DISPUTE RESOLUTION MECHANISMS IN BILATERAL LABOR MIGRATION AGREEMENTS

Surayyo Oxmonova Cho'yan qizi
Lecturer, Department of International Law and Human Rights, Tashkent State University of Law

Abstract

This article examines the legal mechanisms for resolving labour disputes arising under bilateral labour migration agreements. The author systematically reviews diplomatic-political, administrative-consular, joint-commission and judicial-arbitral avenues of dispute settlement. The intergovernmental agreements concluded by the Republic of Uzbekistan with the Russian Federation and the Republic of Korea are compared, and the strengths and weaknesses of each model are identified. Drawing on the recommendations of the International Labour Organization and the International Organization for Migration, the paper offers concrete proposals for improving national legislation.

Keywords

labour migration, bilateral agreement, dispute resolution, joint commission, consular assistance, arbitration, EPS system, migrant workers' rights.

IKKI TOMONLAMA MEHNAT MIGRATSIYASI SHARTNOMALARIDA NIZOLARNI HAL QILISH MEXANIZMLARI

Surayyo Oxmonova Cho'yan qizi,
surayyookhmonova@tsul.uz
Toshkent davlat yuridik universiteti, Xalqaro huquq va inson huquqlari kafedrasi (sho'basi) o'qituvchisi

Annotatsiya. Ushbu maqolada ikki tomonlama mehnat migratsiyasi shartnomalari doirasida yuzaga keladigan mehnat nizolarini hal qilishning huquqiy mexanizmlari tahlil

qilinadi. Muallif diplomatik-siyosiy, ma’muriy-konsullik, qo’shma komissiyalar va sud-arbitraj yo’llari orqali nizolarni bartaraf etish usullarini tizimli tarzda ko’rib chiqadi. Ishda O’zbekiston Respublikasining Rossiya Federatsiyasi va Janubiy Koreya bilan tuzgan hukumatlararo bitimlari qiyosiy tahlil qilinib, har ikki modelning afzallik va kamchiliklari aniqlanadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti va Xalqaro Migratsiya Tashkilotining tavsiyalariga tayangan holda, milliy qonunchilikni takomillashtirish bo’yicha aniq takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so’zlar: mehnat migratsiyasi, ikki tomonlama shartnoma, nizolarni hal qilish, qo’shma komissiya, konsullik yordami, arbitraj, EPS tizimi, migrant huquqlari.

Аннотация. В статье анализируются правовые механизмы разрешения трудовых споров, возникающих в рамках двусторонних соглашений о трудовой миграции. Автор системно рассматривает дипломатико-политические, административно-консульские, а также механизмы совместных комиссий и судебно-арбитражные способы урегулирования споров. Проведён сравнительный анализ межправительственных соглашений Республики Узбекистан с Российской Федерацией и Республикой Корея, выявлены преимущества и недостатки каждой модели. С опорой на рекомендации Международной организации труда и Международной организации по миграции сформулированы конкретные предложения по совершенствованию национального законодательства.

Ключевые слова: трудовая миграция, двустороннее соглашение, разрешение споров, совместная комиссия, консульская помощь, арбитраж, система EPS, права трудовых мигрантов.

Bugungi kunda O’zbekiston aholisining muhim qismi mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotgani ma’lum, va bu jarayon endilikda tasodifiy emas, balki davlatlar o’rtasidagi rasmiy bitimlar asosida tashkil etilgan tizimga aylanib bormoqda. Rossiya Federatsiyasi, Qozog’iston, Turkiya Respublikasi va Janubiy Koreya kabi

