labor force and foreign labor migration, which has a particularly important role in the economy of the country, made it necessary to develop a new form of ensuring the labor safety of the population with the aim of improving this field and developing a virtual labor institute. According to the International Labor Organization (ILO), the number of remote workers in the world is 17%, and in Japan and the USA, this figure has reached almost 40%. These figures indicate the need to improve the public and the private legal system at the national level, to improve the labor migration system, and to develop a more effective mechanism for protecting the rights of virtual labor migrants. In the world, special attention is being paid to the issue of creating a legal basis for virtual labor migration, expanding the means of the national legal protection of the rights of labor migration, and creating a legal basis for applying “artificial intelligence” technology to the management of labor migration as a research direction of significant scientific and practical importance. The author puts forward a firm position that the main direction in finding a legal solution to the issues related to the regulation of virtual migration should be information technologies aimed at guaranteeing the right of a person to move from one place to another and to work and simplify these processes.

Keywords: migration policy; labor migration; artificial intelligence, virtual migration, IT technology, electronic online platform.

Kirish

So'nggi yillarda mamlakatimizda raqamli iqtisodiyot, davlat boshqaruvi, ta'lim, sog'liqni saqlash, soliqqa tortish, davlat xizmatlarini ko'rsatish sohalariga axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini tatbiq etish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-son Farmoni bilan "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasi tasdiqlanib, uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari belgilab berildi. Bundan tashqari, so'nggi ikki yilda ushbu sohani rivojlantirishga qaratilgan o'nlab Prezident qarorlari va hukumat hujjatlari qabul qilingan. O'zbekistonda raqamli texnologiyalarga berilayotgan imkoniyatlar, ularni turli soha va mutaxassislar tomonidan qo'llashga, ayniqsa, mehnat munosabatlarini tartibga solishni "raqamli shakl"ga o'tkazishga, mehnat migrantlarining huquqlarini himoya qilishga imkon beradi.

Xalqaro hisob-kitoblarga ko'ra, 2020-yilda dunyoda 281 millionga yaqin xalqaro muhojir bo'lgan, bu dunyo aholisining 3,6 foiziga to'g'ri keladi [1].

Ta'kidlash joizki, jahon mehnat bozorining globallasuvi va rivojlangan davlatlardagi ish beruvchilarning yuqori malakali mutaxassislariga bo'lgan ehtiyoji raqamlashtirish fonida o'zini yanada ko'proq namoyon eta boshladi. Natijada virtual olam sharoitida yuqori malakali mutaxassislar o'rtasida mehnat bozorida yaxshi takliflarni qo'lga kiritish bo'yicha o'zaro raqobat kuzatilmoqda.

Ayniqsa, COVID-19 pandemiyasi ish beruvchilarning xodimlar bilan o'zaro munosabatlarini internet texnologiyalari asosida olib borishi samarali ekanligini ko'rsatdi.

Pandemiyaga qadar paydo bo'lgan va sekin-asta rivojlanayotgan onlayn raqamli mehnat platformalari pandemiya davrida o'z samaradorligi va ommalashuvi bilan ajralib turdi. Bularning barchasi gignonomika sohasi rivojlanishiga xizmat qildi [2, 3–22-b.].

Gignonomikaga asoslangan mehnat munosabatlari zamonaviy axborot texnologiyalari orqali erkin mehnat faoliyatini amalga oshirish natijasida pul topishga qaratilgan soha sanaladi. Uning asosini frilansing, vaqtinchalik mehnat faoliyati, kraudsorsingni amalga oshirish kabi noan'anaviy mehnat munosabatlari tashkil qiladi.

Onlayn platformaga asoslangan virtual mehnat munosabatlari yangi mehnatni tashkil qilish uslubi bo'lib, unda "ish beruvchilar ishchilarni internet orqali qisman, qisqa muddatli yoki loyihaviy ishlarga jalb qilish uchun onlayn mehnat platformalaridan foydalanadilar" [3].

Har yili virtual mehnat bozorida ishchilar soni taxminan 20–30 %ga oshib borayotganligi mazkur yangi fenomenni chuqur huquqiy tahlil qilish zaruratini oldimizga qo'yimoqda. Virtual mehnat migratsiyasi keng tarqalgan davlatlar sirasiga AQSH, Kanada, Finlandiya, Daniya va Shvetsiya kabi davlatlarni ko'rsatib o'tish mumkin [4, 20-b.].

Misol uchun, dunyoda taksi xizmatlarini ko'rsatuvchi "Uber" kompaniyasini ko'rsatish mumkin. 2020-yil ma'lumotlariga ko'ra, "Uber"da dunyo bo'yicha 700 dan ortiq shaharda 40 milliondan ziyod haydovchi mehnat faoliyatini olib boradi. Lekin kompaniyada 22 ming ishchi rasmiy ro'yxatdan o'tgan [5, 114–132-b.].

Xalqaro tashkilotlar o'tkazgan tadqiqotlarda "virtual mehnat migratsiyasini milliy kapital, ishchi kuchi va axborot oqimi orqali bir davlat chegarasidan boshqa davlatning milliy chegarasini kesib o'tadigan ish deb ta'riflash mumkin. Bu asosan mahalliy, milliy va global darajani birlashtirgan offshor ishchi kuchidir" [6, 165-b.], degan ta'rifdan foydalanilgan.

Buyuk britaniyalik olim A. Anishning ta'kidlashicha, "virtual mehnat bozori paydo bo'lishidan oldin virtual ishchilar immigrant bo'lishga majbur bo'lar edi, lekin raqamli inqilob xodimni ish beruvchi bilan AKT vositasida bog'ladi va mehnat migratsiyasi sohasi-

da virtual kabi innovatsiyani ochish orqali bunday ehtiyojni yo'q qildi" [7, 208–210-b.]. Haqiqatan, bugungi kunda ayrim soha va-killari sanalgan mehnat migrantlari boshqa davlatda ishlash uchun o'sha joyga ko'chib o'tish zarurati yo'q bo'lib, virtual olam orqali ham mehnat faoliyatini tashkil qilish samarali ekanligi isbotlandi.

Xalqaro darajada virtual dunyo konsepsiyasining o'zgarishi va kengayishi natijasida virtual migratsiya sohasida ham yangi o'zgarishlar va uning ko'lamini kengaytirish tendensiyalari kuzatilmoqda. Natijada ushbu konsepsiya internet "kod qoidasi" [8, 73–76-b.] bilan boshqariladigan virtual mehnat bozori kabi ijtimoiy yangilikni yaratishga xizmat qildi.

