

UDK: 349.2 (042)(575.1)
ORCID: 0000-0003-2068-4035

ХУСУСИЙ БАНДЛИК АГЕНТЛИКЛАРИ МЕҲНАТ МИГРАЦИЯСИГА ҚАНДАЙ ТАЪСИР КЎРСАТАДИ? (ДОКТРИНАЛ ҚАРАШЛАР ВА ХАЛҚАРО АМАЛИЁТ)

Мусаев Бекзод Турсунбаевич,
Тошкент давлат юридик университети
мустақил изланувчиси, ю.ф.ф.д. (PhD),
e-mail: b.musaev@tsul.uz

Аннотация. Мазкур мақолада демографик, экологик, жамиятдаги ижтимоий ва умумий ҳуқуқий ёндашувлар доирасида миграцияни тартибга солишда хусусий бандлик агентликлари фаолиятининг оқибатлари ва сабаблари ўрганилган. Сўнгги икки йил ичида Ўзбекистонда хусусий бандлик агентликлари фаолиятига рухсат берилиши уларнинг хорижга мигрантларни юбориш фаолияти етарлича ҳуқуқий ва иқтисодий Ҳимояланмагани билан асосланади. Шу билан бирга, турли мутахассислар, малакали ишчилар ва шунчаки бошқа давлатларда ўз бахтини излаётган шахслар (ўз тақдирини яратувчилар) сиёсий ёки иқтисодий сабабларга кўра ўз ватанини тарк этишди. Улардан баъзилари вақтинча пул ишлаш, баъзилари эса янги жойда яшаш учун кетишмоқда. Бу шахслар бошқа жамиятда ўз ўрнини топишга ҳаракат қилишмоқда. Хусусий бандлик агентликлар фаолияти ва Ўзбекистондан эмиграциясининг сабаблари таҳлили шуни кўрсатадики, аниқ иқтисодий ва ҳуқуқий чора-тадбирлар кўриш орқалигина Ўзбекистон ўз фуқароларини одам савдоси ва алдовлардан ҳимоя қилиши мумкин. Мазкур муаммоларни ҳуқуқий тартибга солиш учун Ўзбекистоннинг миграция соҳасидаги қонунчилигини халқаро талабларга мослаштириш ҳамда хусусий бандлик агентликлари фаолияти шаффофлигини таъминлаш керак. Муаллиф ушбу масалаларнинг ҳуқуқий ечимини топишда асосий йўналиш ахборот технологиялари бўлиши зарур, деган қатъий позицияни илгари суради.

Калит сўзлар: хусусий бандлик агентлиги, миграция сиёсати, вақтинчалик бандлик агентлиги, ишга жойлаштириш, меҳнат шартномаси, меҳнат миграцияси.

КАК ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ ВЛИЯЮТ НА ТРУДОВУЮ МИГРАЦИЮ? (ДОКТРИНАЛЬНЫЕ ВЗГЛЯДЫ И МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА)

Мусаев Бекзод Турсунбаевич,
доктор философии по юридическим наукам (PhD),
самостоятельный соискатель
Ташкентского государственного юридического университета

Аннотация. В статье исследуются последствия и причины деятельности частных агентств занятости по регулированию миграции в контексте демографического, экологического, социального и общеправового подходов. За последние два года прием на работу частными агентствами занятости в Узбекистане был основан на недостаточной правовой и экономической защите мигрантов. В то же время профессиональные кадры, квалифицированные рабочие в различных сферах и те, кто искал собственное счастье в других странах («творцы своей судьбы»), покинули родину по политическим или экономическим причинам. Кто-то уезжает на время зарабатывать деньги, а кто-то собирается жить на новом месте. В результате эти люди пытаются найти свое место в другом обществе. Анализ деятельности частных агентств занятости и причин

эмиграции из Узбекистана показывает, что только с помощью конкретных экономических и правовых мер Узбекистан может защитить своих граждан от преступлений, связанных с торговлей людьми и мошенничеством. Чтобы законодательно урегулировать эти проблемы, необходимо привести законодательство Республики Узбекистан в сфере миграции в соответствие с международными требованиями, обеспечить прозрачность работы частных агентств занятости. Автор утверждает, что основным направлением в поиске правового решения этих вопросов должны стать информационные технологии.

Ключевые слова: частное агентство занятости, миграционная политика, агентство временного трудоустройства, трудоустройство, договор найма, трудовая миграция.

HOW PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES AFFECT LABOR MIGRATION? (DOCTRINAL VIEWS AND INTERNATIONAL PRACTICE)

Musaev Bekzod Tursunbaevich,

Researcher of Tashkent State University of Law,
PhD

Abstract. The consequences and reasons of the activities of private employment agencies in regulation of migration in the context of demographic, environmental, social and general legal approaches in society are studied in this article. Migrants who left Uzbekistan to work abroad for twenty-five years, their geography and its main reasons are analyzed. In the last two years, permission for private employment agencies in Uzbekistan to carry out their activities, their activity of sending migrants abroad has been based on insufficient legal and economic protection of migrants. At the same time, various specialists, skilled workers and simply passionate people (creators of their own destiny) left their homeland for political or economic reasons. Some of them leave to earn money temporarily and some leave to live in a new place. As a result, these individuals tried to find their place in another society. The activities of private employment agencies and the reasons for emigration from Uzbekistan show that only through concrete economic and legal measures Uzbekistan can protect its citizens from human trafficking and fraud. In order to legally regulate these problems, it is necessary to bring the legislation of Uzbekistan in the field of migration in line with international requirements, to ensure the transparency of private employment agencies. The author argues that the main direction in finding a legal solution to these issues should be information technology.

Keywords: private employment agency; migration policy; temporary work agency; job placement; labour contract; labour legislation.

Кириш

Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви жараёнида малакали кадрларга бўлган талаб ортиб бормоқда. Бундан ташқари, айрим мамлакатларда ортиқча ишчи кучи бўлса, бошқаларида арзон ишчи кучига эҳтиёж юқори. Бугунги кунда COVID-19 пандемияси шароитида бутун дунёда малакали кадрлар, мутахассислиги бўйича тоифали касб эгаларига талаб тобора ошиб бормоқда. Бунга сабаб масофавий меҳнат услубининг меҳнат жараёнларида мустақам ўрин эгаллаганидир.

