

ADOLATLI YOLLASH VA XAVFSIZ MEHNAT MIGRATSIYASI:
XMTNING 97, 143 VA 181-SONLI STANDARTLARINI
O‘ZBEKISTON QONUNCHILIGIGA IMPLEMENTATSIYA
QILISHNING REAL-HIMOYAVIY MEZONLARI

Qodirov Shohruhbek Mirzarasul o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti

70420112-Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti

e-mail: shohruhbeqodirov@433gmail.com

Annotatsiya. Mazkur tezisda tashqi mehnat migratsiyasi jarayonida O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining mehnat huquqlarini himoya qilish, xususiy bandlik agentliklari faoliyatini xalqaro mehnat standartlari asosida tartibga solish, adolatli yollash, xorijda mehnat qilayotgan shaxslarning shikoyat qilish va real himoya olish mexanizmlarini takomillashtirish masalalari tahlil qilinadi. Tadqiqot dissertatsiyada ishlab chiqilgan normativ, institutsional va real-himoyaviy mezonlar yondashuviga tayangan holda olib borildi. Maqsad XMTning 97, 143 va 181-sonli standartlari, O‘zbekistonning 2024-2025-yillarda mehnat migratsiyasi tizimini isloh qilish bo‘yicha hujjatlari hamda xalqaro tavsiyalarni qiyosiy baholash orqali milliy qonunchilik va amaliyotni takomillashtirish takliflarini ishlab chiqishdan iborat. Tahlil natijasida migrant xodimni faqat ishga yuborish obyekti emas, balki mehnat huquqlari, shaxsiy xavfsizlik, ijtimoiy himoya va kompensatsiya olish kafolatlariga ega subyekt sifatida e’tirof etish zarurligi asoslandi. Tezisda xususiy bandlik agentliklari uchun yollash xarajatlarini xodim zimmasiga yuklamaslik, shartnoma shaffofligi, chet davlatdagi mehnat sharoitlarini monitoring qilish, konsullik-huquqiy yordamni kuchaytirish, elektron migratsiya tizimida shikoyat va natija indikatorlarini shakllantirish bo‘yicha takliflar ilgari suriladi.

Kalit so‘zlar: xalqaro mehnat standartlari, mehnat migratsiyasi, adolatli yollash, migrant xodim, XMT 97-sonli Konvensiyasi, XMT 143-sonli

Konvensiyasi, XMT 181-sonli Konvensiyasi, xususiy bandlik agentligi, real-himoyaviy mezon, O‘zbekiston mehnat qonunchiligi.

Аннотация. В данных тезисах анализируются вопросы защиты трудовых прав граждан Республики Узбекистан в процессе внешней трудовой миграции, регулирования деятельности частных агентств занятости на основе международных трудовых стандартов, справедливого найма, а также совершенствования механизмов обращения и реальной защиты лиц, работающих за рубежом. Исследование основано на подходе нормативного, институционального и реально-защитного критериев, разработанном в магистерской диссертации. Целью работы является выработка предложений по совершенствованию национального законодательства и практики путем сопоставления стандартов МОТ, закрепленных в Конвенциях № 97, № 143 и № 181, документов Узбекистана по реформированию системы трудовой миграции в 2024-2025 годах и международных рекомендаций. В результате обоснована необходимость признания трудящегося-мигранта не объектом направления на работу, а субъектом трудовых прав, личной безопасности, социальной защиты и компенсационных гарантий. В тезисах предлагается закрепить недопустимость возложения расходов по найму на работника, обеспечить прозрачность трудового договора, мониторинг условий труда за рубежом, усиление консульско-правовой помощи и формирование индикаторов обращений и результатов в электронной миграционной системе.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты, трудовая миграция, справедливый найм, трудящийся-мигрант, Конвенция МОТ № 97, Конвенция МОТ № 143, Конвенция МОТ № 181, частное агентство занятости, реально-защитный критерий, трудовое законодательство Узбекистана.

