

ВНЕДРЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СИСТЕМЫ ЭЛЕКТРОННЫХ РАЗРЕШЕНИЙ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

Нозимов Бахром

Независимый исследователь Академии правоохранительной
деятельности Республики Узбекистан

Э-почта: baxa0506@mail.ru

Аннотация

В статье исследуются правовые основы и практические аспекты внедрения цифровых технологий и систем электронных разрешений в сфере регулирования трудовых прав иностранных граждан. Анализируются международно-правовые стандарты трудовой миграции, установленные Международной организацией труда и Организацией Объединённых Наций, а также опыт Европейского союза, Российской Федерации и государств Евразийского экономического союза в создании цифровых разрешительных платформ. Особое внимание уделяется правовому регулированию электронного трудового разрешения как инструмента реализации трудовых прав мигрантов, проблемам защиты персональных данных, цифрового неравенства и трансграничного признания электронных документов. Рассматривается опыт Республики Узбекистан по формированию электронной системы внешней трудовой миграции и намечаются перспективы её совершенствования с учётом международной практики и современных технологических возможностей.

Ключевые слова: цифровые технологии, электронное разрешение на труд, трудовые права иностранных граждан, трудовая миграция, цифровизация государственного управления, защита персональных данных, Евразийский экономический союз, электронное правительство, разрешительная система, международно-правовые стандарты, биометрические данные, трудовой патент.

Introduction

ВВЕДЕНИЕ

Глобальная цифровизация публичного управления коренным образом меняет механизмы реализации и защиты прав человека, в том числе в сфере трудовой миграции. Международная организация труда фиксирует, что по состоянию на 2022 год в мире насчитывалось свыше 169 миллионов трудящихся-мигрантов, что составляет около 4,9 процента глобальной рабочей силы.¹ Масштаб данного явления обуславливает острую потребность в эффективных правовых и административных механизмах, обеспечивающих надлежащую реализацию трудовых прав иностранных граждан.

Традиционная система трудовых разрешений, основанная на бумажном документообороте, демонстрирует очевидные ограничения: значительные временные и

¹International Labour Organization. (2023). World Employment and Social Outlook: The Value of Essential Work. ILO Publishing. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2023/lang--en/index.htm>

финансовые издержки для работодателей и мигрантов, высокий риск коррупционных злоупотреблений, сложности с верификацией подлинности документов и отслеживанием статуса пребывания иностранных граждан. Переход к электронным системам разрешений призван устранить эти недостатки, однако сам по себе порождает новый комплекс правовых вопросов, требующих доктринального осмысления и законодательного решения.

Актуальность темы определяется совокупностью факторов. Во-первых, стремительным развитием технологий искусственного интеллекта, машинного обучения и распределённых реестров, открывающих принципиально новые возможности для идентификации личности, верификации документов и мониторинга трудовых отношений. Во-вторых, расширением практики заключения государствами двусторонних и многосторонних соглашений об организованной трудовой миграции, предполагающих взаимодействие национальных цифровых платформ. В-третьих, необходимостью совершенствования законодательства Республики Узбекистан в данной сфере с учётом как международно-правовых обязательств страны, так и задач цифровой трансформации экономики.

Настоящая статья преследует цель комплексного правового анализа системы электронных разрешений как инструмента реализации трудовых прав иностранных граждан, выявления её достоинств и недостатков, а также формулирования предложений по совершенствованию действующего регулирования применительно к условиям Республики Узбекистан.

Правовая природа и понятие электронного разрешения на труд в международном праве.

Право иностранного гражданина на труд в государстве пребывания является производным от более широкого права на свободу труда, закреплённого в статье 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 года и конкретизированного применительно к трудящимся-мигрантам в Конвенции МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах (1949),² а также в Международной конвенции ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года.³ Совокупность данных международно-правовых актов образует нормативную основу, в рамках которой государства вправе регулировать доступ иностранных граждан на национальный рынок труда, однако обязаны обеспечивать равное обращение с законно занятыми мигрантами.

Разрешение на труд традиционно определяется в доктрине международного частного права как индивидуальный административный акт, удостоверяющий право конкретного иностранного гражданина осуществлять трудовую деятельность в принимающем государстве на определённых условиях (по конкретной профессии, у конкретного работодателя, в течение установленного срока или без ограничений). Данный документ

²Конвенция МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 года. Международная организация труда. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C097

³Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 45/158 от 18 декабря 1990 г. URL: <https://www.ohchr.org/ru/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

выполняет одновременно несколько функций: разрешительную, идентификационную, мониторинговую и фискальную.

