

**ONLAYN PLATFORMALARDA ISHLOVCHILARNING
HUQUQLARINI HIMOYA QILISH MASALALARI**

Sharipova Nargiza Baxtiyor qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti

“Mehnat huquqi” yo‘nalishi magistratura bosqichi talabasi

El.pochta: sharipovanargiza983@gmail.com

Annotatsiya: mazkur tezisda onlayn platformalarda band shaxslar tushunchasi, turlari, ular mehnatining o‘ziga xos xususiyatlari, onlayn platformalarda bandlik shakllari to‘g‘risida so‘z yuritiladi. Shuningdek, onlayn platformalarda band shaxslarning huquqlari, majburiyatlari O‘zbekiston qonunchiligi normalarida hamda xalqaro huquq normalarida qay darajada aks etganligi hamda mazkur toifadagi shaxslarning huquqlarini himoya qilish borasida amaliyotda yuzaga kelayotgan muammolar hamda ularning yechimlari to‘g‘risida tahlillar olib boriladi.

Kalit so‘zlar: onlayn platforma, platformaviy bandlik, gig iqtisodiyoti, mehnat huquqi, raqamli mehnat, masofaviy ish, ijtimoiy himoya, raqamli nazorat.

ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМАХ

Шарипова Наргиза Бахтиёр кизи

Магистрант, Трудовое право, Ташкентский государственный юридический университет

E-mail: sharipovanargiza983@gmail.com

Аннотация: в диссертации рассматриваются понятие и виды лиц, занятых на онлайн-платформах, особенности их труда, формы занятости на онлайн-платформах. Анализируется степень отражения прав и обязанностей лиц, занятых на онлайн-платформах, в нормах законодательства Узбекистана и международного права, а также

проблемы, возникающие на практике при защите прав данной категории лиц, и пути их решения.

Ключевые слова: онлайн-платформа, платформенная занятость, гиг-экономика, трудовое право, цифровой труд, удаленная работа, социальная защита, цифровая слежка.

ISSUES OF PROTECTING EMPLOYEES' RIGHTS ON ONLINE PLATFORMS

Sharipova Nargiza Bakhtiyor kizi

Master's student of "Labor Law", Tashkent State University of Law

E-mail: sharipovanargiza983@gmail.com

Abstract: *this thesis discusses the concept and types of persons employed on online platforms, the specific features of their work, and forms of employment on online platforms. It also analyzes the extent to which the rights and obligations of persons employed on online platforms are reflected in the norms of Uzbek legislation and international law, as well as the problems that arise in practice in protecting the rights of this category of persons and their solutions.*

Keywords: *online platform, platform employment, gig economy, labor law, digital labor, remote work, social protection, digital surveillance.*

Onlayn platformalardagi mehnat nostandart mehnat shakllarining eng keng tarqalgan turlaridan biridir. Platforma bandligi va undagi mehnat faoliyati xodimlarga o'z malakasiga mos ishda moslashuvchan ish vaqtida va shaxsiy hayot bilan balansni saqlagan holda ishlash imkoniyatini beradi. Biroq, onlayn platformalarda ishlash mobaynida undagi ish sifati, unda band shaxslarning qonuniy huquq va majburiyatlari hamda mehnat muhofazasi bilan bog'liq bir qancha muammolar ham yuzaga keladi.

So'nggi yillarda raqamli platformalar (masalan, Uber, Upwork, Amazon Mechanical Turk, shuningdek O'zbekistonda YandexGo, Uzum market, Alif shop, Asaxiy.uz va boshqalar) xodimlarga moslashuvchan ish rejimi hamda boshqa bir qancha qulay imkoniyatlar taqdim etmoqda. Biroq, bu platformalarda ishlovchilar ular bilan mehnat shartnomasi tuzilmaganligi natijasida ko'pincha an'anaviy mehnat huquqlaridan mahrum bo'lishmoqda.