Қайд этиш зарурки, ташқи меҳнат миграциясини ташкил қилишда хусусий бандлик

агентликлари муҳим роль ўйнайди. Хусусий бандлик агентликлари институти Ўзбекистон учун янгидир. Ўтган йиллар давомида ходимларни мамлакат ичида ва унинг ташқарисида ишга жойлаштириш ваколатли давлат органи томонидан амалга оширилган. Бозор иқтисодиёти тизими, ўз навбатида, ушбу соҳага нодавлат ташкилотларнинг тўла ҳуқуқли субъект сифатида кириб келишига замин яратди.

Жаҳон тажрибасида хусусий бандлик агентликларининг шаклланиши ва ривожланиши ўтган асрга тўғри келади. Унинг дунё миқёсида кенг тарқалишига қуйидаги омиллар

таъсир кўрсатган: тез суръатларда ўзгарувчи ва ҳаракатланувчи меҳнат бозори; давлат хизматчиси сифатида ишга қабул қилишдаги чекловлар, яъни иш ўринлари чеклангани ва махсус талаблар; интеграциялашув натижасида меҳнат миграцияси жараёнларининг кенгайиб бораётгани ва бошқалар.

Иш билан таъминлаш агентлиги сифатида ҳукуматнинг роли йиллар давомида аста-секин пасайиб бормоқда ва бу тенденция бутун дунёда кузатилмоқда. “Чет элда ишлаш учун ёллашнинг аксарияти бир пайтлар расмий ишга ёллаш органлари томонидан, кўпинча ҳукумат ҳомийлигидаги трансфер шаклида амалга оширилган. Сўнгги йилларда хусусий ишга ёллаш агентликлари ролининг ортиб бориши чет элда иш билан таъминлаш учун ёллашни “тижоратлаштириш” таъсирини кўрсатди ва аввалгига қараганда анча кам мигрантлар ҳукумат орқали ёлланмоқда” [1, 11-6.].

Хусусий бандлик агентликлари институти МДХ ва ўзбек олимлари томонидан кам ўрганилган, бугунги реаллик ва амалдаги қонуннинг ижроси бўйича юзага келган муаммолар нуқтаи назаридан таҳлил қилинмаган.

Хорижий давлатлар олимлари мазкур масалада узоқ йиллардан буён тадқиқотлар олиб бормоқда. Жумладан, T.Martínez [2, 13-6.], D.E. Balducci, R.W. Eberts, C.J. O’Leary [3, 42-6.], P. Craig, M. Freedland [4], C. Jacqueson, N. Kountouris, J.B. Seymour [5] ва бошқаларнинг тадқиқотлари натижалари эълон қилинган. WAPES (World Association of Public Employment Services) ташкилоти узоқ йиллардан буён ушбу соҳада амалий ишлар қилиб келмоқда [6].

Мазкур мавзуда соҳалараро ўтказилган тадқиқот йўналишларига эътибор қаратсак, яқин йиллар давомида хусусий бандлик агентликлари муаммоси нафақат инсонни бошқариш ва тадбиркорликни ташкил қилиш соҳасида асосий мавзу сифатида (мисол учун, Lund-Thomsen [7, 71-78-6.], Niforou [8, 301-311-6.]), балки инсон ва иқтисодий география ҳамда социал антропология соҳалари (Carswell ва De Neve [9, 62-70-6.], Cое ва Hess [10, 4-9-6.]) ёки ривожланиш ва халқаро сиёсий иқтисодиёт соҳаларида (Alford M., Barrientos S., Visser M. [11, 721-745-6.], Brookes [12, 922-941-6.], Egels-Zandén ва Merk [13, 461-473-6.], Selwyn [14, 75-

90-6.]) ҳам тадқиқот объекти сифатида ўрганилган.

Халқаро меҳнат стандартларини трансмиллий компанияларнинг хусусий бандлик агентликлари орқали ишга жойлаштирилган ходимлари фаолиятига татбиқ қилиш масалалари ҳам кенг таҳлил қилинган мавзулардан саналади. Bartley ва Egels-Zandén томонидан ўтказилган тадқиқотларда Индонезиянинг 120 та фирмасида трансмиллий компаниялар ва жамоа шартномаларининг ўзаро нисбати самарали [15, 231-235-6.], деган хулосага келинган.

J.C. Graz, N. Helmerich ва C. Prébandler томонидан 2020 йилда эълон қилинган мақола трансмиллий хусусий бошқариш жараёнларида бандлик агентликларининг роли, уларнинг ўзаро боғлиқлиги, аралаш (гибрид) ишлаб чиқариш режимлари тузилмаси ишлаб чиқилган кенг тадқиқотлардан бири саналади [16, 307-321-6.].

Бундан ташқари, O’Donnell, A., & Mitchell томонидан Австралия [17, 7-43-6.], B. H. Juliawan томонидан Индонезия [18, 25-52-6.], G.Liu томонидан Хитой [19], B.Nystrom томонидан Швеция [20, 173-6.], G. van Liemt томонидан Нидерландия, Испания ва Швеция давлатларида хусусий бандлик агентликларининг ҳуқуқий тартибга солиш тажрибалари таҳлил қилинган. Ушбу тадқиқотларда мазкур институтнинг шаклланиши, юзага келган муаммолар ва қонунчиликнинг ўзига хос жиҳатлари ўрганилган.

Ўзбекистон, умуман, Марказий Осиё давлатларида хусусий бандлик агентликлари фаолиятини ҳуқуқий тартибга солиш масалалари, ушбу соҳадаги қонунчиликни қўллашда юзага келган муаммолар шу кунга қадар концептуал, назарий ва амалий жиҳатдан таҳлил қилинмаган.

Материал ва методлар

Тадқиқот жараёнида учта саволга жавоб беришга ҳаракат қилинди: биринчи, Ўзбекистоннинг хусусий бандлик агентликлари бўйича қонунчилиги қанчалик самарали; иккинчи, ушбу соҳада икки йиллик ҳуқуқни қўллаш амалиёти қандай шаклланди; учинчи, қонунчиликдаги бўшлиқларни халқаро тажриба асосида тўлдиришга зарурат борми?

Мазкур саволларга жавоб тариқасида муаллифлик позицияси ишлаб чиқилиб, Ўзбе-

кистон қонунчилигидаги бўшлиқларни тўлдириш бўйича таклифлар илгари сурилади. Демак, ушбу мақола Ўзбекистонда хусусий бандлик агентликларини ташкил қилишни концептуал, назарий ва амалий тушунишга қаратилган.

Ушбу тадқиқотда илмий билишнинг таҳлил, умумлаштириш, қиёсий-ҳуқуқий, мантиқий, статистик, социологик, тизимли-тузилмавий, формал-юримдик ўрганиш усуллари билан фойдаланилди.

