

ISSN: 2181-9416



ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA



НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



ISSN 2181-9416
Doi Journal 10.26739/2181-9416

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

3 СОН, 1 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 3, ВЫПУСК 1

LAWYER HERALD

VOLUME 3, ISSUE 1



TOSHKENT-2021

**КОНСТИТУЦИЈАВИЙ ҲУҚУҚ, МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ,
МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ**

| | |
|---|----|
| 1. ЮЛДАШЕВ Джахонгир Хайитович ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ФУҚАРОЛИГИНИ ТИКЛАШГА ДОИР МУНОСАБАТЛАРНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК НОРМАЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ | 8 |
| 2. УМИДУЛЛАЕВ Қахрамон Усманович ИЖРО ЭТУВЧИ ДАВЛАТ ОРГАНЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ БАҲОЛАШДА ЖАМОАТЧИЛИК ИШТИРОҚИНИ ТАЪМИНЛАШ – ДАВР ТАЛАБИ | 14 |
| 3. ХОЛМЎМИНОВ Жуманазар Тоштемирович СУВДАН ФОЙДАЛАНИШ ВА МУҲОФАЗА ҚИЛИШГА ОИД ҚОНУНЧИЛИКНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ АЙРИМ МАСАЛАЛАРИ | 20 |
| 4. МИРУКТАМОВА Феруза Лутфуллаевна “ҚОНУНИЙ МАНФААТЛАР” ТУШУНЧАСИ ВА УНИНГ “СУБЪЕКТИВ ҲУҚУҚЛАР” БИЛАН НИСБАТИ | 31 |

**ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ.
ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ**

| | |
|---|----|
| 5. БОЛТАЕВ Мансуржон Сотиволдиевич ИХТИЁРИЙ ТИББИЙ СУҒУРТА ШАРТНОМАСИНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ | 37 |
| 6. КАЛАНДАРОВА Маликаҳон Пирназаровна ДАВЛАТ ХАРИДЛАРИ ТИЗИМИДА СМАРТ-КОНТРАКТЛАРНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ДОКТРИНАЛ КОНЦЕПЦИЯСИ | 45 |
| 7. БАБАЕВ Джахонгир Исмаилбекович ИНТЕРНЕТ ТАРМОҒИДА ТУЗИЛГАН ШАРТНОМАЛАР ОРҚАЛИ ИСТЕЪМОЛЧИГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАРНИ ҚОПЛАШГА НИСБАТАН ҚЎЛЛАНИЛАДИГАН ҲУҚУҚНИ АНИҚЛАШ | 51 |

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОИЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

| | |
|--|----|
| 8. ИШАНХОДЖАЕВ Саидахмад Акрамович ЎЗБЕКИСТОНДА МЕҲНАТ МИГРАЦИЯСИГА ОИД МЕХАНИЗМЛАРНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШГА ОИД АЙРИМ МАСАЛАЛАР | 59 |
|--|----|

**ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ.
КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ**

| | |
|---|----|
| 9. ИБРОҲИМОВА Зулхумор Солиҳ қизи ОИЛАГА ҚАРШИ АЙРИМ ЖИНОЯТЛАРНИНГ СУБЪЕКТИВ ТОМОНИ МОТИВИДАГИ “ПАСТ НИЯТ” ТУШУНЧАСИ | 65 |
| 10. РАХИМХЎЖАЕВ Рустам Нишонхўжаевич ЎЗБЕКИСТОНДА ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ТАДБИРЛАРИНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ РИВОЖЛАНИШИ | 71 |
| 11. ХАСАНОВ Шавкатбек Хайбатуллаевич, РОМАДАНОВА Таисия Александровна ТРАСОЛОГИК-МЕХАНОСКОПИК ЭКСПЕРТИЗАЛАРНИНГ ЗАМОНАВИЙ МУАММОЛАРИ | 77 |
| 10. АБДУҚОДИРОВА Шахноза Абдуқодир қизи СУД ЭКСПЕРТЛАРИНИНГ ХАТОЛАРИ ВА УЛАРНИ БАРАТАРАФ ҚИЛИШ ЙЎЛЛАРИ БЎЙИЧА АЙРИМ ФИКРЛАР | 82 |

| | |
|---|-----|
| 12. САИДОВА Лола Абдувахидовна МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВНОПРАВИА И НАЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА УЗБЕКИСТАНА В ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИИ..... | 88 |
| 13. РАСУЛОВ Журабек Абдусамиевич МЕҲНАТГА МАЖБУРЛАШ: “МАЖБУРИЙ МЕҲНАТ” ВА “ЗЎРАКИ МЕҲНАТ” ТУШУНЧАЛАРИНИНГ ХАЛҚАРО-ҲУҚУҚИЙ СТАНДАРТЛАРДА ҚЎЛЛАНИЛИШИ | 93 |
| 14. МАХАМАТОВ Махмуд Махаматаминович ИШ ВАҚТИ ВА ҲАҚ ТЎЛАНДИГАН ТАЪТИЛЛАРГА ОИД ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАРИНИНГ МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИККА ИМПЛЕМЕНТАЦИЯСИ..... | 102 |
| 15.МИРХАМИДОВА Маҳиннора Нуруллаевна ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ФОРС КЎРФАЗИ МИНТАҚАСИДАГИ АРАБ ДАВЛАТЛАРИ БИЛАН ДИПЛОМАТИК МУНОСАБАТЛАРИНИНГ РИВОЖЛАНИШ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ | 108 |

ХУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

| | |
|--|-----|
| 15. ЮНУСОВ Ҳайдарали Муратович ЮРИДИК ХИЗМАТ ВА КАСБИЙ ФАОЛИЯТ: МЕҲНАТ БОЗОРИДАГИ ИМКОНИЯТЛАР, ЮРИДИК ФАОЛИЯТ ЙЎНАЛИШЛАРИ ВА АДВОКАТЛИК ЛИЦЕНЗИЯСИ (АҚШ ТАЖРИБАСИ) | 115 |
| 16. САЪДУЛЛАЕВ Алишер Зафар ўғли, ЗАЙНОБИДДИНОВА Фарангиз Бахтиёр қизи ЁШЛАРНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШНИНГ МУҲИМ ЖИҲАТЛАРИ: ХОРИЖИЙ АМАЛИЁТ ВА ЗАМОНАВИЙ ТЕНДЕНЦИЯЛАР | 121 |
| 15. ЮСУПОВ Жамшид Бахтиярович ЎЗБЕКИСТОНДА ЭЛЕКТРОН ДАВЛАТ ХИЗМАТЛАРИГА ЎТИШ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ | 131 |

