O‘ZBEKISTONDA MEHNATGA OID HUQUQIY MUNOSABATLARNI TAKOMILLASHTIRISHNING NAZARIY VA AMALIY MASALALARI

Aliqulova Sevinch

Jizzax davlat pedagogika universiteti Milliy g‘oya, ma’naviyat asoslari va huquq ta’limi yo‘nalishi 2-kurs talabasi

Annotatsiya:

Ushbu maqola O‘zbekistonda mehnatga oid huquqiy munosabatlarning hozirgi holatini 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonuni bilan tasdiqlangan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi (2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan) asosida tahlil qilishga, ularni takomillashtirish bo‘yicha nazariy va amaliy muammolarni aniqlashga bag‘ishlangan. Tadqiqotda mehnat huquqi normalarini qo‘llashdagi mavjud kamchiliklar, ish beruvchi va xodimlar huquqlarining samarador himoya qilinishi masalalari ko‘rib chiqiladi. Muammoni o‘rganishda huquqiy-normativ hujjatlarni tahlil qilish, qiyosiy-huquqiy usul, tizimli yondashuv kabi ilmiy metodlardan foydalanilgan. Tadqiqot natijasida mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi qonunchilikni yanada takomillashtirish, xususan, xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish va ish beruvchilarning mas’uliyatini oshirish bo‘yicha aniq takliflar ishlab chiqilgan. Ishlab chiqilgan xulosalar va tavsiyalar O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini modernizatsiyalashga hissa qo‘shadi.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, huquqiy munosabatlar, xodimlar huquqlari, ish beruvchi mas’uliyati, mehnat qonunchiligi

Аннотация:

Настоящая статья посвящена анализу современного состояния трудовых правоотношений в Узбекистане на основе Трудового кодекса в новой редакции, утверждённого Законом от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798 (вступил в силу 30 апреля 2023 года), а также выявлению теоретических и практических проблем их совершенствования. В исследовании

рассматриваются недостатки применения норм трудового права и вопросы эффективной защиты прав работодателей и работников. При изучении проблемы использованы такие научные методы, как анализ нормативно-правовых актов, сравнительно-правовой метод и системный подход. По результатам исследования выработаны конкретные предложения по дальнейшему совершенствованию законодательства, регулирующего трудовые отношения, в частности по усилению социальной защиты работников и повышению ответственности работодателей. Сформулированные выводы и рекомендации будут способствовать модернизации трудового законодательства Республики Узбекистан.

Ключевые слова: трудовое право, правоотношения, права работников, ответственность работодателя, трудовое законодательство

KIRISH

O‘zbekiston Respublikasida iqtisodiyotni modernizatsiyalash va liberallashtirish sharoitida mehnatga oid munosabatlarni huquqiy tartibga solishning ahamiyati tobora ortib bormoqda. Mehnat munosabatlari jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining asosiy omillaridan biri bo‘lib, xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, ularning mehnat sharoitlarini yaxshilash, ish beruvchilarning esa mas’uliyatini belgilashda muhim rol o‘ynaydi. 2023-yil 30-apreldan O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi kuchga kirdi va 1995-yil 21-dekabrdagi avvalgi Kodeks o‘z kuchini yo‘qotdi [1]. Shunga qaramay, bugungi kunda mehnat qonunchiligida mavjud bo‘shliqlar, ba’zi normalarning amaliyotda to‘liq tatbiq etilmasligi, shuningdek, xalqaro mehnat standartlari bilan uyg‘unlashtirish zarurati ushbu mavzuni tadqiq etishni dolzarb masalaga aylantirmoqda. Ushbu tadqiqotning maqsadi O‘zbekistonda mehnatga oid huquqiy munosabatlarni tartibga soluvchi qonunchilikni tahlil qilish, mavjud muammolarni aniqlash va ularni hal etish yuzasidan ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot obyekti O‘zbekiston Respublikasida mehnatga oid

huquqiy munosabatlar, predmeti esa ushbu munosabatlarni tartibga soluvchi huquqiy normalar va ularning tatbiqi bilan bog‘liq nazariy va amaliy muammolardir.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях модернизации и либерализации экономики Республики Узбекистан значение правового регулирования трудовых отношений постоянно возрастает. Трудовые отношения являются одним из основных факторов социально-экономического развития общества и играют важную роль в защите прав и интересов работников, улучшении условий их труда, а также в определении ответственности работодателей. С 30 апреля 2023 года вступил в силу Трудовой кодекс Республики Узбекистан в новой редакции, а прежний Кодекс от 21 декабря 1995 года утратил силу [1]. Тем не менее пробелы в трудовом законодательстве, неполное применение отдельных норм на практике, а также необходимость гармонизации с международными трудовыми стандартами делают исследование данной темы актуальным. Целью настоящего исследования является анализ законодательства, регулирующего трудовые отношения в Узбекистане, выявление существующих проблем и выработка научно-практических рекомендаций по их решению. Объектом исследования являются трудовые правоотношения в Республике Узбекистан, а предметом — правовые нормы, регулирующие эти отношения, и теоретические и практические проблемы их применения.