Тадқиқот натижалари

Хусусий бандлик агентликлари анъанавий меҳнат бозорини тўлдиришига қарамай, бугунги кунда кадрлар захирасини бошқариш хизматларининг янги ривожланиш шакли сифатида намоён бўлиб, меҳнат шарт-шароитларини яхшилашга ўз ҳиссасини қўшмоқда.

Иккинчи жаҳон урушидан кейин кўплай давлатларнинг бош мақсади аҳолининг ишсизлик даражасини камайтириш бўлгани сабабли бундай агентликлар меҳнат бозорининг бошқарувчилари сифатида намоён бўла бошлаган [21, 174-175-б.]. Бундан кўринадики, хусусий бандлик агентликлари функцияларининг кенгайиши ва жамиятда тутган ўрни ўсишида давлатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши алоҳида таъсирга эга бўлган.

Халқаро доирада бандликка кўмаклашишга оид давлат ва нодавлат ташкилотлар фаолиятини тартибга солувчи қонунчиликнинг шаклланиши ўтган асрнинг 50-йилларига бориб тақалади [22, 110-115-б.].

1949 йилда Халқаро меҳнат ташкилоти бандликни таъминлашда давлат ва нодавлат ташкилотлар ўрни масаласида мунозаралар марказига айланган. ХМТ ўзининг 96-конвенциясида бу икки позицияга нисбатан бетарафликни қўллаб-қувватлайди. Унга кўра, ХМТ бандликни таъминлаш соҳасидаги давлатлар монополиясига эътироз билдирмасдан, аъзо давлатларга ҳар икки позициядан бирини танлаган ҳолда конвенцияни ратификация қилиш ҳуқуқини беради [23, 8-15-б.].

Шу билан бирга, айрим мутахассислар ХМТнинг бундай либерал муносабатига шубҳа билан қарайди. Ушбу конвенцияни ратификация қилган давлатларнинг учдан бир қисми уни тан олишдан воз кечишган. Улар орасида бир қатор ривожланган давлатлар,

жумладан, Испания, Португалия ва Скандинавия мамлакатлари борлигини кўриш мумкин [24].

ХМТ томонидан 1997 йилда Хусусий бандлик агентликлари тўғрисидаги конвенция қабул қилиниши билан ушбу агентликларнинг давлатлар томонидан тан олиниши ва ривожлантирилиши жараёни бошланди. Бунга сабаб шуки, мазкур конвенция агентликлар фаолиятини тартибга солиш, улар томонидан ишчи кучларни ишга жойлаштириш билан боғлиқ масалаларни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган нормаларни қамраб олган. Бугунги кунда конвенция 20 та давлат томонидан ратификация қилинган.

Қуйидаги давлатлар ушбу конвенцияни ратификация қилган: Албания, Миср, Бельгия, Болгария, Чехия Республикаси, Эфиопия, Финляндия, Грузия, Венгрия, Италия, Япония, Литва, Молдова Республикаси, Марокаш, Нидерландия, Панама, Португалия, Испания, Суринам ва Уругвай.

Бу конвенция ўз мазмун-моҳиятига кўра ушбу соҳадаги умумий стандартларни белгилаб беришга қаратилган бўлиб, ундаги нормалар эгилувчан хусусиятга эга ва давлатларнинг ўзига хослигидан келиб чиқиб татбиқ қилиниши мумкин.

Конвенция нормаларини миллий қонунчиликка жорий қилиш ва агентликлар фаолиятини самарали ташкил этиш учун унда белгиланган нормалар, регламентлар ва хорижий давлатларнинг ушбу соҳадаги ижобий тажрибасини таҳлил қилиш мақсадга мувофиқ.

Жаҳон тажрибасида хусусий бандлик агентликларининг ривожланиши бир қатор омилларда кўринади: меҳнат бозорининг тез ўзгарувчанлиги ва ҳаракатланиши; бандлик соҳасида давлат бошқарувининг монополлашуви ва унинг барча имкониятлардан фойдаланиш имкониятининг йўқлиги; ишга жойлашиш жараёнини тартибга солишга қаратилган инновацион методларнинг шаклланиши.

ХМТ халқаро департаменти бошлиғи М.Абелла ўзининг “Хорижий давлатларга меҳнаткашларнинг йўналиши” деб номланган асарида давлатнинг ташқи бандликни таъминлаш соҳасидаги энг муҳим йўналишларидан бири хусусий бандлик агентликларини самарали ташкил қилиш эканини кўрсатиб ўтган.

Унда бандлик масалаларида хусусий нодалат секторнинг иштирок этиши куйидаги афзалликларга эга экани қайд этилган:

- хусусий бандлик агентликларининг юкори малакали кадрларни танлаш ва уларни жойлаштириш фаолияти учун давлат бюджетидан ҳеч қандай маблағ сарфланмайди. Аксинча, агентликлар томонидан хизматлар кўрсатиш натижасида олинган даромадлардан давлатга солиқ тўланади;

- хусусий фирмалар ўз фаолиятини бозор шароитларига мос равишда тез ўзгартириш ва янги инновацион усулларни ҳеч қандай маъмурий жараёнларсиз мустақил қўллаши мумкин. Давлат органлари бундай ишларни давлат ҳокимияти органлари билан маъмурий келишувларни қилганидан сўнг амалга ошира олади. Яъни хусусий агентликлар фаолияти эгилувчанлиги билан характерланади;

- хусусий сектор ҳамиша ўз фаолиятини такомиллаштиришдан, янги миграция шакллари яорий қилишдан манфаатдор бўлади;

- жаҳон тажрибаси шуни кўрсатадики, чет эллик иш берувчилар аксарият ҳолларда хусусий бандлик агентликлари билан ишлашни афзал кўради [25, 87-90-б.].

Меҳнат миграцияси муаммоси Ўзбекистон учун ўтган ўн беш йил давомида алоҳида аҳамият касб этган. Бу эса меҳнат бозорининг кенгайиши, фуқароларнинг хорижий давлатлардаги меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш ва хорижий давлатлардан капитал кириб келиши билан изоҳланади. Шу боис хусусий бандлик агентликларига, асосан, меҳнат мигрантлари мурожаат қилмоқда.

2019 йилда Ўзбекистон аҳолисининг халқаро пул ўтказмалари ҳажми 5,2 млрд долларни ташкил қилди. Аҳоли томонидан хорижий давлатлардан Ўзбекистонга халқаро пул ўтказмалари тизими орқали 4,5 млрд доллар жўнатилган. Маълум қилинишича, валюта маблағларининг халқаро пул ўтказмалари орқали тушуми ҳажми 2018 йилнинг шу даврига нисбатан 18 фоиз ошган: 2018 йилда ушбу қиймат 3,8 млрд долларни ташкил қилган [26].

