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

“HUQUQ va BURCH+” —
«ПРАВО и ДОЛГ+» —
"RIGHT and DUTY+"
Journal home page:
https://adolatmarkazi.uz/magazine/electron?id=328

2025-yil
3-son
oktabr
ISSN 3093-8546



Majburiy mehnatni taqiqlash prinsipi mohiyati haqida ayrim mulohazalar

Miryoqub Raximov,
Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi kafedrasi mudiri o‘rinbosari, PhD, dotsent
e-mail: m.rahimov@gmail.com

Аннотация. Ushbu maqolada O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnat va bolalar mehnatiga barham berish borasida erishilgan yutuqlar, ularning xalqaro darajada e’tirof etilishi hamda majburiy mehnatni oldini olishga qaratilgan milliy va xalqaro-huquqiy mexanizmlar tahlil qilingan. Shuningdek, majburiy mehnat tushunchasi, uning asosiy elementlari — ish yoki xizmatning talab etilishi, jazolash tahdidi va ixtiyoriylikning yo‘qligi — huquqiy manbalar asosida yoritilgan. Maqolada xalqaro konvensiyalar, milliy qonunchilik va amaliy holatlar asosida majburiy mehnatga qarshi kurashish chora-tadbirlari ko‘rib chiqilgan.

Калит сўзлар. majburiy mehnat, inson huquqlari, xalqaro mehnat standartlari, mehnat huquqi, konvensiyalar, jazolash tahdidi, ixtiyoriylik tamoyili, O‘zbekiston

Аннотация. В статье анализируются достижения Республика Узбекистан в ликвидации принудительного и детского труда, а также правовые механизмы предотвращения таких практик на национальном и международном уровнях. Особое внимание уделено определению принудительного труда и его основным элементам — требованию выполнения работы или услуг, угрозе наказания и отсутствию добровольности. Рассмотрены международные конвенции, национальное законодательство и конкретные примеры, демонстрирующие меры борьбы с принудительным трудом.

Ключевые слова. принудительный труд, права человека, международные трудовые стандарты, трудовое право, конвенции, угроза наказания, принцип добровольности, Узбекистан

Annotation. This article analyzes the achievements of Republic of Uzbekistan in eliminating forced and child labour, as well as the national and international legal mechanisms aimed at preventing such practices. It focuses on the definition of forced labour and its key elements — the requirement to perform work or services, the threat of punishment, and the absence of voluntariness. The article reviews international conventions, national

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

legislation, and real-life examples to highlight the measures taken to combat forced labour.

Keywords. forced labour, human rights, international labour standards, labour law, conventions, threat of punishment, voluntariness principle, Uzbekistan

2024-yilda mamlakatimizga tashrif buyurgan Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) Bosh direktori Jilber Ungbo O‘zbekiston majburiy mehnat va bolalar mehnatiga barham berish bo‘yicha katta yutuqlarga erishganini, bu borada boshqa davlatlar uchun namuna bo‘lganini alohida ta’kidlagan edi. Bu O‘zbekiston Respublikasining majburiy mehnatga chek qo‘yish sohasidagi muhim yutug‘i sanaladi. Majburiy mehnatning oldini olish va unga butunlay barham berish bo‘yicha tashkiliy-huquqiy asoslarni mustahkamlash, ushbu yo‘nalishda fuqarolarning huquqiy ongi va madaniyatini oshirish, davlat va nodavlat tashkilotlar o‘rtasida samarali hamkorlikni yo‘lga qo‘yish dolzarb masaladir. Shu tufayli O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi va boshqa asosiy qonun hujjatlarida majburiy mehnatni taqiqlash fundamental huquqiy g‘oya ya’ni prinsipi sifatida e’tirof etilgan.

