“ADOLAT”
MILLIY HUQUQIY AXBOROT MARKAZI
Guvohnoma № 636478
Litsenziya C-5669732

“HUQUQ va BURCH+” —
«ПРАВО и ДОЛГ+» —
"RIGHT and DUTY+"
Journal home page:
https://adolatmarkazi.uz/magazine/electron?id=377

2026-yil
7-son
iyul
ISSN 3093-8546



Chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarni ishga qabul qilish va ularning mehnat faoliyatini amalga oshirishda yuzaga kelayotgan huquqiy muammolar: qiyosiy-huquqiy tahlil

Bahrom Nozimov,
O‘zbekiston Respublikasi Huquqni muhofaza qilish akademiyasi
mustaqil izlanuvchisi
e-mail: baxa0506@mail.ru

Аннотация. Ushbu maqola O‘zbekiston Respublikasida chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarni ishga qabul qilish hamda ularning mehnat faoliyatini amalga oshirishda yuzaga keladigan huquqiy muammolarni tadqiq etishga bag‘ishlangan. Tadqiqotda O‘zbekistonning amaldagi qonunchiligi, jumladan 2022-yilgi Mehnat kodeksi, “O‘zbekiston Respublikasida chet el fuqarolarining va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarning huquqiy holati to‘g‘risida”gi 2021-yilgi qonun hamda xorijiy ishchi kuchini jalb qilish tartibini belgilovchi qonunosti hujjatlar tahlil qilinadi. Yevropa ittifoqining yagona ruxsatnoma direktivasi va Rossiya Federatsiyasining patent tizimi bilan qiyoslash orqali milliy qonunchilikdagi bo‘shliqlar aniqlanadi. Muallif ruxsatnoma-tasdiqnoma tizimini soddalashtirish, malakali mutaxassis mezonlarini aniqlashtirish va mehnat bozori testini shaffoflashtirish bo‘yicha oltita aniq taklif ishlab chiqadi.

Калит сўзлар. chet el fuqarolari, fuqaroligi bo‘lmagan shaxslar, mehnat migratsiyasi, ishga ruxsatnoma, mehnat faoliyati tasdiqnomasi, O‘zbekiston Mehnat kodeksi, yagona ruxsatnoma direktivasi

Аннотация. Статья посвящена исследованию правовых проблем, возникающих при приёме на работу иностранных граждан и лиц без гражданства и осуществлении ими трудовой деятельности в Республике Узбекистан. В работе анализируется действующее законодательство Узбекистана, включая Трудовой кодекс 2022 года, Закон «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства» 2021 года, а также подзаконные акты, регулирующие порядок привлечения иностранной рабочей силы. Посредством сопоставления с директивой Европейского союза о едином разрешении и патентной системой Российской Федерации выявляются пробелы национального законодательства. Автор формулирует шесть конкретных предложений по упрощению разрешительно-подтверждающей системы, уточнению критериев квалифицированного специалиста и повышению прозрачности теста рынка труда.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Ключевые слова. иностранные граждане, лица без гражданства, трудовая миграция, разрешение на работу, подтверждение права на трудовую деятельность, Трудовой кодекс Узбекистана, директива о едином разрешении

Annotation. This article examines the legal problems arising in the employment of foreign citizens and stateless persons and the exercise of their labour activity in the Republic of Uzbekistan. The study analyses the current legislation of Uzbekistan, including the Labour Code of 2022, the Law “On the Legal Status of Foreign Citizens and Stateless Persons” of 2021, and subordinate acts regulating the procedure for attracting foreign labour. Through comparison with the European Union's Single Permit Directive and the patent system of the Russian Federation, gaps in the national legislation are identified. The author formulates six targeted proposals for simplifying the permit-confirmation system, clarifying the criteria for qualified specialists, and increasing the transparency of the labour market test.