Jahon bankining "Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work" nomli hisobotiga ko'ra, jahon miqyosida onlayn ishchi kuchi 154 milliondan 435 million kishigachani tashkil etadi, bu esa umumiy ishchi kuchining 4.4% dan 12.5% gacha bo'lgan qismini tashkil etadi. Hisobotda shuningdek, 2016-yildan 2023-yilning birinchi choragigacha bo'lgan davrda onlayn ishlarga bo'lgan talab 41% ga oshgani qayd etilgan¹. Shuningdek, jahon miqyosida onlayn platformalarda ishlovchilarning faqat 41 foizi sog'liqni saqlash sug'urtasiga ega, 15 foizi esa ishdagi baxtsiz hodisalardan himoyalangan².

Onlayn ishlar, ayniqsa, rivojlanayotgan mamlakatlardagi ayollar va yoshlar uchun muhim daromad manbai bo'lib xizmat qilmoqda. Masalan, rivojlanayotgan mamlakatlardagi ko'pchilik ayollarning an'anaviy ish imkoniyatlari cheklangan bo'lib, onlayn platformaviy ishlar ularga mehnat bozorida ishtirok etish imkonini beradi. Biroq, bu ishlar ko'pincha ijtimoiy himoya, mehnat huquqlari hamda boshqa shu bilan bog'liq huquqlardan mahrum bo'lgan holda amalga oshiriladi³.

¹ Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099071923113511279/pdf/P17730205f0e2002709043043e4d4f7efee.pdf>.

² <https://www.ungm.org/Public/Notice/259811>.

³ Gabbasova R.R., Kurakin I.Yu. Trud i pravo v sifrovuyu epoxu: transformatsiya i vyzovy, 2023. – S.125.

Shuningdek, raqamli platformalarda band xodimlar ko‘pincha mustaqil pudratchi, bajaruvchi yoki ijrochi sifatida tasniflanadi, bu esa ularni minimal ish haqi, haq to‘lanadigan mehnat ta‘tillari, qo‘shimcha ta‘tillar, ijtimoiy hamda ijodiy ta‘tillar va boshqa mehnat huquqlaridan mahrum qiladi. Masalan, AQSHda onlayn platformalarda band xodimlar, jumladan, Uber va Lyft haydovchilari, ko‘plab huquqiy muammolarga duch kelishmoqda. Shu sababli, raqamli mehnat platformalarida ishlovchilarning huquqlarini himoya qilish masalalari dolzarb bo‘lib, bu sohadagi huquqiy normalarni takomillashtirish zarurati yuzaga kelmoqda.

O‘zbekistonda “YandexGo”, “Uzum market” hamda “Alif shop” singari onlayn platformalar hozirda ushbu sohada yetakchilik qilmoqda. Tadqiqot yuzasidan o‘tkazilgan so‘rovnoma natijalariga asosan, onlayn platformalarda band shaxslarning aksariyati 15-24 yosh oralig‘idagi talaba yoshlar hisoblanadi. Shuningdek, so‘rovnomada keltirilgan ular qanday asosda kuryer bo‘lib ishlashi to‘g‘risidagi savolga ishtirok etgan respondentlarning 63,2 foizi fuqarolik-huquqiy shartnoma, 31 foizi shartnoma tuzmagan holatda hamda 1 foizi mehnat shartnomasi asosida ishlashini bildirgan.

Bundan ko‘rishimiz mumkinki, O‘zbekistonda onlayn platformalarda band shaxslarning aksariyati fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida bajaruvchi yoki ijrochi maqomida ushbu munosabatlarda ishtirok etadi. Natijada ular o‘rtasidagi munosabatlar Fuqarolik kodeksi normalari asosida tartibga solinadi. Shuningdek, so‘rovnomada ishtirok etgan 31 foiz rspondentlar hech qanday shartnoma tuzmagan holatda faoliyat olib borishini bildirgan. So‘rovnomada ishtirok etganlarning atigi 1 foizigina mehnat shartnomasi asosida ishlashini keltirgan.

Mazkur ikki toifadagi, ya'ni fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida yoki umuman shartnoma tuzmagan holda ishlaydigan shaxslarga nisbatan mehnat qonunchiligi normalari tatbiq etilmaydi. Chunki O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi normalariga asosan, xodim hamda ish beruvchi o'rtasida mehnat munosabatlari ular o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.