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

РАСУЛОВ Журабек Абдусамиевич
Тошкент давлат юридик университети
“Халқаро ҳуқуқ ва инсон ҳуқуқлари” кафедраси ўқитувчиси
E-mail: rasulovjura@mail.ru

МЕҲНАТГА МАЖБУРЛАШ: “МАЖБУРИЙ МЕҲНАТ” ВА “ЗЎРАКИ МЕҲНАТ” ТУШУНЧАЛАРИНИНГ ХАЛҚАРО-ҲУҚУҚИЙ СТАНДАРТЛАРДА ҚЎЛЛАНИЛИШИ

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): РАСУЛОВ Ж.А. Меҳнатга мажбурлаш: “мажбурий меҳнат” ва “зўраки меҳнат” тушунчаларининг халқаро-ҳуқуқий стандартларда қўлланилиши // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald № 3 (2021) Б. 93-101



3 (2021) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2021-3-14>

АННОТАЦИЯ

Мазкур мақолада халқаро меҳнат стандартларининг ҳуқуқий табиати, “мажбурий меҳнат” ва “зўраки меҳнат” тушунчаларининг моҳияти илмий адабиётлар ва халқаро ташкилотларнинг таҳлилий материаллари асосида таҳлил қилинган. Мажбурий меҳнат тушунчасининг асосини ташкил қилувчи иш ёки хизмат; ҳар қандай шахс; иш ёки хизматнинг ихтиёрий хусусиятга эга бўлмаслиги; ишни бажариш учун жазолаш таҳдидининг мавжудлиги каби юридик элементларнинг мазмуни тадқиқ қилинган. БМТ ва ХМТ томонидан қабул қилинган ва мажбурий меҳнат билан боғлиқ амалиётларга бағишланган асосий халқаро шартномаларнинг таҳлили асосида мажбурий меҳнатни ҳуқуқий тавсифига оид хулосалар қилинган.

Калит сўзлар: мажбурий меҳнат, зўраки меҳнат, халқаро меҳнат стандартлари, Халқаро Меҳнат Ташкилоти, конвенция.

РАСУЛОВ Журабек Абдусамиевич

Преподаватель кафедры Международного права и прав человека
Ташкентского государственного юридического университета
E-mail: rasulovjura@mail.ru

ПРИНУЖДЕНИЕ К ТРУДУ: ПРИМЕНЕНИЕ ПОНЯТИЙ “ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ТРУД” И “ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД” В МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫХ СТАНДАРТАХ

АННОТАЦИЯ

В статье анализируется правовая природа международных правовых стандартов, сущность понятий “обязательный труд” и “принудительный труд” на основе научной литературы и аналитических материалов международных организаций. Изучено содержание элементов, составляющих правовую основу понятий “принудительный труда” как работа или услуга; любое лицо; отсутствие согласия на осуществляемую работу; угроза наказания. На основе анализа основных международно-правовых договоров ООН и МОТ даны выводы касательно правовой характеристики принудительного труда.

Ключевые слова: обязательный труд, принудительный труд, международные трудовые стандарты, Международная организация труда, конвенция.

RASULOV Jurabek

Lecturer of the Department of international law and
human rights of Tashkent State University of Law

E-mail: rasulovjura@mail.ru

**FORCED TO LABOUR: THE APPLICATION OF THE CONCEPTS OF “COMPULSORY
LABOUR” AND “FORCED LABOUR” IN INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS****ANNOTATION**

The article analyzes the legal nature of international legal standards, the essence of the concepts of “compulsory labour” and “forced labour”. The content of the elements that make up the legal basis of the concept of forced labour such as work or service; any person; the non-voluntary nature of the work or service; threat of punishment has been studied. Based on the analysis of the main international treaties adopted by the UN and the ILO, conclusions were drawn about the legal characteristics of forced labour.

Keywords: forced labour, compulsory labour, international labour standards, International Labour Organization, convention.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев 2020 йил 8 июль куни бўлиб ўтган Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ)нинг COVID-19 ва меҳнат соҳаси масалалари бўйича Глобал саммити иштирокчиларига йўллаган мурожаатидан мамлакатимизнинг мазкур халқаро ташкилот билан алоқаларидаги янги босқичга хос хусусиятни кузатиш мумкин. “Ўзбекистоннинг Ташкилот конвенциялари ва тасвияларига қўшилиши ва уларни имплементация қилиши республикамизнинг халқаро меҳнат меъёрларига амал қилиш тарафдори эканини яққол тасдиқлайди. Ўзбекистоннинг қатъий сиёсий иродаси туфайли ва Халқаро Меҳнат Ташкилотининг фаол қўллаб-қувватлаши билан мамлакатимизда болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатни тугатиш бўйича салмоқли ютуқларга эришилди” [1].

Маълумки, ХМТ фаолиятининг энг муҳим йўналишларидан бири меҳнат стандартларини қабул қилишни назарда тутувчи халқаро норма ижодкорлик ҳисобланади. Халқаро меҳнат стандартлари ХМТ сиёсатини белгилаган ҳолда меҳнат соҳасидаги асосий принциплар ва ҳуқуқларни ўрнатади. ХМТ Устави преамбуласида белгиланган мақсадларга эришиш учун ташкилот томонидан конвенция ва тавсиялар тизими – халқаро меҳнат стандартлари ишлаб чиқилади. Аксарият олимларнинг (А.Саидов, М.Махаматов, Н.Лютов) қайд этишича, ХМТ конвенция ва тавсиялари қоидаларини “халқаро меҳнат стандартлари” деб номлаш қабул қилинган [2, Б.121], [3, Б.13], [4, Б.32]. Россиялик олим Н.Лютовнинг фикрича, мажбурий юридик кучга эга бўлишидан ёки юмшоқ ҳуқуққа тегишли эканлигидан қатъи назар халқаро даражада қабул қилинган ҳуқуқий ҳужжатларнинг мажмуи халқаро меҳнат стандартларига тааллуқли ҳисобланади [5, Б.11].

Дарҳақиқат, “замонавий халқаро муносабатларни халқаро ташкилотларнинг фаол иштироки тасаввур қилиб бўлмайди. Замонавий босқичда халқаро ташкилотлар халқаро муносабатлар ривожланиши бутун жараёнининг таркибий қисми ва кўптомонлама дипломатиянинг асосий шаклига айланди” [6].