Keywords. foreign citizens, stateless persons, labour migration, work permit, confirmation of the right to labour activity, Labour Code of Uzbekistan, Single Permit Directive

Kirish. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishchi kuchining transchegaraviy harakati zamonaviy mehnat munosabatlarining ajralmas qismiga aylandi. So‘nggi yillarda O‘zbekiston Respublikasi tashqi iqtisodiy faoliyatni erkinlashtirish siyosatini izchil davom ettirmoqda, bu esa mamlakatga xorijiy investorlar, malakali mutaxassislar hamda oddiy ishchi kuchining kirib kelishini kuchaytirmoqda. Natijada chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarni O‘zbekistonda ishga qabul qilish hamda ularning mehnat faoliyatini huquqiy jihatdan tartibga solish masalasi alohida dolzarblik kasb etmoqda.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi yangi tahrirda qabul qilinib, 2023-yil 30-apreldan kuchga kirdi va mehnat munosabatlarining subyekti sifatida O‘zbekiston fuqarolari qatorida chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarni ham tan oladi [1]. Shu bilan birga, 2021-yil 4-iyunda qabul qilingan O‘RQ-692-son qonun ularning umumiy huquqiy maqomini belgilaydi [2]. Biroq amaliyotda ish beruvchilar va xorijiy fuqarolar ruxsat-tasdiqnoma tizimining murakkabligi, mehnat bozori testining shaffof emasligi hamda javobgarlik choralarining nomutanosibligi kabi bir qator huquqiy muammolarga duch kelmoqda.

Ushbu maqolaning maqsadi – chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarni ishga qabul qilish sohasidagi O‘zbekiston qonunchiligini Yevropa ittifoqi hamda Rossiya Federatsiyasi tajribasi bilan qiyosiy tahlil qilish, mavjud huquqiy bo‘shliqlarni aniqlash va milliy qonunchilikni takomillashtirish bo‘yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqot metodologiyasi jihatidan qiyosiy-huquqiy, normativ-mantiqiy va tizimli tahlil usullaridan foydalanildi. Manba sifatida O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonun va qonunosti hujjatlari, Yevropa ittifoqi hamda Rossiya Federatsiyasining rasmiy huquqiy hujjatlari, shuningdek Xalqaro Mehnat Tashkilotining rasmiy nashrlari asos qilib olindi. Bunday

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

yondashuv nafaqat normativ jihatlarni, balki har bir tizimning amaliy ishlash mexanizmini ham chuqur tahlil qilish imkonini berdi.

Chet el fuqarolarining mehnat huquq layoqati: nazariy-huquqiy tahlil. Mehnat huquqi nazariyasida “mehnatga oid huquq layoqati” tushunchasi shaxsning mehnat huquqlari va majburiyatlariga ega bo‘lish qobiliyatini, “mehnatga oid muomala layoqati” esa ularni o‘z xatti-harakatlari orqali amalga oshirish qobiliyatini anglatadi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 19-moddasiga muvofiq mehnatga oid huquq va muomala layoqatiga ega bo‘lgan, ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslar xodim bo‘lishi mumkin [1]. Kodeksning 11-moddasi esa mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik, agar xalqaro shartnomada boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo‘lsa, ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bo‘yicha O‘zbekiston hududida ishlayotgan chet el fuqarolari hamda fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarga ham to‘liq tatbiq etilishini belgilaydi [1].

