

# Мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишнинг барча шаклларига барҳам бериш

## Мундарица

	<b>Меҳнат соҳасидаги асосий халқаро стандартлари</b> .....	<b>3</b>
	<b>Кириш</b> .....	<b>4</b>
	Мажбурий меҳнат тушунчаси.....	4
	<b>Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар</b> .....	<b>7</b>
	ХМТнинг мажбурий меҳнатга оид ҳужжатлари.....	8
	Одам савдоси тушунчаси.....	9
	ХМТнинг мажбурий меҳнат кўрсаткичлари.....	11
	1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция ва уни тўлдирувчи протокол ҳамда тавсия.....	13
	<b>Динаранинг ҳикояси</b> .....	<b>15</b>
	<b>1-намунавий машғулот:</b> Шахсий манфаатни кўзлаб ишга ёллаш ва мажбурий меҳнат – Динаранинг ҳикоясини таҳлил қилиш.....	<b>20</b>
	<b>2-намунавий машғулот:</b> Мажбуриятларни амалда бажариш – Динара ҳикояси бўйича амалий тадқиқот.....	<b>23</b>
	<b>Йўриқчилар учун маслаҳатлар</b> .....	<b>26</b>

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) to find the reproduction rights organization in your country.

Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia) & International Training Center of the ILO.

*Resource Kit for the Design and Learning Activities on Labour Rights* / International Labour Organization, , International Training Center of the ILO (ITC-ILO). Geneva: ILO, 2020.

ISBN: 9789220328873 (Web PDF); International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch, International Training Center of the ILO. Also available in Uzbek: ISBN 9789220328880; and Russian: ISBN 9789220328897

#### **ACKNOWLEDGEMENTS**

This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (UZB/14/01/USA). One hundred percent of the total costs of the project is financed with Federal funds, for a total of \$6,000,000.00 US dollars.

This publication does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.



## Меҳнат соҳасидаги асосий халқаро стандартлари

- C029** 1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция
- P029** 1930 йилдаги “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 2014 йилдаги протоколи
- C105** 1957 йилдаги 105-сонли “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги Конвенция
- R035** 1930 йилдаги 35-сонли “Мажбурий меҳнат (Билвосита мажбурлаш) тўғрисида”ги Тавсия
- R203** 2014 йилдаги 203-сонли Мажбурий меҳнатга қарши кураш бўйича тавсия (қўшимча чоралар)
-  Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг “Одам савдоси, айниқса аёллар ва болалар савдосининг олдини олиш ҳамда унга чек қўйиш ва унинг учун жазолаш тўғрисида”ги протоколи (“Одам савдоси тўғрисида”ги протокол сифатида маълум)
-  Миллатлар Лигасининг 1926 йилдаги «Қул савдоси ва қулликга чек қўйиш тўғрисида»ги Конвенцияси (“Қуллик тўғрисида”ги конвенция)
-  Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг “Қулликни, қул савдосини ва қулликка ўхшаш институтлар ва амалиётларни тугатиш тўғрисида”ги қўшимча Конвенцияси

## Кириш

ХМТ мажбурий меҳнатга оид тўртта ҳужжат қабул қилган: мажбурий кучга эга ва ратификация қилиш учун очиқ бўлган иккита конвенция (29- ва 105-сонли) ва баённома (29-сонли) ҳамда мажбурий меҳнатни тугатиш бўйича амалий кўрсатмалар берилган тавсия (203-сонли).

Халқаро меҳнат ташкилотининг энг кўп ратификация қилинган конвенцияларидан бири бўлган 29-сонли Конвенцияда мажбурий меҳнат ихтиёрий бўлмаган равишда ва мажбурлаш остида бажарилган иш сифатида таърифланади. Дунёда миллионлаб эркаклар, аёл ва болалар мажбурий меҳнатга жалб қилиниб, ундан хотин-қизлар айниқса номутаносиб равишда кўпроқ жабр кўрмоқда. Ундан, шунингдек, ҳимояга муҳтож ва яккаланган ишчилар гуруҳлари, хусусан муҳожир ишчилар ёки камситиладиган (масалан, этник келиб чиқиши асосида) шахслар жабр кўради.

Мажбурий меҳнатни келтириб чиқарувчи сабаблар кўп: қашшоқлик, муносиб ва барқарор иш топиш имкониятларининг чеклангани, ишга жойлашиш учун зарур билим ва кўникмаларнинг етишмаслиги, саводсизлик, гендер чекловлари, меҳнат миграцияси ва ҳоказо. Бундан ташқари, мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатиш қонун устуворлигини таъминлаш тизимининг заифлиги ҳамда коррупция туфайли ҳамда арзон ишчи кучига боғлиқ бўлган тармоқлар, айниқса, тартибга солинмайдиган норасмий иқтисодиётда юзага келади. Мажбурий меҳнат бир қатор тармоқларда мавжуд бўлиб, хусусан, уй ишлари, қурилиш, ишлаб чиқариш, қишлоқ хўжалиги ва балиқчиликда кенг тарқалган.

## Мажбурий меҳнат тушунчаси

---

ТМажбурий меҳнат тушунчаси

ХМТ мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишни “муайян шахс томонидан жазо хавфи остида бажарилган ва у шахс томонидан ихтиёрий равишда таклиф этилмаган ҳар қандай иш ёки хизмат” дея таърифлайди.

Мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатиш таърифининг бир қатор муҳим жиҳатлари мавжуд бўлиб, улар қуйидагилардан иборат:

Мажбурлаш воситалари ҳамда ихтиёрий розиликка доир жиҳатлар борасидаги қўшимча мисоллар қуйидаги жадвалда келтирилган.