Электронное разрешение на труд представляет собой цифровой аналог традиционного бумажного документа, создаваемый, хранящийся и верифицируемый с использованием информационно-коммуникационных технологий. С правовой точки зрения принципиально важен вопрос о юридической силе электронного документа: является ли он равнозначным бумажному или занимает подчинённое положение, требуя дополнительной верификации? Большинство развитых правовых систем решают данный вопрос через принцип функциональной эквивалентности, закреплённый в Типовом законе ЮНСИТРАЛ об электронной торговле 1996 года: электронный документ, удовлетворяющий требованиям к подлинности, целостности и доступности, признаётся юридически равнозначным бумажному.

Применительно к разрешительным системам в сфере труда электронный документ приобретает особое значение: он позволяет работодателям в режиме реального времени верифицировать право работника на труд, государственным органам осуществлять дистанционный контроль, а самому мигранту обращаться к электронному ресурсу для подтверждения своего статуса. Тем самым электронное разрешение трансформируется из сугубо административного акта в многофункциональный цифровой инструмент реализации трудовых прав иностранного гражданина.

Международный опыт цифровизации разрешительных систем в сфере трудовой миграции. Европейский союз сформировал наиболее развитую на сегодняшний день правовую базу для цифровой разрешительной системы в сфере трудовой миграции. Директива Совета ЕС 2009/50/ЕС о «Голубой карте» заложила концептуальную основу единого разрешения на пребывание и работу для высококвалифицированных специалистов из третьих стран.⁴ Единое разрешение ЕС, введённое Директивой 2011/98/ЕС, предусматривает выдачу одного документа, совмещающего вид на жительство и разрешение на труд, что существенно упрощает административные процедуры как для мигрантов, так и для работодателей.

Процедура получения «Голубой карты» ЕС в большинстве государств-членов осуществляется преимущественно в электронной форме: заявление, необходимые документы и подтверждение квалификации подаются через онлайн-порталы. Германия в рамках реформы Закона об иммиграции квалифицированных работников (*Fachkräfteeinwanderungsgesetz*) 2023 года существенно расширила возможности дистанционной подачи заявлений на получение трудовых виз, включая признание иностранных документов об образовании в электронном формате. Портал *Make it in Germany* стал одной из первых в мире государственных цифровых платформ, обеспечивающих полный цикл оформления трудовой миграции в режиме «одного окна».

⁴Директива Совета ЕС 2009/50/ЕС от 25 мая 2009 г. об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран в целях высококвалифицированной занятости (Директива о «Голубой карте»). Official Journal of the European Union. L 155/17.

Директива ЕС 2014/36/ЕС об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран в целях сезонной занятости⁵ предусмотрела обязательное создание государствами-членами электронных систем информирования о вакансиях для сезонных работников, что обеспечило значительное повышение прозрачности рынка труда. ОЭСР в ежегодном докладе о международной миграции фиксирует устойчивую тенденцию к полному переводу разрешительных процедур в электронный формат в странах-членах организации.⁶

В Российской Федерации система регулирования труда иностранных граждан базируется на Федеральном законе № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан».⁷ Ключевым инструментом легализации труда граждан ЕАЭС и ряда иных государств является трудовой патент система, введённая в 2015 году и предусматривающая уплату ежемесячного налогового аванса. Постановка на учёт, оформление патента и его продление осуществляются через многофункциональные центры предоставления государственных услуг (МФЦ), а также через портал gosuslugi.ru, что фактически создаёт гибридную (офлайн-онлайн) разрешительную систему. По данным МВД России, ежегодно оформляется свыше 1,5 миллиона трудовых патентов, из которых значительная доля приходится на граждан Узбекистана.

В рамках Евразийского экономического союза Договор о ЕАЭС 2014 года⁸ закрепил принцип свободного передвижения рабочей силы между государствами-членами, отменив для граждан стран-членов требование получения разрешений на работу. Вместе с тем данное изъятие из разрешительного режима потребовало создания информационных систем взаимного признания документов об образовании и квалификациях, электронной проверки трудовых договоров и мониторинга условий труда. Платформа «Работа без границ» ЕАЭС призвана обеспечить цифровую инфраструктуру для реализации данного принципа.