Shunday qilib, milliy qonunchilik chet el fuqarolariga nisbatan milliy rejim (national treatment) tamoyilini qo‘llaydi: ular, umumiy qoida sifatida, O‘zbekiston fuqarolari bilan bir xil mehnat huquq va muomala layoqatiga ega bo‘ladi. Bu yondashuv O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida mustahkamlangan qonun oldida tenglik tamoyiliga hamda Xalqaro Mehnat Tashkilotining kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik tamoyiliga mos keladi [16]. Xalqaro amaliyotda mehnat migratsiyasini huquqiy tartibga solishning odatda ikki asosiy modeli liberal (ochiq mehnat bozori) va cheklovchi (ruxsatnomaviy) modellari ajratiladi, ko‘pchilik davlatlar esa ularning turli darajadagi kombinatsiyasini qo‘llaydi [17]. Shu bilan birga, mehnat huquq layoqatining amalda ro‘yobga chiqarilishi, ya'ni bevosita mehnat faoliyatini boshlash huquqi, alohida ma'muriy-huquqiy rejim, xususan ruxsatnoma-tasdiqnoma tizimi orqali cheklanadi, bu esa huquq layoqati bilan uni amalga oshirish imkoniyati o‘rtasidagi tafovutni yaqqol namoyon etadi.

Xalqaro-huquqiy asoslar. Xalqaro darajada mehnat migratsiyasini tartibga soluvchi asosiy ixtisoslashtirilgan hujjatlar Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1949-yilgi 97-sonli “Mehnat migratsiyasi to‘g‘risida” (qayta ko‘rib chiqilgan) konvensiyasi va 1975-yilgi 143-sonli “Suiiste’mol sharoitidagi migratsiyalar va muhojir ishchilarga imkoniyat hamda munosabat tengligini ta’minlash to‘g‘risida”gi konvensiyasidir [3]. 97-konvensiya muhojir ishchilarga ish haqi, mehnat sharoitlari, ijtimoiy sug‘urta va kasaba uyushmalariga a’zolik kabi masalalarda mezbon davlat fuqarolari bilan teng munosabatda bo‘lishni talab qiladi hamda manfaatdor davlatlar o‘rtasida ikki tomonlama bitimlar tuzishni tavsiya etadi [3]. 143-konvensiya esa g‘ayriqonuniy migratsiyaga qarshi kurashish choralarini, shuningdek muhojir ishchilarning, ularning huquqiy maqomidan qat’i nazar, asosiy inson huquqlarini himoya qilish majburiyatini nazarda tutadi [4].

Mavjud xalqaro ma’lumotlarga ko‘ra, ushbu ikki konvensiya nisbatan cheklangan sonli davlatlar tomonidan ratifikatsiya qilingan bo‘lib, O‘zbekiston Respublikasi ham hozircha ularga qo‘shilmagan holda qolmoqda, garchi mamlakat Xalqaro Mehnat Tashkilotining boshqa qator asosiy konvensiyalarini ratifikatsiya qilgan bo‘lsa-da. Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan e’lon qilingan tahliliy hisobotda ta’kidlanishicha, mazkur konvensiyalar zamonaviy mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishda o‘z ahamiyatini saqlab

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

qolmoqda va davlatlarni ularni ratifikatsiya qilishga da’vat etadi [5]. O‘zbekiston uchun ushbu konvensiyalarni ratifikatsiya qilish masalasini ko‘rib chiqish milliy qonunchilikni xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish yo‘lidagi muhim qadam bo‘lishi mumkin.

Yuqori malakali va malakali xorijiy mutaxassislarga nisbatan O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 7-noyabrdagi PQ-4008-son qarori bilan yengillashtirilgan tartib joriy etilgan bo‘lib, ular umumiy ruxsatnoma tartib-taomilidan chetlashtirilgan va faqat kamerali soliq nazorati ostida qoladi [6]. Bunday tabaqalashtirilgan yondashuv investitsiya muhitini yaxshilash hamda yuqori malakali kadrlarni tezkor jalb qilishga xizmat qiladi. Biroq amaliyotda “yuqori malakali mutaxassis” va “malakali mutaxassis” tushunchalarining aniq va yagona mezonlari qonun darajasida yetarlicha ochib berilmagan, bu esa vakolatli organlar tomonidan bir xil bo‘lmagan qarorlar qabul qilinishiga olib kelishi mumkin.