**Иш ёки хизмат:** Қайси тармоқ, соҳа ёки касбда бўлишдан қатъи назар, иш, хизмат ва бандликнинг барча турлари

**Шахс:** Миллатидан қатъи назар, барча инсонлар, шу жумладан, катталар ва болалар

**Жазо хавфи:** Жиноий жавобгарликка тортиш, шунингдек мажбурлашнинг турли шакллари, хусусан, ҳақиқий ёки асосли таҳдидлар, шу билан бирга, зўравонлик, шахсни тасдиқловчи ҳужжатларни олиб қўйиш, қамаб қўйиш ёки иш ҳақини тўламаслик каби ҳолатлар.

**Ихтиёрийлик:** Ишчиларнинг ишга кириш учун розилик бериши ва исталган вақтда, миллий қонунчилик ёки жамоавий шартномаларга мувофиқ, тегишли билдиришнома бериш орқали ишдан бўшаш эркинлигини. Айрим ҳолларда ишчилар ишга ихтиёрий тарзда кирган бўлиши мумкин, аммо кейинчалик фирибгарлик, зўравонлик ёки мажбурлаш орқали одам савдоси жабрланувчисига айланган. Бундай ҳолатда шахснинг ихтиёрий тарзда ишга киргани аҳамиятсиз ҳисобланади.

### Шахсни ўз хоҳишига қарши равишда муайян иш ёки хизматни бажаришга мажбурлаш йўлида фойдаланиладиган бевосита ёки билвосита воситалар

- ▶ ишчи, унинг оиласи ёки қариндошларига нисбатан жисмоний, руҳий ёки жинсий зўравонлик қилиш;
- ▶ қасос олиш;
- ▶ қамаб қўйиш ёки ҳаракатланишни бошқача усулда чеклаш;
- ▶ молиявий жаримага тортиш;
- ▶ иш ҳақини ёки бошқа ваъда қилинган тўловларни ушлаб қолиш;
- ▶ шахсни тасдиқловчи ҳужжат ёки яшаш учун рухсатнома каби қимматли ҳужжатларни олиб қўйиш;
- ▶ қарз орқали қарам қилиш ёки қарз орқали ўз манфаатлари йўлида фойдаланиш;
- ▶ давлат органларига (ички ишлар ёки иммиграция хизмати каби) хабар бериш ва депортация қилиш;
- ▶ ишлаб турган жойидан бўшатиш;
- ▶ келажакда ишга жойлашиш имкониятидан маҳрум қилиш;
- ▶ жамоадан ва ижтимоий ҳаётдан четлаштириш;
- ▶ ҳуқуқлар ва имтиёзларни (лавозимда кўтарилиш, бошқа ишга ўтиш, янги иш топиш, нафақа олиш каби) бекор қилиш;
- ▶ озиқ-овқат, бошпана ёки бошқа бирламчи эҳтиёж воситаларидан маҳрум қилиш;
- ▶ янада ёмон иш шароитларига ўтказиш; ва
- ▶ ижтимоий мавқеидан маҳрум қилиш.

### Ихтиёрсиз меҳнатга олиб келиши мумкин бўлган ҳолатларга қуйидагилар киради:

- ▶ “қул” ёки қарамлик шароитида дунёга келиш ёки шу шароитга тушиб қолиш;
- ▶ мажбуран олиб кетш ёки ўғирлаш;
- ▶ бир шахсни иккинчи шахсга мулк сифатида сотиш;
- ▶ иш жойида, қамоқхонада ёки шахсий қамоқхонада сақлаш;
- ▶ ишлашни буюриш орқали руҳий мажбурлаш ва босимни жарима солиш таҳдиди билан кучайтириш;
- ▶ қарздорликни юзага келтириш (масалан, ҳисоб-китобларни қалбакилаштириш, нархларни ошириш, ишлаб чиқарилган маҳсулотлар ёки хизматлар нарҳини пасайтириш ёки ҳаддан ташқари юқори фоиз тўловларини белгилаш);
- ▶ иш турлари, иш шартлари, фаолият турлари ёки иш берувчилар ҳақида ёлғон маълумот ва ваъдалар бериш;
- ▶ иш ҳақидан ушлаб қолиш ва иш ҳақини тўламаслик;
- ▶ шахсни тасдиқловчи ҳужжатларни ёки бошқа қимматбаҳо шахсий буюмларни олиб қўйиш; ва
- ▶ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқининг йўқлиги ёки чеклангани.

29-сонли конвенцияда, шунингдек, мажбурий меҳнат таърифига истисно ҳолатлар келтирилган бўлиб, уларга кўра, мажбурий меҳнат қуйидаги беш вазиятда қўлланилиши мумкин:

- ▶ мажбурий ҳарбий хизмат доирасида талаб қилинадиган соф ҳарбий хусусиятга эга ишлар;
- ▶ одатий фуқаролик мажбуриятлари;
- ▶ суд ҳукмига кўра муайян шахс томонидан давлат органи назорати остида бажариладиган иш ёки хизмат;
- ▶ урушлар ёки табиий офатлар каби фавқулодда ҳолатларда талаб қилинадиган ишлар; ва
- ▶ бевосита ўзи истиқомат қиладиган жамоа манфаатлари йўлида амалга ошириладиган кичик коммунал хизматлар (29-сонли Конвенция, 2(2)-модда).

Мазкур истисно ҳолатларнинг ҳар бири доирасида қатъий риоя қилиниши лозим бўлган муайян чекловларни белгилаб берган шартлар мавжуд (истисно ҳолатлари ва улар доирасидаги чекловлар тўғрисидаги тафсилотлар учун ХМТ, 2012а, 273–281 бандларига қаранг).