A. Anish o'z maqolasida virtual migratsiya jarayonlarida o'z vatanlarini tark etmagan holda AQSH iqtisodiyoti uchun mehnat qilayotgan kompyuter texnologiyalari bo'yicha hind mutaxassislarning soni yildan yilga oshayotganini ko'rsatib o'tadi [7, 208–210-b.]. T.B. Pusakova [9, 44–57-b.] virtual mehnat bozoriga shunday ta'rif bergan: "Geografik jihatdan taqsimlangan xo'jalik yurituvchi subyektlar o'rtasida global axborot makonida zamonaviy raqamli texnologiyalar asosida mavjud bo'lgan mehnat axborot xizmatlarini sotish va sotib olish bo'yicha iqtisodiy munosabatlar tizimi".

Internet texnologiyalarining xalqaro xususiy mehnat munosabatlariga ko'rsatgan ta'sirini baholar ekan, buyuk britaniyalik mutaxassis H. Duglas: "Internet ish beruvchilar qayerda bo'lishidan qat'i nazar, ko'p-dan ko'p ishchilarga "joyida" ishlashga imkon beradigan virtual mehnat bozori kabi ijtimoiy yangilikni yaratdi" [10], – deb ta'kidlab o'tadi.

Virtual mehnat munosabatlarining murakkabligi shundaki, unda chet el elementi o'zining doimiy yashash manzili sanalgan davlat hududida istiqomat qiladi, xorijiy davlat chegarasini faqat virtual kesib o'tadi.

Ushbu fikrlar 2000-yillarda D. Schultz tomonidan ham qayd etilgan bo'lib, uning fikricha, mehnat migrantlari ish uchun davlat chegaralarini jismoniy kesib o'tishidan farqli o'laroq telekommunikator davlat chegaralarini elektron tarzda kesib o'tadi [11, 435–437-b.].

S.V. Shupalyova o'z tadqiqotida bunday munosabatlarni kollizion tartibga solishning ikki shaklini ilgari surgan: "*Birinchi*, ushbu shartnoma tuzilgan mamlakat qonunini yoki ish beruvchining joylashgan joyi to'g'risidagi qonunni qo'llash; *ikkinchi*, mehnat shartnomasida taraflar tomonidan uchinchi davlat yoki taraflarning shaxsiy qonuni sanalgan davlat huquqini qo'llash haqida oldindan kelishib olishi" [12, 156–163-b.].

Yuqoridagi ilmiy qarashlar xalqaro xususiy mehnat munosabatlari raqamli xususiy mehnat munosabati sifatida namoyon bo'ladi, degan g'oyani ilgari surishga asos bo'ladi. Bularning barchasi, bizning fikrimizcha, xalqaro xususiy huquq doktrinasiga "virtual xalqaro xususiy mehnat munosabatlari" va "virtual xalqaro xususiy mehnat shartnomasi" konsepsiyasini kiritish zarurligini ko'rsatadi. Mazkur konsepsiya doirasida raqamli xususiy mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi yangi kollizion bog'lovchilar tizimini ishlab chiqish zaruratini oldimizga qo'ymoqda.

Material va metodlar

Virtual muhitning samaradorligi onlayn makonda xizmatlar ko'rsatish yoki ma'lum bir mahsulotlarni haq evaziga bajaradigan "raqamli ko'chmanchilar" degan nom bilan tanilayotgan mehnat migrantlari guruhining shakllanishiga xizmat qilmoqda.

Masalan, AQSHda kompyuter texnologiyalari bo'yicha ishlaydigan hindistonlik yoki xitoylik mutaxassislar virtual mehnat bozori paydo bo'lishidan oldin immigrant sifatida AQSHga ko'chib ketishiga to'g'ri kelgan bo'lsa, raqamli texnologiyalar joriy qilinishi bilan virtual mehnat migrantlari sifatida mehnat faoliyatini virtual tarzda tashkil qilishga

o'tishgan. Ushbu jarayon ish beruvchilarga ham qulaylik va ish samaradorligini ta'minlayotganini qayd etish zarur.

Ayrim ilmiy adabiyotlarda internet orqali mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi xodimlar "tele-ishchi"lar deb nomlanib, ushbu onlayn mehnat faoliyatining samaradorligi, uning ishchilarning ruhiyatiga, ish beruvchilarning ish unumdorligiga ko'rsatadigan ta'siri, ushbu tizimdagi ishlarni tashkil qilishda gender tengligi masalalari, xodimlar huquqlari va ish vaqtini belgilashdagi muammolar bo'yicha so'nggi yillarda ko'plab olimlar (S. Kazekami [13, 101–104-b.], Y. Lott, A.K. Abendrot [14, 593–611-b.], A. Ollo-Lopez, S. Goni-Legaz [15, 745–749-b.], M. Heiden [16, 707–722-b.], S.H. Chong va boshqalar [17, 232–241-b.]) tomonidan tadqiqotlar o'tkazilgan.

Mazkur muhokama qilinayotgan onlayn mehnat munosabatlarini tashkil qilishni o'zida mujassam etgan "tele-ishchi" tushunchasi ilk bor fanga 1973-yilda Janubiy Kaliforniya universiteti tadqiqotchisi Jek Nilles tomonidan kiritilgan. Ushbu tadqiqotchining asosiy g'oyasi xodimlar uchun yanada moslashuvchan aloqa tizimini yaratish, transportga bo'lgan ehtiyojni kamaytirish orqali an'anaviy ish joyini nomarkazlashtirish sanalgan [18].

Ushbu qarashlar boshqa olimlar tomonidan kengaytirilib, ushbu g'oya paydo bo'lganidan olti yil o'tib Massachusetts texnologiyalar universiteti olimi Marvin Minsky o'z tadqiqotida birinchi marotaba "tele-mavjudlik" (telecommuting) tushunchasini fanga kiritgan [19, 25–26-b.].

Olimlar mazkur tushunchani "odamlar jismonan yo'q bo'lgan muhitda o'z mavjudligini ko'rsatish uchun texnologiyalardan foydalanishlari mumkin bo'lgan hodisaga murojaat qilishini anglatishi"ni qayd etgan [20]. So'nggi yillarda ushbu tushuncha kengayib, olimlar "mobil ish", "uzoqdan ishlash", "masofadan turib ishlash", "tele-ishlash", "virtual ish" kabi so'zlarni fanga kiritgan [21, 128-b.].