Bundan kelib chiqadiki, mehnat shartnomasi tuzilmaganda ushbu onlayn platformalarda band shaxslar mehnat qonunchiligida xodimlar foydalanishi mumkin bo'lgan turli kafolatlar, haq to'lanadigan mehnat ta'tillari, kasallik ta'tillari, ayrim holatlarda xodim haqiqatda ishlamasada o'rtacha ish haqi saqlanishi bilan bog'liq mehnat hamda ijtimoiy himoyaga aloqador ko'plab imtiyozlardan mahrum bo'ladi.

Hozirgi vaqtga qadar O'zbekistonda kuryerlarni xodim sifatida tan olish bog'liq sud nizolari deyarli uchramagan. Chunki onlayn platformalarda bandlik bilan bog'liq munosabatlar kirib kelganiga hali ko'p vaqt bo'lmagan. Biroq, bir qancha rivojlangan xorijiy mamlakatlarda bu bilan bog'liq ko'plab nizolar uchraydi. Masalan, ushbu sohadagi eng mashhur keyslardan biri bu Buyuk Britaniyaning "Uber" platformasi hamda unda ishlovchi haydovchi Aslam bilan bog'liq nizodir. Unga ko'ra, 2021-yil 19-fevralda Buyuk Britaniya Oliy sudi Uber haydovchilarini "xodim" deb tasniflash to'g'risida qaror chiqardi. Bu qaror Uber haydovchilariga minimal ish haqi, pullik ta'tillar va boshqa mehnat huquqlarini taqdim etdi. Sud Uber haydovchilarining ish faoliyati Uber tomonidan qat'iy nazorat qilinishini, ular ish sharoitlarini mustaqil belgilay olmasligini va Uberning ish faoliyatiga to'liq bog'liqligini inobatga oldi. Bu qaror "Uber" hamda Aslam ishida qabul qilingan. Mazkur qaror haydovchilarning ishchi sifatida tan olinishi

ularning mehnat huquqlarini ta'minlashda muhim qadam bo'ldi. "Ishchi sifatida tan olinish"ga qisqacha to'xtalib o'tadigan bo'lsak, Buyuk Britaniyada aynan mazkur Aslam keysidan so'ng mazkur yo'nalishda uchta toifadagi shaxslar guruhi paydo bo'ldi:

xodimlar (mazkur toifadagi xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuziladi hamda ular mehnat huquqlariga to'laqonli tarzda ega bo'lishadi;

ijrochilar (ular fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnoma asosida faoliyat olib boradi);

ishchi ("worker", ular fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnoma asosida ishlaydi, biroq ularning faoliyatida mehnat munosabatlari belgilari mavjudligi sababli, ularga mehnat qonunchiligidagi minimal ish haqi, mehnat ta'tillari bilan bog'liq minimal kafolatlar taqdim etiladi).

Yuqoridagi holatdan guvohi bo'lishimiz mumkinki, Buyuk Britaniya qonunchiligida yangi toifa – ayrim mehnatga oid kafolatlar beriladigan fuqarolik shartnoma asosida ishlovchilar toifasi paydo bo'ldi. Biroq, boshqa ko'plab mamlakatlar qonunchiligida ushbu masalalar ochiqlicha qolmoqda.

Shu sababli, Xalqaro Mehnat Tashkiloti va boshqa xalqaro tashkilotlar platformada band shaxslarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish uchun quyidagi choralarni tavsiya etmoqda⁴:

xodimlarning to'g'ri tasnifi: ayrim platformada band shaxslarni, ularning mehnat munosabatlari xususiyatidan kelib chiqqan holda, "xodim" sifatida tasniflash orqali ularni mehnat huquqlari bilan ta'minlash;

⁴Рузаева Е. М. Сифровая трансформация трудовых отношений // Журнал "Безопасность бизнеса", № 4, 2023. – С.32.

algoritmik boshqaruvning shaffofligi: platformalarda band shaxslarga algoritmik qarorlar haqida ma'lumot berish va ularga e'tiroz bildirish imkoniyatini yaratish;

ijtimoiy himoya tizimlari: platformada band shaxslarni ijtimoiy sug'urta tizimlari, pensiya va boshqa ijtimoiy himoya vositalari bilan ta'minlash.