ХМТнинг 1957 йилдаги 105-сонли “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги Конвенцияси уни ратификация қилган ҳар бир аъзо давлатдан Конвенциянинг 1-моддасида кўрсатилган мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишни зудлик билан ва тўлиқ тугатишни таъминлаш бўйича самарали чоралар кўриш мажбуриятини олишни талаб қилади. Бундан ташқари, 105-сонли Конвенция 29-сонли Конвенцияни тўлдирди ва аъзо мамлакатларга қуйидаги бешта ҳолатда мажбурий меҳнатнинг ҳар қандай шаклидан фойдаланишни тақиқлайди:

- ▶ сиёсий мажбурлаш воситаси сифатида ёки сиёсий қарашларини ифода этганлик учун жазо сифатида;
- ▶ иш ташлашларда иштирок этганлик учун жазо сифатида;
- ▶ меҳнат интизомини сақлаш воситаси сифатида;
- ▶ ирқий, ижтимоий, миллий ёки диний камситиш воситаси сифатида; ва
- ▶ иқтисодий ривожланиш мақсадларида ишчи кучини жалб қилиш усули сифатида.

## Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан кўрсатмалар

ХМТ томонидан 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенцияда мажбурий меҳнатга берилган таърифга кўра, у қулликка ўхшаш амалиётлар, қарз туфайли қарамликка тушишнинг турли шакллари, одам савдоси каби мажбурий меҳнатнинг анъанавий амалиётларини қамраб олади.

Қуллик, қулликка ўхшаш амалиётлар, қарз туфайли қарамликка тушиш ёки қарамлик ҳуқуқи каби ҳолатлар тўғрисида Миллатлар Лигасининг 1926 йилдаги “Қуллик тўғрисида”ги Конвенцияси ва Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг 1956 йилдаги “Қулликни, қул савдосини ва қулликка ўхшаш институтлар ва амалиётларни тугатиш тўғрисида”ги қўшимча Конвенцияси каби бошқа халқаро ҳужжатларда таъриф берилган.

Мажбурий меҳнат одам савдосининг натижаси бўлиши мумкин ва улар ўзаро тўқнаш келадиган ҳолатлардир. Меҳнат учун одам савдоси ёки тижорий мақсаддаги мажбурий жинсий эксплуатация мажбурий меҳнат шакллари ҳисобланади. Аммо одам савдосининг айрим шакллари (масалан, тана аъзоларини кўчириш мақсадидаги одам савдоси) мажбурий меҳнат ҳисобланмайди, ва, аксинча, мажбурий меҳнатнинг баъзи шакллари одам савдоси эмас (масалан, мерос қилиб олинган қарз мажбурияти туфайли қарамлик, сиёсий мажбурлаш воситаси сифатидаги зўрлаб ишлатиш ва бошқалар).



## ХМТнинг мажбурий меҳнатга оид ҳужжатлари

### 1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция

Конвенция билан мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишнинг барча шакллари тақиқланади. Конвенцияга кўра, мажбурий меҳнат, деганда “муайян шахс томонидан жазо хавфи остида бажарилган ва у шахс томонидан ихтиёрий равишда таклиф этилмаган ҳар қандай иш ёки хизмат” тушунилади ва айрим чекланган ҳолатларда истисноларга йўл қўйилиши назарда тутилади. Шунингдек, ҳужжатда мажбурий меҳнатдан фойдаланиш жиноий ҳуқуқбузарлик сифатида жазоланиши ва қонун билан белгиланадиган тегишли жазолар қатъий қўлланилиши талаб қилинади.

### 1957 йилдаги 105-сонли “Мажбурий меҳнатни тугатш тўғрисида”ги Конвенция

Ушбу конвенция мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишдан сиёсий мажбурлаш ёки таълим воситаси сифатида, сиёсий қарашлар ёки ўрнатилган сиёсий, ижтимоий ёки иқтисодий тизимга ғоявий жиҳатдан қарши бўлган қарашларга эга бўлганлик ёки уларни билдирганлик учун жазо сифатида, иқтисодиётни ривожлантириш мақсадида меҳнатга сафарбар қилиш ва ундан фойдаланиш усули сифатида, меҳнат интизомини таъминлаш воситаси сифатида, иш ташлашларда қатнашганлик учун жазо сифатида, ирқий, ижтимоий, миллий ёки диний камситиш воситаси сифатида фойдаланишни тақиқлайди.

### 1930 йилдаги “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 2014 йилдаги протоколи

“Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги протокол мажбурий ҳужжат бўлиб, аъзо давлатлардан мажбурий меҳнатнинг олдини олиш, ундан ҳимоя қилиш ва одил судлов хизматларидан фойдаланиш имкониятини яратиш, шу жумладан компенсация ундириш бўйича самарали чоралар кўриш талаб этилади. Шунингдек, унда мажбурий меҳнатнинг барча шаклларига, шу жумладан одам савдосига барҳам бериш бўйича саъй-ҳаракатларни кучайтириш талаб қилинади.

### 2014 йилдаги 203-сонли Мажбурий меҳнатга қарши кураш бўйича тавсия (қўшимча чоралар)

Тавсия мажбурий ҳужжат ҳисобланмайди. У “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги протоколни қандай амалга ошириш бўйича қўшимча йўл-йўриқларни тақдим этади.

1998 йилда қабул қилинган “**Меҳнат соҳасидаги асосий тамойил ва ҳуқуқлар тўғрисида**”ги декларация ва уни тўлдирувчи ҳужжатлар барча аъзо давлатлардан, улар мажбурий меҳнат тўғрисидаги икки асосий конвенцияни ратификация қилгани ёки қилмаганидан қатъи назар, мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатишнинг барча шаклларига барҳам бериш бўйича зарур чоралар кўришни талаб этади.