Statistik ma’lumotlar

XMT 2022-yilda e’lon qilingan “Zamonaviy qullik to‘g‘risidagi global hisobot” nomli nashrga ko‘ra, dunyo bo‘yicha 27,6 milliondan ortiq kishi majburiy mehnatga jalb qilingan. Bu ko‘rsatkich 2016-yildan buyon majburiy mehnatga jalb qilinganlar soni 2,7 million kishiga oshganini anglatadi. 2024-yildagi “Majburiy mehnatga qarshi harakat: investitsiya talablari va iqtisodiy foydalarni baholash” nomli hisobotda ta’kidlanishicha, odamlarni majburiy mehnatdan ozod qilib, ularni rasmiy bandlikka jalb etish orqali global yalpi ichki mahsulot (YIM) 611 milliard AQSH dollariga oshishi mumkin[1].

Majburiy mehnat taqiqlashning xalqaro-huquqiy asoslari

1930-yildagi 29-sonli “Majburiy mehnat to‘g‘risida”gi konvensiya hamda 1957-yildagi 105-sonli “Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risida”gi konvensiyalar bu majburiy mehnatni taqiqlash va bartaraf etishga qaratilgan XMT asosiy hujjatlari hisoblanadi. XMTning 1998-yilgi “Mehnat sohasida asosiy tamoyillar va huquqlar to‘g‘risida”gi deklaratsiyasi 2-moddasida qayd etilganidek, XMTga a’zo barcha davlatlar, ushbu ikki Konvensiyani ratifikatsiya qilgan-qilmaganidan qat’iy nazar, majburiy yoki zo‘raki mehnatning barcha shakllarini bartaraf etish prinsipiga hurmat bilan yondashishi, uni ilgari surishi va amalda ta’minlash majburiyatini oladilar [2:6].

“Majburiy mehnat to‘g‘risida”gi konvensiyasining 2-moddasiga asosan, “zo‘raki yoki majburiy mehnat” atamasi ixtiyoriy ravishda o‘z xizmatlarini taklif etmagan har qanday shaxsdan jazolash tahdidi ostida talab qilinadigan ish yoki xizmatni anglatadi. “Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risida”gi konvensiyaning 1-moddasiga ko‘ra,

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

ushbu konvensiyani qabul qilgan davlatlar majburiy mehnatning har qanday shaklini bekor qilish va undan foydalanmaslik majburiyatini oladi. Jumladan, majburiy mehnatdan siyosiy qarashlari yoki e’tiqodlari uchun jazolash yoki tarbiyalash maqsadida, iqtisodiy rivojlanish bahonasida odamlarni majburan ishlatish orqali, mehnat intizomini ta’minlash vositasi sifatida, ish tashlashda qatnashganlik uchun jazolash sifatida, irq, millat, din yoki ijtimoiy kelib chiqishga asoslangan kamsitish vositasi sifatida foydalanish taqiqlanadi:

Milliy qonunchilikda majburiy mehnatga berilgan ta’riflar

O‘zbekiston qonunchiligida majburiy mehnatga nisbatan aniq ta’riflar va huquqiy yondashuvlar belgilangan bo‘lib, bu insonning ixtiyoriy mehnat qilish huquqini ta’minlashga xizmat qiladi. O‘zbekiston Konstitutsiyasining 44-moddasiga asosan, “sud qarori bilan tayinlangan jazoni ijro etish tartibidan yoxud qonunda nazarda tutilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi”. Mazkur konstitutsiyaviy qoida asosida majburiy mehnatning mohiyati boshqa normativ hujjatlarda ham ochib berilgan. Jumladan, “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi 2020-yil 20-oktabrdagi O‘RQ-642-son Qonunning 5-moddasida “majburiy mehnatni taqiqlash, ya’ni biron-bir jazo qo‘llash tahdidi bilan ish bajarishga majburlashni taqiqlash” belgilangan. Shu bilan birga Mehnat kodeksining 5-moddasida majburiy mehnatga quyidagicha ta’rif berilgan: “majburiy mehnat biror-bir jismoniy shaxsdan jazoni qo‘llash tahdidi ostida talab etiladigan, bajarilishi uchun ushbu shaxs ixtiyoriy ravishda o‘z xizmatlarini taklif qilmagan har qanday ishni yoki xizmatni anglatadi”. Bu ta’riflarda majburiy mehnatning asosiy belgilari sifatida jazo qo‘llash tahdidi va mehnatning ixtiyoriy asosda bo‘lmasligi ajratib ko‘rsatilgan. Mazkur yondashuv O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi 349-son “O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qarorida ham aks ettirilgan. Unga ko‘ra majburiy mehnat mehnat “biron-bir jazo qo‘llanishi bilan qo‘rqitgan holda ishlarni bajarishga majburlash” sifatida belgilangan. Bu normativ hujjatlar majburiy mehnatning mohiyatini yagona yondashuv asosida belgilab, fuqarolarning ixtiyoriy mehnat qilish erkinligini kafolatlashda muhim vosita hisoblanadi.