Kasaba uyushmalari bilan hamkorlik: Ishchilarning kollektiv muzokaralar olib borish huquqini tan olish va ularni kasaba uyushmalari orqali himoya qilish.

Ushbu choralar platforma ishchilarining huquqlarini himoya qilish va ularning mehnat sharoitlarini yaxshilashga xizmat qiladi.

Platformalar ko'pincha unda band shaxslarning ish yuklamasi, baholanishi va hatto ishdan bo'shatilishini algoritmlar orqali boshqaradi. Bu esa ushbu shaxslarning o'z ish faoliyatini tushunish va nazorat qilish imkoniyatlarini cheklaydi. Masalan, Uber Eats haydovchisi Armin Samii UberCheats ilovasini yaratib, algoritmik boshqaruvdagi adolatsizliklarni fosh qildi. Ushbu ilova orqali u Uber tomonidan belgilangan masofalar bilan haqiqiy bosib o'tilgan masofalarni solishtirib, haydovchilarning o'rtacha 1,35 milga kamroq haq olishini aniqladi. Bu holat algoritmik boshqaruvning shaffof emasligini va haydovchilarning haq-huquqlari buzilayotganini ko'rsatadi⁵.

Onlayn mehnat platformalarida gender va irqiy tengsizliklar mavjud. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar va ozchilik guruhlariga mansub ishchilar ko'pincha pastroq baholar oladi va shu sababli kamroq ish imkoniyatlariga ega bo'ladi. Masalan, "Platformization of Inequality: Gender and Race in Digital Labor Platforms" nomli tadqiqotda aytilishicha, ayollar va ozchilik guruhlariga mansub

⁵ <https://www.wired.com/story/gig-workers-gather-data-check-algorithm-math/?utm>.

shaxslar onlayn platformalarda kamroq baholanadi va kamroq ish imkoniyatlariga ega bo'ladi. Bu holat platformalardagi baholash tizimlarining diskriminatsion xususiyatga ega ekanligini ko'rsatadi⁶.

Kontent moderatorlari kabi platformada band shaxslar ko'pincha ruhiy jihatdan og'irroq bo'lgan materiallar bilan ishlashadi, bu esa ularning psixologik salomatligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Masalan, Facebook uchun ishlovchi moderator Isabella Plunkett o'z ishining psixologik og'irligi haqida gapirib, har kuni dahshatli kontentlarni ko'rish uni ruhiy tushkunlikka olib kelganini aytgan. Uning so'zlariga ko'ra, bu ish uni doimiy stress va xavotirga solgan.

COVID-19 pandemiyasi davrida platformada band shaxslar, ayniqsa, sog'liqni saqlash sug'urtasi va haq to'lanadigan kasallik ta'tili kabi ijtimoiy himoya vositalaridan mahrum bo'lishdi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti hisobotiga ko'ra, platformada band shaxslarning 70 foizi vaqtincha mehnatga layoqatsizlik ta'tili ololmaydi, bu esa ularning o'zlarini va boshqalarni xavf ostiga qo'yadi⁷.

Yevropa Ittifoqi platformada band shaxslar huquqlarini himoya qilish uchun Direktiva loyihasini ishlab chiqmoqda. Bu direktiva algoritmik boshqaruvning shaffofligini ta'minlash va ishchilarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirishga qaratilgan. Direktiva platforma ishchilarining "xodim" sifatida tasniflanishini, algoritmik boshqaruvda shaffoflikni va ishchilarning ijtimoiy himoyasini ta'minlashni nazarda tutadi.

Hindistonda App asosidagi transport ishchilari federatsiyasi (IFAT) Uber va Ola kabi platformalar bilan ishlovchi haydovchilarning huquqlarini himoya

⁶ Munoz I. Platformization of Inequality: Gender and Race in Digital Labor Platforms // [Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, Volume 8, Issue CSCW1](#) Article No.: 108. – P. 15.