Chet el fuqarolarining umumiy huquqiy maqomi 2021-yil 4-iyunda qabul qilingan O‘RQ-692-son qonun bilan belgilanadi. Unga ko‘ra, chet el fuqarolari O‘zbekiston Respublikasi hududida, saylov huquqi kabi ayrim siyosiy huquqlardan tashqari, O‘zbekiston fuqarolari bilan teng huquqlarga ega [2]. Qonunning 37-moddasida ushbu qonunchilikni buzganlik uchun javobgarlik umumiy tarzda nazarda tutilgan [2]. Amaliy javobgarlik esa asosan O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 49(4)-moddasi orqali amalga oshiriladi, unga ko‘ra xorijiy ishchi kuchini jalb qilish va undan foydalanish tartibini buzganlik uchun mansabdor va yuridik shaxslarga ma’muriy jarima qo‘llaniladi [8]. Shuni ta’kidlash lozimki, mazkur norma asosan ish beruvchining javobgarligini nazarda tutadi, chet el fuqarosining o‘zi tomonidan ruxsat olmasdan ishlashi uchun alohida differensiatsiyalangan javobgarlik chorasi yetarlicha ishlab chiqilmagan.

Qiyosiy-huquqiy tahlil: Yevropa ittifoqi tajribasi. Yevropa ittifoqida uchinchi davlat fuqarolarini (Ittifoqqa a’zo bo‘lmagan davlatlar fuqarolarini) ishga jalb qilish 2011-yilgi 2011/98/EU-son “Yagona ruxsatnoma” direktivasi asosida tartibga solinadi [8]. Direktivaning markaziy g‘oyasi yashash va ishlash huquqini bitta yagona hujjat (single permit) va yagona ariza berish tartib-taomili orqali birlashtirishdan iborat. Direktiva a’zo davlatlarga arizani ko‘rib chiqish uchun uch oylik muddat belgilaydi hamda uchinchi davlat fuqarolariga ish sharoitlari, ijtimoiy sug‘urtaning ayrim jihatlari, kasaba uyushmalariga a’zolik va malakani tan olish kabi masalalarda mezbon davlat fuqarolari bilan teng huquq beradi [9].

2023-yil dekabrida Yevropa parlamenti va kengashi ushbu direktivani qayta ko‘rib chiqib, 2024/1233-son yangi direktivani qabul qildi, unga ko‘ra ariza berish muddati yanada qisqartiriladi, ish beruvchini almashtirish huquqi kengaytiriladi hamda ish yo‘qotgan xodimga muayyan muddat davomida mamlakatda qolish huquqi beriladi [10]. Yangi direktiva 2026-yil 22-maydan boshlab amal qiladi va 2011/98/EU-son direktivani bekor qiladi [10]. Bundan tashqari, yuqori malakali mutaxassislarni jalb qilish uchun 2009-yildan buyon amal qilib kelayotgan “Yevropa Ko‘k kartasi” (EU Blue Card) tizimi mavjud bo‘lib, u minimal ish haqi chegarasi hamda oliy ma'lumot yoki tegishli malaka mavjudligi shartlari asosida tezlashtirilgan tartibda ruxsatnoma beradi [11].

Yevropa ittifoqi modelining O‘zbekiston tizimidan tubdan farq qiluvchi jihati “bitta ariza, bitta hujjat” tamoyilidir. O‘zbekistondagi ikki bosqichli, ya’ni

ish beruvchi uchun ruxsatnoma va xodim uchun alohida tasdiqnoma tizimidan farqli o‘laroq, Yevropa ittifoqi modeli yashash va ishlash huquqlarini yagona ma’muriy jarayonda birlashtiradi, bu esa byurokratik yukni va vaqt sarfini sezilarli darajada kamaytiradi.