Majburiy mehnatning asosiy elementlari

Majburiy mehnatning asosiy elementlarini ochib berish, uni erkin mehnatdan farqlash imkonini beradi. Bu esa inson huquqlari buzilishining oldini olishga xizmat qiladi. O‘rganilgan qonun hujjatlari asosida majburiy mehnatning quyidagi asosiy elementlarini ajratib ko‘rsatish mumkin: a) ish yoki xizmatning talab etilishi, b) talab etish jazoni qo‘llash tahdidi ostida bo‘lishi, c) shaxs ushbu ish yoki xizmatni ixtiyoriy taklif qilmagan bo‘lishi.

a) Ish yoki xizmatning talab etilishi

Mazkur element majburiy mehnatning zaruriy tarkibiy qismi bo‘lib, u orqali har qanday ish yoki xizmat ko‘rsatish faoliyati, shu

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

jumladan rasmiy yoki norasmiy iqtisodiyot doirasida amalga oshiriladigan har qanday faoliyat turi nazarda tutiladi. Bunda mehnatning shakli yoki sohasi ahamiyatga ega emas. U og‘ir jismoniy mehnat, intellektual xizmat, uy-ro‘zg‘or ishlari, hattoki vaqtinchalik topshiriqlarni bajarish shaklida ham namoyon bo‘lishi mumkin.

Majburiy mehnat har qanday faoliyat, sanoat yoki sohada sodir bo‘ladigan ish, xizmat yoki bandlik turini o‘z ichiga oladi. Bu holat ishchining mehnatga oid maqomidan qat’i nazar ya’ni u rasmiy yoki norasmiy mehnat munosabatida bo‘lishidan qat’i nazar amal qiladi [3:12].

Ish yoki xizmatning talab etilishi odatda biror-bir tashqi subyekt ya’ni majburlovchi shaxs yoki tashkilot tomonidan amalga oshiriladi. Bunday subyektlar qatoriga ish beruvchilar, davlat organlari vakillari, mansabdor shaxslar, fuqarolarni o‘zini-o‘zi boshqarish organlari rahbarlari, jamoa a’zolari yoki jismoniy shaxslarni kiritish mumkin. Asosiy belgi shundaki, ish yoki xizmat talabiga oid tashabbus ishni yoki xizmatni bajaruvchi shaxsdan emas, balki boshqa organ, shaxs yoki guruhdan tomonidan bildiriladi.

