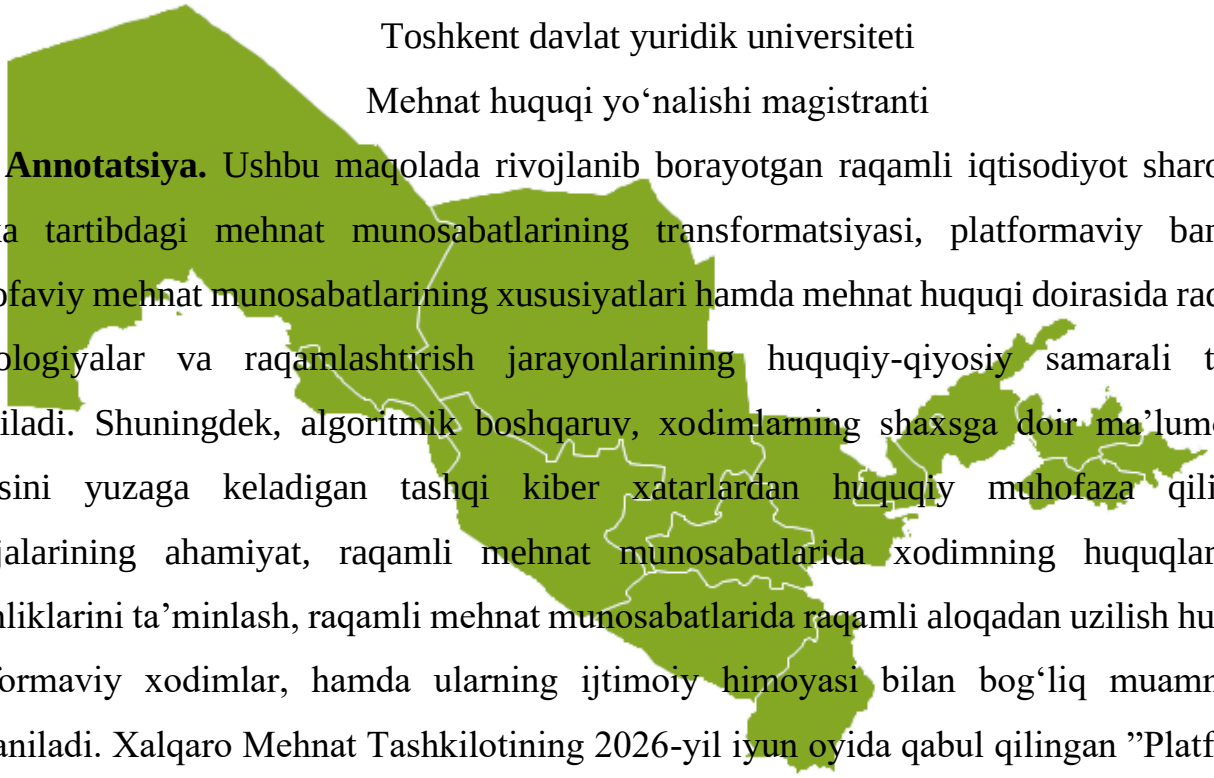
Qabul qilindi: 16-noyabr 2026-yil • Ma’qullandi: 18-noyabr 2026-yil • Nashr qilindi: 20-noyabr 2026-yil

RAQAMLI MEHNAT HUQUQINING SHAKLLANISHI, PLATFORMAVIY BANDLIK HAMDA MASOFAVIY MEHNAT INSTITUTLARINING YAKKA TARTIBDAGI MEHNAT MUNOSABATLARIDAGI AHAMIYATI

Sobirov Akmal Ikromjonovich
Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi yo‘nalishi magistranti