## Одам савдоси тушунчаси

Палермо протоколининг 3-моддасида (“Одамлар, айниқса аёллар ва болалар савдосининг олдини олиш, унга қарши курашиш ва жазолаш тўғрисида”ги протокол) **одам савдосига** қуйидагича таъриф берилган:

*“одамларни таҳдид, куч ишлатиш ёки мажбурлашнинг бошқа шаклларидан, ўғирлаш, фирибгарлик, алдаш, ҳокимиятни суиистеъмол қилиш ёки ҳимоясизлик ҳолатидан фойдаланиш ёки бир шахс устидан назоратга эга бўлган бошқа шахс розилигини олиш учун маблағ тўлаш ёки олиш орқали эксплуатация қилиш мақсадида ёллаш, ташиш, ўтказиш, жойлаштириш ёки қабул қилиш”.*

Эксплуатация шахсдан, хусусан, фоҳишалик ёки жинсий эксплуатациянинг бошқа шакллари, мажбурий меҳнат ёки хизматлар, қуллик ёки қулликка ўхшаш амалиётлар, қарамлик ёки тана аъзоларини кўчириш мақсадларида фойдаланишни ва бошқаларни ўз ичига олади.

Одам савдоси таърифи қуйидаги уч элементни қамраб олади:

- ▶ **Ҳаракатлар:** Одамларни ёллаш, ташиш, ўтказиш, жойлаштириш ёки қабул қилиш.
- ▶ **Воситалар:** Тақиқланган ҳаракатлардан бирини амалга ошириш учун фойдаланиладиган воситалар, хусусан, таҳдид, куч ишлатиш ёки мажбурлашнинг бошқа шаклларидан, ўғирлаш, фирибгарлик, алдаш, ҳокимиятни суиистеъмол қилиш ёки ҳимоясизлик ҳолатидан фойдаланиш, бир шахс устидан назоратга эга бўлган бошқа шахс розилигини олиш учун маблағ тўлаш ёки олиш.
- ▶ **Мақсад:** Юқорида кўрсатилган воситалардан фойдаланган ҳолда қилинган ҳаракат эксплуатация мақсадида амалга оширилганми-йўқми. Одам савдоси тўғрисидаги протоколга кўра, “эксплуатация” “шахсдан камида фоҳишалик ёки жинсий эксплуатациянинг бошқа шакллари, мажбурий меҳнат ёки хизматлар, қуллик ёки қулликка ўхшаш амалиётлар, қарамлик ёки тана аъзоларини кўчириш мақсадларида фойдаланишни” ўз ичига олади (БМТ протоколининг 3(а)-моддаси, 2000 йил).

## Мажбурий меҳнатга айрим мисоллар

**Қарамликдаги меҳнат.** Қарз мажбурияти туфайли юзага келган мажбурий меҳнат сифатида ҳам маълум. Бу - ишчининг иш берувчидан ёки ишга ёлловчи воситачидан қарз ёки иш ҳақи бўйича аванс олиши ва қарзни қайтариш учун ўз меҳнاتини ва баъзан оила аъзолари меҳнاتини таклиф қилишидан иборат бўлади. Бу - мажбурий меҳнатнинг энг кенг тарқалган шаклларида бири ҳисобланади. Қарз қарамликнинг асосий сабаби бўлганда, ишчи (ёки унинг оила аъзолари) қарзни қайтаргунга қадар маълум ёки белгиланмаган муддатга маълум бир қарз берувчига қарам бўлиб туради.

**Мажбурий меҳнат ишга ёллашнинг шахсий манфаат кўзланган амалиётлари билан боғлиқ:** Учинчи шахсдан пул қарз олган муҳожир ишчиларнинг мажбурий меҳнатга дучор бўлиш хавфи юқори. Улар тил билмагани, мамлакатда амалда бўлган бандлик шартларидан бехабарлиги, дўстлари йўқлиги, ҳуқуқлари чеклангани, ўз иш берувчиларига қарамлиги сабабли қонунга зид бўлган ишга ёллаш учун тўлов ундириш амалиётининг қурбонига айланиши мумкин. Айрим ҳолларда муҳожир ишчилар белгиланган мамлакатга етиб келганидан сўнг иш берувчисини ўзгартириш борасидаги имконияти чекланган ёки умуман бўлмадлиги мумкин.

**Болалар мажбурий меҳнати ва бола меҳнатининг энг ёмон шакллари:** Болалар мажбурий меҳнатига бола (18 ёшдан кичик бўлган ҳар қандай шахс) томонидан бажарилган ишларнинг қуйидаги тоифалари киради:

- i. i. бевосита бола ёки унинг ота-онасига нисбатан жазо қўллаш таҳдиди ёки хавфи остида учинчи шахс (боланинг ўз ота-онасидан ташқари) учун бажарилган иш; ёки
- ii. ii. учинчи шахс томонидан бевосита бола ёки унинг ота-онасига нисбатан жазо қўллаш таҳдиди ёки хавфи остида ота-онаси билан биргаликда ёки уларнинг ўрнига бажарилган иш; ёки
- iii. iii. боланинг ота-онасидан бири ёки ҳар иккаласи мажбурий меҳнат остида бўлган ҳолатда ота-она билан биргаликда ёки уларнинг ўрнига бажарилган иш; ёки
- iv. iv. 1999 йилдаги 182-сонли “Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисида”ги Конвенцияда баён этилган болалар меҳнатининг қуйидаги энг ёмон шаклларида бири: (а) қуллик ёки болалар савдоси, қарз мажбурияти ва қарамлик каби қулликка ўхшаш амалиётларнинг барча шакллари, [шунингдек, мажбурий меҳнат ёки зўрлаб ишлатиш], шу жумладан, болаларни қуролли можароларда ишлатиш учун мажбурий ёки зўрлаб ёллаш; (б) болани фоҳишалик, порнография маҳсулотлари ишлаб чиқариш ёки порнография томошалари мақсадларида ишлатиш, ёллаш ёки таклиф қилиш; (в) тегишли халқаро шартномаларда белгиланганидек, бола меҳнатидан ноқонуний фаолият, хусусан, гиёҳванд моддаларни ишлаб чиқариш ва сотиш мақсадида фойдаланиш, уни ёллаш ёки таклиф қилиш.