2015-yilda "Eurofound" tomonidan o'tka-

zilgan tadqiqotlarda "axborot – kommunikatsiya texnologiyalariga asoslangan mobil ish" atamasi paydo bo'ldi. Ushbu yangi tushunchaga ko'ra, xodim umumiy maqsadga eltuvchi axborot resurs bazasiga ulangan holda o'z mehnat vazifalarini ish beruvchining ma'lum bir ish joyiga bog'lanmagan holda istalgan joyda bajarishi mumkin [22, 7–8-b.].

Pandemiya sharoitida keng ommalashgan virtual ish tizimi haqida yozar ekan, V.I. Miponov va M.V. Novikova: "Masofaviy mehnat faoliyati mehnat munosabatlariga nisbatan tatbiq qilinadigan umum e'tirof etilgan tuzilishni o'zgartirib yubordi. Ish beruvchi endi ish joylarining tashkilotchisi sifatida namoyon bo'lmaydi va u ish vaqti hamda dam olish vaqtini belgilab bermaydi. Agar masofaviy ishlash haqida mehnat shartnomalarida boshqacha tartib nazarda tutilmagan bo'lsa, ushbu holatlar ishchilarning o'zlari tomonidan amalga oshiriladi" [23, 36–40-b.].

Bularning barchasi fanda "virtual mehnat migratsiya" tushunchasi shakllanishiga turtki bo'ldi. Virtual mehnat migratsiyasi an'anaviy mehnat migratsiyasi singari ikki shaklda namoyon bo'ladi. Bular ichki virtual mehnat migratsiyasi va xalqaro xususiy virtual mehnat migratsiyasi.

Axborot texnologiyalari asosida mehnatni tashkil qilish bir davlat fuqarolarining boshqa davlatlar chegarasini jismonan kesib o'tmagan holda virtual ravishda ushbu ikkinchi davlat hududida mehnat qilishlari uchun keng imkoniyat yaratishi virtual mehnat migratsiyasining keng tarqalishiga turtki berdi.

Natijada xalqaro xususiy huquqda bugungi kunda mehnat munosabatlarini tartibga solishning yangi shakli bo'lgan "virtual mehnat migratsiyasi" tushunchasi shakllandi.

Bizningcha, *"virtual mehnat migratsiyasi bu – internet texnologiyalari vositasida bir davlat fuqarosi yoki doimiy ravishda yashovchi fuqaroligi bo'lmagan shaxsning boshqa davlatda joylashgan ish beruvchining topshiriqlarini bajarishi yoki virtual xodim sifatida faoliyat yuritish natijasida mehnatga haq olish*

shaklida namoyon bo'ladigan xalqaro xususiy-huquqiy munosabatdir".

Gigonomikaga asoslangan internet platformalar orqali virtual mehnat migratsiyasi jarayonida ishtirok etuvchi subyektlarni elektron onlayn platforma, mehnat migranti va ish beruvchi (topshiriq beruvchi) tashkil qiladi.

Yuqoridagi qarashlarga umumiy bo'lgan nuqta shuki, ish joyi, mehnat faoliyati qayerda joylashganidan qat'i nazar, xodim o'z vazifalarini bajarishi uchun kompyuter texnologiyalari internetga ulangan bo'lishi zarur.

Tadqiqot natijalari tahlili

Xalqaro xususiy huquq sohasidagi tadqiqotchilar va ekspertlar virtual mehnat migratsiyasining amalda mavjud bo'lgan an'anaviy kollizion-huquqiy tartibga solishni shaklan o'zgartirishga turtki bo'lishini qayd etadilar [24, 13–15-b.].

Ushbu fikrga to'liq qo'shilgan holda qayd etish zarurki, zamonaviy texnologiyalar xususiy-huquqiy munosabatlarning nafaqat son jihatdan oshishiga, balki ushbu munosabatlarning shaklan ham ko'payishiga turtki bo'lmoqda. Natijada bugungi kunda transmilliy xarakterdagi xususiy-huquqiy munosabatlar soni kengayib, ularga mehnat, oilaviy, iste'molchilarning huquqlarini himoya qilish, korxonalarni bankrot deb topish kabilar qo'shildi.

Ushbu munosabatlarning raqamli texnologiyalar asosida yuz berishi xalqaro xususiy huquq oldiga yangi innovatsion kollizion bog'lovchilar tizimini ishlab chiqish ehtiyojini qo'ymoqda.

Virtual xususiy mehnat munosabatlari kollizion tartibga solish masalalariga S. Deakin va G.S. Morrislar tomonidan ham e'tibor qaratilib, "Transmilliy mehnat va kapital harakatchanligining o'sishi bilan mehnat huquqi sohasidagi turli huquqiy rejimlar o'rtasidagi mehnat munosabatlari kollizion tartibga solish dolzarbligini ko'rsata boshladi" [25, 118–125-b.], degan fikr ilgari surilgan.

L. Merrettning "Ishchi kuchi harakatchanligining oshishi, ko'p millatli kompaniyalar va korporativ guruhlarining ko'payishi, mehnat qonunchiligining xalqaro miqyosdagi ahamiyati uzluksiz o'sishiga olib keldi", [26, 11–15-b.] deb aytgan fikrlariga to'liq qo'shilish mumkin.

Transmilliy shaklda yuz beradigan mehnat munosabatlarining xalqaro xususiy huquq tomonidan tartibga solinish g'oyasi ilk bor amerikalik professor P.C. Jessupning "Transmilliy huquq" konsepsiyasida ilgari surilgan. Unga ko'ra, xalqaro xususiy-huquqiy munosabatlarda, jumladan, mehnat munosabatlarida ham davlat va yuridik shaxslar teng huquqiy maqomga egadir [27, 1–5-b.].

Xalqaro xususiy huquq doktrinasidan ma'lumki, tegishli munosabatlar xalqaro xususiy huquq qoidalari bilan tartibga solinishi uchun mehnat munosabatlari nafaqat xususiy huquq xarakteriga ega bo'lishi, balki chet el elementi bilan murakkablashgan bo'lishi zarur.

A. Svyantkovskiy qayd etganidek, ma'lum bir davlat hududi doirasida faqatgina milliy mehnat huquqi va ijtimoiy sug'urta tizimi amal qiladi [28, 13–14-b.]. Ushbu fikrga kelishiga sabab, davlatlarning mehnat huquqi hududiylik prinsipiga asosan amalga oshirilishi zarur.