Annotatsiya. Ushbu maqolada rivojlanib borayotgan raqamli iqtisodiyot sharoitida yakka tartibdagi mehnat munosabatlarining transformatsiyasi, platformaviy bandlik, masofaviy mehnat munosabatlarining xususiyatlari hamda mehnat huquqi doirasida raqamli texnologiyalar va raqamlashtirish jarayonlarining huquqiy-qiyosiy samarali ta’siri yoritiladi. Shuningdek, algoritmik boshqaruv, xodimlarning shaxsga doir ma’lumotlari bazasini yuzaga keladigan tashqi kiber xatarlardan huquqiy muhofaza qilinishi darajalarining ahamiyat, raqamli mehnat munosabatlarida xodimning huquqlari va erkinliklarini ta’minlash, raqamli mehnat munosabatlarida raqamli aloqadan uzilish huquqi, platformaviy xodimlar, hamda ularning ijtimoiy himoyasi bilan bog‘liq muammolar o‘rganiladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 2026-yil iyun oyida qabul qilingan ”Platforma iqtisodiyotida munosib mehnat to‘g‘risida”gi 193-sonli Konvensiyasi hamda Yevropa Ittifoqi davlatlarining platformaviy mehnat, masofadan ishlash va mehnat huquqini raqamlashtirishga oid tajribalari asosida O‘zbekiston Mehnat qonunchiligiga tavsiyalar va takliflar kiritladi.

Kalit so‘zlar: raqamli mehnat huquqi, mehnat munosabatlarida raqamlashtirishning ahamiyati, raqamli aloqadan uzilish huquqialgoritmik boshqaruv huquqi, platformaviy bandlik, masofadan ishlash .

Kirish

Raqamli texnalogiyalarga asoslangan jamiyat qaror topayotgan so‘nggi yillarda insoniyat faoliyatining aytarli to‘liq hamda keng hajmda barcha jabhalarida raqamli

texnologiya, raqamlashtirish atamalari keng qo‘llanilib kelinmoqda. Xususan, yakka tartibdagi mehnatga oid hamda bevosita mehnat munosabatlari bilan bog‘liq holda amalga oshiriladigan munosabatlarda ham raqamli texnologiyani keng tatbiq etish, bir so‘z bilan aytganda mehnat munosabatlarini raqamlashtirishga bo‘lgan ehtiyojlar olib borilgan qator ilmiy-tadqiqot hamda ilmiy izlanishlar natijasida yaqqol namoyon bo‘lib qolmoqda.

Hozirgi davrda mehnat shartnomalarini elektron tuzish, elektron mehnat daftarchalarini yuritish, [1]xodimlar ma’lumotlarini boshqarish tizimilari(HR)yuritish, ishga qabul qilish, mavjud bo‘sh ish o‘rinlarini onlayn platformalarda e’lon qilish hamda bo‘sh ish o‘rinlariga onlayn tanlovlar o‘tkazilib kelinmoqda. Mazkur jarayonlar mehnat munosabatlarini samaradorligini oshirishi bilan bir qatorda, xodimlarning shaxsiga doir ma’lumotlarning to‘planishi, saqlanish va qayta ishlanishi bilan bog‘liq yangi huquqiy xatarlarning yuzaga kelishida namoyon bo‘lmoqda.

Raqamli mehnat huquqi shakillanishining ilmiy daktorinal asoslari

Yakka tartibdagi mehnat munosabatlarining raqamli texnologiyalar ta’sirida yuz beradigan o‘zgaruvchan jihatlarini o‘rganuvchi mehnat huquqi sohasining yangi bir mustaqil yo‘nalishi sifatida shakillanib kelayotgan raqamli mehnat huquqi institutidir. Mazkur tushuncha mehnat huquqining mustaqil tarmog‘i sifatida keng o‘rganilib kelinmoqda. Ammo bu degani ushbu tushuncha mehnat huquqidan alohida mustaqil soha sifatida o‘rganilishi kerakligini anglatmasdan, mehnat huquqi hamda raqmli texnologiyalarning bevosita kesishish nuqtasi ekanligidan dalolat beradi. Mazkur yo‘nalishda qator olimlar tadqiqot olib borgan. Xususan, Italiyalik huquqshunos Valerio de Stefano mehnat huquqi sohasida qator tadqiqotlar o‘tkazgan. Raqamli texnologiyalar davriga qadar, mehnat munosabatlari xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi bevosita munosabatlar, belgilangan muayyan ish joyi, ish vaqti va boshqalar mehnat shartnomasi shartlari va boshqa huquqiy manbalar asosida olib borilgan. Xususan, eski tahrirdagi mehnat kodeksiga qaraydigan bo‘lsak ham raqamlashtirishga oid qoidalar qo‘llanilishini istisno