Qiyosiy-huquqiy tahlil: Rossiya Federatsiyasi tajribasi. Rossiya Federatsiyasi tajribasi Markaziy Osiyo mamlakatlari, jumladan O‘zbekiston fuqarolari uchun alohida amaliy ahamiyatga ega, chunki O‘zbekiston fuqarolarining muhim qismi Rossiyada mehnat faoliyatini amalga oshiradi. 2002-yil 25-iyuldagi 115-FZ-son “Rossiya Federatsiyasida chet el fuqarolarining huquqiy holati to‘g‘risida”gi federal qonuni ikki xil rejimni nazarda tutadi: vizasiz kelgan chet el fuqarolari uchun “patent” tizimi va viza rejimidagi davlatlar fuqarolari uchun “ishga ruxsatnoma” tizimi [12]. Patent tizimida hujjatlarni bevosita chet el fuqarosining o‘zi, ish beruvchi emas, rasmiylashtiradi; patent faqat berilgan mintaqada amal qiladi, uning amal qilish muddati oylik avans to‘lovlari orqali uzaytiriladi va umumiy muddati bir yildan oshmaydi [13]. Muhimi, patent egasi bir nechta ish beruvchida ishlashi mumkin, bu esa ish beruvchini almashtirish erkinligini ta’minlaydi [13].

Bunday yondashuv ma’muriy-tashkiliy yukni davlat organidan bevosita chet el fuqarosining zimmasiga o‘tkazadi, biroq shu bilan birga davlat byudjetiga barqaror soliq tushumlarini ta’minlaydi. Yana bir muhim jihat Yevroosiyo iqtisodiy ittifoqi (YEII) davlatlari, jumladan Qozog‘iston, Qirg‘iziston, Armaniston va Belarus fuqarolari Rossiyada patentsiz, umumiy asosda ishlash huquqiga ega, bu YI doirasidagi yagona mehnat bozori integratsiyasining amaliy natijasidir [14]. O‘zbekiston Respublikasi YEIIga a’zo bo‘lmagani sababli, uning fuqarolari Rossiyada mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun patent tizimidan foydalanishga majburdirlar, bu esa ikki mamlakat o‘rtasidagi mehnat migratsiyasi oqimining hajmini hisobga olgan holda, kelajakda ikki tomonlama soddalashtirilgan mexanizmlar joriy etish zaruratini ko‘rsatadi.

Aniqlangan muammolar va milliy qonunchilikni takomillashtirish bo‘yicha takliflar. O‘tkazilgan qiyosiy-huquqiy tahlil O‘zbekiston qonunchiligidagi quyidagi asosiy muammolarni va ularni bartaraf etish yo‘llarini aniqlash imkonini beradi.

Birinchidan, amaldagi ikki bosqichli, ya’ni ish beruvchi uchun ruxsatnoma va xodim uchun tasdiqnoma tizimi ma'muriy jarayonni murakkablashtiradi va investitsiya muhitiga salbiy ta'sir ko‘rsatishi mumkin. Yevropa ittifoqining yagona ruxsatnoma modeli namunasida ikkala hujjatni bitta yagona ariza asosida, qisqartirilgan muddatda berish tartibini joriy etish maqsadga muvofiqdir [8; 10].

Ikkinchidan, “yuqori malakali mutaxassis” va “malakali mutaxassis” tushunchalarining normativ jihatdan aniq mezonlari, xususan ish haqining eng kam chegarasi, ta’lim darajasi va ish tajribasi muddati, qonun darajasida belgilanishi lozim, bu Yevropa ittifoqining Ko‘k karta tizimidagi minimal ish haqi mezoniga o‘xshash yondashuvni aks ettiradi [11].

Uchinchidan, mahalliy ishchi kuchi mavjudligini tekshirish jarayoni, ya'ni mehnat bozori testi, yetarlicha shaffof emas va aniq mezonlarga ega emas. Ushbu jarayonni elektron platforma orqali avtomatlashtirish, bo‘sh ish o‘rinlari va nomzodlar bazasini ochiq statistik ma'lumotlar asosida solishtirish tartibini joriy etish tavsiya etiladi.