Бугунги кунда мамлакатимизда БМТ тизимига кирувчи халқаро тузилмалар, хусусан, ХМТнинг инсон ҳуқуқларига оид ҳулоса ва тавсияларини ҳисобга олган ҳолда миллий қонунчиликни такомиллаштириш бўйича чоралар кўрилмоқда. Алоҳида эътибор халқаро стандартларга ҳамда хорижий мамлакатлар тажрибасига қаратилмоқда. Бу эса, ҳозирги кунда қонунчиликни ривожлантиришнинг зарурий шarti ва асосий тенденцияларидан биридир [11, Б.135].

Ўзбекистонлик олимлардан О.Сулаймановнинг фикрига кўра, “Халқаро-ҳуқуқий стандарт – халқаро ташкилотлар ёки давлатлар томонидан қабул қилинган принциплар, хулқ-атвор қоидалари кўринишида ифодаланган минимал халқаро-ҳуқуқий нормалар ҳисобланади. Минимал халқаро-ҳуқуқий нормалар – халқаро-ҳуқуқий тизимнинг ёки унинг алоҳида соҳасининг мўътадил фаолият кўрсатиши учун зарур бўлган халқаро ҳамжамият томонидан қабул қилинган энг кам ҳуқуқий талаблардир” [7, Б.27]. Олимлар А.Мўминов ва М.Тиллабаевларнинг қайд этишича, “Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенциялари меҳнат ҳуқуқини таъминлашга қаратилган бўлиб, мазкур ҳужжатларга қўшилган давлатлар инсоннинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш бўйича тегишли

қонун ҳужжатлари қабул қилиш ва амалий чора-тадбирлар кўриш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар. Бу мажбурият эса, халқаро ҳамжамият томонидан шахсинг ижтимоий-ҳуқуқий ҳимоясига қаратилган минимал стандартлар сифатида баҳоланади” [8, Б.203]. Фикримизча, ХМТ томонидан қабул қилинган конвенция ва тавсиялар билан биргаликда декларацияларни ҳам халқаро меҳнат стандартлари сифатида эътироф этиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Халқаро меҳнат стандартларининг ўзига хос хусусиятлари қуйидагиларда намоён бўлади. Биринчидан, улар ХМТ барча аъзо-давлатларида қўлланиш учун мўлжалланган универсалдир. Иккинчидан, мазкур стандартлар маълум маънода мослашувчанлик хусусиятига эга [9, Б.3]. Дарҳақиқат, стандартларнинг мослашувчанлиги – улар универсаллигининг қийматидир. Халқаро меҳнат ҳуқуқи бўйича етакчи мутахассис профессор Н.Валтикоснинг эътироф этишича, стандартларнинг ривожланиш даражаси ва ҳуқуқий қарашлари бир-биридан сезиларли даражада фарқланувчи давлатлар учун универсал бўлишини ва улар томонидан қўлланилишини таъминлашнинг ягона реалистик ёндашуви – стандартларни турли мамлакатлар шароитида қўллаш мумкин бўла оладиган тарзда етарлича мослашувчан қилиб ишлаб чиқилиши ҳисобланади [10, Б.36].

Бошқа халқаро стандартлардан фарқловчи ХМТ стандартларини ишлаб чиқишдаги ўзига хос элемент уларнинг трипартизм жиҳатидир. Мазкур жиҳат ХМТнинг бошқа халқаро ташкилотларда учрамайдиган хусусияти ҳисобланади. Ҳукумат, ходимлар ва иш берувчилар ташкилотлари вакиллари халқаро меҳнат стандартларини ишлаб чиқиш ва қабул қилишдаги иштироки ХМТнинг ажралмас қисмидир. Халқаро меҳнат стандартлари трипартизм асосида маслаҳатлашувлар ва ҳар хил тарафлар фикрларининг ўзаро муроасага келишуви асосида қабул қилинган ҳолда динамиклик ва универсалликка олиб келади. ХМТ стандартларининг яна бир муҳим жиҳати халқаро даражада энг самарали назорат тизимларидан бири ҳисобланадиган халқаро меҳнат стандартларига риоя қилинишни таъминлайдиган назорат тизими ҳисобланади. Бунга конвенцияларни ратификация қилган аъзо-давлатлар томонидан жадвалга мувофиқ даврий ҳисоботларни юборилишини назорат қиладиган доимий назорат тизими ҳам киради [24, Б.2].

Меҳнаткашларнинг бирлашиш эркинлиги ёки болалар меҳнатини тугатиш каби асосий меҳнат ҳуқуқларидан фарқли равишда мажбурий меҳнат масалаларини илмий жиҳатдан ўрганишга кўп эътибор берилмаган. Илмий адабиётлар таҳлили “мажбурий меҳнат” тушунчасини ташкил қилувчи элементларнинг мазмуни, мажбурий меҳнат ва у билан боғлиқ амалиётларнинг замонавий шакллари халқаро меҳнат бўлишига хос жиҳатлари борасида санокли тадқиқотчилар изланишлар олиб борганлигини кўрсатади. Ушбу масалада N.Valticos, L.Thomas, M.Kern, C.Sottas, B.Andrees, V.A.Leary, C.Thomas, M.Oelz, X.Beaudonnet, A.Bronstein, E.Gravel, N.Rubin, R.F.Meknassi, K.Гусов, Н.Лютов, О.Новикова, Н.Глухова, А.Лушников, М.Лушникова каби олимларнинг фаолияти аҳамиятли ҳисобланади.

ХМТнинг мажбурий меҳнатни изчиллик билан тугатиш борасидаги саъй-ҳаракатлари тегишли стандартларни белгилаш, уларнинг бажарилишини назорат қилиш, тегишли ҳужжатлар нуқтаи назаридан мақбул хатти-ҳаракатларни аниқлаш ва ниҳоят, амалиётда ушбу нормаларни қўллаш ва амалга оширишга йўналтирилган.

ХМТ Бош директори Хуан Сомавия (Juan Somavia)нинг “Глобал альянс мажбурий меҳнатга қарши” мавзусида қилган маърузасида таъкидлашича, деярли барча давлатларда икки хил муаммо умумий кўринишга эга. Биринчидан, баъзи бир истисноларни инобатга олмаганда “мажбурий меҳнат” тушунчасига аниқ таъриф мавжуд эмас, бу эса ўз навбатида, мазкур ҳолатларни аниқлаш ва жинойтчиларни жазолаш бўйича ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларнинг вазифасини қийинлаштиради. Иккинчидан, юқоридаги ҳолатнинг натижаси ўлароқ, қайси бир давлатни олмайлик, мажбурий меҳнатни қўллаётган шахсларни жазога тортиш ҳолатлари жуда ҳам камчиликни ташкил қилмоқда. Шундай қилиб, бундай шафқатсиз доира илдиз отиб бормоқда: аниқ қонунчиликнинг мавжуд эмаслиги, суд таъкибини амалга ошириш учун ресурсларнинг етишмаслиги ёки умуман мавжуд эмаслиги, муаммога етарлича баҳо берилмаслик ва тарғибот-тушунтириш фаолиятининг чекланганлиги, шу сабабли қатъий ва тушунарли қонунчиликни қабул қилишга эришишга интилишнинг мавжуд эмаслиги ва ҳоказолар [12].