[1] The International Labour Conference adopted Convention No. 193, ‘Decent Work in the Platform Economy’. https://www.nextias.com/ca/current-affairs/31-07-2026/ilo-convention-193

etmaydi, lekin mehnat huquqida raqamli texnologiyalar, raqamli mehnat huquqiga o‘tishga doir normalar, tartib-tamoyillarini ham ochib berilmagan. Aynan o‘sha davrda, bunga zaruriyat ham sezilarli ahamiyat kasb etmaganligiga tarix guvoh. Bugungi kunga kelib ko‘plab shaxslar raqamli texnologiyalardan foydalanib platforma vositasida xizmat ko‘rsatmoqda, masofadan turib ishlamoqda va algoritmik boshqaruv tizimlaridan foydalanib kelmoqda. Polshaning Loiz universiteti olimasi asli Polshalik Marta Otto shaxsga “raqamli o‘zini o‘zi belgilash” huquqi berilishi kerakligini ,bundan tashqari “xodimlar algoritmik boshqaruvda birgalikda ishtirok etishi kerakligi”(digital co-determination)ya’ni uning izohiga ko‘ra xodimlar jamoasi yoki xodimlarning vakillik organi algoritmik boshqaruvchi sun’iy intellektning joriy etilishi bilan bog‘liq maslahatlashuvlarda bevosita ishtirok etishlari kerakligini bildirgan. Biz makur fikrlar qo‘shilgan holda ayta olamizki Xalqaro Mehnat Tashkilootining 1948-yildagi 87-sonli konvensiyasiga 2-moddasiga ko‘ra, xodimlar oldindan ruxsat olmasdan, o‘zlari tanlagan taskilotlarini tuzish va unga a’zo bo‘lish huquqiga ega deb korsatib o‘tilgan. Algoritmik boshqaruv xodimlar mehnatini raqamli(elektron) ma’lumotlar va algoritmlar yordamida tashkil etilishini nazarda tutadi. XMT 193-sonli konvensiyasida ham qayd etilishicha platforma iqtisodiyotida birlashish erkinligi va jamoaviy muzokaralar huquqini samarali tan olishni nazarda tutadi. 13-modda esa algoritmlar yordamida nazorat qilish, baholash va mehnatga ta’sir qiluvchi qarorlar haqida xodimlar hamda ularning vakillarini xabardor qilishga taalluqli.

Raqamli mehnat huquqining doktorinal asosi sifatida algoritmik menejment va algoritmik nazoratga to‘xtalsak, unga ko‘ra algoritmik boshqaruvda inson omili saqlangan holda ish beruvchi nomidan nazoratni sun’iy intellekt bajaradi. Qaror qabul qilish, xodimlarning mehnat faoliyati ustidan amalga oshiriladigan nazoratning ayrim jabhalarini ham bevosita sun’iy inellektga topshiriladi. Doktorina xodimlarni algoritmlar diktaturasidan himoya qilish, qarorlar qabul qilishning shaffofligi va inson omilining saqlanib qolish zaruriyatini asoslaydi. Aloqadan uzilish huquqi(right to disconnect) bevosita raqamli mehnat huquqi doirasida o‘rganiladigan tushuncha hisoblanadi. Mazkur doktornal nazariya xodimning masofadan yoki platforma vositasida xizmatlar ko‘rsatishi davomidagi ish vaqti va dam olish vaqti chegaralarini yo‘qotadi, xodimning ishdan tashqari vaqtidagi dam olish

huquqini ijtimoiy huquq sifatida himoya qiladi. Raqamli mehnat munosabatlarining salbiy jihati sifatida raqamli shaxsiy ma’lumotlar va shaxsiy daxlsizlik huquqining buzilishini keltirsak bo‘ladi. Bunda ish beruvchi istalgan vaqtda xodim haqidagi ma’lumotlarni integratsion bazalar orqali olishi mumkin, bu esa xodimning shaxsiy daxlsi[2]zlik huquqini xavf ostiga qo‘yadi.