Abstract. This thesis analyzes the protection of labour rights of citizens of the Republic of Uzbekistan in external labour migration, the regulation of private employment agencies on the basis of international labour standards, fair recruitment, and the improvement of complaint and real protection mechanisms for persons working abroad. The research relies on the normative, institutional and real-protective criteria developed in the master's dissertation. The aim is to develop proposals for improving national legislation and practice through a comparative assessment of ILO standards reflected in Conventions Nos. 97, 143 and 181, Uzbekistan's 2024-2025 documents on labour migration reform, and international recommendations. The analysis substantiates the need to recognize the migrant worker not merely as an object of job placement, but as a subject entitled to labour rights, personal safety, social protection and compensation guarantees. The thesis proposes measures on preventing the transfer of recruitment costs to workers, ensuring transparency of employment contracts, monitoring labour conditions abroad, strengthening consular and legal assistance, and developing complaint and result indicators within the electronic migration system.

Keywords: international labour standards, labour migration, fair recruitment, migrant worker, ILO Convention No. 97, ILO Convention No. 143, ILO Convention No. 181, private employment agency, real-protective criterion, labour legislation of Uzbekistan.

Kirish

Tashqi mehnat migratsiyasi O'zbekiston mehnat bozorining eng muhim va ayni vaqtda eng sezgir yo'nalishlaridan biridir. Globallashuv, demografik o'sish, xalqaro mehnat bozorlarining o'zaro bog'lanishi, yangi kasbiy talablar va ishchi kuchiga bo'lgan transchegaraviy ehtiyoj fuqarolarning xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirishini odatiy ijtimoiy-iqtisodiy jarayonga aylantirdi. Biroq mehnat migratsiyasi faqat bandlik imkoniyati emas;

u aldovli yollash, yollash xarajatlari, ish haqi qarzdorligi, shartnoma shartlarining buzilishi, hujjatlarni ushlab qolish, majburiy mehnat, zo‘ravonlik, jarohatlanish va ijtimoiy himoyadan chetda qolish kabi xavflarni ham keltirib chiqaradi.

Dissertatsiyada mehnat sohasidagi xalqaro standartlar milliy qonunchilikka faqat formal kiritilishi emas, ularning xodim huquqlarini real himoya qilishdagi samaradorligi ham baholanishi zarurligi asoslangan. Avvalgi tezisda ushbu baholash normativ, institutsional va real-himoyaviy mezonlar orqali taklif etilgan [1; 2]. Ish joyida tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilishga oid maqolada esa maxfiy shikoyat, ta‘qibdan himoya, kompensatsiya va mehnat inspeksiyasi vakolatlari kabi amaliy mexanizmlar ilgari surilgan [3]. Mazkur tezisda ana shu real-himoyaviy yondashuv mehnat migratsiyasi va adolatli yollash sohasiga tatbiq etiladi.

Mavzuning dolzarbligi O‘zbekistonda 2024-2025-yillarda migratsiya jarayonlarini boshqarish, tashqi mehnat migratsiyasini diversifikatsiya qilish, xorijda ishlayotgan fuqarolarga ko‘mak ko‘rsatish va xususiy bandlik agentliklari ustidan nazoratni kuchaytirishga qaratilgan islohotlar bilan yanada ortdi. “O‘zbekiston-2030” strategiyasini amalga oshirishga oid davlat dasturida tashqi mehnat migratsiyasi tizimini takomillashtirish, noqonuniy tashqi mehnat migratsiyasi va odam savdosiga qarshi xalqaro hamkorlikni rivojlantirish vazifalari belgilangan [7]. Migratsiya jarayonlarini boshqarish tizimini isloh qilishga oid hujjatlarda esa migratsiya agentligi, xususiy bandlik agentliklarini tekshirish va natijalarni elektron tizimga kiritish bo‘yicha yangi talablar belgilandi [8].

Tadqiqotning maqsadi XMTning mehnat migratsiyasi va adolatli yollashga oid standartlari hamda O‘zbekistonning amaldagi migratsiya islohotlari asosida migrant xodim huquqlarini real himoya qiluvchi takliflar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqotda qiyosiy-huquqiy, formal-yuridik, tizimli-

tuzilmaviy, mantiqiy tahlil hamda induksiya va deduksiya metodlaridan foydalanildi.

