

MAJBURIY MEHNAT TUSHUNCHASI VA UNING OLDINI OLISH CHORALARI O‘ZIGA XOS JIHATLARI

Primqulov O‘zbekiston Farxod o‘g‘li

Toshkent viloyati yuridik texnikumi o‘quvchisi

Annotatsiya: mazkur maqolada majburiy mehnat tushunchasi va majburiy mehnatning oqibatlari, majburiy mehnatning salbiy oqibatlari va oldini olish masalalari, ushbu sohada xalqaro munosabatlar yoritilgan.

Kalit so‘zlar: majburiy mehnat, zo‘raki mehnat, implementatsiya

Bozor munosabatlari sharoitida inson huquqlarini ta‘minlash, jumladan, mehnat qilish va o‘z mehnati bilan munosib turmush kechirish uchun sharoit yaratish, aholining bandligini ta‘minlash, ularni ijtimoiy jihatdan himoyalash O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida olib borilayotgan islohotlarning asosiy mezonlarini tashkil etadi.

Bugungi kunda O‘zbekistonda Xalqaro Mehnat Tashkilotining konvensiyalarini, jumladan, majburiy mehnat bilan bog‘liq konvensiya normalarini milliy qonunchiligimizga implementatsiya qilishda qator bo‘shliqlar borligini ko‘rishimiz mumkin.

O‘zbekiston Respublikasi amaldagi Mehnat kodeksining 7-moddasida “majburiy mehnat” tushunchasiga ta‘rif berilgan bo‘lib, unga ko‘ra “majburiy mehnat, ya‘ni biron-bir jazoni qo‘llash bilan tahdid qilish orqali (shu jumladan mehnat intizomini saqlash vositasi tariqasida) ish bajarishga majburlash taqiqlanadi”[1]. Shuningdek, “Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risida”gi Qonunning 2-moddasi uchinchi qismida ham “majburiy mehnat” tushunchasiga aynan bir xil ta‘rif berilgan. Shuningdek, “majburiy mehnat” tushunchasiga 1930- yildagi “Majburiy mehnat to‘g‘risida”gi 29-Konvensiyada qanday ta‘rif berilganligiga e‘tibor qaratsak. Mazkur Konvensiyaning 2-moddasi 1-bandida “ushbu Konvensiya maqsadlari uchun “zo‘raki yoki majburiy mehnat” atamasi ixtiyoriy ravishda o‘z xizmatlarini taklif etmagan har qanday shaxsdan har qanday jazolash tahdidi ostida talab qilinadigan har qanday ish yoki xizmatni anglatadi” [2] deb belgilangan. Ushbu berilgan ta‘rif majburiy mehnat bo‘yicha ikkita asosiy elementni o‘z ichiga oladi:

1. Har qanday ish yoki xizmat jazolash tahdidi ostida bajariladi.
2. Har qanday ish yoki xizmat shaxsning ixtiyoriga qarshi amalga oshiriladi.

Shu o‘rinda milliy qonunchiligimiz va 29-Konvensiyada keltirilgan ta‘riflarni qiyoslaydigan bo‘lsak, yuqoridagi O‘zbekiston Respublikasi normativ-huquqiy hujjatlar normalarida “Majburiy mehnat to‘g‘risida”gi 29-Konvensiyada keltirilgan ta‘rifning asosiy jihati – shaxsning ixtiyoriy ravishda o‘z xizmatlarini taklif etmaslik

elementi mavjud emas. Ushbu kamchilik O‘zbekiston milliy qonunchiligida majburiy mehnat bilan bog‘liq huquqni qo‘llash amaliyotida muayyan tushunmovchiliklar, noaniqliklar yuzaga kelishiga sabab bo‘layotgan edi. Shuning uchun, milliy qonunchilikdagi “majburiy mehnat” tushunchasini xalqaro hujjatda keltirilgan ta’rifga moslashtirilsa, maqsadga muvofiq bo‘lar edi. Bundan tashqari, 2019-yil 25-iyunda “Majburiy mehnat to‘g‘risida”gi 29-sonli Konvensiyaga 2014-yilgi qo‘shimcha protokoli O‘zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan.

2023-yil 30-apredan boshlab kuchga kirishi belgilangan Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining 5-moddasida kiritilgan. Unga ko‘ra quyidagicha: “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. Jazo deganda jismoniy shaxsning ixtiyoriy roziligi mavjud bo‘lmagani holda, ushbu shaxsga nisbatan uni mehnat faoliyatini amalga oshirishga majbur qiladigan har qanday moddiy, jismoniy yoki ruhiy ta’sir choralari qo‘llash yoki qo‘llash tahdidi tushuniladi”.

Bu normaning mazmunidan ko‘rinadiki, majburiy mehnat deb baho berish uchun birinchidan, fuqaroga muayyan bir ishni bajarishi uchun biror-bir shakldagi jazo qo‘llash tahdidi bo‘lgan bo‘lishi kerak. Ikkinchidan, o‘sha ishni bajarish yuzasidan fuqaroning o‘zidan ixtiyoriy taklif bo‘lmagan bo‘lishi kerak bo‘ladi. Mana shu ikki holat aniqlandimi, demak majburiy mehnat sodir etildi deb hisoblash mumkin bo‘ladi.

Lekin, shu holatga e’tibor berishimiz kerakki, jazo deganda qaysidir qonunda yozib qo‘yilgan jazo turi bo‘lishi shart emas. Shaxsga nisbatan uni mehnat faoliyatini amalga oshirishga majbur qiladigan har qanday moddiy, jismoniy yoki ruhiy ta’sir choralari qo‘llash yoki qo‘llash tahdidi jazo deb qabul qilinishi mumkin ekan.

Shuningdek, yana bir muhim ahamiyatli jihati, qaysi holatlar majburiy mehnatga kirmasligidir. Majburiy mehnat:

harbiy xususiyatga yega bo‘lgan ishlarni yoki “Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni asosida muqobil xizmatni o‘tash bilan bog‘liq ishlarni bajarishni;

bajarilishiga favqulodda yoki harbiy holat joriy yetilishi sabab bo‘ladigan ishni;

sud hukmlarini ijro yetish chog‘ida qonunchilikka rioya yetilishi uchun mas’ul bo‘lgan davlat organlari nazorati ostida sudning qonuniy kuchga kirgan hukmi bo‘yicha jazo sifatida bajariladigan ishni o‘z ichiga olmaydi degan qoidalar bilan mustahkamlangan.

Xulosa qilib aytadigan bo‘lsak, bugungi kunda mehnat munosabatlari sohasida islohotlarni takomillashtirilishi, Xalqaro Mehnat Tashkiloti bilan doimiy hamkorlik qilish, ushbu tashkilot konvensiya va tavsiyalarini ratifikatsiya qilish va ularni muayyan izchilikda ichki qonunchilikka implementatsiya qilish O‘zbekistonda mehnat bozorini tartibga solishning yangi mexanizmlarini joriy etishga, aholining ish

bilan bandligi bo'yicha imkoniyatlarni kengaytirishga, fuqarolarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini yanada ta'minlashga, ularni ishsizlikdan himoyalash tizimini takomillashtirishga, adolatli va munosib mehnat sharoitlarini yaratishga, majburiy mehnatning barcha shakllarini tugatishga imkon beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. <https://lex.uz/docs/-142859>.
2. <https://lex.uz/docs/2741079> // Konvensiya № 29 "O prituditelnom ili obyazatelnom trude".
3. 2018-yil 31-maydagi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "2018–2020 yillarda Xalqaro Mehnat Tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalarini amalga oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 407-sonli Qarori.