Raqamli mehnat huquqining shakllanishiga ta’sir etuvchi ko‘plab omillar mavjud.

Aosiy omillardan biri ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish sohalarida raqamli texnologiyalarning qo‘llanilishi, buning natijasida ish beruvchi, buyurtmachi va bajaruvchi (xodim) o‘rt[3]asidagi munosabatlarni tezlashtiradi.

Ikkinchidan, platforma orqali xizmat ko‘rsatish ishlarni bajarish yoki masofadan ishlash jarayonlarini kengayib borish ish joyi va ish vaqtining an’anaviy chegaralarini o‘zgartiradi.

Uchinchidan, algoritmik boshqaruv xodimlarni joylashtirish, vazifalarini taqsimlash, ish natijalarini baholash, halol mehnati uchun rag‘batlantirishga sezilarli reaksiya ko‘rsatib kelmoqda.

To‘rtinchidan, xodimlarning mehnat faoliyatida shaxsiy ma’lumotlarini muhofazasini ta’minlash, raqamli ma’lumotlardan foydalanish chegaralarini belgilash, shaxsiy daxlsizlik nazorati masalalarini dolzarblashtirmoqda.

Beshinchidan, raqamli mehnat munosabatlarining xalqaro standartlashtirilishi milliy qonunchilikning yanada takomillashtirilishiga yo‘l ochib bermoqda.

Raqamli mehnat huquqi nafaqat raqamli texnologiyalarning kengayishi bilan, balki mehnat sharoitlarining yangi bosqichga o‘tishi bilan shakillanib boradi.

Platformaviy bandlik tushunchasining tabiati, platformaviy xodimlarning

---

2

1. **User guide**Начало формы

Конец формы

- C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

[3] C193 - Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026 (No. 193).

maqomi

Platformaviy bandlik bu platforma orqali buyurtmalarni olish, xizmatlar ko‘rsatish va ishlarni bajarish orqali ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi mehnat munosabatlariga kirishish. Bunday ishlar jumlasiga yetkazib berish, kuryerlik, dasturlar ishlab chiqarish(dasturlash), dizaynlar yaratish, maishiy va boshqa xizmatlarni kiritish mumkin. Platformaviy bandlikning alohida xususiyatlarisifatida quyidagilar keltirib o‘tiladi:

Buyurtmalarni elektron tarzda olish va platforma vositachiligida taqsimlash

Xizmat ko‘rsatuvchi(bajaruvchi) shaxs faoliyatini platforma tomonidan baholanishi

Xizmatlar(bajarilgan ishlar) uchun to‘lovlar elektron platforma orqali belgilash, hisoblash hamda to‘lash

Ayrim hollarda ishlarni algoritmik boshqarish

Ish vaqti va dam olish vaqtining erkinligi

Platformaviy bandlikdagi ko‘zga ko‘rinarli noqulayliklardan biri bu mehnat shartnomasining mavjud emasligi. Ya’ni bunda ayrim shaxslar pudratchi, hamkor, o‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida ishtirok etishi mumkin. Bu esa xizmatlar ko‘rsatuvchi, ishlarni bajaruvchi(kuryer, haydovchi, dasturchi)ning aniq maqomini belgilamaydi. Ayrim holllarda xizmatlar ko‘rsatuvchi (bajaruvchi)ning vositachiga tobe bo‘lib qplishini ko‘rsatadi. Bu esa mehnat sohasidagi taraflarning tengligi prinspi buzilishini ham keltirib chiqaradi. Platforma vositachiligida ishlashda qisman fuqarolik huquqiy munosabat tarkibiy elementlar bor, ammo ko‘proq yakka tartibdagi mehnatga oid huquqiy munosabatlardan tarkib topgan. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 198-son tavsiya[4]siga ko‘ra mehnat munosabatlariga aniq tarif berilmagan bo‘lsa ham lekin ba’zi tarkibiy elementlari mehnat munosabatlarini yuzaga keltiruvchi mezon sifatida keltirib o‘tilgan. Xususan, xodim muayyan shartlarda ish beruvchi uchun haq evaziga doimiy mehnat vazifasini (ishlarni) bajaradi. Mazkur tavsiyaviy hujjatning 13-bandiga ko‘ra;