v. (Манба: Мажбурий меҳнатга барҳам бериш - Парламент аъзолари учун 30-сонли қўлланма, 2019 йил [https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_723507/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_723507/lang-en/index.htm))

## ХМТнинг мажбурий меҳнат кўрсаткичлари

Мажбурий меҳнат ҳолатларини аниқлашни осонлаштириш мақсадида ХМТ ўзининг 29-сонли конвенциясида келтирилган мажбурий меҳнат тушунчасини 11 та ишчи кўрсаткичга айлантирди. Мазкур кўрсаткичлардан бир ёки бир нечтасининг мавжудлиги муайян ҳолатда мажбурий меҳнатдан фойдаланиш ҳолати борлигини англатмайди. Аммо улар ҳуқуқни муҳофаза қилиш ходимлари, меҳнат инспекторлари, касаба уюшмалари нозирлари,

ННТ ходимлари ёки бошқа манфаатдор томонларга одамлар мажбурий меҳнат тузоғига тушган ҳамда шошилиш ёрдамга муҳтож бўлиб турган эҳтимолий вазиятларни аниқлашда қўл келиши мумкин. Мазкур кўрсаткичлар қуйидаги жадвалда умумлаштириб келтирилган.

МАЖБУРИЙ МЕҲНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИ	ҲОЛАТ ЁКИ ШАРОИТ ТАВСИФИ
<b>Ҳимоясизлик ҳолатини суиистеъмол қилиш</b>	Ҳуқуқбузарлар ишчиларнинг маҳаллий тил ёки қонунларни билмаслиги, тирикчилик учун пул топиш имкониятларининг камлиги, диний ёки этник озчилик гуруҳига мансублиги, ногиронлиги ёки асосий аҳоли гуруҳидан ажралиб турадиган бошқа хусусиятлари борлиги каби ҳимояга муҳтожлик ҳолатларидан фойдаланиши натижасида юзага келади
<b>Алдов</b>	Ишчига оғзаки ёки ёзма равишда ваъда қилинган нарсаларни бермаслик билан боғлиқ ҳолатлар.
<b>Ҳаракатланишни чеклаш</b>	Ишчи иш жойини ташлаб кетиш имкониятига эга бўлмаслиги. У иш жойидан ёки йўлда қочиб кетишига йўл қўймаслик учун қамаб қўйилиши ёки қўриқланиши мумкин.
<b>Изоляция</b>	Ишчи олис жойларда изоляция қилинади ва ташқи дунё билан алоқадан узилган бўлади
<b>Жисмоний ва жинсий зўравонлик</b>	Ишчилар, уларнинг оила аъзолари ва яқин танишлари жисмоний ва жинсий зўравонликка дуч келиши мумкин бўлган ҳолатлар

МАЖБУРИЙ МЕҲНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИ	ҲОЛАТ ЁКИ ШАРОИТ ТАВСИФИ
<b>Кўрқитиш ва таҳдид</b>	Ишчиларга нисбатан ишлатиладиган таҳдидларга иммиграция идораларига хабар бериш, иш ҳақи, турар-жой ёки ердан фойдаланиш имкониятини йўқотиш, ишчини ёки унинг оила аъзоларини ишдан бўшатиш, иш шароитларининг ёмонлашуви, имтиёзлардан маҳрум қилиниш кабилар кириши мумкин.
<b>Шахсни тасдиқловчи ҳужжатларни олиб қўйиш</b>	Ишчиларнинг шахсни тасдиқловчи ҳужжатлари ёки бошқа қимматбаҳо шахсий буюмлари иш берувчи томонидан олиб қўйилиши
<b>Иш ҳақидан ушлаб қолиш</b>	Иш ҳақи тизимли равишда ва қасддан ушлаб турилиши
<b>Қарз туфайли юзага келувчи қарамлик</b>	Ишчининг қарз ёки иш ҳақи бўйича авансни тўлаш учун белгиланмаган муддатга иш берувчига қарамлиги
<b>Оғир меҳнат ва яшаш шароитлари</b>	Таҳқирловчи (хўрловчи ёки ифлос) ёки хавфли (оғир ёки тегишли ҳимоя воситаларисиз) шароитларда, меҳнат қонунчилиги қўпол бузилган ҳолда бажарилган ишлар
<b>Иш вақтидан кейин ҳаддан ташқари кўп ишлаш</b>	Ишчилар тез-тез миллий қонунчилик ёки жамоавий шартномада белгиланган меъёрлардан ортиқ вақт мобайнида ишлашга мажбур қилиниши

Манба: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)

Кузатувлар шуни кўрсатадики, мажбурий меҳнат, асосан, иш берувчига қарам бўлиб қолишнинг турли кўринишларида, масалан, ишчи иш берувчига нафақат ўз иш ўрни, балки турар-жой, озиқ-овқат ва ўз қариндошлари ўрнига ишлаб бериши каби ҳолатларда юзага келади. Иш ҳақининг ушлаб қолиниши масаласига келсак, ишчилар шахсий манфаатини кўзлайдиган иш берувчи уларга тўлаши керак бўлган иш ҳақини кутиб, унинг қўлида ишлашда давом этишга мажбур бўлиши мумкин. Иш ҳақининг мунтазам равишда берилмаслиги ёки кечиктирилиши автоматик равишда мажбурий меҳнат ҳолатини англатмайди. Аммо иш ҳақи ишчини қолишга мажбурлаш ва уни иш берувчини ўзгартириш имкониятидан маҳрум қилиш воситаси сифатида тизимли равишда ва қасддан ушлаб қолинса, бу - мажбурий меҳнат мавжудлиги эҳтимолини кўрсатади. Юқорида келтирилган кўрсаткичлардан бири ёки бир нечтаси мавжудлиги туфайли мажбурий меҳнат юзага келиши мумкин бўлган барча ҳолатларда масала тегишли ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари томонидан атрофлича ўрганилиши шарт.