Правовое регулирование цифровизации разрешительной системы в Республике Узбекистан. Нормативную основу системы внешней трудовой миграции Республики Узбекистан образует Закон «О внешней трудовой миграции» 2012 года,⁹ установивший общий порядок организованной трудовой миграции, права и обязанности трудовых мигрантов, их работодателей и посреднических организаций. Принятие настоящего Закона заложило базовую правовую инфраструктуру, однако его нормы не были

⁵Директива Европейского парламента и Совета 2014/36/ЕС от 26 февраля 2014 г. об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран в целях сезонной занятости. Official Journal of the European Union. L 94/375.

⁶OECD. (2023). International Migration Outlook 2023. OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>

⁷Федеральный закон Российской Федерации от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп. 2024 г.). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37750/

⁸Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года (с изм. и доп.). Раздел XXVI «Трудовая миграция». URL: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/0043610/itia_05062014

⁹Закон Республики Узбекистан от 29 октября 2012 г. № ЗРУ-343 «О внешней трудовой миграции» (с изм. и доп. 2022 г.). URL: <https://lex.uz/docs/2061196>

рассчитаны на электронный документооборот: основной акцент делался на бумажных трудовых договорах, письменных разрешениях и бумажных реестрах.

Стратегический импульс для цифровизации системы трудовой миграции был задан Постановлением Президента Республики Узбекистан о развитии цифровой экономики 2019 года,¹⁰ определившим курс на перевод государственных услуг в электронный формат и создание экосистемы «Электронного правительства». В развитие данной политики Постановлением Президента № ПП-4337 об Агентстве по внешней трудовой миграции¹¹ была предусмотрена разработка единой информационной системы мониторинга трудовых мигрантов и интеграция её с соответствующими базами данных принимающих государств.

Единый портал интерактивных государственных услуг my.gov.uz аккумулировал ряд сервисов, связанных с оформлением документов для выезда на работу за рубеж: возможность подачи заявлений, проверки статуса документов, получения справочной информации о легальных каналах трудоустройства. Вместе с тем полный цикл электронного оформления трудового разрешения в принимающем государстве выходит за рамки национального портала Узбекистана и требует взаимодействия информационных систем двух государств.

Двусторонние соглашения Республики Узбекистан с Российской Федерацией, Республикой Казахстан, Южной Кореей, Японией и рядом иных государств предусматривают организованные каналы трудовой миграции, в рамках которых осуществляется предварительный отбор кандидатов и оформление документов ещё до отъезда мигранта. В перспективе данные соглашения могут быть дополнены протоколами об электронном взаимодействии, обеспечивающими предварительную верификацию квалификаций и состояния здоровья кандидатов посредством защищённых информационных каналов.

Правовые проблемы цифровизации систем трудовых разрешений. Переход к электронным разрешениям в сфере трудовой миграции сопряжён с комплексом правовых проблем, затрагивающих как международное, так и национальное право. Первой и наиболее острой проблемой является защита персональных данных мигрантов. Электронные разрешительные системы неизбежно аккумулируют значительные массивы чувствительных данных: биометрические параметры, сведения о месте жительства, состоянии здоровья, трудовой истории и банковских счетах. Общий регламент ЕС по защите данных (GDPR)¹² установил высокие стандарты обработки персональных данных, включая принципы минимизации данных, ограничения цели обработки и уведомления субъекта. Соответствие этим стандартам является

¹⁰Постановление Президента Республики Узбекистан от 21 февраля 2019 г. № ПП-4204 «О мерах по развитию цифровой экономики в Республике Узбекистан». URL: <https://lex.uz/docs/4221015>

¹¹Постановление Президента Республики Узбекистан от 3 июня 2019 г. № ПП-4337 «О мерах по организации деятельности Агентства по внешней трудовой миграции». URL: <https://lex.uz/docs/4380026>

¹²Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data (GDPR). Official Journal of the European Union. L 119/1.

необходимым условием для трансграничного информационного взаимодействия с государствами ЕС.

Второй существенной проблемой является цифровое неравенство. Значительная часть трудовых мигрантов, особенно выходцев из сельских районов развивающихся стран, не имеет навыков работы с цифровыми платформами, ограниченного доступа к смартфонам или стабильному интернет-соединению. В этих условиях полный перевод разрешительных процедур в электронный формат без обеспечения адекватной поддержки рискует создать дополнительные барьеры для уязвимых категорий мигрантов, что вступает в противоречие с принципами равного обращения и недискриминации, закреплёнными в международно-правовых актах. Решение данной проблемы требует сохранения параллельных офлайн-каналов оформления документов и создания сети информационных центров поддержки мигрантов.