1. Normativ mezon: adolatli yollash va migrant xodim huquqlarining xalqaro standartlarda ifodalanishi

Normativ mezon xalqaro standartlarning milliy qonunchilikda qanday aks etishini, huquqiy tushunchalarning aniqligini va xodim foydasiga kafolatlar qanday mustahkamlanganini ko'rsatadi. Mehnat migratsiyasi sohasida bu mezon, avvalo, XMTning 97-sonli "Mehnatkash-migrantlar to'g'risida"gi Konvensiyasi, 143-sonli "Migrant xodimlar to'g'risida"gi qo'shimcha qoidalar Konvensiyasi hamda 181-sonli "Xususiy bandlik agentliklari to'g'risida"gi Konvensiyasi talablarida namoyon bo'ladi. Ushbu hujjatlar migrant xodimni faqat iqtisodiy resurs sifatida emas, balki mehnat huquqlari, teng muomala, ijtimoiy himoya va erkin harakatlanish kafolatlariga ega shaxs sifatida e'tirof etadi.

XMTning 97-sonli Konvensiyasi mehnat migratsiyasini qonuniy va axborotga asoslangan tarzda tashkil etishni nazarda tutadi. Unda migrant xodimlarga bepul yordam va axborot xizmatlarini ta'minlash, emigratsiya va immigratsiya bilan bog'liq chalg'ituvchi targ'ibotga qarshi choralar ko'rish, tibbiy xizmatlar, ish haqi va jamg'armalarni o'tkazish, ish sharoitlari va ijtimoiy ta'minot bo'yicha milliy xodimlarga nisbatan kam bo'lmagan munosabatni kafolatlash kabi talablar mavjud [12]. Bu talablar O'zbekiston uchun ayniqsa muhim, chunki xorijga ishga ketayotgan fuqaro ko'pincha til, huquqiy axborot, shartnoma mazmuni va qabul qiluvchi davlatdagi yordam kanallari bo'yicha zaif holatda bo'ladi.

XMTning 143-sonli Konvensiyasi esa ikki yo'nalishni birlashtiradi: bir tomondan, yashirin va noqonuniy migratsiya hamda ekspluatatsion yollashga qarshi kurashish; ikkinchi tomondan, barcha migrant xodimlarning asosiy inson huquqlariga hurmat bilan munosabatda bo'lish. Bu yondashuv muhim, chunki noqonuniy migratsiyaga qarshi kurash xodim huquqlarini cheklash yoki

uni jazolash vositasiga aylanmasligi kerak. Aksincha, xodim ishga joylashish zanjirida aldangan, qarzdorlikka bog‘langan yoki hujjatlaridan mahrum qilingan bo‘lsa, u birinchi navbatda himoyaga muhtoj shaxs sifatida ko‘rilishi lozim.

XMTning 181-sonli Konvensiyasi xususiy bandlik agentliklari faoliyatiga oid eng muhim xalqaro mezonlardan biridir. U xususiy agentliklar mehnat bozorida muayyan rol o‘ynashi mumkinligini tan oladi, biroq ularning faoliyati xodimni ekspluatatsiya qilishga, yollash xarajatlarini xodim zimmasiga yuklashga yoki chalg‘ituvchi shartnomalar tuzishga olib kelmasligi kerak. XMT materiallarida 181-sonli Konvensiya xususiy bandlik agentliklarining ishchilardan bevosita yoki bilvosita to‘lov undirmasligi prinsipini mustahkamlashi ta’kidlanadi [12; 14].

O‘zbekiston Mehnat kodeksida xalqaro shartnoma qoidalari xodimlar uchun milliy qonunchilikka nisbatan imtiyozliroq bo‘lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo‘llanishi belgilangan [5]. “Xalqaro shartnomalar to‘g‘risida”gi Qonunda ham xalqaro shartnomalar milliy huquq tizimining tarkibiy qismi sifatida tan olinadi [6]. Demak, normativ mezon nuqtayi nazaridan O‘zbekiston huquqiy tizimida xalqaro mehnat standartlarini qo‘llash uchun asos mavjud. Endigi masala ushbu standartlarni mehnat migratsiyasi sohasida aniq, ishlaydigan va xodim uchun tushunarli normalarga aylantirishdan iborat.