1. [4] Emloyement Relationship Recommendation. 2006.
R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)

Ish boshqa tomon ko‘rsatmasi va nazorati ostida bajarilishi,

Xodimning korxona faoliyatida bevosita qatnashishi ,

Ishlarni shaxsan bajarilishi,

Ish joyi va ish vaqtinig belgilanishi,

Mehnatning muayyan davomiyligi,

Muntazam ravishda ish haqqi to‘lanishi,

Xodimda muhim moliyaviy tavakkalchilikning mavjud emasligi.

Mehnat munosabatlarining belgilari sifatida ko‘rsatib o‘tiladi. Platformaviy bandlik har doim ham bir xil huquqiy maqomga ega bo‘lmaydi. Ayrim platformaviy ishlar o‘zini o‘zi band qilish shaklida yoki fuqarolik huquqiy munosabat(haq evaziga xizmat ko‘rsatish, pudrat, topshiriq shartnomasi) shaklida ayrim hollarda yuqorida ko‘rsatib o‘tilgan belgilar asosida mehnatga oid munosabat sifatida namoyon bo‘ladi. XMTning “Decent Work In The Platform Economy” “Plaforma iqtisodiyotida munosib mehnat to‘g‘risida”gi 12.06.2026 yildagi 193-son konvisiyasida platforma ishlari da band bo‘lishlik har doim ham mehnatga oid munosabat bo‘lmasligi, bajarilayotgan ish xususiyati muhimligi to‘g‘risida qoidalar keltirilib o‘tilgan. Masalan,”Yandex Go” platformasi orqali ishlovchi A ismli taksi haydovchisi o‘z faoliyatini platforma asosida olib boradi. U buyurtmachi bergan vazifa(manzilga olib borib qo‘yish)ni bajaradi. Lekin A o‘z mehnati uchun haqni o‘zi belgilamaydi va (yoki) buyurmachi bilan kelishmaydi. Hatto kelishishga huquqi ham bo‘lmaydi. Mazkur holat hech bir fuqarolik-huquqiy shartnomaning xususiyatiga to‘g‘ri kelmaydi. Aksincha bajaruvchi buyurtmachini erkin tanlasa, xizmat narxlarini erkin belg[5]ilasa va ishni bajarish usulini erkin tanlasa bunda mustaqillik, taraflarning munosabatlarga kirishishdagi tenglik darajasi ancha yuqori bo‘lib hisoblanadi.

Demak, platformaviy bandlikda asosiy bahsli jihat bajaruvchiga xodim maqomini berish yoki bajaruvchiga mustaqil maqomini belgilashdan tashqari, yuzaga keladigan holatlarni aniq va adolatli tartibga solish mezonlarini ishlab chiqish zarur bo‘lib xizmat qiladi.

[5] O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik Kodeksi. 21.12.1995
21.12.1995. O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi (birinchi qism)

Masofaviy mehnatni tashkil etish bilan bog‘liq ravishda yuzaga keladigan jarayonlar