## 1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция ва уни тўлдирувчи протокол ҳамда тавсия

2014 йил июнь ойида ХМТ Халқаро меҳнат конференциясида ҳукуматлар, иш берувчилар ва ишчилар мажбурий меҳнатга, шу жумладан одам савдоси ва қулликка ўхшаш амалиётларга қарши глобал курашга янги туртки беришга қарор қилди.

Мажбурий меҳнатнинг барча шаклларини тугатиш учун кўриладиган самарали чоралар бўйича аниқ кўрсатмалар бериш орқали 1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция ҳамда мавжуд халқаро ҳужжатларни тўлдирувчи протокол ва тавсия кўпчилик овоз билан қабул қилинди. 1930 йилдаги “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 2014 йилдаги протоколи профилактика, муҳофаза ва компенсация чораларини янада такомиллаштиришга, шунингдек, мажбурий меҳнатнинг барча шаклларига, шу жумладан, одам савдосига барҳам беришга қаратилган саъй-ҳаракатларни кучайтиришга қаратилган.

Қуйида протоколнинг айрим асосий қоидалари келтирилган:

### Профилактика 2-модда

- ▶ Ҳимояга айниқса муҳтож ҳисобланадиганлар, иш берувчилар ва жамоатчилик хабардорлигини ошириш
- ▶ Тегишли қонунларнинг қамров доираси ва қўлланишини барча ишчилар ва тармоқлар бўйлаб кенгайтириш
- ▶ Ушбу қонунларнинг амалга оширилиши учун масъул меҳнат инспекцияси ва бошқа хизматлар фаолиятини кучайтириш
- ▶ Ишга ёллаш жараёнида юзага келадиган суиистеъмолчилик ҳолатларидан муҳофаза қилиш
- ▶ Давлат ва хусусий сектор томонидан тегишли текширувлар ўтказилишини қўллаб-қувватлаш
- ▶ Мажбурий меҳнат хавфини оширадиган асосий сабаб ва омилларга қарши курашиш

### Муҳофаза 3 ва 4(2)-моддалар

- ▶ Жабрланувчиларни аниқлаш, озод қилиш, ҳимоя қилиш, уларнинг тикланиши ва реабилитацияси бўйича самарали чора-тадбирларни амалга ошириш
- ▶ Жабрланувчиларни бажаришга мажбур қилинган ноқонуний ишлари учун жазоланишдан ҳимоя қилиш

### Ҳуқуқий ҳимоя воситалари 4(1)-модда

- ▶ Мамлакатда бўлиб туриш ёки ҳуқуқий мақомидан қатъи назар жабрланувчиларга тегишли ва самарали ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имкониятини яратиш

### Самарали чоралар 1(1)-модда

- ▶ Протоколда давлатлардан “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция доирасида мажбурий меҳнатни тугатиш бўйича ўз мажбуриятларини бажариши учун мажбурий меҳнатнинг олдини олиш ва унга барҳам бериш, жабрланувчиларга ҳимоя ҳамда компенсация каби тегишли ва самарали ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имкониятини тақдим этиш ва қонунбузарларни жазолаш бўйича самарали чора-тадбирлар кўриш талаб этилади.

1930 йилдаги “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 2014 йилдаги протоколида мажбурий меҳнатнинг олдини олиш, жабрланувчиларни ҳимоя қилиш ва уларга ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имкониятини яратиш бўйича давлатларнинг мажбуриятлари белгиланган ва мажбурий меҳнат билан одам савдоси ўртасидаги боғлиқлик алоҳида таъкидланган. Худди 29-сонли конвенцияга мувофиқ тарзда, протоколда ҳам мажбурий меҳнат айбдорларини жавобгарликка тортиш ва уларнинг жазосиз қолишига барҳам бериш муҳимлиги таъкидланади. 203-сонли тавсияда ушбу мажбуриятларни амалга ошириш бўйича умумий йўналиш ва кўрсатмалар келтирилган.

ХМТнинг мажбурий меҳнат тўғрисидаги ҳужжатлари, жумладан 2014 йилдаги протокол ва 203-сонли тавсия, шунингдек 1930 йилдаги 29-сонли “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция ва 1957 йилдаги 105-сонли “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги Конвенция биргаликда барча иштирокчиларга замонавий шароитларда мажбурий меҳнатга қарши курашиш бўйича комплекс стратегия ва воситалар тўпламини тақдим этади.



## Динаранинг ҳикояси

Ишга ёллашда адолатни таъминлаш



# Динаранинг ҲИКОЯСИ



**Болалар меҳнати хавфи**

**Мажбурий меҳнат хавфи**



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

- 138-сонли Конвенциянинг 1, 2 (3) ва 3-моддалари
- 182-сонли Конвенциянинг 2-3-моддалари
- 029-сонли Конвенциянинг 2-моддаси
- 105-сонли Конвенциянинг 1-моддаси
- 181-сонли Конвенциянинг 9-моддаси

Йигирма ёшли Динара ўз оила аъзолари билан Травлиленд қишлоғида яшайди. Унинг мактаб ёшидаги беш нафар ука ва сингиллари бор. Қишлоқда иш кўп бўлмагани сабабли унинг ота-онаси, асосан, қишлоқ хўжалигидаги мавсумий ишларда меҳнат қилади.