2025-yilda qabul qilingan qonunchilik o‘zgarishlarida xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish istagidagi fuqarolarning huquqlarini himoya qilish, migratsiya xizmatlarini raqamlashtirish, sog‘lom raqobat muhitini yaratish, xususiy sektor ishtirokini rag‘batlantirish va fuqarolarning mehnat huquqlari kafolatlarini ta’minlash maqsadi ko‘rsatilgan [11]. Ushbu yondashuv xalqaro standartlarga yaqin, biroq uning to‘liq samaradorligi xususiy bandlik agentliklari majburiyatlari, chet el ish beruvchilari bilan shartnoma shaffofligi, yollash xarajatlarini taqiqlash va buzilgan huquqni tiklash tartibi aniq belgilanganida namoyon bo‘ladi.

Fikrimizcha, normativ mezonni kuchaytirish uchun O‘zbekiston qonunchiligida “adolatli yollash”, “migrant xodim”, “yollash xarajatlari”, “chalg‘ituvchi yollash”, “mehnat migratsiyasida majburiy mehnat xavfi” va “xorijda mehnat qilayotgan fuqaroning shikoyat qilish huquqi” kabi tushunchalar amaliy qo‘llashga yaroqli tarzda aniqlashtirilishi lozim. Bundan tashqari, chet davlatdagi ish beruvchi bilan tuziladigan shartnoma xodim tushunadigan tilda taqdim etilishi, shartnomada ish haqi, ish vaqti, yashash sharoiti, sug‘urta, transport, hujjatlarni saqlash, shikoyat qilish kanallari va qaytish xarajatlari aniq ko‘rsatilishi shart.

2. Institutsional mezon: migratsiya agentligi, xususiy bandlik agentliklari va xalqaro hamkorlikning o‘rni

Institutsional mezon xalqaro standartlarni amalga oshiruvchi organlar, tashkilotlar va mexanizmlar mavjudligi hamda samaradorligini baholaydi. Mehnat migratsiyasi sohasida bu mezon Migratsiya agentligi, diplomatik vakolatxonalar, konsullik muassasalari, xususiy bandlik agentliklari, Migratsiya jamg‘armasi, mehnat inspeksiyasi, sudlar, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar birlashmalari va xorijiy davlatlardagi hamkor institutlar faoliyati orqali namoyon bo‘ladi.

2024-yilgi islohotlarda Migratsiya agentligi Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi va xorijda mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi shaxslarni qo‘llab-quvvatlash hamda huquq va manfaatlarini himoya qilish jamg‘armasining huquqiy vorisi sifatida belgilandi [8]. Shu bilan birga, Agentlikka xususiy bandlik agentliklari faoliyatini tekshirish bilan bog‘liq nazorat tadbirlarini amalga oshirishga ruxsat berilishi, tekshiruv natijalari va qonun buzilishlari haqidagi ma’lumotlarni “Xorijda ish” elektron dasturiy majmuasiga joylashtirish majburiyati yuklatilishi institutsional nazoratni kuchaytiruvchi muhim qadamdir [8].

Mazkur islohot xalqaro standartlar nuqtayi nazaridan ijobiy baholanishi mumkin. Chunki adolatli yollashning asosiy sharti ishga yuborish jarayonida

axborot, shartnoma, vositachi, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlar shaffof bo'lishidir. Agar xususiy bandlik agentligi faoliyati muntazam monitoring qilinmasa, xorijiy ish beruvchi ishonchliligi tekshirilmasa yoki shartnoma shartlari real ish joyidagi holatga mos kelmasa, xodim xorijga chiqqach huquqiy himoyasiz qoladi.