To‘rtinchidan, Rossiya tajribasidagi patent modelidan farqli o‘laroq, O‘zbekistonda chet el fuqarosining ish beruvchisini almashtirish huquqi amalda deyarli mavjud emas, chunki tasdiqnoma muayyan ish beruvchiga bog‘lab beriladi. Xodimga, muayyan shartlar mavjud bo‘lganda, yangi tasdiqnoma olish jarayonini soddalashtirgan holda boshqa ish beruvchiga o‘tish imkoniyatini berish tavsiya etiladi, bu Yevropa ittifoqining yangi direktivasida ham mustahkamlangan tamoyildir [10].

Beshinchidan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining mehnat migratsiyasiga oid ixtisoslashtirilgan 97- va 143-sonli konvensiyalarini ratifikatsiya qilish masalasini ko‘rib chiqish tavsiya etiladi, bu O‘zbekistonning xalqaro mehnat standartlariga muvofiqlashuvini kuchaytiradi va ikki tomonlama mehnat migratsiyasi bitimlarini tuzish uchun qo‘shimcha huquqiy asos yaratadi [3; 4].

Oltinchidan, Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksning 49(4)-moddasidagi javobgarlik tizimini differensiatsiyalash, ya’ni ish beruvchi va chet el fuqarosining o‘zi tomonidan sodir etilgan huquqbuzarliklar uchun alohida choralarni belgilash, shuningdek takroriy huquqbuzarliklar uchun kuchaytirilgan javobgarlikni joriy etish maqsadga muvofiqdir [7].

Davlat organlarining roli. Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi chet el fuqarolarini jalb qilish sohasida asosiy vakolatli organ hisoblanadi. So‘nggi yillarda Davlat xizmatlari markazlari va Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali orqali elektron ariza berish imkoniyatining joriy etilishi ijobiy baholanishi lozim, chunki bu jarayonni ma'lum darajada soddalashtirdi. Shu bilan birga, ish beruvchilar tomonidan ruxsatnoma va tasdiqnoma shartlariga rioya etilishini nazorat qilish, shuningdek noqonuniy ravishda jalb etilgan xorijiy ishchi kuchini aniqlash bo‘yicha monitoring tizimi kuchaytirilishi zarur, bu esa norasmiy mehnat bozorining oldini olishga xizmat qiladi.

Xulosa. O‘tkazilgan tadqiqot shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekiston Respublikasining chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarni ishga qabul qilish sohasidagi qonunchiligi so‘nggi yillarda sezilarli darajada takomillashgan bo‘lsa-da, u hali ham ma'muriy jarayonlarning murakkabligi, mezonlarning noaniqligi va xalqaro-huquqiy integratsiyaning yetarli emasligi kabi bir qator muammolarni saqlab qolmoqda. Yevropa ittifoqining yagona ruxsatnoma modeli va Rossiya Federatsiyasining moslashuvchan patent tizimi bilan solishtirish shuni ko‘rsatadiki, zamonaviy mehnat migratsiyasi huquqi tobora soddalashtirilgan, raqamlashtirilgan va xodimning huquqlarini kengroq himoya qiluvchi tomon rivojlanmoqda.

Taklif etilgan oltita yo‘nalish, ya’ni yagona ruxsatnoma tizimiga o‘tish, malakali mutaxassis mezonlarini aniqlashtirish, mehnat bozori testini shaffoflashtirish, ish beruvchini almashtirish huquqini kengaytirish, Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalarini ratifikatsiya qilish hamda javobgarlik tizimini differensiatsiyalash, O‘zbekiston qonunchiligini xalqaro ilg‘or tajribaga yaqinlashtirish va mamlakat mehnat bozorining raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonuni bilan tasdiqlangan, 2023-yil 30-apreldan kuchga kiritilgan. [Labour Code of the Republic of Uzbekistan: approved by Law No. ZRU-798 of October 28, 2022, in