Инсон ҳуқуқлари бўйича асосий халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларда, хусусан, Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси, Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида халқаро пакт, Фуқаровий ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактда кишининг эркини чеклаган ҳолда бирор бир фаолият билан шуғулланишга мажбурлашнинг тақиқланиши мазмунидаги нормалар ўз

аксини топган. Масалан, Фуқаровий ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактнинг 8-моддаси, 3-бандида “Ҳеч ким мажбурий ёки шарт бўлган меҳнатга мажбур қилинмаслиги лозим” [13] лиги белгиланган, шунингдек, “мажбурий ёки шарт бўлган меҳнат” атамаси сифатида баҳоланмайдиган ҳолатлар ҳам белгилаб қўйилган.

Аммо, юқорида келтириб ўтилган халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларда “мажбурий меҳнат” тушунчасига ҳуқуқий таъриф берилмаган. Бундай таъриф дастлаб ХМТнинг 1930 йилги Зўрлаб ишлатиш ёки мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29-сонли конвенциясининг 2-моддасида берилган ва кейинчалик бошқа халқаро-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда миллий қонунчилик ҳужжатларида мазкур Конвенцияда қабул қилинган таъриф асос қилиб олинган. Мазкур Конвенциянинг ўзбек тилидаги таржимасида “зўраки ёки мажбурий меҳнат” атамасидан фойдаланилган. Ўзбек тилининг изоҳли луғатида [14, Б.167] “зўраки” сўзи “ўз хоҳишидан ташқари қилинган, ғайриихтиёрий, мажбурий; сохта, сунъий” маъноларини, “мажбурий” сўзи эса “хоҳ ихтиёрий, хоҳ ихтиёрсиз бажарилиши, амалга оширилиши шарт бўлган” маъноларини англатиши қайд этилган. Ушбу изоҳлардан келиб чиқиб, “зўраки меҳнат”ни шахсни ўз хоҳишидан ташқари, ташқи куч, тазйиқ ўтказиш воситалари билан бирор-бир иш ёки хизматни бажариши мазмунида шарҳлаш мумкин бўлади. “Мажбурий меҳнат” атамаси эса шахснинг хоҳиш-истагидан қатъий назар бажарилиши зарур бўлган, қонунга асосан талаб қилинадиган, амалга оширилиши шарт бўлган меҳнат маъносини билдиради. Фикримизча, агар шахс ўз хоҳишига зид равишда, куч билан, шу жумладан жисмоний куч ишлатиш ёки бошқа шаклларда жазолаш билан таҳдид қилинганлиги натижасида меҳнат қилишга мажбурланса, у ҳолда салбий мазмунга эга бўлган зўраки меҳнат ёки зўрлаб ишлатиш элементлари юзага келади. Мажбурий меҳнат эса, ўзида мажбурлаш элементларини ҳам намоён қилсада, бирор-бир ишни бажариш зарурати туфайли давлат томонидан (ҳарбий хизмат, фавқулодда вазиятларда бажариладиган, суднинг ҳал қилув қарорига асосан) талаб қилинадиган иш ёки хизматни англатади.

“Зўраки меҳнат” ва “мажбурий меҳнат” тушунчалари ХМТ 29-сонли конвенциясининг инглиз тилидаги матнида “forced labour” ва “compulsory labour”, немис тилидаги матнида “zwangsarbeit” ва “pflichtarbeit”, рус тилидаги матнида “принудительный труд” ва “обязательный труд” атамалари тарзида ишлатилган. Кейинчалик ХМТ ва бошқа халқаро ташкилотлар томонидан халқаро ҳужжатларда шахснинг ихтиёрига зид равишда, унга нисбатан бирор-бир жазони қўллаш ёки уни қўллаш билан таҳдид қилиш орқали фойдаланилган меҳнат масалаларида қўлланилиши учун инглиз тилида “forced labour”, немис тилида “zwangsarbeit”, рус тилида “принудительный труд” каби талқинлари қабул қилинган. Халқаро конвенциялар ва хорижий мамлакатлар қонунчилигида ишлатилган талқинларнинг мазмунан мувофиқлигидан келиб чиқиб, ушбу атамани ўзбек тилида “зўраки меҳнат” шаклида қабул қилиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. ХМТнинг 29-сонли конвенциясини “мажбурий меҳнат” ва “зўраки меҳнат” атамаларининг қўлланилишида миллий қонун ижодкорларимиз уларни айнан бир хил маънога эга жумлалар сифатида қабул қилганлигини таъкидлаш лозим.

Ўзбекистонда зўраки меҳнат ва мажбурий меҳнат масалаларига оид қабул қилинган барча норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда меҳнатга мажбурлашнинг ҳар қандай ҳолати учун ягона тушунча сифатида “мажбурий меҳнат” атамасидан фойдаланилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 7-моддаси, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуни 5-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Одам савдосига ва мажбуриймеҳнатга қарши курашиш тизиминиянада такомиллаштиришга оидқўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сон Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 349-сон қарорини мисол сифатида келтириш мумкин.

Демак, ХМТнинг 29-сонли конвенцияси 2-модда, 1-бандига мувофиқ, “ушбу Конвенция мақсадлари учун “зўраки ёки мажбурий меҳнат” атамаси ихтиёрий равишда ўз хизматларини таклиф этмаган ҳар қандай шахсдан ҳар қандай жазолаш таҳдиди остида талаб қилинадиган ҳар қандай иш ёки хизматни англатади” [15]. Ушбу ҳолатда “ҳар қандай иш ёки хизмат” тушунчаси исталган фаолият тури, соҳалари ёки секторлари, шу жумладан, норасмий иқтисодиёт соҳаларига тегишли барча ишлар, хизматлар ва бандлик турларига тааллуқли ҳисобланади.