Третья проблема связана с трансграничным признанием электронных документов. При наличии единого пространства ЕС вопрос о признании электронных разрешений урегулирован Регламентом eIDAS 2014/910/ЕС, закрепляющим взаимное признание средств электронной идентификации государств-членов. Для государств, не входящих в ЕС, аналогичного механизма не существует: каждое двустороннее соглашение о трудовой миграции должно содержать специальные нормы о юридической силе электронных разрешений, выданных одним из договаривающихся государств. Для Республики Узбекистан, активно развивающей практику двусторонних трудовых соглашений, включение таких норм становится насущной необходимостью.

Четвёртую проблему представляет кибербезопасность разрешительных систем. Базы данных трудовых мигрантов являются привлекательными целями для злоумышленников ввиду богатства хранимых персональных данных. Инциденты, связанные с утечкой данных о трудовых мигрантах, зафиксированы в ряде стран и влекут серьёзные последствия: от дискредитации мигрантов до их уязвимости перед мошенничеством и торговлей людьми. Правовое регулирование кибербезопасности разрешительных систем должно предусматривать обязательную сертификацию операторов, процедуры оперативного уведомления субъектов данных об инцидентах и юридическую ответственность государственных органов за ненадлежащую защиту персональных данных.

Наконец, пятой важной проблемой является риск усиления дискриминации посредством алгоритмических систем. Если автоматизированные платформы используют алгоритмы для первичной фильтрации заявлений о выдаче трудовых разрешений, они могут воспроизводить и масштабировать системные предубеждения (bias), заложенные в обучающих данных: по национальности, полу, месту рождения или уровню образования. Международные стандарты в области прав человека требуют, чтобы решения, существенно затрагивающие права мигрантов, могли быть оспорены, а не принимались исключительно алгоритмически без возможности содержательного человеческого пересмотра.

Перспективы совершенствования системы электронных разрешений при реализации трудовых прав иностранных граждан. Анализ международного опыта и правового

состояния разрешительных систем позволяет определить несколько приоритетных направлений совершенствования правового регулирования электронных разрешений в сфере трудовой миграции.

Первым направлением является внедрение технологии распределённых реестров (блокчейн) для верификации квалификаций и документов мигрантов. Хранение сведений о дипломах, сертификатах и трудовой истории в распределённом реестре позволяет работодателям в принимающем государстве мгновенно верифицировать их подлинность без обращения к государственным органам страны происхождения мигранта. Ряд пилотных проектов в данном направлении уже реализован: в частности, платформа Blockcerts, разработанная при участии Массачусетского технологического института, применяется для верификации образовательных документов. Правовое закрепление юридической силы документов, верифицированных посредством блокчейна, в двусторонних трудовых соглашениях Республики Узбекистан стало бы значительным шагом вперёд.

Вторым направлением является интеграция биометрической идентификации в разрешительные системы. Биометрические данные (отпечатки пальцев, сканирование лица) обеспечивают надёжное подтверждение личности, исключая возможность мошенничества с документами. Вместе с тем правовое регулирование биометрических данных требует особой тщательности ввиду их повышенной чувствительности и неотчуждаемой связи с личностью. Законодательство Республики Узбекистан в сфере персональных данных нуждается в специальных нормах о биометрических данных мигрантов, включая правила их хранения, передачи иностранным государствам и уничтожения по истечении установленных сроков.

Третье направление предполагает расширение интеграции с информационными системами ЕАЭС. Несмотря на то что Республика Узбекистан не является членом ЕАЭС, крупнейшие потоки трудовой миграции из страны направлены именно в государства Союза. Заключение соглашений об информационном взаимодействии с Интегрированной информационной системой ЕАЭС в части, касающейся трудовых мигрантов, позволило бы обеспечить автоматический обмен сведениями о статусе пребывания, условиях труда и социальном страховании граждан Узбекистана, работающих в государствах ЕАЭС.