Xususiy bandlik agentliklari mehnat migratsiyasi tizimida ikki tomonlama rol o'ynaydi. Bir tomondan, ular fuqaroni ish beruvchi bilan bog'laydi, kasb va til bo'yicha tayyorlashga, hujjatlar rasmiylashtirishga va uyushgan migratsiyani kengaytirishga yordam beradi. Ikkinchi tomondan, aynan vositachilik bosqichida aldovli va ekspluatatsion yollash xavfi yuqori bo'ladi. Shu sababli 181-sonli Konvensiya va adolatli yollash tamoyillari agentliklarni litsenziyalash, ularning moliyaviy barqarorligi, shartnomaviy javobgarligi, xodimdan to'lov undirmaslik majburiyati va shikoyatlar bo'yicha javob berish tizimini talab qiladi [12; 14].

Institutsional mezonning yana bir muhim elementi xorijiy davlatlar bilan ikki tomonlama hamkorlikdir. 2024-yilgi davlat dasturida tashqi mehnat migratsiyasini diversifikatsiya qilish, yangi mehnat bozorlariga chiqish, ayollar va yoshlarni xorijga chiqishdan oldin moslashtirish, til va kasb-hunarga o'qitish hamda xavfsiz, tashkillashtirilgan migratsiya tizimi asosida ishga joylashishga ko'maklashish vazifalari belgilangan [7]. Bu vazifalar xalqaro standartlar bilan uyg'un, chunki migrant xodimni himoya qilish faqat O'zbekiston hududidagi tayyorgarlik bilan tugamaydi; qabul qiluvchi davlatda ham ish haqi, mehnat xavfsizligi, yashash sharoiti, hujjatlarni saqlash va shikoyat qilish imkoniyati kafolatlanishi kerak.

Xorijda ishlayotgan fuqarolar huquqlarini himoya qilish bo'yicha mamlakatlar kesimida maxsus mexanizmlar yaratish ham institutsional yondashuvni kuchaytiradi. Masalan, 2024-yilgi qarorlarda Koreya va Yaponiyada vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O'zbekiston fuqarolarining muammolarini o'rganish, huquq va manfaatlari buzilgan

holatlar yuzasidan monitoring olib borish, vatandoshlar tashkilotlari bilan hamkorlik qilish kabi chora-tadbirlar belgilangan [9]. Bu tajriba boshqa asosiy qabul qiluvchi davlatlar bo'yicha ham tizimlashtirilishi maqsadga muvofiq.

Institutsional mezon samarali bo'lishi uchun Migratsiya agentligi, konsullik muassasalari va xususiy bandlik agentliklari o'rtasida yagona axborot almashinuvi tizimi shakllanishi kerak. Xodim xorijga ketishdan oldin tuzgan shartnomasi, agentlik rekvizitlari, xorijiy ish beruvchi, ish joyi, sug'urta polisi va shikoyat kanallari elektron platformada qayd etilishi lozim. Bu tizim faqat ro'yxatga olish vazifasini emas, balki xodimning keyingi himoyasini ta'minlaydigan daliliy bazani ham bajarishi kerak.

Kasaba uyushmalari va ijtimoiy sheriklik institutlarining mehnat migratsiyasidagi roli ham kuchaytirilishi lozim. Hozirgi amaliyotda migrant xodim ko'pincha individual shaxs sifatida harakat qiladi va ish beruvchi yoki vositachi bilan yakka tartibda munosabatga kirishadi. Bu esa mehnat huquqidagi kuchlar tengsizligini yanada oshiradi. Shu sababli kasaba uyushmalari, nodavlat tashkilotlar va vatandoshlar uyushmalari bilan hamkorlikda migrant xodimlar uchun huquqiy maslahat, shikoyatlarni kuzatish va xorijiy kasaba uyushmalari bilan aloqalar tizimi shakllantirilishi maqsadga muvofiq.

3. Real-himoyaviy mezon: xorijda huquqi buzilgan migrant xodimning amaliy himoyasi

Real-himoyaviy mezon xalqaro standartlarning yakuniy samaradorligini ko'rsatadi. Ya'ni migrant xodim aldangan, ish haqi to'lanmagan, jarohatlangan, zo'ravonlikka uchragan, majburiy mehnatga tortilgan yoki hujjatlaridan mahrum qilingan taqdirda u real yordam oladimi, uning murojaati ko'rib chiqiladimi, zarar qoplanadimi, xorijdagi ish beruvchi yoki vositachi javobgarlikka tortiladimi, degan savollar ushbu mezonning markazida turadi.