ХМТнинг 29-сонли конвенциясини ишлаб чиқиш жараёнида уч томонлама иштирокчилар мажбурий меҳнат тақиқланадиган ҳолатлар рўйхатини белгилаш ўрнига “мажбурий меҳнат” тушунчасининг кенг талқиндаги таърифини қабул қилишга келишилади. Конвенцияда унинг қўлланилиш соҳаларини алоҳида категориялар билан чекловчи бирор-бир қоида кўзда тутилмаган,

хужжат аҳолининг барча тоифасини мажбурий меҳнатдан ҳимоя қилишга мўлжалланган. Демак, Конвенция мажбурий меҳнатнинг барча эҳтимолий шакллариغا, шу жумладан қуллик ва у билан боғлиқ амалиёт, қарздорлик асорати ва одам савдоси ҳолатларига, шунингдек давлат ва хусусий секторнинг барча ишчиларига нисбатан қўлланилади [16, Б.101]. ХМТнинг Экспертлар қўмитаси таъкидлашича, 29-сонли конвенцияни ратификация қилган давлатлар мажбурий меҳнатнинг барча шакллари тугатиш мақсадида комплекс ҳуқуқий ва сиёсий асосларни яратиши лозим.

Фикримизча, мажбурий меҳнат намоён бўладиган ҳолатларни аниқлаш бир нечта сабабларга кўра мураккаб ҳисобланади. Биринчидан, мажбурий меҳнат турли шаклларда намоён бўлади. Одамлар давлат органлари, хусусий корхоналар ёки алоҳида шахслар томонидан мажбурлаш ҳаракатларининг кенг қамрови ёрдамида мажбурий меҳнатга жалб қилинади. Бундай мажбурлаш ҳаракатлари иқтисодий фаолиятнинг барча турларида ва бутун дунёда қўлланилади. Иккинчидан, мажбурий меҳнат кўпинча жамоатчиликнинг диққат-марказидан четда содир бўлади. Учинчидан, мажбурий меҳнат аломатлари кўриниб турсада, уни аниқлаш ҳар доим ҳам осон эмас.

ХМТнинг 29-сонли конвенциясида мустаҳкамланган мажбурий меҳнат тушунчасининг тўртта юридик элементи мавжуд: иш ёки хизмат; ҳар қандай шахс; иш ёки хизматнинг ихтиёрий хусусиятга эга бўлмаслиги; ишни бажариш учун жазолаш таҳдидининг мавжудлиги.

Иш ёки хизмат элементи ҳар қандай фаолият тури, соҳаси ёки секторида, шу жумладан норасмий иқтисодиётда мавжуд бўлган ҳар қандай иш, хизмат ва бандликка тегишлидир. Меҳнат муносабатларининг табиати ва қонунийлиги мажбурий меҳнат ҳолатида эътиборга олинмайди. Бунга кўплаб мамлакатларда ноқонуний деб топилган фаолият турлари, масалан, тиланчилик билан шуғулланиш ҳам киради. Немис олимаси Б.Андреаснинг фикрича, кўпгина ҳолларда меҳнат қонунчилиги уй хизматчиларининг меҳнатини тартибга солмаслиги мумкин, аммо мажбурий меҳнатни қўллаш ҳолатлари хусусий уй хўжалиқларида ҳам содир бўлиши мумкин, демак улар 29-сонли конвенциянинг ҳаракат доирасига тушади [23].

Ҳар қандай шахс деганда катта ёшдагилар ва болалар, фуқаролар ва фуқаро ҳисобланмайдиган шахслар, шу жумладан келган мамлакатидан расмий мақомга эга бўлмаган мигрантлар тушунилади.

Иш ёки хизматни бажаришга розиликнинг мавжуд эмаслигини мажбурий меҳнатга олиб борадиган йўл сифатида баҳолаш мумкин бўлса, жазолаш билан таҳдид қилиш эса инсонни мажбурий меҳнат шароитида сақлаб туришнинг воситасини билдиради. Швейцариялик олимлар М.Керн ва К.Соттасларнинг ҳақли эътироф этишича, ихтиёрий равишда хизматларини таклиф этмаслик ва жазолаш таҳдиди остида ишлаш турли мезонлар ҳисоблансада, ушбу мезонлар иш ёки хизматни бажаришга розилик жазоланишдан кўркиш натижасида берилган ҳолларда ўзаро кесишиши мумкин [17]. Фикримизча, мажбурий меҳнат шароитида жазолаш албатта жиноий жазо шаклига эга бўлмаслиги, унинг ўрнига имтиёз ва баъзи-бир устунликлардан маҳрум қилиниш содир бўлиши мумкин.

Риоя қилиниши талаб қилинадиган яна бир мезон инсоннинг ўз ихтиёри билан иш ёки хизматни бажармаслиги ҳисобланади. 29-сонли конвенцияда розилик бериш методлари кўзда тутилмаган бўлсада, ХМТнинг назорат органлари маҳбусларга нисбатан расмий розиликнинг берилишини сўрашади, чунки уларнинг эркин иродаси табиий равишда мавжуд ҳолат сифатида қабул қилиниши мумкин эмас. Бундан ташқари, ХМТнинг назорат органлари меҳнаткаш-мигрантлар алдов, ёлғон ваъдалар, шахсини тасдиқловчи ҳужжатларнинг олиб қўйилиши ёки куч ишлатилиши натижасида иш берувчининг ихтиёрида қолаётганлиги сабабли меҳнатга мажбурланаётган ҳолатларни 29-сонли конвенциянинг бузилиши деб топишган [14, Б.192]. Хусусан, меҳнаткаш-мигрантлар учун шахсини тасдиқловчи ҳужжатларнинг олиб қўйилиши ташқи чекловни ёки билвосита мажбурлаш шаклини намоён қилади. Чунки бу ҳолат мигрантларнинг ихтиёрий равишда ўз хизматларини таклиф этишига тўсқинлик қилади. Бизнингча, бошида ишни бажаришга ихтиёрий розилик берилган, лекин кейинчалик ишчининг тайинланган ишни тарк этиш ҳуқуқининг чекланиши ҳолатларида 29-сонли конвенция қўлланилади ва бундай иш зўраки меҳнат ҳисобланади. Бундай ҳолат, одатда, ишчи шартномаси муддати тугагандан кейин ҳам ишни бажариши шарт бўлса ёки унга қарз юклатилган бўлса вужудга келади.