Четвёртым направлением является разработка цифровой «дорожной карты» мигранта единого электронного досье, сопровождающего мигранта на всём протяжении миграционного цикла: от предвыездной подготовки и оформления документов до трудоустройства, пребывания в принимающем государстве и возвращения на родину. Данный инструмент мог бы включать сведения о пройденном профессиональном обучении, медицинских обследованиях, социальных взносах и пенсионных отчислениях, накопленных в принимающем государстве, что позволило бы мигранту в полной мере реализовать право на социальное обеспечение.

Для Республики Узбекистан реализация указанных направлений предполагает принятие комплексных законодательных мер. Прежде всего необходимо дополнить Закон «О внешней трудовой миграции» специальной главой об электронных документах и

информационных системах в сфере трудовой миграции, установив требования к юридической силе электронных разрешений, порядку их выдачи, приостановления и аннулирования. Закон о персональных данных нуждается в специальных нормах о защите биометрических данных трудовых мигрантов. Двусторонние трудовые соглашения должны быть дополнены протоколами об электронном взаимодействии, а в составе Агентства по внешней трудовой миграции следует создать специализированное подразделение по цифровым технологиям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Проведённое исследование позволяет сформулировать ряд обобщающих выводов. Цифровизация системы трудовых разрешений для иностранных граждан представляет собой объективную и неизбежную тенденцию, обусловленную как масштабами современной трудовой миграции, так и потребностями в повышении эффективности государственного управления. Электронное разрешение на труд, опираясь на принцип функциональной эквивалентности цифровых документов, приобретает статус самостоятельного правового инструмента реализации трудовых прав иностранных граждан, сочетающего разрешительную, идентификационную и мониторинговую функции.

Международный опыт свидетельствует о том, что наиболее эффективные системы электронных разрешений строятся на принципах «единого окна», межсистемной интеграции, надёжной защиты персональных данных и доступности для всех категорий мигрантов. Европейский союз, Российская Федерация, США и ряд иных государств накопили значительный опыт, поддающийся рецепции с необходимой адаптацией к условиям конкретной страны.

Правовое регулирование электронных разрешительных систем сопряжено с комплексом вызовов: необходимостью защиты чувствительных персональных данных, обеспечением доступности для цифрово неграмотных категорий мигрантов, трансграничным признанием электронных документов и противодействием алгоритмической дискриминации. Каждый из этих вызовов требует специального законодательного решения, а не простой экстраполяции норм об электронном документообороте в коммерческой сфере.

Для Республики Узбекистан, занимающей одно из ведущих мест в мире по объёму трудовой миграции, совершенствование правовой основы электронных разрешительных систем является приоритетной задачей. Создание современной, технологически надёжной и юридически безупречной системы электронных трудовых разрешений будет способствовать не только защите прав граждан Узбекистана, работающих за рубежом, но и повышению привлекательности страны как источника квалифицированной рабочей силы для иностранных работодателей.

На основании проведённого исследования автор формулирует следующие конкретные предложения научного и законодательного характера:

1. Предложения по совершенствованию законодательства Республики Узбекистан.

1. Внести изменения в Закон Республики Узбекистан «О внешней трудовой миграции» от 29 октября 2012 года, дополнив его отдельной главой «Электронные документы и информационные системы в сфере внешней трудовой миграции», в которой закрепить:

легальное определение электронного трудового разрешения как официального цифрового документа, подтверждающего право иностранного гражданина на осуществление трудовой деятельности; принцип юридической равнозначности электронного трудового разрешения бумажному аналогу; порядок выдачи, приостановления и аннулирования электронного разрешения; требования к уполномоченным операторам информационных систем.

2. Принять специальный Закон Республики Узбекистан «О защите персональных данных трудовых мигрантов», устанавливающий повышенные гарантии конфиденциальности биометрических данных, собираемых в рамках разрешительных процедур; ограниченные сроки хранения данных и обязательную их обезличенность по истечении данных сроков; право мигранта на ознакомление со своими данными, их исправление и уничтожение; ответственность операторов государственных информационных систем за нарушение установленных требований, в том числе за несанкционированную передачу данных иностранным государствам или третьим лицам.

3. Предусмотреть в статье 7 Закона «О внешней трудовой миграции» норму об обязательном включении в двусторонние соглашения об организованной трудовой миграции специального протокола об электронном взаимодействии, содержащего положения о взаимном признании электронных трудовых разрешений и цифровых подписей, форматах и стандартах обмена данными, порядке трансграничной передачи персональных данных мигрантов и механизмах разрешения технических и юридических разногласий при работе совместных информационных систем.