mamlakatlarda mehnat faoliyati bilan shug'ullanayotgan yurtdoshlarimiz soni millionlab kishini tashkil etadi, ularning aksariyati qurilish, sanoat va xizmat ko'rsatish sohalarida band. Shu bilan birga, chegara ortida ishlash jarayonida ish beruvchi bilan ishchi o'rtasida, ba'zan esa vositachi tashkilotlar ishtirokida yuzaga keladigan nizolar ham kamaymayapti ish haqi to'lanmasligi, mehnat shartnomasi shartlarining bir tomonlama o'zgartirilishi, mehnat sharoitlarining og'irligi, jarohatlanish va boshqa holatlar buning misoli bo'la oladi. Aynan shu nuqtada ikki tomonlama mehnat migratsiyasi shartnomalarining nizolarni hal qilishga oid qoidalari amaliy ahamiyat kasb etadi, chunki ular migrant ishchining huquqiy himoyasini ta'minlashning asosiy tayanchidan biriga aylanadi.

Ikki tomonlama mehnat migratsiyasi shartnomasi bu ikki davlat o'rtasida ishchi kuchining tashkiliy tarzda jalb qilinishi, mehnat faoliyatini amalga oshirish tartibi va shu jarayonda tomonlarning majburiyatlarini belgilaydigan xalqaro-huquqiy hujjatdir. Xalqaro Mehnat Tashkiloti va Xalqaro Migratsiya Tashkiloti tomonidan 2022-yilda birgalikda ishlab chiqilgan «Ikki tomonlama mehnat migratsiyasi shartnomalari bo'yicha yo'riqnoma» hujjatida ta'kidlanishicha, bunday shartnomalar migrant ishchilarga mehnat, inson va fuqarolik huquqlari buzilishi holatlarida bepul murojaat qilish imkonini beruvchi shikoyat va nizolarni hal qilish mexanizmlarini o'z ichiga olishi lozim, shu jumladan ishchi vataniga qaytgandan keyin ham unga tegishli haq va boshqa to'lovlarni qayta talab qilish huquqi saqlanib qolishi kerak [1]. Ayni shu yo'riqnoma migrant ishchining kelib chiqqan davlat konsullik idorasidan yordam va himoya olish huquqini alohida ta'kidlaydi, chunki aksariyat hollarda ishchi qabul qiluvchi davlatning sud tizimidan mustaqil ravishda foydalanish imkoniyatiga ega bo'lmaydi.

Amaliyotda shakllangan nizolarni hal qilish mexanizmlarini shartli ravishda to'rt yo'nalishga ajratish mumkin. Birinchisi, diplomatik-siyosiy yo'l, unda tomon

davlatlarning tashqi ishlar vazirliklari yoxud mehnat vazirliklari o'rtasidagi muzokaralar orqali umumiy xarakterdagi masalalar, masalan, keng ko'lamli huquq buzilishlari yoki tizimli kamchiliklar muhokama qilinadi. Ikkinchisi, ma'muriy-konsullik yo'l bo'lib, bunda migrant ishchi o'z davlatining diplomatik vakolatxonasiga, shuningdek qabul qiluvchi davlatning mehnat inspeksiyasi yoki migratsiya idoralariga bevosita murojaat qilish huquqiga ega bo'ladi. Uchinchisi, qo'shma komissiyalar mexanizmi, ya'ni ikki davlat vakillaridan iborat doimiy yoki davriy asosda yig'iladigan organ orqali muayyan nizoli holatlarni ko'rib chiqish va monitoring olib borish. Va nihoyat, to'rtinchisi bu sud va arbitraj yo'li, bunda ishchi qabul qiluvchi davlat sudlariga yoxud, agar shartnomada nazarda tutilgan bo'lsa, xalqaro arbitraj muassasalariga murojaat qilish huquqidan foydalanadi.