Бу йил ҳосил яхши бўлмагани сабаб унинг ука ва сингиллари ҳам далада ишлашга мажбур. Оиласига ёрдам бериш мақсадида Динара чет элга ишга кетишга ва у ердан пул жўнатиб туришга қарор қилади. Шу тариқа унинг ука ва сингиллари даладаги меҳнат ўрнига мактабдаги ўқишини давом эттириши мумкин бўлади.



**Хусусий бандлик агентликлари**

**Чет давлатларда ишга жойлаштириш**



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

- 181-сонли Конвенциянинг 1 ва 8-моддалари
- 88-сонли Конвенциянинг 6-моддаси, (b)(ii) банди
- 097-сонли Конвенция
- 143-сонли Конвенция



У иш ҳақи Травалилендга қараганда анча юқори бўлган қўшни давлатлардан бири - Лейбористан ёки Ворксилванияга кетишга қарор қилади. Динара маҳалланинг ҳурматли аёлларидан бири Қария хонимга маслаҳат сўраб мурожаат қилади. Қария хоним унга шаҳардаги “Кенг имкониятлар” бандлик агентлигига боришни айтиб, у ерда ишлайдиган таниши Турсунбекнинг телефон рақамини беради. Қария хонимнинг ёрдами учун миннатдорлик сифатида Динара унга совғалар ҳадя қилади.



## Ишчилардан тўлов ва харажатлар ундириш тақиқланиши



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

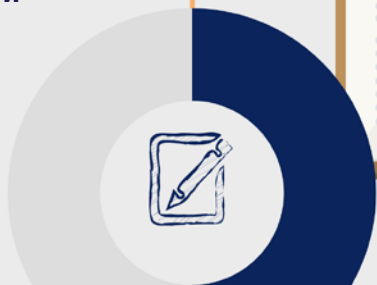
- 097-сонли Конвенциянинг 7(2)-моддаси ва I илованинг 4-моддаси ва II илова
- 2006 йилги “Денгиз транспортида меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг 1.4(1)-қоидаси ва A1.4(5)-стандарти
- 181-сонли Конвенциянинг 7-моддаси
- 088-сонли Конвенциянинг 1-моддаси
- 203-сонли Тавсия



Шаҳарга келиб, Динара “Кенг имкониятлар” бандлик агентлигига боради ва Турсунбек билан учрашади. Чет элга ишга кетиш ниятида бўлган аризачиларнинг сони кўп бўлгани сабабли Турсунбек унинг аризаси навбатсиз қабул қилинишига ёрдам беради. Динаранинг билишича, агентликка келган аризачиларнинг аксарияти Лейбористан ёки Ворксилванияга ишга кетмоқчи бўлганлар экан. Аризаси кўриб чиқилиши учун Динара тегишли тўловни амалга ошириши керак эди. Лейбористанда иш ҳақи бироз юқори бўлгани учун у ерга бориш учун топширилган аризаларни кўриб чиқиш нархи 1000 АҚШ доллари, Ворксилванияники эса 800 АҚШ долларига тенг эди. Динаранинг пули фақат Турсунбекнинг хизмати ҳақини тўлаш учун етар эди. У йиққан пулларида 200 АҚШ долларини Турсунбекка тўлади.

Турсунбек Динара учун қилинган харажатларни қоплаш учун унинг маошидан 40% ушлаб қолиниши назарда тутилган шартнома тузишга муваффақ бўлади. Динаранинг билишича, у, шунингдек, виза учун 80 АҚШ доллари, ҳомиладор эмаслигини тасдиқловчи тиббий кўрик учун 100 АҚШ доллари ва авиачипта учун яна 400 АҚШ доллари тўлаши керак эди. Унинг бошқа пули йўқлиги, қариндош ёки дўстларида ҳам бунча пул чиқмаслиги туфайли у етишмаётган пулни Қария хонимдан 20 фоизлик устама билан қарзга сўрайди.

## Шартномаларнинг аниқ ва шаффофлиги



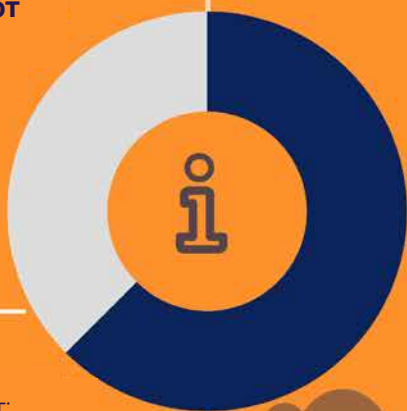
Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

- 097-сонли Конвенция (I илованинг 5-моддаси ва II илованинг 6-моддаси)
- 189-сонли Конвенциянинг 8(1)-моддаси
- 086-сонли Тавсия (Илованинг 22-банди)
- 188-сонли Тавсиянинг 5-банди
- 203-сонли Тавсиянинг 4 (e)-банди

Бир ҳафтадан сўнг Турсунбек унга қўнғироқ қилиб, агентликка келишни айтади. Динара шартномасини олса-да, у Лейбористон тилида бўлгани сабабли ҳужжат шартларни тушунмайди. Турсунбек унга бу - стандарт шартнома экани ва агар ҳужжатни бугун имзоламаса, сарфлаган пулларига куйиб қолиши мумкинлигин айтади. Унинг сўзларига кўра, шартнома бир йиллик бўлиб, Динаранинг ойлик иш ҳақи 1200 АҚШ долларига тенг, иш берувчи эса турар-жой билан таъминлаши назарда тутилган. Динара шартномани имзолаб, кўп ўтмай Лейбористанга жўнаб кетади.