2025-yildagi qonunchilik o'zgarishlarida xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyati davrida zo'ravonlikka, majburiy mehnatga va tahqirlanishga duchor

bo'lgan, huquqlari buzilgan, murakkab moliyaviy ahvolga tushib qolgan, shaxsini tasdiqlovchi hujjatlarsiz yoki yashash uchun mablag'siz qolgan fuqarolarni huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilish, ularga moddiy yordam ko'rsatish, jarohatlangan yoki og'ir kasal bo'lgan shaxslarga tibbiy yordam, vafot etgan yoki og'ir tan jarohati olgan fuqarolarni olib kelish, sug'urta mukofotlarini qoplash kabi choralarga alohida o'rin berilgan [11]. Bu real-himoyaviy mezonning milliy qonunchilikda shakllana boshlaganini ko'rsatadi.

Biroq real himoya faqat yordam ko'rsatish imkoniyati mavjudligi bilan cheklanmaydi. Himoya mexanizmi xodimga oldindan ma'lum, tezkor, tushunarli, bepul yoki arzon, xavfsiz va ta'qibdan himoyalangan bo'lishi kerak. Xorijda ishlayotgan xodim ish beruvchiga yoki agentlikka shikoyat qilganida ishdan bo'shatilish, deportatsiya qilinish, hujjatlari olib qo'yilish yoki qarzdorlik bosimi ostida qolishdan qo'rqmasligi lozim. Shu sababli elektron platforma, telefon markazi va konsullik yordamida maxfiy shikoyat berish kanali yaratilishi muhimdir.

Adolatli yollashning real-himoyaviy mazmuni uch bosqichda namoyon bo'ladi. Birinchi bosqich - ketishdan oldingi himoya. Bunda xodimga ish shartnomasi, yollash xarajatlari, ish haqi, yashash sharoiti, xavfsizlik, sug'urta, qabul qiluvchi davlat qonunlari va murojaat kanallari bo'yicha aniq axborot berilishi kerak. Ikkinchi bosqich - xorijda ishlash davridagi himoya. Bunda ish joyidagi sharoitlar monitoring qilinishi, ish haqi va shartnoma bajarilishi kuzatilishi, jarohat, kasallik, zo'ravonlik yoki majburiy mehnat holatlarida tezkor yordam ko'rsatilishi lozim. Uchinchi bosqich - qaytgandan keyingi himoya. Bunda to'lanmagan ish haqi, kompensatsiya, sug'urta, rehabilitatsiya va reintegratsiya masalalari hal qilinishi kerak.

Real-himoyaviy mezonni kuchaytirish uchun mehnat migratsiyasi bo'yicha natijaviy indikatorlar ishlab chiqilishi zarur. Masalan, shikoyatlar soni, ularning ko'rib chiqilish muddati, tiklangan ish haqi miqdori, qaytarilgan fuqarolar soni, tibbiy yordam ko'rsatilgan holatlar, sug'urta to'lovlari, xususi

bandlik agentliklari bo'yicha aniqlangan buzilishlar, bekor qilingan yoki to'xtatilgan litsenziyalar, xorijiy ish beruvchilar bo'yicha "ishonchli" va "xavfli" ro'yxatlar, ayollar va yoshlar murojaatlari bo'yicha alohida statistika yuritilishi mumkin. Bunday indikatorlar xalqaro standartlarning amaliy natijasini ko'rsatadi.

Mehnat migratsiyasida ayollar va zaif guruhlar himoyasi alohida e'tiborni talab qiladi. ILOning O'zbekiston bo'yicha tahlillarida adolatli migratsiya va adolatli yollash tizimlari xodimlarni himoya qilishda muhim ekani, bunday tizimlar bo'lmaganda xodimlar majburiy mehnat va boshqa suiiste'mollik xavfiga duch kelishi mumkinligi ko'rsatiladi [13]. Ayniqsa ayollar, yoshlar, kam daromadli shaxslar, til bilmaydigan migrantlar va norasmiy yo'l bilan ish topgan fuqarolar yollash bosqichida ham, xorijda ishlash davrida ham qo'shimcha himoyaga muhtoj.