Сўнгги ўн йилликда компанияларнинг тезкор ва самарали кадрларга бўлган эҳтиёжи ортиб бориши чет эл фуқароларининг бошқа давлатларга турли дастурлар орқали ишлаш

учун кетиши жараёни ўсиши фонида юз бергани хусусий бандлик агентликларининг меҳнат бозоридаги ўрни ва роли ўсишига таъсир қилди.

Дунё меҳнат бозорида TEKsystems US, Hays plc, Cegos France, Modis, Harvey Nash, Michael Page International UK, Heidrick&Struggles, Futurestep, Antal International, Michael Page International US [27; 28; 29; 30] каби ташкилотлар рекрутинг хизматларини кўрсатиш бора-сида энг кучли ва етакчи агентликлардан ҳисобланади [31].

Халқаро хусусий бандлик агентликлари конфедерацияси (CIEET) маълумотларига кўра, ҳар йили рекрутинг фаолият натижасида кўриладиган даромад 450 млрд евро янги ташкил қилса, шундан 70 фоизи айнан кадрларни излаб топиш бериш хизмати ҳиссасига тўғри келади. Ҳар йили ушбу хизматни кўрсатишдан тушадиган пул миқдори 8,6 фоиз ўсмоқда. Бу хизмат орқали ҳар йили ўртача 71,9 млн киши меҳнат бозорида иш билан таъминланади [32].

Мазкур ижобий ҳолатлар жуда кўплаб давлатларда иш билан таъминлаш соҳасидаги қонунчиликни ўзгартирган ҳолда давлат монополиясига барҳам беришга хизмат қилди. Ушбу ижобий тенденцияларни постсовет давлатларда илк бор кузатиш имконияти пайдо бўлди.

Хусусий бандлик агентликлари институти Ўзбекистон учун янги соҳа ва янги институт саналади.

Дастлаб ушбу соҳадаги муносабатлар Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуни (1998 йил) билан тартибга солинган. Қонуннинг 13-моддасида “Ўзбекистон Республикаси фуқаролари Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарида меҳнат фаолияти билан шуғулланиш, мустақил иш қидириш ва ишга жойлашиш ҳуқуқига эга” экани белгилаб қўйилган.

Ушбу нормадан келиб чиққан ҳолда айтиш мумкинки, Ўзбекистон фуқаролари нафақат мамлакатимиз ҳудудида, балки хорижий давлатларда ҳам иш қидиришлари, ўзлари танлаган касблари билан эркин шуғулланишлари мумкин. Ўзбекистон ҳудудига меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун кириш ёки унинг ҳудудидан меҳнат фаолияти учун чиқиб кетиш тартиби ҳар бир давлатнинг ички қонун ҳужжатлари билан белгилаб берилади.

Жадвал

Халқаро тажриба

Мамлакат номи	Хусусий бандлик агентликларининг тури
Австрия	Вақтинча меҳнат бандлиги агентлиги
Бельгия	Вақтинча меҳнат бандлиги агентлиги
Хитой	Хорижда ишга жойлаштириш агентлиги
Франция	Вақтинча меҳнат бандлиги агентлиги
Германия	Вақтинча меҳнат бандлиги агентлиги
Индонезия	Хорижда ишга жойлаштириш агентлиги
Италия	Вақтинча меҳнат бандлиги агентлиги
Филиппин	Хорижда ишга жойлаштириш агентлиги
Польша	Вақтинча меҳнат бандлиги агентлиги
Португалия	Вақтинча меҳнат бандлиги агентлиги
Испания	Вақтинча меҳнат бандлиги агентлиги
Буюк Британия	Ишчи кучини етказиб бериш агентлиги

Чет эл фуқароларининг у ёки бу давлатда турли меҳнат муносабатларига киришиши, ўз навбатида, ушбу муносабатларда чет эл элементининг иштироки мавжудлигини кўрсатиб беради. Бу эса мазкур муносабатларни халқаро хусусий ҳуқуқий нормалар ёрдамида тартибга солиш заруриятини вужудга келтиради. Соҳа бўйича Ўзбекистонда ўтказилган алоҳида тадқиқотлар мавжуд [33; 34, 128-б.].

ХМТ конвенциялари ва халқаро тажриба ўрганилган ҳолда Ўзбекистонда нодавлат секторга бандлик соҳасида фаолият кўрсатиш ҳуқуқини тақдим этувчи “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонун 2018 йил 16 октябрда қабул қилинди [35]. Лекин қонуннинг деярли икки йиллик амалиётдаги ижроси ушбу соҳада кўплаб муаммолар ва ҳал қилиниши зарур масалалар борлигини кўрсатди.

Тадқиқот натижалари ва унинг таҳлили

Хусусий бандлик агентликлари фаолиятини тартибга солувчи қонунчиликнинг қўлланилиш соҳаси улар томонидан кўрсатилдиган хизматларнинг шакллари билан ўзаро боғлиқдир.

Мисол учун, бир қатор давлатлар вақтинчалик бандлик фаолияти билан шуғулланувчи агентликларни тартибга солувчи махсус қонун қабул қилган. Уларнинг баъзилари фуқароларни хорижий давлатларга ишга жойлаштириш масалаларини қамраб олса, айримлари агентликларнинг ишга жойлаштириш билан боғлиқ хизматларини тартибга солади.

Меҳнат мигрантларини ишга жойлаштириш ва бандлигини таъминлаш масалаларининг қонунчилик даражасида тартибга солиниши ушбу соҳани самарали ташкил қилишнинг муҳим шарти саналади.

Шу сабабли миллий қонунчилик билан фуқароларнинг нафақат мамлакат ичида, балки хорижий давлатлардаги меҳнат фаолиятини тартибга солиш объектив зарурат саналади.

Шу боис ушбу соҳани тартибга солувчи ягона қонунчиликни шакллантириш ва ишлаб чиқиш зарурати мавжуд. Соҳадаги қонунчиликнинг номланиши бўйича қуйидаги жадвалга эътибор қаратинг:

Қайд этиш лозимки, “Рекрутинг фаолияти тўғрисида”ги қонун лойиҳаси Ўзбекистон қонунчилиги амалиётида илк бор ишлаб чиқилиб, *лойиҳа ХМТнинг* 1997 йил 19 июндаги *Хусусий бандлик агентликлари тўғрисидаги конвенциясининг халқаро стандартлари ва рекрутинг фаолиятини ташкил этиш ҳамда ривожлантиришнинг хориж тажрибасини инобатга олган ҳолда* [36; 37; 38; 39] 2018 йил 16 октябрда “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонун сифатида қабул қилинди.