Hududiylik prinsipiga asosan, agar mehnat munosabatlarining barcha elementlari faqat bitta davlat hududi bilan qamrab olingan bo'lsa, ish beruvchi, xodim va mehnat faoliyati bir davlat hududida bajarilsa, hech qanday xalqaro xususiy-huquqiy tartibga solish haqida so'z yuritilmasligi zarur [29, 17–27-b.]. Xalqaro xususiy tartibga solish zarurati chet el elementining mavjudligi bilan yuzaga keladi.

Xususiy-huquqiy tartibga solish va chet el elementi ishtirokini mehnat shartnomasi asosida aniqlash mumkin. Virtual shaklda yuz beradigan transmilliy mehnat munosabatlari xalqaro xususiy huquq bilan tartibga solinishi zarur, deb hisoblaymiz. Lekin bu bora-

da milliy qonunchilikda hech qanday norma mavjud emas.

Yevropa davlatlarida ushbu sohada xususiy-huquqiy normalar ishlab chiqilgan bo'lib, ularda masofaviy mehnat transmilliy shaklda ro'y berishini tan oladilar. S.V. Shupalyova masofaviy bajariladigan mehnat shartnomasini chet el elementi bilan tuzish mumkinligi haqida o'z tadqiqotlarida qat'iy pozitsiyani ilgari surgan [12, 156–163-b.].

Ushbu sohadagi xalqaro huquqiy standartlarda ham bo'shliqlar borligini tan olish zarur. Y.A. Kovaleva bugungi kunda virtual mehnat migratsiyasi haqida so'z yuritishga hali erta ekanligini qayd etadi [30, 75–79-b.]. Bunga asos sifatida XMTning 1939-yildagi 97-sonli Migrantlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyasining 11-moddasida mehnat migranti – ishga joylashish va mehnat shartnomasini tuzish niyatida bir mamlakatdan ikkinchi mamlakatga ko'chib kelgan kishi, deb ta'rif berilganligini ko'rsatadi. 1939-yilda qabul qilingan XMT konvensiyasini ishlab chiquvchilar xuddi biz keyingi 100 yilda xalqaro xususiy huquqda qanday tub o'zgarishlarni taxmin qila olmagandek, bugungi kundagi mehnat bozori va axborot texnologiyalarida yuz bergan yangiliklarni tasavvur ham qila olmagan.

To'g'ri, XMTning 190 ga yaqin konvensiyalari va 200 dan ortiq tavsiyalarida virtual mehnat migrantlarini himoya qilish masalasida hech qaysi davlat zimmasiga majburiyatlar yuklatilmagan. Sababi, virtual mehnatmigrantlari tushunchasi va uning mazmuni bo'yicha nafaqat xalqaro hujjatlarda, balki ilmiy adabiyotlarda ham yakdil nuqtayi nazar mavjud emas.

XMTning 2008-yilgi Adolatli globallashtirish maqsadlari uchun ijtimoiy adolat to'g'risidagi deklaratsiyasida zamonaviy globallashtirish sharoitida yangi texnologiyalarning tarqalishi, fikrlar, tovarlar va xizmatlar almashinuvi, kapital va moliyaviy oqimlarning kengayishi, ishbilarmonlik va tadbirkorlik faoliyatining baynalmilallashtirish, shuningdek, odamlarning

ko'chishi, mehnat faoliyati sohasida dunyoda chuqur o'zgarishlar ro'y berishi qayd etilgan.

Lekin mazkur hujjatda axborot texnologiyalariga asoslangan virtual mehnat migratsiyasi, uni tartibga solish va mehnat migrantlarining iqtisodiy-ijtimoiy huquqlarini himoya qilish bo'yicha hech qanday a'zo davlatlarga mas'uliyat yuklatilmagan. O'ylaymizki, yaqin yillarda XMT virtual mehnat migratsiyasi sohasida o'zining munosabati va huquqiy hujjatini taqdim etishi tabiiy zaruratga aylanadi.

Shu bois, bizningcha, Xalqaro migratsiya tashkiloti tomonidan Virtual mehnatkash migrantlarning huquqlarini himoya qilish bo'yicha davlatlar majburiyatlari to'g'risidagi tavsiyani ishlab chiqish va 1990-yilgi Barcha mehnatkash-migrantlar va ularning oila a'zolarining huquqlarini himoya qilish to'g'risidagi konvensiyaga virtual mehnat migrantlari, ularga adolatli mehnat sharoitlarini yaratish, ularni soliqqa tortish va ijtimoiy himoyasini ta'minlash bo'yicha davlatlar zimmasiga majburiyatlarni yuklashga qaratilgan normalarni kiritish taklif qilinadi.

O.V. Chesalinaning qayd etishicha, iqtisodiyot va mehnatni raqamlashtirish turli tendensiyalar paydo bo'lishiga yordam beradi. Bularga "korxona" tushunchasini qayta ko'rib chiqish; ish o'rinlarini avtomatlashtirish, robotlashtirish; ish joyida moslashuvchanlik va harakatchanlikni oshirish; mehnat platformalarining paydo bo'lishi; odamlar ishni xohlagan joydan va ish beruvchidan ko'p kilometr uzoqlikda bajarishi mumkin bo'lgan *"sayyoraviy mehnat bozori"* va *"virtual migratsiya"* konsepsiyalarining paydo bo'lishini keltirib o'tish mumkin" [31].

Virtual mehnat migratsiyasining afzalliklari va kamchiliklarini tahlil qilar ekan, V.P. Sagitova quyidagi xulosaga kelgan: "Virtual professional munosabatlar sohasidagi asosiy kamchiliklardan biri qonunchilik bazasining zaif rivojlanganligidir" [32, 301–305-b.].

Masalaning ijobiy tarafi M. Kraich tomonidan o'rinli qayd etilgan: "Virtual mehnat migratsiyasiga asoslangan mehnat munosa-

batlari nogironligi sababli o'z qobiliyatlarini namoyon eta olmayotgan yoki yetarlicha daromad topa olmayotgan shaxslarni ham ish bilan ta'minlashga, ularning moddiy ta'minotini yaxshilashga xizmat qiladi" [33, 5–15-b.].

Virtual mehnat migratsiyasining asosiy ijobiy jihatlariga aholi bandligini oshirish, ishga qabul qilish xarajatlarini kamaytirish, energiya, ekologiya va transport xarajatlarini qisqartirish orqali ushbu sohadagi muammolarni yumshatish, masofadan turib ish o'rinlari yaratish va soliq to'lovchilar sonini ko'paytirish orqali soliq tushumlarini oshirish va boshqalarni keltirib o'tish mumkin.