Fikrimizcha, migrant xodimning real himoyasi bo'yicha "bir darcha" tamoyili joriy etilishi kerak. Xodim yoki uning yaqinlari alohida-alohida agentlik, konsullik, sud, sug'urta kompaniyasi va jamg'armaga murojaat qilishga majbur bo'lmasligi lozim. Elektron tizim orqali bitta murojaat qabul qilinib, mas'ul organlar o'rtasida avtomatik taqsimlanishi, murojaatchi esa ishning holatini kuzatish imkoniga ega bo'lishi kerak. Bu tartib real-himoyaviy mezonni qog'ozdagi kafolatdan amaliy natijaga aylantiradi.

Xulosa

Yuqoridagi tahlillar shuni ko'rsatadiki, tashqi mehnat migratsiyasi va adolatli yollash masalasi O'zbekiston mehnat huquqining eng dolzarb yo'nalishlaridan biridir. Bu yo'nalishda xalqaro standartlarni implementatsiya qilish faqat XMT konvensiyalarini ratifikatsiya qilish yoki milliy qonunchilikda umumiy qoidalar belgilash bilan cheklanmasligi kerak. Migrant xodimning real himoyasi normativ aniqlik, institutsional muvofiqlashtirish va amaliy huquqni tiklash mexanizmlarining birgalikda ishlashiga bog'liq.

Birinchiidan, O‘zbekiston qonunchiligida adolatli yollashga oid asosiy tushunchalar va kafolatlar yanada aniqlashtirilishi lozim. Xodimdan yollash xarajatlarini undirishni taqiqlash, shartnoma shaffofligi, ish haqi, yashash sharoiti, sug‘urta va qaytish xarajatlarini oldindan belgilash, xodimga shartnomani tushunarli tilda taqdim etish qonunchilikda qat’iy mustahkamlanishi maqsadga muvofiq.

Ikkinchiidan, XMTning 97, 143 va 181-sonli standartlari bo‘yicha milliy qonunchilik va amaliyotning moslik xaritasi ishlab chiqilishi kerak. Bunday xarita konvensiyalarni ratifikatsiya qilish imkoniyatlarini baholash, mavjud bo‘shliqlarni aniqlash, xususiy bandlik agentliklari faoliyatini xalqaro me‘yorlarga moslashtirish va adolatli yollash bo‘yicha milliy dastur ishlab chiqishga xizmat qiladi.

Uchinchiidan, Migratsiya agentligi, diplomatik vakolatxonalar, konsulliklar, xususiy bandlik agentliklari, Migratsiya jamg‘armasi, mehnat inspeksiyasi va ijtimoiy sheriklik subyektlari o‘rtasida yagona muvofiqlashtirish mexanizmi shakllantirilishi zarur. “Xorijda ish” elektron tizimi faqat ro‘yxatga olish vositasi emas, balki shartnoma, shikoyat, monitoring, kompensatsiya, sug‘urta va natija indikatorlarini qamrab oluvchi real himoya platformasiga aylanishi kerak.

To‘rtinchiidan, xususiy bandlik agentliklari uchun kuchaytirilgan javobgarlik, shaffof hisobot va due diligence talablari joriy etilishi lozim. Agentlik xorijiy ish beruvchi ishonchliligini tekshirishi, xodimga to‘liq va haqqoniy axborot berishi, yollash xarajatlarini xodimga yuklamasligi, shartnoma buzilganda xodimni himoya qilishda ishtirok etishi va aniqlangan buzilishlar uchun moliyaviy javobgarlikka ega bo‘lishi kerak.

Beshinchiidan, migrant xodimlar uchun maxfiy va ta‘qibdan himoyalangan shikoyat mexanizmi joriy etilishi zarur. Shikoyatlar bo‘yicha aniq muddatlar, mas‘ul organ, ko‘rib chiqish natijasi, tiklangan huquq va kompensatsiya miqdori qayd etilishi, umumlashtirilgan statistika muntazam



e'lon qilinishi kerak. Bu tizim xalqaro mehnat standartlarini real-himoyaviy mezon asosida baholash imkonini beradi.