Бугунги кунда мазкур қонуннинг аҳолини иш билан таъминлашда янги бозор механизмларини жорий қилиш бўйича алоҳида ўрни бор. Шунга қарамай, соҳада ижобий ютуқларга эришган давлатларнинг қонунчилик тажрибаси, ютуқлари ва муаммоларини таҳлил қилган ҳолда мазкур янги ҳуқуқий институтни Ўзбекистон шароитида жорий этишни янада такомиллаштириш масалаларини ўрганиш зарур.

Куйидагилар Ўзбекистон Республикаси фуқароларини хорижда ишга жойлаштириш бўйича фаолиятни амалга оширишда лицензия талаблари ва шартлари ҳисобланади:

- Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ва меҳнат миграцияси тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилиш;

- Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи фуқароларни қўллаб-қувватлаш ҳамда уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш жамғармаси депозит ҳисоб рақамида 50.000 АҚШ доллари миқдоридаги маблағларни ариза берувчининг шаклланган устав жамғармаси маблағлари ҳисобидан захирага қўйиш;

- “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонунда назарда тутилган фаолиятнигина амалга ошириш;

- штатда камида икки нафар ходимнинг, шу жумладан, олий маълумотга эга раҳбарнинг бўлиши;

- юридик шахс ходимлари томонидан уч йилда камида бир марта лицензияловчи орган томонидан белгиланган тартибга мувофиқ маляка сертификати олиш;

- мазкур фаолиятни амалга ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш, шу жумладан, ўзининг ёки ижарага олинган хонанинг бўлиши, тегишли моддий-техник базадан, бошқа техник воситалардан фойдаланиш.

Лицензиатнинг депозит ҳисоб рақамида захирага қўйилган маблағлари ҳар чоракда қайта баҳолаш пайтида 50 минг АҚШ доллари тенг суммадан камайиб қолса, лицензиат маблағларнинг етмаётган қисмини депозит ҳисоб рақамига киритиши зарур.

Мазкур жамғарма меҳнат мигрантларини қўллаб-қувватлаш билан шуғулланади. Агар иш қидираётган шахс алдов, зўрлик ёки одам савдоси қурбони бўлса, хорижий давлатда бошпана ва ишсиз қолиб кетса, ушбу маблағлар ҳисобидан унга етказилган зарар қопланиши белгиланган.

Лекин мазкур қонуннинг уч йилга яқин ижроси жараёнида ҳуқуқий ечимини топиш зарур бўлган бир қатор муаммолар юзага келмоқда.

Олий Мажлис Қонунчилик палатаси матбуот хизмати хабарига кўра, “Хусусий бандлик

агентликлари тўғрисида”ги қонун асосида 88 та юридик шахс хусусий бандлик агентлиги сифатида Меҳнат вазирлиги реестрида рўйхатдан ўтказилган. Улардан 65 тасига фуқароларни хорижда ишга жойлаштириш фаолияти билан шуғулланиш учун лицензия берилган бўлиб, бугунги кунда уларнинг 59 таси фаолият юритмоқда [40].

2019 йил давомида хусусий бандлик агентликлари томонидан 1876 нафар фуқаро чет элда, 77 нафар фуқаро республикаимиз ҳудудида ишга жойлаштирилди, 33 838 нафар фуқарога маслаҳат ва ахборот хизмати кўрсатилди.

2019 йил декабрь ҳолатига агентликлар томонидан чет элга ишга юборилган фуқаролар сони 1876 нафар бўлиб, булардан 1005 нафари Россия Федерациясига, 529 нафари Туркия, 6 нафари БАА, 6 нафари Болгария, 6 нафари Эстония, 5 нафари Исроил, 72 нафари Латвия, 213 нафари Литва, 25 нафари Польша, 1 нафари Қатар, 2 нафари Қозоғистон, 1 нафари Уммон, 5 нафари Японияга тўғри келди [42].

Ўзбекистондан ташқарида иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш мақсадида лицензияга эга бўлган 65 та хусусий бандлик агентлигининг 30 таси томонидан бирорта ҳам фуқаро шу кунга қадар хорижий давлатларга ишга юборилмаган.

Ўзбекистонда 2019 йилнинг ўрталарига келиб, 8 та хусусий бандлик агентлигининг лицензияси бекор қилинган, 3 та агентлик лицензияси вақтинчалик тўхтатилган ва 3 тасига нисбатан жиноят иши очилган.

2019 йилда Ички ишлар вазирлиги томонидан “Human xususiy bandlik agentligi”, “Profelite IMP xususiy bandlik agentligi” ва “Korean and migrations xususiy bandlik agentligi” МЧЖлар мансабдор шахсларига нисбатан жиноят ишлари очилиб, тергов ҳаракатлари олиб борилган.

ИИБ маълумотларига кўра, фирибгарлик бўйича жиноят иши очилган 3 та хусусий бандлик агентлиги томонидан фуқароларга 50 миллиард сўмдан (тахминан 5 миллион АҚШ доллари) ортиқ зарар етказилган.

Лекин юқорида қайд этилган жамғарма маблағлари ушбу етказилган зарарни қоплашга умуман етмайди. Бундан кўриниб турибдики, жиноят содир этган хусусий бандлик агентлик-

лари қонунчиликдаги мазкур бўшлиқлардан, айниқса, меҳнаткашлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишга оид нормаларнинг самарасизлигидан унумли фойдаланишган.

Буларнинг барчаси Ўзбекистонда хусусий бандлик агентликлари соҳасида қонунчиликда бўшлиқлар мавжудлиги ва айрим агентликлар томонидан бу бўшлиқлардан фуқароларга моддий ва маънавий зарар етказиш мақсадларида фойдаланилаётганини кўрсатмоқда.

Бу каби салбий ҳолатларга барҳам бериш мақсадида 2020 йил 13 августда “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонунга ўзгартиш ва қўшимчалар (2020 йил 14 ноябрда кучга кирган) киритилди. Унга кўра, чет эллардан иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш бўйича кўрсатилган хизматлар учун тўловларни иш қидираётган шахслардан эмас, балки иш берувчидан ундириш зарурати юзага келган. Шунингдек, хусусий бандлик агентлиги мансабдор шахсларига нисбатан қонун талабларини бузганлик учун жавобгарлик ҳам назарда тутилган.