⁷ Марченко М.Н., Шестаков А.В., Богданов И.А. Платформенная занятость: правовые и социальные аспекты, 2022. – С.25

qilish uchun tashkil etilgan. Ular ish haqi, ish sharoitlari va boshqa muammolar bo'yicha platformalar bilan muzokaralar olib borishmoqda. Masalan, IFAT 2021-yilda Hindiston Oliy sudiga murojaat qilib, platformada band shaxslarning ijtimoiy himoya huquqlarini talab qilgan. Ular ishchilarning "xodim" sifatida tan olinishi va ijtimoiy himoya vositalaridan foydalanish huquqini ta'minlashni so'rashgan.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, shuni aytishimiz mumkinki, onlayn platformalarda ishlovchilarning huquqlarini himoya qilish uchun quyidagi choralar tavsiya etiladi:

ishchilarning to'g'ri tasnifi: platforma ishchilarini "xodim" sifatida tasniflash orqali ularni mehnat huquqlari bilan ta'minlash.

algoritmik boshqaruvning shaffofligi: ishchilarga algoritmik qarorlar haqida ma'lumot berish va ularga e'tiroz bildirish imkoniyatini yaratish.

ijtimoiy himoya tizimlari: platforma ishchilarini sog'liqni saqlash sug'urtasi, pensiya va boshqa ijtimoiy himoya vositalari bilan ta'minlash.

kasaba uyushmalari bilan hamkorlik: Ishchilarning kollektiv muzokaralar olib borish huquqini tan olish va ularni kasaba uyushmalari orqali himoya qilish.

Ushbu choralar platforma ishchilarining huquqlarini himoya qilish va ularning mehnat sharoitlarini yaxshilashga xizmat qiladi.

Yuqorida keltirib o'tganimizdek, onlayn platformalarda band shaxslar fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida, o'zini o'zi band qilgan shaxs maqomida yoki kamdan-kam holatlarda mehnat shartnomasi asosida faoliyat olib boradi. Ya'ni ularning aksariyati xodim sifatida emas, bajaruvchi yoki ijrochi maqomida ishlaydi. Ayni mazkur sababga ko'ra, onlayn platformalarda band shaxslarning

mehnat hamda ijtimoiy himoya bilan bog'liq huquqlarini himoya qilishda bir qancha muammolar yuzaga keladi.

O'zbekiston Respublikasida onlayn platformalarda band shaxslarning huquqlarini himoya qilish, ularning maqomini belgilash (xodim yoki bajaruvchi) borasida aniq tartibga soluvchi normalar mavjud emas. Faqatgina O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 8-iyundagi PQ-4742-son qaroriga ilova qilingan "O'zini o'zi band qiladigan shaxslar uchun faoliyat (ishlar, xizmatlar) turlari" ro'yxatida "buyurtma asosida tovarlarni yetkazib berish" keltirib o'tilgan⁸. Ya'ni amaldagi qonunchilikka asosan, kuryerlar o'zini o'zi band qilgan shaxs sifatida ro'yxatdan o'tgan holda faoliyat olib borishi mumkin.

Biroq, 2025-yil 18-iyun sanasida O'zbekiston Respublikasi Istiqbolli loyihalar milliy agentligining "Elektron tijoratda kuryerlik faoliyatini amalga oshirish tartibini tasdiqlash to'g'risida" gi 3631-sonli buyrug'i qabul qilindi. Unga ko'ra, kuryerga tadbirkorlik subyektlari, ishlab chiqaruvchilar va (yoki) sotuvchilar, umumiy ovqatlanish korxonalari hamda yetkazib berish xizmati operatorlari bilan mehnat shartnomalari va (yoki) xizmat ko'rsatish bo'yicha fuqarolik-huquqiy shartnomalar asosida tovarlarni yetkazib berish bo'yicha xizmatlar ko'rsatuvchi jismoniy shaxs, shu jumladan o'zini o'zi band qilgan maqomga ega bo'lgan shaxs sifatida ta'rif berilgan.