ADABIYOTLAR SHARHI

Mehnat huquqi sohasidagi ilmiy-nazariy qarashlar O‘zbekistonda va xorijda keng o‘rganilgan. Ko‘plab tadqiqotchilar (masalan, A.A. Abduxoliqov [2], R.T. Abdullayeva [3], N.S. Azimova [4]) mehnatga oid huquqiy munosabatlarning mohiyati, ularning subyektlari, obyektlari va mazmuni bo‘yicha qimmatli fikrlar bildirishgan. Xususan, mehnat shartnomasi, ish vaqtini tartibga solish, mehnatni muhofaza qilish, mehnat nizolarini hal etish kabi masalalar atroflicha tahlil qilingan. Biroq, so‘nggi yillarda O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar jarayonida mehnat qonunchiligida yuzaga kelayotgan yangi muammolar,

ayniqsa, raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat munosabatlarining o‘zgarishi, xodimlarning yangi toifalarining paydo bo‘lishi (jumladan, platformalar orqali ishlovchilar), shuningdek, xalqaro mehnat standartlariga moslashtirish zarurati yuzasidan tadqiqotlar hali ham yetarli darajada emas. Mavjud ilmiy adabiyotlarda ushbu yangi tendensiyalar va ularning huquqiy tartibga solishdagi o‘rni to‘liq yoritilmagan. Shu sababli, mavjud ilmiy bo‘shliqlarni to‘ldirish zarur.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Научно-теоретические взгляды в области трудового права широко изучались как в Узбекистане, так и за рубежом. Многие исследователи (например, А.А. Абдухоликов [2], Р.Т. Абдуллаева [3], Н.С. Азимова [4]) высказали ценные суждения о сущности трудовых правоотношений, их субъектах, объектах и содержании. В частности, подробно проанализированы такие вопросы, как трудовой договор, регулирование рабочего времени, охрана труда и разрешение трудовых споров. Вместе с тем исследований новых проблем, возникающих в трудовом законодательстве в ходе социально-экономических реформ последних лет в Узбекистане, по-прежнему недостаточно. Это касается прежде всего изменения трудовых отношений в условиях цифровой экономики, появления новых категорий работников (в том числе работающих через платформы), а также необходимости приведения законодательства в соответствие с международными трудовыми стандартами. В существующей научной литературе эти новые тенденции и их место в правовом регулировании освещены не полностью. Поэтому необходимо восполнить имеющиеся научные пробелы.

METODOLOGIYA

Ushbu tadqiqotda O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi, jumladan, 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonuni bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi [1] va unga keyinchalik kiritilgan o‘zgartish va qo‘shimchalar [5], Vazirlar Mahkamasining qarorlari, vazirlik va idoralar normativ-huquqiy hujjatlari hamda xalqaro mehnat konvensiyalari va tavsiyalari [6]

o‘rganildi. Tadqiqot jarayonida tizimli tahlil, qiyosiy-huquqiy, formal-yuridik, statistik tahlil kabi ilmiy metodlardan foydalanildi. Shuningdek, soha mutaxassislari va amaliyotchilarning fikrlarini o‘rganish maqsadida intervyular o‘tkazildi. Ma’lumotlarni to‘plashda huquqiy-normativ hujjatlar, ilmiy adabiyotlar, ommaviy axborot vositalaridagi chiqishlar va statistika ma’lumotlaridan foydalanildi. Tadqiqot natijalari umumlashtirilib, qonunchilikni takomillashtirish bo‘yicha aniq takliflar ishlab chiqildi.