Ўзбекистондан ташқарида иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш бўйича хизматлар кўрсатиш учун хусусий бандлик агентликлари захира қилинадиган сумма сарфланган тақдирда маблағларнинг ўрнини тўлдириш, шунингдек, лицензия тугатилган ёки бекор қилинган тақдирда маблағларни қайтариш шартлари билан базавий ҳисоблаш миқдорининг саккиз минг беш юз баравари миқдоридаги маблағларни Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи фуқароларни қўллаб-қувватлаш ҳамда уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш жамғармасида захира қилиб қўйиш мажбурияти киритилди.

2020 йил 14 ноябрда кучга кирган қонун талабларига асосан, хусусий бандлик агентлиги томонидан хизматлар кўрсатиш тўғрисидаги шартнома Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг “labor-migration” ахборот тизимида реал вақт режимида рўйхатдан ўтказилади [41].

Бундан ташқари, республикадан ташқарида иш қидираётган фуқароларимизни ишга жойлаштириш кафолатларини ошириш мақсадида хусусий бандлик агентликларининг

чет эллик иш берувчи, шериклар билан ёзма шаклда ҳамкорлик тўғрисида шартнома тузиши ҳам зарурий шарт қилиб белгиланди.

Хорижий мамлакатлар тажрибасида хусусий бандлик агентликлари фаолиятини ҳуқуқий тартибга солиш чегаралари аниқ белгилангани ва улар фаолиятини шаффоф ташкил қилиш орқали фуқароларнинг ҳуқуқлари ҳимояси ишончли таъминланганини кўриш мумкин.

Жумладан, Австралияда хусусий бандлик агентликлари фаолиятига доир 1976 йилда қабул қилинган Employment agents act, Буюк Британияда 1973 йилда қабул қилинган Employment agencies act, Канадада 1990 йилда қабул қилинган Employment agencies act, Малайзияда 1981 йилда қабул қилинган Private employment agencies act, Сингапурда 1958 йилда қабул қилинган Employment agencies act каби ҳуқуқий ҳужжатларда агентликларнинг фаолият кўрсатиш чегараси ва давлатнинг назорат ўрнатиш босқичлари аниқ белгилаб берилган.

ХМТнинг 1997 йил 19 июнда қабул қилинган Хусусий бандлик агентликлари тўғрисидаги конвенциясида ҳам хусусий бандлик агентликларининг фуқаролар билан бўладиган муносабатларида дискриминацияга йўл қўймаслик, фаолият кўрсатишда шаффофлик ва ваколатли органларнинг назоратини амалга ошириш механизмлари белгиланган.

Миллий қонунчиликда ушбу ҳуқуқий механизмлар мавжуд эмаслиги айрим хусусий бандлик агентликлари томонидан фуқароларимизнинг қонуний ҳуқуқ ва манфаатлари бузилишига сабаб бўлмоқда.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда, “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонунга фуқароларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишга қаратилган қуйидаги ўзгартиш ва қўшимчаларни киритиш таклиф этилмоқда:

- “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонун нормаларини ижро этишда амалиётда юзага келган юқоридаги салбий ҳолатларни ҳисобга олган ҳолда, агентликлар томонидан кўрсатиладиган хизматлар учун тўланадиган пул суммасининг чегарасини белгилаш лозим. Хусусан, ишга жойлаштириш соҳасида ахборот ва маслаҳат хизматлари учун

тўлов миқдори хусусий бандлик агентлиги ва иш қидираётган шахс ўртасидаги ўзаро келишувга кўра белгиланиши, бироқ қонунчиликда белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг тўрт баробаридан ошмаслиги лозимлиги ҳақида банд бўлиши зарур. Бу, ўз навбатида, фуқаролардан алдов йўли билан кўп пул ундирилишининг олдини олади. Хорижий давлатларга ишга жойлаштириш хизмати учун ҳақ миқдорини эса ишга жойлаштирилаётган давлат қонунчилиги нормаларига асосан белгилаш керак;

– Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги ишни қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш бўйича шартнома имзолангандан сўнг иш қидираётган шахс 5 иш кун давомида жўнатувчи ташкилот хизматлари нархининг 20 фоизидан кўп бўлмаган миқдорда олдиндан тўловни амалга ошириши, қолган хизмат тўловлари эса иш қидираётган шахс томонидан ишчи виза олинганидан сўнггина амалга ошириш тартибини жорий қилиш;

– хорижий давлатга ишга юбориш ҳақидаги шартноманинг ижроси, унинг кейинги босқичларини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг махсус сайтидан рўйхатга ўтказиш тартибини жорий қилиш. Бу, ўз навбатида, ташқи меҳнат мигрантлари фаолиятини ишга юборилган вақтдан бошлаб кузатиш, таҳлил қилиш имкониятини беради;

– қонуннинг 17-моддасида назарда тутилган хусусий бандлик агентлигининг мажбуриятлари доирасига Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги ишни қидираётган шахслар олдида ўз шартномавий мажбуриятларини бажармаганлиги билан боғлиқ етказилган зарарни қоплаш бўйича фуқаролик жавобгарлигини суғурталаш шартлигига оид нормани киритиш;

– ХБА фаолияти билан шуғулланиш истагида бўлган юридик шахсларга лицензия тақдим этишнинг зарурий шarti сифатида, халқаро тажрибадан келиб чиққан ҳолда, муайян профессионал талаблар ҳам қўйиш. Булар қаторига ёш цензини 30 ёшдан кичик бўлмаган этиб белгилаш, аввал ушбу соҳада содир этган жинояти учун судланмаган бўлиши, меҳнат қонунчилиги ва ушбу соҳадаги халқаро-ҳуқуқий ҳужжатлар бўйича билимини синаш мақсади-

да тест синовларидан ўтказиш талаб қилинади.

Мазкур таклифларнинг ҳаётга татбиқ этилиши хусусий бандлик агентликлари фаолияти шаффофлигини тўлақонли амалга оширишга, фуқароларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини таъминлашга хизмат қилади.

Хулосалар

Ўзбекистонда хусусий бандлик агентликларига мурожаат қилаётган шахслар, асосан, хорижий давлатларга меҳнат мигранти сифатида кетиш ва ушбу давлатларда ҳуқуқий кафолатлардан фойдаланишни мақсад қилишмоқда.