Shuningdek, nizomga ko'ra, o'zini o'zi band qilgan shaxslar yetkazib berish xizmatlarini sotuvchilar, yetkazib berish xizmati operatorlari yoki to'g'ridan-to'g'ri xaridorlar bilan tuzilgan fuqarolik-huquqiy shartnomalar asosida

⁸ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Tadbirkorlik faoliyati va o'zini o'zi band qilishni davlat tomonidan tartibga solishni soddalashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4742-son qarori // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 09.06.2020-y., 06/25/84/0432-son.

ko'rsatish huquqiga egaligi, o'zini o'zi band qilgan shaxs sifatida ro'yxatdan o'tmagan jismoniy shaxslar yetkazib berish faoliyatini ish beruvchi yoki xizmatlar buyurtmachisi sifatida ishtirok etuvchi sotuvchilar yoki yetkazib berish xizmatlari operatorlari bilan tuzilgan mehnat shartnomalari yoki fuqarolik-huquqiy shartnomalar asosida amalga oshirishlari mumkinligi ko'rsatib tutilgan.

Demak, nizom loyihasi talablariga asosan, kuryerlar o'zini o'zi band qilgan shaxs sifatida davlat ro'yxatidan o'tgan bo'lishi lozim. Yoki ular fuqarolik-huquqiy shartnoma yoki mehnat shartnomasi asosida ishga yollangan bo'lishi zarur.

Biroq, ushbu nizoli vaziyatlardan so'ng, ko'plab rivojlangan xorijiy mamlakatlar, masalan, Buyuk Britaniya, Germaniya, Ispaniya kabi davlatlar o'zining mehnat qonunchiligiga qanday hollarda ijrochi hamda bajaruvchi o'rtasidagi munosabatlarda mehnat munosabatlari mavjud deb topilishi, mehnat munosabatlari mavjud deb topish uchun unda aynan qaysi belgilar bo'lishi lozimligi to'g'risidagi konkret normalarni kiritgan.

Hozirda shu vaqtga qadar O'zbekistonda bu kabi holatlar amaliyotda deyarli uchramagan. Ya'ni o'zini-o'zi band qilgan yoki ijrochi maqomida faoliyat olib borgan shaxslar, masalan, taksi haydovchilari yoki kuryerlar o'zlariga xodimlarga beriladigan imtiyozlarni taqdim etishni talab qilib, sudga murojaat qilish holatlari kuzatilmagan. Lekin onlayn platformalarda bandlik O'zbekistonda yuqorida keltirilgan Buyuk Britaniya singari rivojlangan Yevropa mamlakatlariga nisbatan ancha keyin vujudga kelgani hamda rivojlanganligi, shuningdek aholining so'nggi vaqtlarda mehnat sohasida huquqiy ongi va madaniyati oshib borayotganligi inobatga olinsa, bunday mehnat nizolarining yuzaga kelish ehtimoli

yo‘q emas. Mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan kuryerlar hamda taksi haydovchilari bilan bog‘liq bunday muammolar yuzaga kelmaydi. Chunki ularga nisbatan mehnat qonunchiligi normalari to‘liq tatbiq etiladi. Biroq, fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida yoki shartnoma tuzmagan holda mehnat faoliyatini olib borayotgan shaxslarning huquqlarini himoya qilish masalasida qator muammolar yuzaga kelishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Munoz I. Platformization of Inequality: Gender and Race in Digital Labor Platforms // Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, Volume 8, Issue CSCW1 Article No.: 108. – P. 240.
2. Марченко М.Н., Шестаков А.В., Богданов Йе.А.Платформенная занятость: правовые и социальные аспекты, 2022. – С.116.
3. Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099071923113511279/pdf/P17730205f5be2002709043043e4d4f7efee.pdf>
4. Габбасова Р.Р., Куракин И.Ю.Труд и право в цифровую эпоху: трансформация и вызовы, 2023. –С.125.
5. 5.Ж.А.Мингалёва. Дистанционная занятость на онлайн интернетплатформах: современное состояние и проблем правового регулирования в России// Экономика и бизнес, 2021. №2. – С.107.
6. “Raqamlashtirish sharoitida ijtimoiy-mehnat munosabatlaring transformatsiyasi” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari

to'plami. Mas'ul muharrirlar: Sh.Ismoilov, X.Burxanxodjayeva. – Toshkent: TDYU, 2024.

7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Tadbirkorlik faoliyati va o'zini o'zi band qilishni davlat tomonidan tartibga solishni soddalashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4742-son qarori // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 09.06.2020-y., 06/25/84/0432-son.