Adabiyotlarda mehnat faoliyatini virtual tarzda tashkil qilishning salbiy jihatlar ham ko'rsatib o'tilgan bo'lib, ular sirasiga quyidagilar keltirib o'tiladi: hamkasblardan uzoqligi tufayli xodimlarning ruhiy holati yomonlashuvi (ijtimoiy va kasbiy izolyatsiya muammosi, shuningdek, korporativ madaniyat va tashkilotdagi jamoaviy ruhiyatning pasayishi) [34, 239–250-b.]; masofaviy ishchilar ustidan nazoratning yo'qligi (ularning ish yuki darajasi, tijorat sirlarini oshkor qilish imkoniyati va boshqalar); shaxsiy va maxfiy ma'lumotlarni saqlash; mehnat sharoitlarini ta'minlash va xodimlar huquqlarini himoya

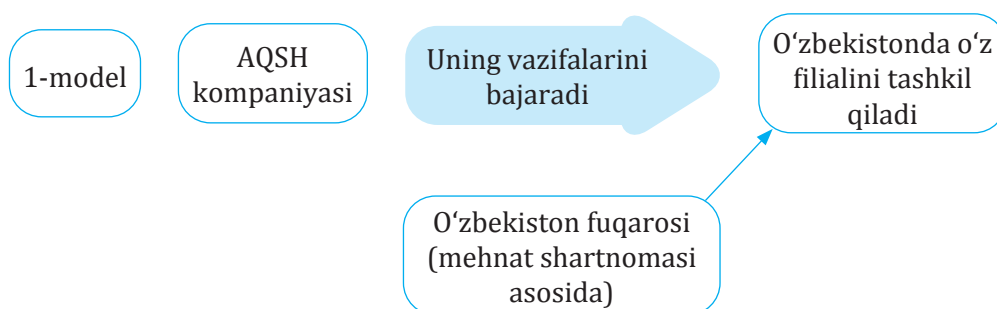
qilish sohasida ish beruvchining javobgarligini ta'minlash imkoniyatining kamligi [35, 208–210-b.].

So'nggi yillarda virtual migratsiyaning keng tarqalishi uning quyidagi modellarini ajratib ko'rsatish imkoniyatini beradi:

Birinchi model – jahon iqtisodiy integratsiyasi jarayonlarining natijasi bir necha mamlakatda ishlab chiqarish bo'linmalariga ega bo'lgan transmilliy korporatsiyalarning paydo bo'lishiga turtki berdi (1-rasm). "Google", "Microsoft" transmilliy kompaniyalarining o'ziyoq ularning iqtisodiy qudrati va qamrab olgan davlatlarining hajmidan dalolat beradi [36, 74–75-b.].

Shunday yirik kompaniyalar o'z saflariga yuqori malakali mutaxassislarni jalb qilish maqsadida turli davlatlarda kichik korxonalarini tashkil qilib, ushbu korxonalarga o'sha davlatlardagi fuqarolarni ishga oladilar.

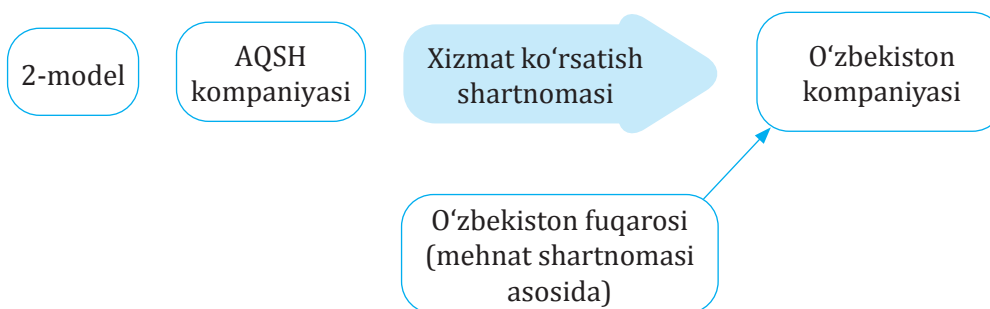
Lekin ish beruvchi sifatida yirik kompaniya ofisi joylashgan boshqa davlatdagi yuridik shaxs namoyon bo'ladi. Bu yerda yashirin mehnat migratsiyasi elementlari mavjud. Ushbu modelda bosh kompaniya o'z buyurtmalarini boshqa davlat fuqarolariga kichik ofislari orqali elektron shaklda bajartirish imkoniyatiga ega bo'ladilar.



1-rasm. Birinchi model

Ikkinchi model – xorijiy ish beruvchi bilan ishni masofadan turib bajarish bo'yicha mehnat shartnomasi tuziladi (2-rasm). Aynan mehnat shartnomasini tuzish va uning shartlarini to'g'ri rasmiylashtirish – virtual mehnat migrantining ijtimoiy himoyasini kafolatlovchi huquqiy vosita sanaladi.

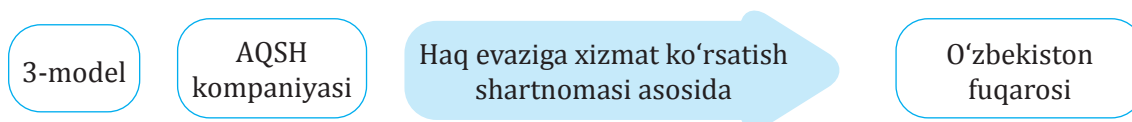
Afsuski, ikkinchi shaklda virtual mehnat migratsiyasini tashkil etish bo'yicha milliy qonunchilikda yetarlicha huquqiy normalar mavjud emas. Xalqaro darajada ushbu munosabatlarni tartibga soluvchi qonunchilik haqida gapirishga hali erta. Chunki xalqaro hujjatlarda ushbu fenomen umuman nazarda tutilmagan.



2-rasm. Ikkinchi model

Uchinchi model – chet el kompaniyasi bilan fuqarolik shartnomalari bo'yicha ishlar bajariladi (3-rasm). Bunga haq evaziga xizmat ko'rsatish shartnomalari, xodimlar outsorsingi, frilanser kabilarni kiritish

mumkin. Ushbu modelda mehnat migranti va uning ijtimoiy himoyasi haqida umuman gapirish imkoni yo'q, chunki bunday shartnomalar ushbu kafolatlarni nazarda tutmaydi.