Меҳнат миграцияси масалаларида қашшоқликнинг асосий мезон сифатида баҳоланиши ҳар доим ҳам тўғри эмас. Чунки шахс ўзини қашшоқ санамаса-да, бошқа давлат ҳудудида тажриба орттириш ёки янги технологиялар асосида ишлаш хоҳиши бўлиши мумкин.

Қайд этиш лозимки, меҳнат миграцияси муаммолари инсоният тарихининг дастлабки даврларидан бошлаб вужудга келган бўлиб, ўша вақтдаги меҳнат миграциясини вужудга келтирувчи омиллар бугунги кунда ҳам сақланиб қолган [42, 3-б.].

Хусусий бандлик агентликлари орқали ташкил қилинаётган меҳнат миграциясининг мигрант учун ҳам, ишга юбуровчи давлат учун ҳам, ишга қабул қилаётган давлат учун ҳам ижобий томонлари мавжуд. У ишчи кучини юбораётган ва ишга қабул қилаётган давлатларнинг иқтисодий ўсишига ижобий таъсир кўрсатади.

Хусусан, меҳнат миграциясининг ижобий омиллари сирасига ишсизлик камайиши, ишга юбораётган давлатларга мигрантлар орқали қўшимча валюта кириб келиши, мигрантларнинг муайян билим ва тажрибага эга бўлишини киритиш мумкин.

Ҳар қандай ижтимоий ҳодиса каби халқаро меҳнат миграцияси ҳам бир қатор салбий оқибатларни келтириб чиқаради. Хусусан, чет элда ишлаб топилган маблағларни истеъмол қилиш тенденцияси ортиши, топилган даромадларни яшириш истаги, юқори малакали шахсларнинг кўчиб кетиши натижасида юзага келадиган интеллектуал йўқотишлар, паст даражада ривожланган давлатлардан келган меҳнат мигрантлари малакаси паса-

йиши эҳтимоли ва бошқалар шулар жумласидандир.

Юқорида таҳлил қилинган маълумотлар қуйидаги хулосаларни қилиш имконини беради.

Биринчи, халқаро ҳамжамият томонидан халқаро ташкилотларнинг ҳуқуқий ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган аниқ ҳуқуқий норма ва стандартларга мувофиқ иш юритиш мақсадга мувофиқ ва зарур шарт сифатида тан олинган. Халқаро меҳнат миграцияси жараёнини тартибга солишга қаратилган халқаро конвенцияларни ратификация қилар экан, давлатлар миллий қонун ҳужжатларидан халқаро ҳуқуқий нормаларнинг устунлигини тан олади. Ушбу ҳолат давлатлар учун ҳам, хорижий давлатларда ҳуқуқлари кенгайдиган меҳнат мигрантлари учун муҳим аҳамият касб этади. Лекин бугунги кунда БМТ ва ХМТ томонидан қабул қилинган халқаро ҳуқуқий ҳужжатларда, минтақавий ҳуқуқий ҳужжатларда ҳам меҳнат миграцияси, халқаро меҳнат миграцияси, меҳнат мигранти тушунчаларига ягона таъриф берилмаган. Халқаро ҳуқуқий ҳужжатларда уларни тушуниш борасида ягона тўхтам йўқлиги диққатга сазовор.

Иккинчи, агар ишчи кучини импорт қиладиган давлатлар, асосан, мигрантларнинг келиши ва улардан фойдаланишга жавоб беришлар, ишчи кучини экспорт қиладиган давлатларнинг функциясини, энг аввало, мигрантлар оқимини тартибга солиш ҳамда ўз давлати фуқаролари ҳисобланган мигрантларнинг чет давлатдаги манфаатларини ҳимоя қилиш ташкил қилади. Шу сабабли ишчи кучини экспорт қилувчи ва импорт қилувчи давлатларнинг кўпгина манфаатлари ўзаро яқин ва қўшилиб кетган, десак хато бўлмайди. Шундай экан, бу борада универсал ва минтақавий даражада кўпчилик давлатлар томонидан ратификация қилинадиган халқаро ҳуқуқий ҳужжатни қабул қилиш зарурияти вужудга келган.

Учинчи, қайд этиб ўтиш лозимки, меҳнат мигрантлари ҳимояси заиф саналган шахслар тоифасига киргани боис уларнинг ҳуқуқлари чет давлатларда мунтазам равишда бузиб келинади. Кўпгина давлатларда меҳнат мигрантлари кам ҳақ тўланадиган энг оғир ишларни бажарадилар, улар доимий равишда ишдан бўшатиб юбориш ва мамлакат ҳудудидан чиқариб юбориш ҳавфи остида яшайдилар, шунингдек, улар тиббий ва ижтимоий таъминотдан умуман фойдаланмаган ҳолда ўзи ва оила аъзолари билан бирга аҳолининг ҳуқуқсиз ва ишга кенг жалб қилинадиган қатлами сифатида намоён бўладилар. Шу боис меҳнат мигрантларининг барча ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи миллий ва халқаро ҳуқуқий ҳужжатни қабул қилиш, бу борадаги муаммоларни ҳал қилишга халқаро ташкилотларни кенгроқ жалб қилиш зарур.

Бизнингча, меҳнат миграцияси жараёнларининг барча босқичларида давлат ва нодавлат бандликка кўмаклашувчи ташкилотлар томонидан мигрантлар ва иш берувчиларга бир қатор хизматлар кўрсатилади. Буларга ходимларни танлаш, уларга рухсатномалар олиш, ахборот-маслаҳат хизматларини кўрсатиш, тиббий ва касбий текширувлардан ўтиш, тиббий суғурта олишда кўмак бериш ва бошқаларни киритиш мумкин.

Ўзбекистонда глобаллашувга асосланган меҳнат бозори шароитида кўпгина меҳнат мигрантлари ишга жойлашиш, ўз ҳуқуқ ва мажбуриятлари, меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш шакллари ҳақида етарли ҳуқуқий билимга эга бўлмайди. Худди шу каби иш берувчилар ҳам малакали ва натижадор кадрларга бўлган эҳтиёжларини қондиришда қийинчиликка учраши табиий ҳолат.

Буларнинг барчаси нодавлат тузилмаларнинг меҳнат бозорида талаб ва таклифни мувозанатда ушлаб туриш бўйича фаолияти истиқболлини белгилаб беради.