2000 йилги Одам савдосининг, айниқса аёллар ва болалар савдосининг олдини олиш ҳамда унга чек қўйиш ва унинг учун жазолаш ҳақидаги протокол (Палермо протоколи)нинг 3-моддасида, ёллаш ёки кейинчалик ишга жойлашиш жараёнида бирор-бир билвосита ёки тўғридан-тўғри мажбурлаш воситаларидан фойдаланилган ҳолатларда одам савдоси жабрдийдаларининг розилиги аҳамиятга эга бўлмаслиги белгиланган [19]. Айрим тадқиқотчилар (М.Керн, К.Соттас) бир қатор давлатлар

қонунчилигида мавжуд бўлган ишдан бўшаш ҳақида маълум муддат олдин огоҳлантириш беришни белгилаш орқали ишдан бўшаш бўйича шахснинг эркинлигига чекловлар ўрнатилишини мажбурий меҳнатга хос элементлар мавжуд бўлмаган ҳолат сифатида эътироф этишади. Масалан, профессионал ҳарбий хизматчилар ёки давлат хизматида бўлган шахслар учун бу тарздаги чеклов ўрнатилиши мумкин [20, Б.61].

Бизнингча, жазолаш нафақат бирон-бир санкция шаклида, балки инсонни ҳуқуқ ва имтиёзлардан маҳрум қилиш шаклида ҳам намоён бўлишига эътибор қаратиш лозим. “Жазолаш билан таҳдид қилиш” тушунчаси жазолашнинг кенг қамровли шакллари, шу жумладан жиноий жазо ҳамда бевосита ёки билвосита мажбурлашнинг турли шакллари ўз ичига олади. Б.Андреаснинг қайд этишича, жазолаш билан таҳдид қилишнинг мазмунини белгиловчи энг муҳим ҳолат ходимнинг бирор-бир ҳуқуқ ва имтиёзларни йўқотмаган ҳолда меҳнат муносабатларини бекор қилиш имкониятининг мавжудлиги ҳисобланади [12]. Фикримизча, шахсга нисбатан жисмоний тазйик ўтказиш ёки унинг эркини чегаралаш, ҳатто жабрдийдага ёки унинг яқинларига ўлим билан таҳдид қилиш каби мажбурлаб ишлатишнинг энг кескин кўринишлари бўлиши мумкин.

Шунингдек, мамлакатда ноқонуний мақомда фаолият юритаётган мигрантларни ҳукуматнинг ваколатли органларига топшириш таҳдиди билан маълум бир ишларни бажаришга мажбурлаш ҳолатларини ҳам келтириш мумкин. Жазолаш таҳдидининг айрим кўринишлари молиявий хусусият касб этади. Жумладан, ходимга меҳнат шартномасида ёки қонун ҳужжатларида кўзда тутилган иш вақтидан ташқари вақтда ишлашни рад қилган ҳолатларда ишдан бўшатиш таҳдиди билан иш ҳақини тўламаслик. Ушбу ҳолатда, мажбурий меҳнат тушунчасининг иккинчи элементи – ихтиёрий равишда ўз хизматини тақдим этмаслик ҳолатини ҳам кўришимиз мумкин.

“Ихтиёрий равишда хизматини тақлиф қилиш” элементи бўйича ХМТнинг назорат органлари бир қатор жиҳатларни, хусусан, розиликнинг шакли ва мазмуни, ташқи чекловлар ёки билвосита мажбурлашнинг ўрни, ушбу розиликни эркин равишда чақириб олиш имкониятининг мавжудлигини инобатга олиш зарурлигини қайд этади. “Ихтиёрий тақлиф қилиш” жумласи ишчининг меҳнат муносабатларига киришишга эркин ва онгли тарзда розилигини ҳамда исталган вақтда ўзининг хоҳиши билан меҳнат муносабатларини бекор қилиш бўйича қарорга кела олишини англатади. Бу борада аксарият тадқиқотчиларнинг (Б.Андреас, М.Керн, К.Соттас) ҳамфикр эканлигини кузатишимиз мумкин. Б.Андреаснинг фикрича, “мажбурлаш ва алдов усуллари қўлланилмаган ҳолда меҳнат муносабатларига киришган ходим исталган вақтда ихтиёрий тузилган битимни бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлиши шарт. Ишга ёллашнинг асосида ишчининг эркин ва онгли равишда, зарур маълумотларга эга бўлган ҳолда розилиги ётиши керак ва ушбу принцип меҳнат муносабатларининг бутун даври мобайнида сақланиши лозим. Агар иш берувчи ёки ишга ёлловчи агент алдаш ёки мажбурлаш усулларида фойдаланса, унда ихтиёрий розилик ҳақида сўз ҳам бўлиши мумкин эмас” [23].

Бизнинг фикримизча, ушбу ҳолатда ҳам мажбурлашнинг кўплаб мураккаб шакллари кўзда тутилиши мумкин. Кўплаб жабрдийдалар дастлаб мажбурий меҳнат ҳолатларига фирибгарлик ёки алдов йўллари билан бўлсада, ўзларининг ихтиёрий танловига кўра тушиб қолишади. Фақат кейинчалик ҳуқуқий, жисмоний ёки руҳий мажбурланиш сабабли иш бажаришдан эркин равишда воз кечолмаслигини тушуниб етишади. Бундай ҳолатларда, алдов ёки фирибгарлик ишлатилиб олинган дастлабки розилик эътиборга олинмаслиги лозим.

Ходимнинг “ўз хизматларини ихтиёрий тақдим этиш” эркинлигини бузадиган мажбурлашнинг ташқи ёки билвосита кўриниши нафақат ҳокимият органларининг ҳаракатлари билан, балки иш берувчилар томонидан амалга ошириладиган чоралар натижасида содир бўлиши мумкин. Масалан, меҳнатқаш-мигрантлар алдов, ёлғон ваъдалар ва ҳужжатларининг ноқонуний олиб кўйилиши натижасида иш берувчиларнинг ихтиёрида қолишга мажбур бўлишади. Бундай ҳаракатлар ХМТнинг 29-сонли конвенциясининг яққол бузилиши ҳисобланади. Аммо, амалиётда иш берувчи ҳам, давлат органлари ҳам бу каби ташқи ёки билвосита мажбурлаш ҳолатлари учун кўпинча жавобгарликка тортилмасдан қолиши мумкин.

Палермо протоколи иш ёки хизматни бажаришга розилик бериш концепциясини талқин қилиш учун муҳим оқибатларни кўзда тутди. Ушбу ҳужжатда чегараловчи изох берилган бўлиб, унга кўра одам савдоси жабрдийдаларининг режалаштирилган эксплуатацияга розилиги куч билан таҳдид қилиш ёки куч ишлатиш, ўғирлаш, фирибгарлик, алдов, ҳокимиятни суиистеъмол қилиш ёки ночор ҳолатидан фойдаланиш каби мажбурлаш воситаларидан фойдаланиб олинган бўлса, инобатга олинмаслиги белгиланган [19].