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga ko‘ra “masofadan turib ishlash” va “moslashuvchan ish ususli” yangi qo‘llaniladigan mehnatni tashkil etish borasidagi alohida toifadagi ishlar sirasiga kiritilgan. Masofaviy mehnat bu xodim tomonidan o‘z mehnat vazifasini ish beruvchining tashqi nazorati ostida ish joyiga bormasdan belgilangan mehnat vazifasini axborot texnologiyalari yordamida masofadan turib bajarishidir. Mazkur tushuncha keng qo‘llanilishiga asosiy sabalardan biri bu 2019-2021-yillar davomida tarqalgan”COVID 19” pondemiyasi hisoblanadi.2022-yilda qabul qilingan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida xodimlar mehnatining moslashuvchan ish vaqti rejimi hamda masofadan turib ishlash usuli aks etgan. Masofadan ishlash rejimi AQSH, Janubiy Koreya, Singapur, Belgiya, Avstraliya va boshqa qator mamlakatlarda ancha oldin qo‘llanilgan.”Public Law” Amerika Qo‘shma Shtatlarining nashriyoti bergan ma’lumotlarga ko‘ra, 2000-yillar boshida “telework” sohasida qator qonunchilik islohotlar amalfa oshirilgan. Xususan, 2010-yilda “Telework Enhencement of Act”qabul qilingan. Mazkur qonun federal idoralarda masofaviy ishlash tartibini belgilab berdi. Belgiyada 2005-yilda uch tomonlama jamoaviy mehnat kelishuvi tuzilib,2006-yildan boshlab kuchga kirdi. Singapur davlatida mazkur jarayon biroz kechroq yuzaga keldi. Xususan 2014-yil Singapur hukumati tomonidan ishlab chiqilgan”Tripartite Advisory on Flexible Work Arregments”(Moslashuvchan ish tartibi bo‘yicha uch tomonlama tavsiya[6]lar”moslashuvchan ish rejimi hamda masofaviy mehnat bilan bo‘g‘liq munosabatlarni tartibga soldi.”Fair work Act 2009” Avstraliya hukumati tomonidan ishlab chiqilgan masofaviy mehnat va moslashuvchan ish rejimlariga oid alohida qoidalarni o‘z ichiga olgan tavsiyaviy hujjat hisoblanadi. 2017- yildan boshlab Avstraliyada moslashuvchan ish rejimlar standarlashtirildi. 2024-yil 1-dekabrdan boshlab xodimlarning so‘rovi orqali ish beruvchi tomonidan xodimni moslashuvchan ish rejimlariga o‘tkazish bo‘yicha xizmat yo‘riqnomalar ishlab chiqildi.2005-yilda Fransiya milliy mehnat

[6] O‘zbekiston Respublikasi Konsitutsiyasi.(yangi tahrir) 30.04.2026
30.04.2023. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi
Ozbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi (yangi tahrir) ‘ 28.10.2022
28.10.2022. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi

qonunchiligiga asoslanib ishlab chiqarish hamda xizmat ko‘rsatishning ayrim tarmoqlarida moslashuvchan ish rejimlariga o‘tish bo‘yicha kelishuvlar tuzildi. Masofaviy mehnat, moslashuvchan ish rejimlari jahon mehnat bozorida “Teleworking”,”Tele Comuniting” atamalari bilan XX asr boshida qo‘llanila boshlandi. Yuqorida ko‘rsatib o‘tilgan sanalar aynan shu davrlarda moslashuvchan ish rejimi, masofaviy mehnatga o‘tilishini anglatmaydi. Jahon inqirozi sifatida tarixga kirgan ”COVID 19” pondemiyasi davrida esa deyarli dunyoning taraqiy etgan mamlakatlari qatoridan joy olgan barcha davlatlarida moslashuvchan ish rejimi masofaviy mehnat mexanizmlari amaliyotga to‘liq joriy etila boshlandi. Xususan, yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ham o‘z aksini topgan.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligini takomillashtirish bo‘yicha takliflar va tavsiyalar. Yuqoridagi o‘rganishlardan kelib chiqib O‘zbekiston Mehnat qonunchiligiga quyidagi taklif va tavsiyalarni ko‘rib chiqish, mavjud kamchiliklarni bartaraf etish yuzasidan qonunchilikning dolzarb jihatlarni tatqiq etish kerak daegan xulosaga kelishimiz mumkin:

Xususan, Platformaviy bandlik institutining tizimlashtirish, tartibga solish, platforma vositachiligida bandligini ta’minlangan shaxslarni ijtimoiy muhofazasi, ular bilan mehnat munosabatlariga kirishish tartibi va mehnat shartnomalari tuzish mexanizmlari, mehnat shartnomalarini tuzish asoslari, ish beruvchi va xodim maqomini belgilanishi tartib va mexanizmlarini ishlab chiqish;