Masalan, “Tashabbusli budjet” loyihasi doirasida Navoiy viloyatining Xatirchi tumanidagi 24-sonli hamda Navbahor tumanidagi 9-sonli o‘rta umumta’lim maktablarida maktab rahbariyati tomonidan o‘qituvchilarni xizmat vazifalariga kirmaydigan ovoz yig‘ish ishlariga majburan jalb etish holatlari aniqlangan. Ularning bunday harakatlarida Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksning tegishli moddalariga muvofiq huquqbuzarlik alomatlari mavjudligi aniqlanib, Davlat mehnat inspeksiyasi tomonidan maktab rahbarlariga nisbatan qonuniy choralar ko‘rilgan [4]. Ushbu misolda mehnatni talab qiluvchi tashqi subyekt maktab rahbariyati bo‘lib, ular pedagoglarning xizmat doirasiga kirmaydigan faoliyatni bajarishini majburan talab qilgan, bu esa majburiy mehnat belgisini yuzaga keltirgan.

b) Ish yoki xizmat jazo qo‘llash tahdidi ostida bo‘lishi

Ish yoki xizmat jazo qo‘llash tahdidi ostida bajarilishi elementi majburiy mehnatning ajralmas va muhim belgisidir. Bu element orqali shaxs mehnat faoliyatini erkin tanlash huquqidan mahrum etilib, ishni rad etgan taqdirda unga nisbatan salbiy oqibatlar qo‘llanilish tahdidi mavjud bo‘ladi. Bunday jazoga ishidan bo‘shatish, turli shakllarda ta'qib qilish, ijtimoiy nafrat uyg‘otish, yakkalab qo‘yish, hayfsan berish, jarima solish yoki boshqalar kirishi mumkin. Shu orqali xodim ixtiyoriy ravishda emas, balki qo‘rqitish, tazyiq yoki jazodan qo‘rqqani uchun mehnat qilishga majbur bo‘ladi.

Jazo qo‘llash tahdidi kishini ish yoki xizmatni bajarishga majburlash uchun qo‘llaniladigan majburiy choralarining keng doirasini anglatadi. Bular qatoriga jazolar hamda to‘g‘ridan-to‘g‘ri va bilvosita majburlashning turli shakllari, jumladan, jismoniy zo‘ravonlik, psixologik tahdidlar yoki ish haqi to‘lanmaslik kiradi

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

[5:5].

Masalan, Andijon viloyati Asaka tumanidagi 37-umumta’lim maktabida sodir bo‘lgan holat buni yaqqol namoyon etadi. Maktab direktori tomonidan 30 nafar o‘qituvchi og‘ir qurilish chiqindilarini tozalash ishlariga jalb qilingan. O‘qituvchilarning o‘zlari dars soatlari qisqarib ketishidan xavotirlangan holda bu ishlarni bajarishga “rozi” bo‘lgan. Mazkur holatda tashqi tahdid stavkalar kamayishi, direktor topshirig‘i, jarimalar yoki dars yuklamasining berilmasligi ularni ishga jalb etgan asosiy omil bo‘lgan[6]. Shu sababli bu mehnat shakli ixtiyoriy emas, balki jazo tahdidi ostida amalga oshirilgan majburiy mehnat sifatida baholanadi.

Majburiy mehnat va uning ta’rifi asosan yuristlar (huquqshunoslar) doirasida ishlab chiqilgan tushuncha bo‘lib kelgan. Biroq bu hodisa iqtisodiy kontekstga ham ega. Boshqacha aytganda, qashshoqlik, ijtimoiy chetlatilish (social exclusion) va inson huquqlarining inkor etilishi majburiy mehnat uchun zaruriy shartlar bo‘lishi mumkin, biroq ular yakkayu yagona sabab yoki yetarli omil hisoblanmaydi [7:3]. Ijtimoiy chetlatilish odatda ishsizlik, daromadning pastligi yoki barqaror bo‘lmagan bandlik va boshqa bir qator omillar orqali vujudga keladi. Ijtimoiy chetlatilgan guruhlar, odatda, tizimli ekspluatatsiya va mehnat suiiste’molliklariga nisbatan eng zaif qatlam hisoblanadi. Bunday sharoitda ular ko‘pincha majburiy mehnatga, odam savdosiga yoki boshqa huquqbuzarliklar oldida himoyasiz qoladi.

c) Shaxsning ushbu ish yoki xizmatni bajarishni ixtiyoriy taklif qilmagan bo‘lishi