МЕТОДОЛОГИЯ

В ходе исследования были изучены трудовое законодательство Республики Узбекистан, в том числе Трудовой кодекс Республики Узбекистан, утверждённый Законом от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798 [1], и внесённые в него впоследствии изменения и дополнения [5], постановления Кабинета Министров, нормативно-правовые акты министерств и ведомств, а также международные конвенции и рекомендации в области труда [6]. Использовались такие научные методы, как системный анализ, сравнительно-правовой, формально-юридический и статистический анализ. Кроме того, с целью изучения мнений специалистов отрасли и практиков были проведены интервью. При сборе данных использовались нормативно-правовые акты, научная литература, выступления в средствах массовой информации и статистические данные. Результаты исследования были обобщены, и выработаны конкретные предложения по совершенствованию законодательства.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

Tadqiqot natijasida O‘zbekistonda mehnatga oid huquqiy munosabatlarni tartibga solishda bir qator muammolar mavjudligi aniqlandi. Xususan, mehnat shartnomalarini rasmiylashtirishda kamchiliklar, ish haqi va uning kafolatlari bo‘yicha normalarning amaliyotda to‘liq qo‘llanilmasligi, xodimlarning ijtimoiy sug‘urta huquqlarining to‘liq ta’minlanmasligi kabi holatlar kuzatildi. Shu bilan birga, yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi bir qator masalalarni qonun darajasida hal

etganini alohida qayd etish lozim: Kodeksda mehnat shartnomasi muddati belgilanmagan holda yoki 3 yildan ko‘p bo‘lmagan muddatga (muddatli mehnat shartnomasi) tuzilishi, muddatli shartnoma esa faqat qonunda sanab o‘tilgan asoslar mavjud bo‘lgandagina tuzilishi belgilangan; masofadan turib ishlash (doimiy va vaqtincha) alohida tartibga solingan; mehnat nizolarini hal etishda mehnat nizolari bo‘yicha komissiyalar va sud bilan bir qatorda mediatsiya ham nazarda tutilgan [1]. Kodeksga keyinchalik kiritilgan o‘zgartishlar bilan elektron shakldagi mehnat shartnomasini rasmiylashtirish tartibi ham joriy etildi, 2026-yil 11-iyundagi O‘RQ-1150-son Qonun bilan esa ish tashlashni tashkil etish va o‘tkazishning huquqiy asoslari Kodeksga kiritildi (2026-yil 12-sentabrdan kuchga kirgan) [5]. Shuningdek, xorijiy davlatlar tajribasini o‘rganish shuni ko‘rsatadiki, ayrim mamlakatlarda mehnat qonunchiligi yanada moslashuvchan va zamonaviy talablarga javob beradi. 1-jadvalda mehnatga oid huquqiy munosabatlarni tartibga solishdagi asosiy jihatlar bo‘yicha qiyosiy tahlil keltirilgan:

1-jadval. Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning ayrim jihatlari bo‘yicha qiyosiy tahlil

Mezon	**O‘zbekiston Respublikasi**	**Ayrim rivojlangan davlatlar (namuna tariqasida)**
Mehnat shartnomasining turlari	Muddatsiz; 3 yildan ko‘p bo‘lmagan muddatli shartnoma (faqat qonunda belgilangan asoslar mavjud bo‘lganda, jumladan, mavsumiy ishlar uchun); shartnoma yozma (qog‘ozda yoki elektron) shaklda tuziladi	Muddatsiz, muddatli (aniq maqsad asosida), masofaviy ishlar uchun, elektron shartnomalar
Ish haqi kafolatlari	O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar bilan belgilanadi	Shartnomada belgilanadi, minimal ish haqi kafolatlari mavjud, bonus tizimlari keng qo‘llaniladi
Xodimlarning ijtimoiy himoyasi	Mehnat qonunchiligi, pensiya ta’minoti, ijtimoiy sug‘urta	Mehnat qonunchiligi, keng qamrovli ijtimoiy sug‘urta tizimi, xususiy sug‘urta kompaniyalari
Mehnat nizolarini hal etish	Mehnat nizolari bo‘yicha komissiyalar, sudlar, mediatsiya	Mehnat nizolari komissiyalari, ombudsman institutlari, sudlar, vositachilik va arbitraj
Raqamli iqtisodiyotda mehnat	Masofadan turib ishlash (doimiy va vaqtincha) Mehnat kodeksi bilan tartibga solingan; platformalar orqali ishlovchilar uchun alohida huquqiy maqom hali belgilanmagan	Masofaviy ishlar, elektron tijorat xodimlari uchun alohida qoidalar, platforma xodimlari huquqlari

Manba: muallif tomonidan [1] va [7] asosida tuzilgan.