force from April 30, 2023.] https://lex.uz/docs/6257291

2. “ *O‘zbekiston Respublikasida chet el fuqarolarining va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarning huquqiy holati to‘g‘risida*” gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni, 2021-yil 4-iyun, O‘RQ-692-son. [Law of the Republic of Uzbekistan "On the Legal Status of Foreign Citizens and Stateless Persons in the Republic of Uzbekistan", No. ZRU-692 of June 4, 2021.] https://lex.uz/docs/-5443899

3. International Labour Organization. Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97). Geneva: ILO, 1949. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242

4. International Labour Organization. Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143). Geneva: ILO, 1975. https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201120/volume-1120-I-17426-English.pdf

5. International Labour Organization. Ratification and Implementation of ILO Conventions 97 and 143 on Migrant Workers to Achieve Fair Labour Migration Governance. Geneva: ILO, 2022. https://www.ilo.org/media/407116/download

6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasi hududida xorijiy davlatlarning malakali mutaxassislari tomonidan mehnat faoliyatini amalga oshirishi uchun qulay shart-sharoitlar yaratish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori, 2018-yil 7-noyabr, PQ-4008-son. [Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. PQ-4008 of November 7, 2018.] https://lex.uz/docs/4045557

7. O‘zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksi: 1994-yil 22-sentabrdagi 2015-XII-son Qonun bilan tasdiqlangan (o‘zgartirish va qo‘shimchalar bilan). [Code of the Republic of Uzbekistan on Administrative Liability: approved by Law No. 2015-XII of September 22, 1994 (as amended).] https://lex.uz/docs/97661

8. Directive 2011/98/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State. Brussels: Official Journal of the European Union, 2011. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32011L0098

9. European Commission. A Single Permit for residence and work. Brussels: Migration and Home Affairs, 2024. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-resettlement/work/single-permit-residence-and-work_en

10. Directive (EU) 2024/1233 of the European Parliament and of the Council on a single application procedure for a single permit for non-EU nationals to reside and work in a Member State. Brussels: EUR-Lex, 2024. https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/non-eu-workers-a-single-permit-for-residence-and-work-in-the-eu-2026.html

11. EU Blue Cards: Are you eligible for this work permit and how can you apply? Lyon: Euronews, 2023. https://www.euronews.com/travel/2023/02/16/eu-blue-cards-are-you-eligible-for-this-work-permit-and-how-can-you-apply

12. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", статья 13. Москва, 2002 (с изменениями и дополнениями). [Federal Law No. 115-FZ of July 25, 2002 “On the Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation”, Article 13.] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_3

7868/c137c6f66afe76bc2b195f1d1743662a5fc3d372/

13. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", статья 13.3. Москва, 2002 (с изменениями и дополнениями). [Federal Law No. 115-FZ of July 25, 2002, Article 13.3, on the patent system for foreign workers.] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/78903dca1f0ac1f3abc08d2f8cd1c0e2fddc826b/

14. Трудовой патент для иностранных граждан 2026 года: что это, сколько стоит, как получить. Москва: Главбух, 2025. https://www.glavbukh.ru/art/391124-trudovoy-patent-dlya-inostrannyh-grajdan

15. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: yangi tahrir, 2023-yil 30-aprelda referendumda qabul qilingan, 2023-yil 1-maydagi O‘RQ-837-son Konstitutsiyaviy qonun bilan tasdiqlangan. [Constitution of the Republic of Uzbekistan: new edition adopted by referendum on April 30, 2023, approved by Constitutional Law No. ZRU-837.] https://lex.uz/docs/6445147

16. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и международная миграция: учебное пособие. Москва: Экономика. [Ryazantsev S.V., Tkachenko M.F. World Labour Market and International Migration: study guide. Moscow: Ekonomika.]