3-rasm. Uchinchi model

Xulosalar

Virtual mehnat munosabatlari haqida o'tkazilgan yuqoridagi tahlillar, ushbu fenomenning an'anaviy mehnat munosabatlaridan quyidagi asosiy farqlarini ajratish imkonini beradi:

Birinchi, mehnat munosabatlari subyektlari o'rtasidagi munosabatlar ko'pincha o'zaro tushunish, hamkorlik xarakterini kasb etadi. Xodimning faoliyati ko'pincha ish beruvchidan uzoqda amalga oshiriladi, xodim o'z ishini mustaqil ravishda tashkil qiladi, ish beruvchining nazorati deyarli sezilmaydi.

Ikkinchi, xodim o'z ish vaqtini erkin tasarruf etadi; ish vaqtini kundalik hayotga moslashtirishi mumkin.

Ish vaqtining davomiyligi va tartibi ish hajmidan kelib chiqqan holda xodim tomonidan mustaqil belgilanadi;

Uchinchi, xodimga mehnat muhofazasi va adolatli mehnat sharoitlarini ta'minlash imkoniyati yo'q bo'ladi;

To'rtinchi, virtual mehnat migranti sifatida xorijiy davlatda mehnat qilgan shaxs, mehnat qilayotgan davlatning ijtimoiy hi-

moyasi va muhofazasidan foydalanish imkoniyatiga ega bo'lmaydi.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda virtual mehnat migrantlarini quyidagi toifalarga ajratish mumkin:

doimiy ravishda ofisidan masofada turib kompyuter va turli telekommunikatsiyalar yordamida ish olib boradigan shaxslar;

shaxsiy kompyuterlar va turli telekommunikatsiyalar yordamida ofisidan masofadan turib ma'lum bir topshiriqlarni bajarayotgan shaxslar. Bularga frilanserlar kiradi;

an'anaviy sanoat sharoitida ishlaydigan, lekin ba'zida qo'shimcha ishlarni bajaradigan, qo'shimcha ishlarni bajarishda ish vaqtining ko'p qismini ofisidan uzoqda turib, AKT yordamida amalga oshiradigan xodimlar.

Milliy qonunchilikka mehnat munosabatlarini virtual tarzda tashkil qilish instituti koronavirus pandemiyasi davrida kirib keldi. O'zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirining 2020-yil 25-martdagi 9-2020/B-son buyrug'i bilan "Karantinga oid choralar amal qilish davrida xodimlarni masofaviy ish usulida, moslashu-

vchan ish grafigida yoki uyda ishlashga o'tkazishning vaqtinchalik tartibi to'g'risida"gi nizom [37] (keyingi o'rinlarda – nizom) (ro'yxat raqami 3228) tasdiqlandi.

Lekin milliy Mehnat kodeksida nafaqat chet el fuqarolari mehnatini tartibga solishning xususiyatlari, unga nisbatan qo'llanadigan kollizion normalar tizimi mavjud emas, balki O'zbekiston fuqarolari bilan masofaviy mehnat munosabatlarini tartibga solishning umumiy qoidalari ham mustahkamlanmagan.

Qayd etilgan nizomning 3-bandiga ko'ra, "masofadan ish deganda, xodimning mehnat shartnomasida ko'rsatilgan mehnat majburiyatlarini ish beruvchining joylashgan hududidan tashqarida bevosita yoki bilvosita nazoratida bo'lgan doimiy ish joyi, hudud yoki obyektidan tashqarida bajariladigan ish usuli tushuniladi" [38].

Mazkur nizom qoidalarida chet el fuqarolariga yoki chet elda ishlash uchun tatbiq qilinishi haqida hech qanday norma mavjud emas. Bundan tashqari, chet el davlatlarida yoki chet el fuqarolarining O'zbekiston hududida masofaviy tarzda mehnat faoliyatini tashkil qilishni tartibga soluvchi, chet el elementi ishtirokida virtual mehnat munosabatlarini tuzishga ruxsat beruvchi yoki taqiqlovchi qoidalar Mehnat kodeksida belgilab berilmagan.

Yuqoridagi nizomda ko'zga tashlangan yana bir muhim qoida uning 8–9-bandlarida ko'rsatilgan bo'lib, unga ko'ra, "xodim ish vaqtining davomiyligi va tartibini ishlab chiqarish topshirig'ining hajmi va mehnat shartnomasida ko'rsatilgan boshqa shartlardan kelib chiqqan holda mustaqil belgilaydi.

Masofaviy ishda ishlovchi xodim ish vaqtini o'z xohishiga ko'ra taqsimlashini hisobga olgan holda u tomonidan bajarilgan ishlar uchun bir baravar miqdorda mehnat haqi to'lanadi. Bunda xodimga nisbatan ish vaqtidan tashqari ish, dam olish va bayram kunlaridagi ish, shuningdek, tungi vaqtdagi ish uchun mehnatga haq to'lash shartlari qo'llanmaydi".

Mehnat kodeksida virtual mehnat munosabatlari va virtual mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishga qaratilgan maxsus qoidalar mavjud emas. Shu bois ushbu huquqiy asoslarni joriy qilish maqsadida unga "Virtual xalqaro xususiy mehnat munosabatlarini tartibga solishning o'ziga xosligi" deb nomlangan bobni qabul qilish taklif qilinadi.

O'zbekiston Respublikasi Soliq kodeksi-ning jami yillik daromad to'g'risidagi deklaratsiya asosida soliq solinadigan daromadlar deb nomlangan 393-moddasida deklaratsiya asosida soliq solinadigan daromatlarga O'zbekiston Respublikasi rezidentlari bo'lgan jismoniy shaxslarning O'zbekiston Respublikasi hududidan tashqaridagi manbalardan olingan dapomadlari kirishi belgilangan.

Demak, soliq qonunchiligi virtual shaklda xorijiy davlatlarda topilgan daromatlarga soliq solinishini ma'lum qilgan holda ushbu faoliyatning qonuniy ekanligini tasdiqlab bermoqda.

Virtual mehnat migratsiyasining an'anaviy mehnat migratsiyasidan farqi shundaki, ushbu yangi fenomenda xalqaro xususiy mehnat munosabatlari mehnat migrantining boshqa davlat hududini kesib o'tishi faqat raqamli shifrlangan kodlar tarzida, ya'ni elektron tarzda yuz beradi.

Bundan tashqari, virtual mehnat munosabatlariga nisbatan tatbiq qilinadigan kollizion bog'lovchilar tizimi, uning tuzilishi masalasi ham xalqaro xususiy huquq fanining yaqin va uzoq yillarda hal qilish zarur bo'lgan ilmiy muammosi sanaladi. O'zbekiston Respublikasi milliy mehnat qonunchiligi nafaqat virtual mehnat munosabatlari, balki an'anaviy tarzda tashkil qilinadigan xalqaro xususiy mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi kollizion normalar tizimini nazarda tutmagan.