REFERENCES

1. Migrant Workers, International Labour Conference, 87th session, 1999, Information and Reports on the application of Conventions and Recommendations, International Labour Office, Geneva.
2. Martinez T. The human marketplace: an examination of private employment agencies. Transaction Books, 1976, Retrieved 2011, September 28, p. 13.
3. Balducchi D.E., Randall W.E., O'Leary Ch.J. Eds. Labor Exchange Policy in the United States. WE Upjohn Institute, 2004.
4. Freedland FBA, Mark, et al. Public Employment Services and European Law. OUP Catalogue. 2007.
5. International Labour Office, The role of private employment agencies in the functioning of labour markets. Report VI 1994, International Labour Conference 81st Session.
6. Barton S.J. The British Employment Exchange. London, PS King, 1928.
7. The World Association of Public Employment Services (WAPES). Available at: <http://wapes.org/en>.
8. Lund-Thomsen P. Labor agency in the football manufacturing industry of Sialkot, Pakistan, Geoforum, 2013, vol. 44, pp. 71-81.
9. Niforou C. Labour leverage in global value chains: The role of interdependencies and multi-level dynamics. Journal of Business Ethics, 2015, vol. 130, no. 2, pp. 301-311.
10. Carswell G., De Neve G. Labouring for global markets: Conceptualising labour agency in global production networks. Geoforum, 2013, vol. 44, pp. 62-70.
11. Coe N. M., Hess M. Global production networks, labour and development. Geoforum, 2013, vol. 44, pp. 4-9.
12. Alford M., Barrientos S., Visser M. Multi-scalar labour agency in global production networks: Contestation and crisis in the South African fruit sector. Development and Change, 2017, vol. 48, no. 4, pp. 721-745.
13. Brookes M. Labour as a transnational actor: Alliances, activism and the protection of labour rights in the Philippines and Pakistan. Development and Change, 2017, vol. 48, no. 5, pp. 922-941.
14. Egels-Zandén N., Merk J. Private regulation and trade union rights: Why codes of conduct have limited impact on trade union rights. Journal of Business Ethics, 2014, vol. 123, no. 3, pp. 461-473.
15. Selwyn B. Social upgrading and labour in global production networks: A critique and an alternative conception. Competition & Change, 2013, vol. 17, no. 1, pp. 75-90.
16. Bartley T., Egels-Zandén N. Beyond decoupling: Unions and the leveraging of corporate social responsibility in Indonesia. Socio-Economic Review, 2016, vol. 14, no. 2, pp. 231-255.
17. Graz J. C., Helmerich N., Prébandier C. Hybrid production regimes and labor agency in transnational private governance. Journal of Business Ethics, 2020, vol. 162, no. 2, pp. 307-321.
18. O'Donnell A., Mitchell R. The regulation of public and private employment agencies in Australia: An historical perspective. Comparative Labor Law & Policy Journal, 2001, vol. 23, no. 1, pp. 7-43.
19. Juliawan B. H. Extracting labor from its owner: Private employment agencies and labor market flexibility in Indonesia. Critical Asian Studies, 2010, vol. 42, no. 1, pp. 25-52.
20. Liu G. Private employment agencies and labour dispatch in China. International Labour Organization, 2014.
21. Nystrom B. The legal regulation of employment agencies and employment leasing companies in Sweden. Comp. Lab. L. & Pol'y J, 2001, vol. 23, 173 p.
22. Servais J.-M. International labour law. Kluwer Law International BV, 2017, pp. 174-175.
23. Trudovoe pravo. Uchebnik dlja prikladnogo bakalavriata [Labor law: Textbook for applied bachelor's degree]. Ed. V.L. Geykhman. Moscow, Jurajt Publ., 2015. SPS Konsul'tantPljus.
24. Ricca S. Introduction to Public Employment Services: A Workers' Education Manual. International Labour Organization, 1994, p. 8.
25. Chernjaeva D.V. Pravo na zashhitu ot bezraboticy [The right to protection from unemployment]. Available at: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=6057/>.

26. Manolo A.I., Alcestis M.A.-M. Sending workers abroad: A manual for low-and middle-income countries. International Labour Organization, 1997.
27. Ўzbekiston Respublikasining Markazij banki. Available at: <http://cbu.uz/uzc/press-tsentr/obzori/2019/10/175050/>.
28. TEKsystems. Available at: <https://www.teksystems.com/>.
29. Harvey Nash Company. Available at: www.harveynash.com/.
30. The original PageGroup brand Michael Page. Available at: [https://www.michaelpage.co.uk /](https://www.michaelpage.co.uk/).
31. Antal International. Available at: <https://www.antal.com/>.
32. Top 100 Recruiters and Headhunters in the world Recruiters and Headhunters Web Ranking. Available at: <https://www.jobrank.org/top100-recruiters/>.
33. Economic report, 2016. Available at: <http://www.ciett.org/economicreport2016/>.
34. Musaev B. The importance and peculiarity of legal regimes applying to the subjects of labour relations in international private law. Review of law sciences, 2017, vol. 1, Article 16. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol1/iss1/16/.
35. Musaev B.T. Collision principles in labor relations complicated by a foreign element: experience of Uzbekistan and foreign countries. European Reforms Bulletin, 2015, p. 128.
36. Ўzbekiston Millij ahborot agentligi davlat rasmiy ahborot manbai va mamlakatdagi etakchi ahborot agentligidir. Available at: <http://uza.uz/oz/society/onun-loyi-alari-mu-okama-ilindi-11-04-2018;> <http://xs.uz/uzkr/post/-rekruting-faoliyati-hayotga-tatbiq-etilmoqda-u-nima-oz/>.
37. Davlat hizmatlari va hususij sektor uchun bandlikka kymaklashishning aniq mehanizmi tartibga solinadi. Available at: http://parliament.gov.uz/uz/events/fractions/23750/?-sphrase_id=4074431
38. Rekruting nima va u qandaj faolijat kysatadi? Available at: [http://www.uzlidep.uz/news-of-party/1365 /](http://www.uzlidep.uz/news-of-party/1365/).
39. Deputat fikri. Available at: http://parliament.gov.uz/uz/events/opinion/23657-/?sphrase_id=4074431/.
40. 30 ta hususij bandlik agentligi birorta xam fuqaroni horizhga ishga jubormagani tanqid qilindi. Available at: http://parliament.gov.uz/uz/events/committee/29043/?sphrase_id=5088032/.
41. Ўzbekiston Respublikasi Bandlik va mexnat munosabatlari vazirligi. Available at: [https://mehnat.uz /](https://mehnat.uz/).
42. National Bureau of Economic Research: What fundamentals drive world migration? By T.J. Hatton, J.G. Williamson. NBER Working Paper 9159. Cambridge, MA, Sep. 2002, p. 3.