Oltinchidan, ayollar, yoshlar, til bilmaydigan shaxslar, kam daromadli fuqarolar va norasmiy migratsiya xavfi yuqori bo'lgan guruhlar uchun alohida profilaktik dasturlar ishlab chiqilishi lozim. Ketishdan oldingi huquqiy tayyorgarlik, kasbiy va til o'qitish, xavfsiz yollash bo'yicha bepul maslahatlar, xorijdagi vatandoshlar tashkilotlari bilan aloqalar va qaytgandan keyingi reintegratsiya dasturlari xodimning real himoyasini kuchaytiradi.

Yakuniy xulosa sifatida aytish mumkinki, adolatli yollash va xavfsiz mehnat migratsiyasi O'zbekiston mehnat qonunchiligida xalqaro standartlarni implementatsiya qilishning yangi, dolzarb va amaliy ahamiyatga ega yo'nalishidir. Ushbu sohada xalqaro standartlar xodimning xorijga chiqishidan oldin, xorijda ishlayotgan davrida va vatanga qaytgandan keyin ham himoya mexanizmlarini ta'minlasa, ular formal xalqaro majburiyat emas, balki fuqarolarning sha'ni, xavfsizligi, daromadi va mehnat huquqlarini real himoya qiluvchi huquqiy vositaga aylanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Qodirov Sh.M. Mehnat sohasidagi xalqaro standartlar: xalqaro huquq va milliy qonunchilikning o'zaro bog'liqligi. Magistrlik dissertatsiyasi. Toshkent, 2026.

2. Qodirov Sh.M. O'zbekiston mehnat qonunchiligida xalqaro mehnat standartlarini implementatsiya qilishning normativ, institutsional va real-himoyaviy mezonlari. Tezis. Toshkent, 2026.

3. Qodirov Sh.M. Ish joyida tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilishning xalqaro mehnat standartlari: XMTning 190-sonli Konvensiyasi talablarini O'zbekiston mehnat qonunchiligiga implementatsiya qilish istiqbollari. Maqola. Toshkent, 2026.

4. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 30.04.2023. URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.

5. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 28.10.2022. URL: <https://lex.uz/docs/-6257288>.
6. O‘zbekiston Respublikasining “Xalqaro shartnomalari to‘g‘risida”gi Qonuni. 06.02.2019, O‘RQ-518-son. URL: <https://lex.uz/docs/-4193761>.
7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 21.02.2024-yildagi PF-37-son Farmoni. “O‘zbekiston-2030” strategiyasini “Yoshlar va biznesni qo‘llab-quvvatlash yili”da amalga oshirishga oid davlat dasturi to‘g‘risida. URL: <https://lex.uz/docs/-6811936>.
8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 17.10.2024-yildagi PF-162-son Farmoni. Migratsiya jarayonlarini boshqarish tizimini isloh qilish bo‘yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to‘g‘risida. URL: <https://lex.uz/docs/-7170458>.
9. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 17.10.2024-yildagi PQ-367-son Qarori. Xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish jarayonlarini tartibga solish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida. URL: <https://lex.uz/docs/-7170464>.
10. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 22.04.2025-yildagi 252-son Qarori. O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijda tashkillashtirilgan tartibda ishga joylashtirish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida. URL: <https://lex.uz/docs/-7487706>.
11. O‘zbekiston Respublikasining 11.11.2025-yildagi O‘RQ-1095-son Qonuni. O‘zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish to‘g‘risida. URL: <https://lex.uz/docs/-7835258>.
12. International Labour Organization. Reporting on Forced Labour and Fair Recruitment: An ILO Toolkit for Journalists in Uzbekistan. Geneva: ILO, 2021.
13. International Labour Organization. Women and the World of Work in Uzbekistan: Towards Gender Equality and Decent Work for All. Geneva: ILO, 2023.

14. International Labour Organization. General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs. Geneva: ILO, 2019.

15. Beaudonnet X. ed. International Labour Law and Domestic Law: A Training Manual for Judges, Lawyers and Legal Educators. Turin: International Training Centre of the ILO, 2010.