Platformaviy shaffoflikni prinsp darajasida belgilash, bunda xodimga nisbatan mehnati uchun munosib haq to‘lash, daromadlarini hisoblab chiqarish, reyting ko‘tarilishi va tushurilishi, xodimning platformadagi hisobini bloklanishi va(yoki) hisobdan foydalanish vaqtinchalik cheklanishi, buyurtmalarni taqsimlash mezonlari yuzasidan oldindan axborot taqdim etilishi kerak.

Algoritmik boshqaruvda jamoaviy ishtirok etish. Xodimlarning mehnat faoliyatlariga aloqador qarorlar algoritmlar va sun’iy intellekt tizimlariga orqali qabul qilinayotganida ushbu tizimlarni ishlab chiqish, joriy etish, qo‘llash hamda ustidan nazorat o‘rnatilishida xodimlar kasaba uyushmalari va boshqa vakillik organlari orqali ishtirok

etishdir.

Algoritmik boshqaruvga o‘tilgan hollarda, sun’iy intellekt qarorlarini qayta ko‘rib chiqish. Sun’iy intellekt tomonidan qabul qilingan xodimga nisbatan chora qo‘llashga qaratilgn qarorlar, masalan; xodim ishga kechikishi, ishga kelmasligi va maoshidan mutanosib kamaytirilishi va boshqa holatlar sabalarini o‘rganilishini talab qiladigan holatlardir.

Masofadan mehnat qilish shartlarini aniqlashtirish. Teleworking sohasida ish vaqti, dam olish vaqti, kompensatsiyalar va boshqa to‘lovlarni to‘lash, telekomunikatsiya qurilmalaridan foydalanish bilan bog‘liq va boshqa xarajatlarni qoplash yuzasidan moddiy javobgarllik masalalari belgilanishi zarur.

Raqamli dalilarni huquqiy tartibga solish. Platforma bilan almashilgan ma’lumotlar, yozishmalar, platformada ochilgan hisoblar va ularning bloklanishi va to‘xtatib qo‘yilishi bilan bog‘liq ma’lumotlar, elektron mehnat daftarchalari, elektron mehnat shartnomalari mehnat nizolari bo‘yicha elektron dalil sifatida e’tirof etilishi kerak.

yuqoridagilar yuzasidan xulosa qilsak, rivojlangan iqtisodiy muhit mehnat munosabatlarini an’anaviy shaklini istisno etmasdan, texnologiyalar asrida yuzaga keladigan yakka tartibdagi mehnat munosabatlarini bozor iqtisodiga mos ravishda, bozor iqtisodiyoti talablarini hisobga olgan holda takomillashtirish, shu bilan birga shakillanib kelayotgan yangi mehnatga oid munosabatlarni mehnat huquqi sohasining mustaqil yangi tarkibiy elementi, mustaqil instituti sifatida tadqiq qilishni taqazo etmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 30.04.2023. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi

2. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi.28.10.2022 https://lex.uz/docs/-6257288

3. O‘zbekiston Respublikasi “Shaxsga doir ma’lumotlar to‘g‘risida”gi 547-son 02.07.2019 https://lex.uz/docs/-4396419

4. O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik Kodeksi. 21.12 1995 21.12.1995. O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi (birinchi qism)

Foydalanilgan xorijiy adabiyotlar

5. “Employement Relationship Recommendation” No.198 Recommendation. https://www.ilo.org/publications/regulating-employment-relationship-europe-guide-recommendation-no-198

6. “Improving working conditions in platform work” Directive(EU) 2024\2831 of 23 Octobr 2024 https://eures.europa.eu/index_en

7. Collective Labour Agreement No.85 Belgiya. 09.11.2005 https://employment.belgium.be/en/themes/well-being-workers/telework

8. “Decent Work in the Platform Economy Convention” No. 193 12.06.2026 https://employment.belgium.be/en/themes/well-being-workers/teleworkcc