Мажбурий меҳнат авваломбор иш ёки хизмат бажариладиган жойда одамлардан фойдаланишни ўз ичига олади. Ишга қабул қилишдаги суиистеъмомликлар ходим ёки ишчининг танлаш эркинлигига дахл қилади. Инсонларни аввалдан режалаштирилган ҳолда мажбурий равишда меҳнат қилишга мажбурайдиган ҳолатларга олиб борувчи амалиётни қўлловчи воситачиларни мажбурий меҳнатни қўллаш билан боғлиқ жинойтларнинг иштирокчилари сифатида эътироф этиш мумкин. Аммо, судлов органларининг мажбурий меҳнат масаласидаги ҳар қандай хатти-ҳаракатлари ишчилар меҳнатининг якуний шароитларига асосланади. Бунда улардан фойдаланилишига қаршилик қилишда ишчиларнинг заифлигини кучайтирадиган бир қатор омилларга камроқ эътибор берилади.

ХМТ томонидан олиб борилган тадқиқотларнинг таҳлили шуни кўрсатадики [21], ишчи кучини жалб қилиш бўйича ҳам иш берувчилар, ҳам воситачилар томонидан амалга ошириладиган кредитлар ва қарзлар билан боғлиқ фирибгарликлар ҳимояланмаган ва заиф шароитдаги ишчиларни мажбурий меҳнат ҳолатига тушишига олиб келувчи асосий омил бўлиб қолмоқда. ХМТнинг 2007 йилги Умумий шарҳида мажбурий меҳнатнинг турлари сирасига қарздорлик асоратининг ноқонуний амалиёти ҳам киритилган. Умумий шарҳда қайд этилишича, мазкур амалиёт дунё бўйича кўп сонли кишиларни қамраб олган бўлиб, уни ноқонуний деб эълон қилиш ва ўзининг ишчиларини бундай ҳолатда сақлаётган иш берувчиларга нисбатан жиноий жавобгарлик чораларини белгилаш бўйича зарур ҳуқуқий ҳаракатларни амалга ошириш талаб қилинади [21].

Мажбурий равишда одамлардан фойдаланиш билан мажбурий бўлмаган ҳолда одамлардан фойдаланиш ҳолатлари ўртасида жудаям нозик фарқловчи чегара мавжуд. ХМТ томонидан ишлаб чиқилган мажбурий меҳнат тушунчасида муҳим элемент сифатида таклиф этилаётган иш ёки хизматнинг ихтиёрий бўлишлиги таъкидланса, Палермо протоколида эса меҳнат муносабатларини ўрнатиш жараёнида ёки бундай муносабатлар доирасида амалга ошириладиган турли хил фирибгарлик ва алдов ҳаракатлари ёрдамида олинган дастлабки розиликнинг аҳамиятини йўққа чиқарадиган воситаларга алоҳида эътибор қаратилган. Ўз навбатида, ХМТ Экспертлар қўмитаси одам савдоси масалалари бўйича халқаро ҳужжатларнинг муҳимлигини тан олган ҳолда, уларни ХМТнинг мажбурий меҳнатга тааллуқли конвенцияларининг ҳаракати доирасига тушишини эътироф этишади [21].

Мажбурий меҳнат, қуллик ва қулликка ўхшаш одатлар билан эркин танланган ишга тааллуқли ҳолатлар ўртасида меҳнат муносабатларининг кўплаб турлари мавжуд бўлиб, уларнинг аксариятида ишчининг ўз бандлигини эркин танлаши элементи анчайин чекланган ва охири-оқибат бундай эркинликнинг мавжудлиги шубҳа остига олиниши мумкин. “Эркин танланган иш” концепцияси ишчининг тўлиқ танлов эркинлиги қисман чекланадиган барча ҳолатларни қамраб олиши нуқтаи назаридан ХМТ фаолиятининг қамровини кенгайтиради. Бундай ҳолатлар бошқа ҳуқуқбузарликларни, масалан, меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси қоидаларига риоя қилмасликни ҳам ўз ичига олиб, мажбурий меҳнат каби инсон ҳуқуқларининг жиддий бузилиши ҳолатларини англамайди. Бу каби ҳолатларни аниқлаш ва тегишли ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланган ҳолда тартибга солиш ҳам муҳим ҳисобланади.

ХМТ Бош директорининг Халқаро Меҳнат Конференциясининг 98-сессиясида қилган маърузасида мажбурий меҳнат тушунчасининг моҳиятини акс эттирувчи муҳим жиҳатлар қайд этилади: “Мажбурий меҳнатни оддийгина қилиб иш ҳақини камлигига ёки ёмон меҳнат шароитларига тенглаштириш мумкин эмас. Ушбу тушунча ходимнинг бошқа шунга ўхшаш иш топа олмаслиги сабабли иш жойини ташлаб кетолмаслиги билан боғлиқ соф иқтисодий ҳолатни ҳам қамраб олмайди. Мажбурий меҳнат инсон ҳуқуқларининг кўпол равишда бузилиши ва қуллик муаммолари, қулликка ўхшаш амалиёт, қарздорлик асорати ёки крепостной қарамлик масалаларига бағишланган ХМТ конвенциялари ва бошқа халқаро ҳужжатларда белгиланган инсон эркинлигининг чекланишини ўзида намоён қилади” [21]. Шу муносабат билан, мажбурий меҳнат масалаларига ҳуқуқий баҳо беришда, энг аввало, мазкур амалиётга инсон ҳуқуқларининг, хусусан шахснинг муносиб меҳнат шароитларида эркин фаолият олиб бориш ҳуқуқининг кўпол бузилиши нуқтаи назаридан муносабат билдириш лозим.

ХМТнинг 29-сонли конвенциясига мувофиқ мажбурий меҳнат тушунчасининг кенг талқини ХМТнинг назорат органларига мажбурий меҳнатнинг ҳам анъанавий, ҳам янги шаклларида хос бўлган муаммоларни ҳал қилиш учун имкониятни тақдим этди. 1930 йилдаги Зўрлаб ишлатиш ёки мажбурий меҳнат тўғрисидаги конвенцияга 2014 йилги Баённома ушбу таърифнинг асослилигини тасдиқлайди ва мажбурий меҳнатга қарши кураш бўйича ҳаракатлар мажбурий

меҳнат мақсадларида содир этиладиган одам савдосига қарши кураш бўйича аниқ чораларни қамраб олиши лозимлигини кўрсатади [22].