Shaxsning ushbu ish yoki xizmatni bajarishni ixtiyoriy ravishda taklif qilmagan bo‘lishi majburiy mehnatning yana bir asosiy elementidir. Bu element shuni anglatadiki, shaxs ushbu ish yoki xizmatni bajarishga erkin rozilik bermagan bo‘ladi, ya’ni uni o‘z xohishi bilan tanlamaydi. Aksincha shaxs ishni o‘z ixtiyoriga zid ravishda, tashqi bosim, zo‘ravonlik, aldov yoki tahdid ta’sirida bajargan bo‘ladi.

B. Andrees ta’kidlaganidek, erkin mehnatni majburiy (erkin bo‘lmagan) mehnatdan ajratib turuvchi asosiy mezon bu xodimning mehnat shartnomasidan istalgan vaqtda voz kechish imkoniyatidir, bunda u hech qanday huquq yoki imtiyoqlarni yo‘qotmasligi kerak. Bunga, masalan, va’da qilingan ish haqini olish huquqi ham kiradi [8:2]. Shaxs mehnat munosabatlariga kirish uchun erkin va xabardor holda rozilik bildirishi hamda istalgan vaqtda bu munosabatni tark etish huquqiga ega bo‘lishi kerak.

Masalan, majburiy mehnatga barham berishga qaratilgan 2018-yil 10-maydagi 349-sonli Hukumat qarorida hasharlar faqat ixtiyoriylik tamoyili asosida o‘tkazilishi belgilangan. Bu tadbirlarda shaxslar o‘z mehnatlarini faqat rozilik bilan taqdim etishlari lozimligi mustahkamlangan. Agar fuqaro hasharda qatnashishni ixtiyoriy taklif qilmagan bo‘lsa bu majburiy mehnatga sabab bo‘ladi.

Xulosa

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Xulosa o‘rnida ta’kidlash joizki, majburiy mehnat zamonaviy davrda inson huquqlarining qo‘pol buzilishi sifatida e’tirof etilmoqda. Majburiy mehnatning uch asosiy elementi mavjud bo‘lib ular ish yoki xizmatning talab etilishi, jazo qo‘llash tahdidi ostida bo‘lishi va shaxsning roziligisiz mehnatga jalb etilishi uni erkin mehnatdan farqlab turadi. Majburiy mehnatga qarshi kurashish nafaqat milliy qonunchilikni takomillashtirishni, balki xalqaro mehnat standartlariga muvofiqlikni ta’minlashni ham talab etadi. Shu bilan birga, majburiy mehnatning oldini olish bo‘yicha samarali nazorat tizimini yaratish, javobgarlik muqarrarligini ta’minlash, aholining huquqiy ongini oshirish, jabrlanuvchilarni ijtimoiy reabilitatsiya qilish choralarini kuchaytirish dolzarb masala hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Acting%20against%20forced%20labour_report_WEB.pdf

2. Palumbo, L. (2024). Slavery, forced labour, and trafficking. In Taking Vulnerabilities to Labour Exploitation Seriously: A Critical Analysis of Legal and Policy Approaches and Instruments in Europe (pp. 1-30). Cham: Springer International Publishing. P.6.

3. ILO. (2012a). Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children. International Labour Organisation. P.12.

4. https://uza.uz/oz/posts/ovoz-berish-bahonasida-majburiy-mehnatga-yol-qoygan-maktab-rahbarlari-javobgarlikka-tortildi_471250

5. ILO. (2016). ILO standards on forced labour. The new protocol and recommendation at a glance. International Labour Organisation. P.5.

6. https://www.gazeta.uz/oz/2024/08/14/teachers/

7. Ruwanpura, K. N., & Rai, P. (2004). Forced labour: Definition, indicators and measurement. P. 3.

8. Andrees, B. (2008). Forced labour and trafficking in Europe: how people are trapped in, live through and come out. Geneva: ILO. P. 2.