Mehnat kodeksi faqat hududiylik prinsipi-ga rioya qilishini e'lon qilgan holda 11-moddada "Mehnat to'g'risidagi qonunchilik ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi

bo'yicha O'zbekiston Respublikasi hududida ishlayotgan chet el fuqarolari hamda fuqaroligi bo'lmagan shaxslarga ham tatbiq etiladi" [40] deb belgilangan. Bundan ko'rinib turibdiki, ushbu normada an'anaviy xalqaro xususiy mehnat munosabatlari, virtual mehnat munosabatlariga oid qoidalar mavjud emas. Hatto virtual tarzda tashkil qilinadigan xalqaro xususiy-huquqiy mehnat munosabatlarini tartibga solish masalalari doktrinal darajada ham ishlab chiqilmagan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi-ga "Virtual xalqaro xususiy mehnat munosabatlarini tartibga solishning o'ziga xosligi" deb nomlangan paragrafni qabul qilish taklif etiladi. Unda virtual mehnat munosabatlari tushunchasi, uning subyektlari, virtual mehnat munosabatlarida mehnat muhofazasi va ish rejimini ta'minlash, mehnat shartnomasi va unga qo'yilgan talablar, mehnat shartnomasini bekor qilish masalalari, xodimlar huquqlarini himoya qilish, xalqaro xususiy mehnat munosabatlarini tartibga solishning o'ziga xosligi kabi masalalar kiritilishi maqsadga muvofiq.

Bizningcha, virtual mehnat munosabatlarini xalqaro xususiy-huquqiy tartibga solishning quyidagi shakllarini qo'llash mumkin:

- *birinchi*, virtual mehnat bozori, bir tomondan, davlatlar o'rtasida bandlikni ta'minlash bo'yicha mavjud institutsional to'siqlarni olib tashlashga va chegaralarni kengaytirish-

ga imkon bersa, boshqa tomondan, mehnat migrantlariga kasbiy va shaxsiy o'sish uchun yangi imkoniyatlar eshigini ochadi;

- *ikkinchi*, an'anaviy xalqaro xususiy mehnat munosabatlarida ish bajarilayotgan mamlakat yoki ish beruvchining shaxsiy qonuni bo'lgan davlat huquqiga urg'u beriladi. Bunga sabab xodimning boshqa davlat hududiga ko'chib o'tishi va u yerga moslashuvi hamda huquqlarini himoya qilish zarurati bilan bog'liq. Bizningcha, virtual mehnat munosabatlarini xalqaro xususiy-huquqiy tartibga solishda xodim joylashgan davlat huquqiga ustuvorlik berish maqsadga muvofiq;

- *uchinchi*, virtual mehnat munosabatlarini tartibga solishning ikkinchi usuli sifatida davlatlararo xalqaro ikki tomonlama yoki mintaqaviy ko'p taraflama shartnomalarda ushbu munosabatlarni tartibga solishni nazarda tutish;

- *to'rtinchi*, yana bir tartibga solish usuli sifatida taraflarning erkinligi kollizion prinsip asosida mehnat shartnomasida o'zaro kelishgan holda qo'llanadigan huquqni belgilash mumkin;

- *beshinchi*, tashqi savdo shartnomalarini virtual tarzda tuzish bilan bog'liq munosabatlarda qo'llash taklif qilinayotgan server joylashgan davlat huquqi prinsipi yoki "*lex electronica (informatica)*" kollizion bog'lovchisi orqali virtual mehnat munosabatlarini tartibga solish.

REFERENCES

1. Population Division. United Nations. Available at: <https://www.un.org/development/desa/pd/>.
2. Chulanova O.L. Aktualizatsiya ekonomiki svobodnoy zanyatosti (gigonomiki) – trenda tsifrovoy globalizatsii v usloviyakh pandemii COVID-19 [Updating the economy of free employment (gigonomics) - the trend of digital globalization in the context of the COVID-19 pandemic]. *Jurnal issledovaniy po upravleniyu – Journal of Management Studies*, 2020, no. 3, pp. 3–22.
3. Rise of Online Work Captured in the First Online Labour Index. University of Oxford. 21.09.2016. Available at: <http://www.ox.ac.uk/news/2016-09-21-rise-online-work-captured-first-online-labourindex/> (accessed 15.09.2022).
4. Sagitova V.R. Virtual labor migration: conflict-generating factors. *Nauka. Obshchestvo. Oborona – Science. Society. Defense*, Moscow, 2020, vol. 8 (2), p. 20. DOI: 10.24411/2311-1763-2020-10240/.

5. Duggan J., Sherman U., Carbery R., McDonnell A. Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 2020, pp. 114–132. DOI: 10.1111/1748-8583.12258/.
6. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva, International Labour Office, 2018, 165 p. ISBN: 978-92-2-031024-3. Available at: www.ilo.org/.
7. Aneesh A. Virtual migration: the programming of globalization. Durham, Duke Univ. Press, 2006, 208 p.
8. Laridus L.V., Polyakova Yu.M. Gigonomika kak novaya sotsial'no-ekonomicheskaya model': razvitiye frilansinga i kraudsorsinga [Gygonomics as a new socio-economic model: the development of freelancing and crowdsourcing]. *Vestnik Instituta ekonomiki Rossiyskoy akademii nauk – Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, 2018, no. 6, pp. 73–90.
9. Rusakova T.B. Sushhnost' i napravleniya razvitiya virtualnogo rynka truda v Rossiyskoy Federatsii [The essence and directions of development of the virtual labor market in the Russian Federation]. *Nauchno-texnicheskiye vedomosti SPbGPU. Ekonomicheskkiye nauki – Scientific and technical statements of St. Petersburg State Pedagogical University. Economic Sciences*, 2019, no. 5, pp. 44–57.
10. Douglas H. The next best thing to teleportation. BBC Future Now, 2017, January 13. Available at: <https://www.bbc.com/future/article/20170113-the-next-best-thing-to-teleportation/>.
11. Schultz D. New York state constitutional law: trends and developments: State Taxation of Interstate Commuters: Constitutional Doctrine in Search of Empirical Analysis. *Touro Law Review*, 2000, vol. 16, no. 435.
12. Shuraleva S.V. Regulirovaniye distantsionnoy raboty s inostrannym elementom v epokhu globalizatsii: vzglyad s pozitsiy trudovogo prava Rossii [Regulation of remote work with a foreign element in the era of globalization: a view from the positions of Russian labor law]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskkiye nauki – Bulletin of the Perm University. Legal Sciences*, 2014, pp. 156–163.
13. Kazekami S. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 2020, no. 2, pp. 101–868.
14. Lott Y., Abendroth A. K. The non-use of telework in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers. *Community, Work & Family*. 2020, no. 5, pp. 593–611.
15. Ollo-López A., Goñi-Legaz S., Erro-Garcés A. Home-based telework: usefulness and facilitators. *International Journal of Manpower*, 2020.
16. Heiden M. et al. Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 2021, no. 4, pp. 707–722.
17. Chong S.H., Huang Y., Chang C. H.D. Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 2020.
18. Biography of Jack Nilles. *JALA Int'l.*, 2011. Available at: <http://www.jala.com/jnmbio.php/> (accessed 05.09.2022).
19. Minsky M. Telepresence. 1980, pp. 25–26.
20. IJsselsteijn W.A. History of telepresence. 3D Communication: Algorithms, concepts and real-time systems in human centred communication. Chichester, John Wiley & Sons, 2005.
21. Vasilyeva Yu.V., Shuraleva S.V., Braun Ye.A. Pravovoye regulirovaniye distantsionnoy raboty: problemy teorii i praktiki [Legal regulation of distant work: problems of theory and practice]. Perm, 2016, 128 p.
22. New forms of employment. Eurofound. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, pp. 7–8. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment/> (accessed 01.07.2020).
23. Mironov V.I., Novikova M.V. Distantsionnaya rabota kak yavleniye na rossiyskom rynke truda: differentsiatsiya i diskriminatsiya [Remote work as a phenomenon in the Russian labor market: differentiation and discrimination]. Part 1. *Trudovoye pravo v Rossii i za rubezom – Labor law in Russia and Abroad*, 2019, pp. 36–40.