1-jadval tahlilidan ko‘rinib turibdiki, O‘zbekistonda mehnat qonunchiligini yanada takomillashtirish, xususan, mehnat shartnomalarini to‘g‘ri rasmiylashtirish, ish haqi tizimini optimallashtirish va xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish zarur. Masofadan turib ishlash Kodeksda tartibga solingan bo‘lsa-da, platformalar orqali ishlovchilarning mehnat munosabatlari uchun alohida huquqiy maqom hali belgilanmagan va bunday shaxslar ko‘pincha o‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida faoliyat yuritadi [7]. Shu bois raqamli texnologiyalarning joriy etilishi bilan bog‘liq yangi mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish bo‘yicha aniq normalarga ehtiyoj saqlanib qolmoqda. Bu esa, o‘z navbatida, mehnat qonunchiligini zamon talablariga mos ravishda yangilashni taqozo etadi.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

В результате исследования выявлен ряд проблем в правовом регулировании трудовых отношений в Узбекистане. В частности, отмечены недостатки в оформлении трудовых договоров, неполное применение на практике норм о заработной плате и её гарантиях, а также необеспечение в полной мере прав работников на социальное страхование. Вместе с тем следует особо отметить, что Трудовой кодекс в новой редакции решил ряд вопросов на законодательном уровне: Кодексом установлено, что трудовой договор заключается на неопределённый срок либо на срок не более 3 лет (срочный трудовой договор), причём срочный договор может заключаться только при наличии оснований, перечисленных в законе; отдельно урегулирована дистанционная работа (постоянная и временная); при разрешении трудовых споров наряду с комиссиями по трудовым спорам и судом предусмотрена также медиация [1]. Последующими изменениями в Кодекс был введён порядок оформления трудового договора в электронной форме, а Законом от 11 июня 2026 года № ЗРУ-1150 в Кодекс включены правовые основы организации и проведения забастовок (вступил в силу 12 сентября 2026 года) [5]. Изучение опыта зарубежных стран показывает, что в ряде государств трудовое законодательство является более гибким и отвечает

современным требованиям. В таблице 1 приведён сравнительный анализ основных аспектов правового регулирования трудовых отношений:

Таблица 1. Сравнительный анализ отдельных аспектов трудовых правоотношений

Критерий	**Республика Узбекистан**	**Некоторые развитые государства (в качестве примера)**
Виды трудового договора	На неопределённый срок; срочный договор на срок не более 3 лет (только при наличии оснований, установленных законом, в том числе для сезонных работ); договор заключается в письменной (на бумаге или в электронной) форме	Бессрочный, срочный (для конкретной цели), для дистанционной работы, электронные договоры
Гарантии оплаты труда	Определяются Трудовым кодексом Республики Узбекистан и иными нормативно-правовыми актами	Определяются договором, существуют гарантии минимальной заработной платы, широко применяются системы премирования
Социальная защита работников	Трудовое законодательство, пенсионное обеспечение, социальное страхование	Трудовое законодательство, широкая система социального страхования, частные страховые компании
Разрешение трудовых споров	Комиссии по трудовым спорам, суды, медиация	Комиссии по трудовым спорам, институты омбудсмена, суды, посредничество и арбитраж
Труд в цифровой экономике	Дистанционная работа (постоянная и временная) урегулирована Трудовым кодексом; для лиц, работающих через платформы, особый правовой статус пока не определён	Специальные правила для дистанционной работы, работников электронной коммерции, права платформенных работников

Источник: составлено автором на основе [1] и [7].

Из анализа таблицы 1 видно, что в Узбекистане необходимо дальнейшее совершенствование трудового законодательства, в частности правильное оформление трудовых договоров, оптимизация системы оплаты труда и усиление социальной защиты работников. Хотя дистанционная работа урегулирована Кодексом, для трудовых отношений лиц, работающих через платформы, особый правовой статус пока не определён, и такие лица зачастую осуществляют деятельность в качестве самозанятых [7]. Поэтому сохраняется потребность в чётких нормах, регулирующих новые трудовые отношения, связанные с внедрением цифровых технологий. Это, в свою очередь, требует обновления трудового законодательства в соответствии с требованиями времени.

AMALIY TAKLIFLAR

O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini yanada takomillashtirish maqsadida quyidagi amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi: birinchidan, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida masofadan turib ishlash to‘g‘risidagi normalar mavjudligini inobatga olgan holda, raqamli iqtisodiyot sharoitida yuzaga kelayotgan yangi turdagi mehnat munosabatlarini, ayniqsa, platformalar orqali ishlovchilarning huquqiy maqomini belgilovchi normalarni kiritish lozim. Ikkinchidan, xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish maqsadida ijtimoiy sug‘urta tizimini yanada takomillashtirish va pensiya ta’minoti kafolatlarini oshirish zarur. Uchinchidan, kichik va o‘rta biznes subyektlari uchun mehnat qonunchiligi normalarining qo‘llanilishini soddalashtirish bo‘yicha mexanizmlar ishlab chiqish tavsiya etiladi.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

С целью дальнейшего совершенствования трудового законодательства Республики Узбекистан выработаны следующие практические рекомендации: во-первых, с учётом наличия в Трудовом кодексе Республики Узбекистан норм о дистанционной работе необходимо ввести нормы, определяющие правовой статус новых видов трудовых отношений, возникающих в условиях цифровой экономики, прежде всего лиц, работающих через платформы. Во-вторых, для усиления социальной защиты работников необходимо дальнейшее совершенствование системы социального страхования и повышение гарантий пенсионного обеспечения. В-третьих, рекомендуется разработать механизмы упрощения применения норм трудового законодательства для субъектов малого и среднего бизнеса.