4. Внести дополнения в Трудовой кодекс Республики Узбекистан, закрепив обязанность работодателя, привлекающего иностранных работников, обеспечить им доступ к государственному информационному portalу для самостоятельной проверки статуса своего разрешения на труд. Данная норма будет способствовать реализации права мигрантов на информацию об условиях своего правового положения, являющегося составной частью трудовых прав иностранных граждан.

5. Разработать и принять Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О Государственной информационной системе внешней трудовой миграции», определяющее архитектуру единой цифровой платформы миграционного учёта, порядок взаимодействия Агентства по внешней трудовой миграции, Министерства внутренних дел, Государственного таможенного комитета и иных ведомств в рамках данной платформы, а также требования к её кибербезопасности.

II. Предложения научного характера.

1. В доктрине международного частного и трудового права предлагается ввести в научный оборот понятие «цифровой миграционный статус» как совокупность юридически значимых сведений об иностранном гражданине, хранящихся в государственной информационной системе и определяющих объём его трудовых прав в принимающем государстве в конкретный момент времени. Данная категория позволит более точно описать правовое положение мигрантов в условиях цифровой среды, где статус утрачивает характер зафиксированного однократного акта и приобретает динамический, непрерывно актуализируемый характер.

2. Представляется научно обоснованным выделение самостоятельного института права трудовой миграции «электронной разрешительной системы», охватывающего совокупность правовых норм, регулирующих создание, функционирование и правовые последствия использования цифровых платформ выдачи разрешений на труд. Данный институт занимает межотраслевое положение на стыке административного, трудового и информационного права и нуждается в специальном доктринальном исследовании.

3. В целях преодоления правовой неопределённости в части алгоритмического принятия решений при рассмотрении заявлений о выдаче трудовых разрешений предлагается разработать доктринальные критерии допустимости автоматизации административных решений, затрагивающих трудовые права иностранных граждан. Ключевым критерием должно служить требование о наличии содержательного права на пересмотр каждого автоматически принятого решения уполномоченным должностным лицом, а не формального права на обжалование в судебном порядке.

Реализация изложенных предложений создаст необходимую правовую инфраструктуру для перехода к полноценной цифровой системе реализации трудовых прав иностранных граждан, соответствующей современным международным стандартам и отвечающей стратегическим интересам Республики Узбекистан в сфере внешней трудовой миграции. Научная разработка данной проблематики является неотложной задачей современной науки международного частного и трудового права.

Список Литературы

1. Конвенция МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 года. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C097
2. Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г. URL: <https://www.ohchr.org/ru/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>
3. Директива Совета ЕС 2009/50/ЕС от 25 мая 2009 г. об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран (Директива о «Голубой карте»). Official Journal of the European Union. L 155/17.
4. Директива Европейского парламента и Совета 2014/36/ЕС от 26 февраля 2014 г. об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран в целях сезонной занятости. OJ EU. L 94/375.
5. Regulation (EU) 2016/679 (GDPR). Official Journal of the European Union. L 119/1.
6. Федеральный закон РФ от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37750/
7. Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. URL: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/0043610/itia_05062014
8. Закон Республики Узбекистан от 29 октября 2012 г. № ЗРУ-343 «О внешней трудовой миграции». URL: <https://lex.uz/docs/2061196>

9. Постановление Президента Республики Узбекистан от 21 февраля 2019 г. № ПП-4204 «О мерах по развитию цифровой экономики в Республике Узбекистан». URL: <https://lex.uz/docs/4221015>
10. Постановление Президента Республики Узбекистан от 3 июня 2019 г. № ПП-4337 «О мерах по организации деятельности Агентства по внешней трудовой миграции». URL: <https://lex.uz/docs/4380026>
11. International Labour Organization. (2023). World Employment and Social Outlook 2023. ILO Publishing. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2023/lang--en/index.htm>
12. OECD. (2023). International Migration Outlook 2023. OECD Publishing. URL: <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>
13. Carens, J. H. (2013). The Ethics of Immigration. Oxford University Press.
14. Cholewinski, R. (2005). Migrant Workers in International Human Rights Law. Oxford University Press.
15. Latonero, M. (2019). Governing Artificial Intelligence: Upholding Human Rights and Dignity. Data & Society Research Institute.
16. Рязанцев, С. В. (2021). Цифровизация международной трудовой миграции: глобальные тренды и вызовы для России. Социологические исследования, (7), 15–27.