24. Vedernikova L.A. Trudovyye otnosheniya kak predmet mezhdunarodnogo chastnogo prava [Labor relations as a subject of private international law]. *Jurnal mezhdunarodnogo prava i mezhdunarodnykh otnosheniy – Journal of International Law and International Relations*, 2019, no. 1-2, p. 13.
25. Adams Z. et al. Deakin and Morris' Labour Law. Bloomsbury Publ., 2021, p. 118.
26. Merrett L. Employment contracts in private international law. Oxford University Press, 2011, pp. 11–15.
27. Jessup P. C. The concept of transnational law: An introduction. *Colum. Transnat'l L.*, 1963, p. 1.
28. Swiatkowski A. M. European Union Private International Labour Law. Bia lystok, Jagiellonian University Press, 2012, p. 13.
29. Baturyan M. A., Stepanyan Ye. Problematika trudovykh otnosheniy v mezhdunarodnom chastnom prave [Problems of labor relations in private international law]. *Epomen*, 2020, no. 42. pp. 17–27.
30. Kovaleva Ye.A. Distansionnyy trud migrantov [Distant labor migrantov]. 2021.
31. Chesalina O.V. Posledstviya tsifrovoy transformatsii dlya sfery truda i yee pravovogo regulirovaniya [Consequences of digital transformation for the world of work and its legal regulation].
32. Sagitova V.R. Virtualnaya trudovaya migratsiya: konfliktogennye faktory [Virtual labour migration: conflict factors]. 2020, no. 2. Available at: <https://www.noo-journal.ru/nauka-obshestvooborona/>.
33. Kraich M. The Chilling Realities of the Telecommuting Tax: Adapting Twentieth Century Policies for Twenty-First Century Technologies. *University of Pittsburgh Journal of Technology Law & Policy*. 2015, vol. 15, no. 224. Available at: <https://advance.lexis.com/api/document?collection=analyticalmaterials&id=urn:contentItem:5KDX-HWN0-0198-F0HV-00000-00&context=151683/> (accessed 11.04.2021).
34. Zayseva L.V., Abakumova O.A. Virtualnaya mobilnost' i transgranichnaya distansionnaya rabota: nastupivshaya realnost' i pravovaya neopredelennost' [Virtual Mobility and Cross-Border Teleworking: The New Reality and Legal Uncertainty]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Bulletin of Tomsk State University*, 2021, no. 464, pp. 239–250.
35. Kovalenko E.V., Rozentsvaig A.I., Bakhteeva E.I., Soshnikova I.V., Sherpaev V.I., Novikova Y.A. The development of remote workers with disability for entrepreneurship system. *Journal of Entrepreneurship Education*, 2020. Available at: <https://advance.lexis.com/api/document?collection=news&id=urn:contentItem:5YM5-F1T1-JCBJ-K0DV-00000-00&context=1516831/> (accessed 11.10.2022).
36. Kovalyova Ye.A. Virtualnaya migratsiya [Virtual Migration]. 2020, pp. 74–75.
37. Sizova I.L., Xusyainov T.M. Trud i zanyatost' v tsifrovoy ekonomike: problemy rossiyskogo rynka truda [Labor and Employment in the Digital Economy: Problems of the Russian Labor Market]. *Vestnik SpbGU – Bulletin of St. Petersburg State University*, 2017, no. 4, pp. 376–396.
38. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi [Bulletin of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan]. 1996, no. 1.
39. World migration report. Available at: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2020-interactive/>.
40. Johnson B.D. Comment: there's no place like work: how modern technology is changing the judiciary's approach to work-at-home arrangements as an ada accommodation. *University of Richmond Law Review*, 2015, vol. 49, no. 1229. Available at: <https://advance.lexis.com/api/document?collection=analytical-materials&id=urn:contentItem:5FY5-09B0-00CV-R17D-00000-00&context=1516831/> (accessed 06.06.2021).

YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

6 / 2022

BOSH MUHARRIR:

Xodjayev Baxshillo Kamolovich

Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor,
y. f. d., dotsent

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

Ikrom Ergashev

Ilmiy boshqarma boshlig'i, yuridik fanlar bo'yicha
falsafa doktori, dotsent

Mas'ul muharrir: D. Xudoynazarov

Muharrirlar: Sh. Jahonov, Y. Mahmudov,
Y. Yarmolik, F. Muhammadiyeva, Sh. Yusupova

Musahhih: M. Patillayeva

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.

Veb-sayt: www.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

E-mail: tn.tdyu@mail.ru

Obuna indeksi: 1387.

Jurnal 30.12.2022-yilda tipografiyaga topshirildi.

Qog'oz bichimi: A4. Shartli 18,83 b.t. Adadi: 100.

Buyurtma raqami: 178.

TDYU tipografiyasida chop etildi.