Фикримизча, мажбурий меҳнат ҳолатини аниқлашда қўлланиши мумкин бўлган асосий элементлар ёки хусусиятлар куйидагилардан иборат: Биринчидан, бажараётган ишга розиликнинг мавжуд эмаслиги (ишнинг ихтиёрий равишда бажарилмаслиги): қуллик ва қарздорлик асорати ҳолатида туғилиш ёки уларнинг мерос бўлиб қолиши; инсоннинг жисмонан ўғирланиши; инсоннинг иккинчи шахсга сотилиши; ишлаб чиқариш (қамоқхоналар ёки хусусий эгаликларда) бино ва иншоотларида жисмонан тутиб турилиши; психологик мажбурланиш; мажбурий қарздорлик (ҳисоб-рақамларнинг қалбакилаштирилиши, нархларнинг ёки фоиз ставкаларининг ҳаддан ташқари ошириб юборилиши); ишнинг тури ва меҳнат шароитлари юзасидан алдаш ёки ёлғон ваъда бериш; шахсий ҳужжатлар ёки бошқа шахсий қимматликларнинг олиб қўйилиши. Иккинчидан, жазолаш таҳдиди (мажбурий меҳнат ҳолатида тутиб туришнинг воситаси сифатида): ишчига ёки унинг оила аъзолари ёхуд яқин кишиларига нисбатан жисмоний куч ишлатиш; жинсий куч ишлатиш; қамоққа ташлаш ёки ҳаракатланиш эркинлигини бошқа шаклда жисмонан чеклаш; ҳокимият органлари (полиция, иммиграция хизмати ва бошқа)га топшириш ва депортация қилиш; амалдаги иш жойидан бўшатиш; келгусида ишлаш учун рухсат бермаслик; жамоадан ва жамоа ҳаётидан узиб қўйиш; ҳуқуқ ва имтиёзлардан маҳрум қилиш; янада ёмон меҳнат шароитларига эга бўлган ишга ўтказиш; ижтимоий мақомини йўқотиш.

Хулоса сифатида қайд этиш лозимки, зўраки меҳнат ва мажбурий меҳнат халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларда меҳнатга мажбурлашнинг турли ҳолатларида қўлланиладиган тушунчалар ҳисобланади.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг Халқаро меҳнат ташкилотининг COVID-19 ва меҳнат соҳаси масалалари бўйича Глобал саммити иштирокчиларига табриги // <https://president.uz/uz/lists/view/3699>.
2. Саидов А.Х. Имплементация международных трудовых стандартов в национальную правовую систему Узбекистана // Демократлаштириш ва инсон ҳуқуқлари. – 2018 -№2 (78).
3. Махаматов М. Ўзбекистон Республикасининг Халқаро меҳнат ташкилоти билан ҳамкорлигининг халқаро-ҳуқуқий асослари. Юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (phd) диссертацияси автореферати. –Тошкент. –2019.
4. Лютов Н. Эффективность норм международного трудового права: монография. — Москва: Проспект, 2015.
5. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С. Ю. Головиной, Н.Л. Лютова: монография – М.: Норма: ИНФРА. М. 2016.
6. Рахманов Ш. Трансформация внешней политики и внешнеполитических ориентиров Республики Узбекистан и таргетирование дипломатического права международных организаций. Suleyman Demirel University Bulletin: Social Sciences, [S.l.], v. 53, n. 2, p. 50-63, dec. 2020. ISSN 2709-2410. Available at: <<https://journals.sdu.edu.kz/index.php/ss/article/view/326>>. Date accessed: 11 June 2021. doi: <https://doi.org/10.47344/sdubss.v53i2.326>.
7. Сулайманов О.Р. Суд ҳокимияти мустақиллигига оид халқаро стандартлар. / Монография – Тошкент: “Tafakkur qanoti”, –2020.
8. Инсон ҳуқуқлари. Дарслик / А.Р. Мўминов, М.А. Тиллабаев; масъул муҳаррир А.Х. Саидов. – 2-нашр. – Т.: Адолат. –2013.
9. M. Humblet and M. Zarka-Martres. ILO standards policy. The abolition of forced or compulsory labour. International labour standards. A global approach. ILO. Geneva, 2002.
10. N. Valticos. Conventions de l’Organisation internationale du Travail à la croisée des anniversaires, in *Revue générale de droit international public*. 1996.
11. Хамдамова Ф. У., Махаматов М. Халқаро стандартлар ва жаҳон тажрибасини ҳисобга олган ҳолда Ўзбекистон қонунчилигини ривожлантиришнинг асосий йўналишлари ва истиқболлари // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. №6 (2020), <https://www.yuristjournal.uz/index.php/lawyer-herald/article/view/154>

12. A global alliance against forced labour. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference. 93rd Session, 2005. International Labour Office, Geneva // <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf>.
13. International Covenant on Civil and Political Rights // <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>.
14. Ўзбек тилининг изоҳли луғати. А.Мадвалиев таҳрири остида (2006-2008). Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси Алишер Навоий номидаги тил ва адабиёт институти. “Ўзбекистон миллий энциклопедияси” давлат илмий нашриёти. Тошкент // <https://ziyouz.uz/durdona-toplamlar/uzbek-tilining-izohli-lugati/>
15. C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) // https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174
16. Расулов Ж. А. Мажбурий меҳнатни тугатиш бўйича халқаро ва минтақавий стандартларнинг шаклланиши // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. №5 (2020), // <https://www.yuristjournal.uz/index.php/lawyer-herald/article/view/125>
17. Kern M. and Sottas C. The abolition of forced or compulsory labour / Fundamental rights at work and international labour standards Geneva, International Labour Office, 2003. // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087424.pdf
18. Thomas L. Steps to Compliance with International Labour Standards. The International Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour. 1st Edition 2011. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. 2011.
19. Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime // <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>.
20. Kern M. and Sottas C. Freedom of workers: The abolition of forced or compulsory labour. International labour standards. A global approach. ILO. Geneva, 2002.
21. The cost of coercion. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference 98th Session, 2009. International Labour Office, Geneva // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106268.pdf
22. Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 (Entry into force: 09 Nov 2016) // <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Protocol2014ForcedLabourConvention.aspx>.
23. Andrees, Beate. Forced labour and human trafficking: a handbook for labour inspectors / Beate Andrees; International Labour Office. – Geneva: ILO, 2008. // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_097835.pdf
24. ILO. Fundamental rights at work and international labour standards Geneva, International Labour Office, 2003.