Ushbu to'rt yo'nalishning amalda qay darajada mustahkamlanganini ko'rsatish uchun ikki aniq misolni O'zbekiston-Rossiya va O'zbekiston-Janubiy Koreya modellarini qiyoslash o'rinli bo'ladi, chunki ular tubdan farqli institutsional yechimlarga asoslangan. O'zbekiston va Rossiya Federatsiyasi o'rtasidagi mehnat migratsiyasi sohasidagi hamkorlik bir qator hukumatlararo bitimlarga tayanadi, ular asosan ishchi kuchini uyushgan tarzda jalb qilish, mehnat sharoitlarini nazorat qilish va migrantlarning ijtimoiy-huquqiy holatini yaxshilashga qaratilgan [3]. Bu yo'nalishdagi hamkorlik amaliyotda ko'proq ma'muriy-konsullik shaklda namoyon bo'ladi: O'zbekiston Respublikasining Rossiyadagi diplomatik vakolatxonalari va konsulliklari huzurida migrantlarga yuridik maslahat berish, huquqi buzilgan fuqarolarni ro'yxatga olish va zarur hollarda ularga moddiy yordam ko'rsatish tizimi shakllangan. Shu bilan bir qatorda, 2018-yilda qabul qilingan Prezident qarori asosida «Xorijda mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi shaxslarni qo'llab-quvvatlash hamda ularning huquq va manfaatlarini himoya qilish jamg'armasi» tashkil etilgan bo'lib, u zo'ravonlik, majburiy mehnat yoki kamsitishdan jabr ko'rgan, hujjatsiz qolgan yoxud og'ir moliyaviy ahvolga

tushgan fuqarolarga huquqiy va ijtimoiy yordam ko'rsatishga mo'ljallangan. Вирoq, e'tirof etish kerakki, bu tizimda institutsionallashgan, ya'ni ikki davlat teng vakili ishtirok etadigan doimiy qo'shma komissiya shaklidagi nizo hal qilish organi hanuzgacha to'liq shakllanmagan nizolar asosan alohida holatlar bo'yicha, konsullik va idoralararo yozishmalar orqali, tartibga solingan muddatlarsiz hal qilinadi.

O'zbekiston-Janubiy Koreya modeli esa butunlay boshqacha, ancha institutsionallashgan yondashuvga asoslanadi. Janubiy Koreyaning «Bandlikka ko'maklashish tizimi» (Employment Permit System, EPS) 2007-yildan buyon amal qilib, mamlakat har yili o'nlab davlatdan, shu jumladan O'zbekistondan, standartlashtirilgan davlat tomonidan tuzilgan mehnat shartnomasi asosida ishchi kuchi jalb qiladi. Ushbu tizimning muhim jihati shundaki, unda ishchi bilan ish beruvchi o'rtasidagi shartnoma shartlari, ish haqi va mehnat sharoitlari davlat darajasida oldindan kelishilgan namunaviy shartnoma asosida shakllantiriladi, bu esa nizo yuzaga kelish ehtimolini kamaytiradi va nizo yuzaga kelganda uni baholash mezonlarini soddalashtiradi. EPS tizimida ishchi o'z shikoyatini Koreya mehnat idoralari, shuningdek O'zbekiston Mehnat migratsiyasi agentligining Koreyadagi vakolatxonasi orqali bildirish imkoniyatiga ega, deyarli ma'muriy tartibda tezkor ko'rib chiqiladi. Shu bilan birga, so'nggi yillarda kuzatilgan amaliyot shuni ko'rsatadiki, ishchilarning sababsiz ish joyini tark etishi yoxud ish beruvchilarning bankrotlik e'lon qilishi kabi holatlar oshib borishi tizimning zaif nuqtalarini ham ochib beradi, ayniqsa, ishchi shartnomani buzganda yoki aksincha, ish beruvchi majburiyatlarini bajarmaganda tezkor va mustaqil nazorat mexanizmining etarli emasligi muammosi kelib chiqadi. Bundan tashqari, 2026-yilda Toshkent shahridagi sud amaliyotida Koreyaga ishchi yuborish jarayonida yo'l qo'yilgan korrupsion holatlar bo'yicha jinoyat ishining ochilgani ham shuni ko'rsatadiki, davlat vositachiligi kuchli bo'lgan tizimlarda ham nazoratning institutsional bo'shliqlari amaliy nizolarga sabab bo'lishi mumkin.