XULOSA

Tadqiqot yakunida shuni ta’kidlash lozimki, O‘zbekistonda mehnatga oid munosabatlarni huquqiy tartibga solish sohasida sezilarli yutuqlarga erishilgan bo‘lsa-da, mavjud qonunchilikni yanada takomillashtirish zarurati saqlanib qolmoqda. Ayniqsa, zamonaviy iqtisodiyotning rivojlanishi bilan bog‘liq yangi mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish, xodimlarning ijtimoiy himoyasini

kuchaytirish va ish beruvchilarning mas’uliyatini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar muhim ahamiyat kasb etadi. Tadqiqotda aniqlangan kamchiliklar va ilgari surilgan takliflar O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini xalqaro standartlarga moslashtirish va mamlakatda mehnat munosabatlarini yanada izchil rivojlantirishga hissa qo‘shadi.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В завершение исследования следует подчеркнуть, что, хотя в сфере правового регулирования трудовых отношений в Узбекистане достигнуты значительные успехи, необходимость дальнейшего совершенствования действующего законодательства сохраняется. Особое значение приобретают меры, направленные на правовое регулирование новых трудовых отношений, связанных с развитием современной экономики, усиление социальной защиты работников и повышение ответственности работодателей. Выявленные в исследовании недостатки и выдвинутые предложения будут способствовать приведению трудового законодательства Республики Узбекистан в соответствие с международными стандартами и более последовательному развитию трудовых отношений в стране.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonuni bilan tasdiqlangan // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022-y., 03/22/798/0972-son. URL: https://lex.uz/uz/docs/-6257288
2. Abduxoliqov A.A. Mehnat huquqi nazariyasi asoslari. – Toshkent: O‘zbekiston, 2020. – 320 b.
3. Abdullayeva R.T. Mehnat shartnomasi huquqiy munosabatlari. – Toshkent: Universitet, 2021. – 180 b.
4. Azimova N.S. Mehnatni muhofaza qilish huquqi. – Toshkent: Iqtisodiyot va huquq dunyosi, 2022. – 250 b.

5. O‘zbekiston Respublikasining 2026-yil 11-iyundagi O‘RQ-1150-son “Fuqarolarning mehnat huquqlari kafolatlari kuchaytirilishi munosabati bilan O‘zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish to‘g‘risida”gi Qonuni.
6. International Labour Organization (ILO). Conventions and Recommendations. URL: www.ilo.org
7. Platformalardagi mehnat: kim ish beruvchi va kim javobgar? // Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi. URL: https://gov.uz/oz/bv/news/view/191004
8. Petrov V.I. Modern Challenges in Labor Relations // Journal of Comparative Law. – 2023. – Vol. 15, № 2. – P. 78–95.
9. Smith J. Labor Law in the Digital Age. – New York: Oxford University Press, 2023. – 400 p.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан: утверждён Законом от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798 // Национальная база данных законодательства, 29.10.2022 г., № 03/22/798/0972. URL: https://lex.uz/uz/docs/-6257288
2. Абдухоликов А.А. Основы теории трудового права. – Ташкент: Узбекистон, 2020. – 320 с. (на узб. яз.)
3. Абдуллаева Р.Т. Правоотношения по трудовому договору. – Ташкент: Университет, 2021. – 180 с. (на узб. яз.)
4. Азимова Н.С. Право охраны труда. – Ташкент: Иктисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2022. – 250 с. (на узб. яз.)
5. Закон Республики Узбекистан от 11 июня 2026 года № ЗРУ-1150 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с усилением гарантий трудовых прав граждан».
6. International Labour Organization (ILO). Conventions and Recommendations. URL: www.ilo.org

7. Труд на платформах: кто работодатель и кто несёт ответственность? // Министерство по сокращению бедности и занятости. URL: https://gov.uz/oz/bv/news/view/191004
8. Petrov V.I. Modern Challenges in Labor Relations // Journal of Comparative Law. – 2023. – Vol. 15, № 2. – P. 78–95.
9. Smith J. Labor Law in the Digital Age. – New York: Oxford University Press, 2023. – 400 p.