Ikki modelni qiyoslaganda shu narsa ravshan bo'ladi: Rossiya bilan hamkorlikda ishchining huquqiy himoyasi ko'proq milliy, ya'ni O'zbekistonning o'z konsullik va jamg'arma tizimiga tayanadi, bu esa moslashuvchan, ammo institutsional jihatdan bir tomonlama yechim hisoblanadi. Janubiy Koreya bilan hamkorlikda esa nizo hal qilish jarayoni ikki davlat darajasida standartlashtirilgan, ammo bu tizim ko'lami jihatidan tor u faqat EPS doirasidagi rasmiy ishchilarni qamrab oladi, norasmiy yoki boshqa asosda ishlayotganlarga tatbiq etilmaydi. Xalqaro tajribaga nazar tashlasak, masalan, Filippin va Germaniya o'rtasida tibbiy hamshiralarni jalb qilish bo'yicha tuzilgan bitimda alohida qo'shma komissiya va kasaba uyushmalari ishtirokidagi nizo hal qilish mexanizmi joriy etilgan, bu esa nafaqat davlat idoralari, balki fuqarolik jamiyati institutlarining ham nazorat jarayoniga jalb etilishini ta'minlaydi. Boshqa tomondan, Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan o'tkazilgan tahlillar ko'plab bitimlarda, jumladan Shimoliy Afrika mintaqasidagi bir qator hukumatlararo bitimlarda, shikoyat va nizo hal qilish qoidalarining umuman mavjud emasligini yoki juda umumiy shaklda bayon etilganini ko'rsatadi. Bu O'zbekistonning amaldagi bitimlarini baholashda ham hisobga olinishi lozim bo'lgan salbiy tajriba sifatida qaraladi.

Yuqoridagi tahlildan kelib chiqib, quyidagi xulosalarni keltirish mumkin. Birinchidan, O'zbekistonning mehnat migratsiyasi sohasidagi bitimlarida nizolarni hal qilishga oid moddalar hozircha yetarlicha aniq muddat, tartib va mas'ul organlarni belgilamaydi, bu esa amaliyotda ishning cho'zilib ketishiga va migrant huquqlarining kechiktirilgan tarzda himoya qilinishiga olib keladi. Ikkinchidan, mavjud ikki modelni konsullik-ma'muriy va institutsional-standartlashtirilgan yondashuvlarni — birlashtirgan, ya'ni har bir yirik yo'nalish (Rossiya, Qozog'iston, Turkiya, Janubiy Koreya) bo'yicha alohida doimiy ishlaydigan qo'shma komissiya tuzish maqsadga muvofiq bo'lardi, bunda ishchilar vakillari va, iloji bo'lsa, kasaba uyushmalari ham ishtirok etishi lozim. Uchinchidan, mehnat shartnomalarining namunaviy (standart)

shaklini kengroq qo'llash bu Koreya tajribasida ko'rilganidek nizolarning oldini olishning samarali vositasi bo'lib, bu O'zbekiston-Rossiya yo'nalishida ham joriy etilishi mumkin. Va nihoyat, to'rtinchidan, migrant ishchining o'zi qaytib kelgandan keyin ham to'lovlarni undirish huquqidan foydalanishini ta'minlash uchun O'zbekiston sudlarida xorijiy ish beruvchiga nisbatan da'vo qilish tartib-taomillarini soddalashtirish, shuningdek ikki tomonlama bitimlarga sud qarorlarini o'zaro tan olish va ijro etish tartibini kiritish masalasi ko'rib chiqilishi kerak.

Xulosa qilib aytganda, ikki tomonlama mehnat migratsiyasi shartnomalarida nizolarni hal qilish mexanizmlarining sifati, oxir-oqibat, migrant ishchining real huquqiy holatini belgilaydi. Shartnomaning matnida «nizolar muzokaralar yo'li bilan hal etiladi» degan umumiy jumla bo'lishi kifoya qilmaydi, unga muddat, mas'ul organ, murojaat tartibi va, eng muhimi, ishchi mustaqil ravishda foydalana oladigan amaliy vositalar aniq belgilanishi shart. O'zbekistonning migratsiya siyosati tobora institutsionallashib borayotgan bir davrda, aynan shu jihatga alohida e'tibor qaratish nazariy jihatdan ham, amaliy-huquqiy jihatdan ham dolzarbligini yo'qotmaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. International Labour Organization, International Organization for Migration. *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements.* Geneva: ILO, IOM, February 2022. URL: https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbdl416/files/resources_files/blma_guidance_final.pdf

2. International Labour Organization. *Bilateral Labour Agreements in North Africa and the Middle East: A Comparative Study.* Geneva: ILO, 2015. URL: https://www.ilo.org/media/418006/download

3. International Labour Organization. *ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour*

migration. Geneva: ILO, 2006. URL: https://southsouthpoint.net/wp-content/uploads/2023/11/ILO-Multilateral-Framework-on-Labour-Migration-ILO-2006.pdf

4. UN Women Asia-Pacific. *Strengthening bilateral labour migration agreements to protect the rights of women migrant workers*. Bangkok: UN Women, ILO, IOM, 2023. URL: https://asiapacific.unwomen.org/en/stories/press-release/2023/05/strengthening-bilateral-labour-migration-agreements

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 5-iyuldagi PQ-3839-son «O'zbekiston Respublikasining tashqi mehnat migratsiya tizimini yanada takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi qarori. URL: https://lex.uz/docs/-3811317

6. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi rasmiy ma'lumotlari. URL: https://advice.adliya.uz/oz/document/3276

7. Xalqaro Migratsiya Tashkiloti (IOM) O'zbekiston vakolatxonasi. *Migration Situation in Uzbekistan.* Tashkent: IOM, 2025. URL: https://uzbekistan.iom.int/sites/g/files/tmzbdl2566/files/documents/2025-01/uzb_migration-situation-in-uzbekistan.pdf

8. O'zbekiston – Rossiya forumi. «O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining Rossiya Federatsiyasidagi huquqlari: mehnat migrantlari va ularning oila a'zolari» mavzusidagi forum materiallari. URL: http://www.insonhuquqlari.uz/oz/news/ozbekiston-respublikasi-fuqarolarining-rossiya-federatsiyasidagi-huquqlari-mehnat-migrantlari-va-ularning-oila-azolari-mavzusidagi-ozbekiston-rossiya-forumi

9. «Mehnat migratsiyasi: joriy holat, muammolar va takliflar» — tahliliy sharh, 2025. URL: https://m.kun.uz/news/2025/02/04/mehnat-migratsiyasi-joriy-holat-muammolar-va-takliflar

10. Gazeta.uz. «Migratsiya tizimi buzuq mashinaga o'xshaydi»: «Koreya ishi» atrofida nima gaplar? — 2026-yil 8-iyul. URL: https://www.gazeta.uz/oz/2026/07/08/koreya-ishi/

11. Gazeta.uz. O'zbekistonliklarni Koreyada ishga joylashtirish bo'yicha «migratsiya ishi» sudi yopiq tartibda o'tadi. — 2026-yil 30-iyul. URL: https://www.gazeta.uz/oz/2026/07/30/closed-court-migration/

12. Kun.uz. «Ish joyini tark etish holati ko'p» — Janubiy Koreya o'zbekistonlik migrantlarni kam qabul qilayotganiga izoh berildi. — 2025-yil 18-yanvar. URL: https://www.kun.uz/news/2025/01/18/ish-joyini-tark-etish-holati-kop-janubiy-koreya-ozbekistonlik-migrantlarni-kam-qabul-qilayotganiga-izoh-berildi