## Бепул, тўлиқ ва аниқ ахборот



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

- 088-сонли Конвенция
- 097-сонли Конвенциянинг 2 ва 3-моддалари
- 181-сонли Конвенция
- 189-сонли Конвенциянинг 7-моддаси
- 201-сонли тавсия
- 086-сонли тавсиянинг 5-банди
- 151-сонли тавсиянинг 7 (1) ва 24-бандлари
- 203-сонли тавсиянинг 4 (е)-банди

Динара чекка бир ҳудуддаги фермер хўжалигида ишлай бошлайди. Уни ҳар куни далага олиб кетишар ва у ерга бориб-келиш учун камида икки соат вақт кетарди. У кунига 14 соатлаб дам олиш кунларисиз ишлайди. Унга тил курсига қатнаши ваъда қилинган эди, аммо шаҳарга дарсга қатнаш учун жамоат транспорти йўқ. Иш берувчи эса уни машинада олиб бориб келмаслиги аниқ. Бир ойдан сўнг Динаранинг Лейбористан тилини ўрганишга бўлган иштиёқи йўқолди, негаки унда бошқа машғулотлар тугул, ҳатто дам олиш учун ҳам етарли вақт йўқ эди. У ўн нафар бошқа ишчи билан бир хонада яшар, ишчилар ерда ухлар, шахсий буюмлар учун умумий жой ажратилган эди. Ҳовлида биттагина душ бўлиб, унда ҳам иссиқ сув йўқ эди. Барча ишчилар тушликни ўзи билан бирга олиб кетса-да, далада на қўл ювиш хонаси, на ошхона ва на овқатни сақлаш учун совуқхона бор эди. Бир неча ишчи овқатдан заҳарланди, аммо касалхонага олиб борилмади. Бу ишга рози бўлишдан аввал у шароит бунчалик бўлишини кутмаган ва унга бу тўғрисида маълум қилишмаган.

## Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ва иш берувчини ўзгартиришга рухсат берилиши Шикоят ва низоларни ҳал этиш механизмларидан фойдаланиш имконияти



Маълумот учун, жумладан, қуйидагиларга мурожаат қилинг:

- 143-сонли Конвенциянинг 5, 6 ва 9 (2)-моддалари
- 097-сонли Конвенция (I илованинг 8-моддаси ва II илованинг 13-моддаси)
- 151-сонли Тавсиянинг 32-34 бандлари
- 181-сонли Конвенциянинг 10 ва 14-моддалари
- 188-сонли Тавсиянинг 15 (с)-банди
- 029-сонли Протоколнинг 4-моддаси
- 2006 йилги “Денгиз транспортида меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг A1.4 (7) стандарти
- 189-сонли Ковенциянинг 15 (b, c), 16-17 моддалари
- 203-сонли Тавсиянинг 8, 11-13 бандлари

Динаранинг биринчи маоши атиги 320 АҚШ долларига тенг бўлди. Унга агентлик, турар-жой ва озик-овқат харажатларини қоплаш учун қўшимча 40% ушлаб қолинишини маълум қилишди. Динара шу яқин атрофда қулайроқ шартларни таклиф қиладиган бошқа иш берувчилар борлигини аниқлади. Аммо агентлик харажатлари тўланмагунча иш берувчи уни қўйиб юбормайди. Паспорти ҳам иш берувчининг қўлида бўлгани сабабли шартнома муддати тугамагунча у Травалилендга қайтиб кета олмайди. Бундан ташқари, Динара Қария хонимдан олган қарзини ҳам қайтариши керак. Шикоят қилиш ёки маслаҳат олиш мумкин бўлган таниши ҳам йўқ бу ерда. У қарзларни узиш ва ука-сингилларининг мактабга бориши учун уйга пул юбориб туриш учун қўлидан келганича ҳаракат қилади.





Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича ХМТ томонидан таклиф қилинган кўрсатмалар тўғрисида кўпроқ маълумот олинг

Ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича ХМТ томонидан таклиф қилинган кўрсатмалар тўғрисида кўпроқ маълумот олинг

## 1-намунавий машғулот

### Шахсий манфаатни кўзлаб ишга ёллаш ва мажбурий меҳнат – Динаранинг ҳикоясини таҳлил қилиш



#### МАҚСАДЛАР

- ✚ Мажбурий меҳнатдан фойдаланилаётгани гумон қилинган ҳолатни аниқлаш учун меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан фойдаланиш
- ✚ ХМТнинг мажбурий меҳнат бўйича кўрсаткичлари билан танишиш



#### МАШҒУЛОТ ТУЗИЛИШИ

- ✚ Иштирокчиларни тўрт-беш кишидан иборат кичик гуруҳларга ажратинг.
- ✚ Бунда гуруҳнинг бир аъзоси турли соҳалардаги тажриба ва билимга эга бўлишини таъминланг. Бу – гуруҳдаги муҳокамаларни фаол ташкиллаштириш ва масалага турли нуқтаи назарлардан ёндашишга имконини беради.



#### ДАВОМИЙЛИГИ

- ✚ Гуруҳларда фикр алмашиш учун 20-30 дақиқа; натижаларни умумий йиғилишда тақдим этиш учун 10 дақиқа.



#### ВАЗИФА

1. Мажбурий меҳнатга оид Халқаро меҳнат стандартларининг асосий қоидалари ҳамда ХМТнинг мажбурий меҳнат бўйича кўрсаткичларини эсга олиб, ҳар бир гуруҳга Динаранинг ишини таҳлил қилиш таклиф этилади.



2. Ҳар бир гуруҳдан Динара ишида ХМТнинг мажбурий меҳнат бўйича қайси кўрсаткичларини топиш мумкинлигини аниқлаш, Динара мажбурий меҳнатга дучор бўлиши хавфи бор-йўқлиги масаласини кўриб чиқиш ва қўшимча равишда унинг ишидаги далилларга таяниб, нима учун у мажбурий меҳнатга жалб қилинган бўлиши мумкинлигини намойиш этиш сўралади.
3. Сўнгра муҳокама натижалари умумий йиғилишда тақдим қилинади..



### ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН КЎРСАТМАЛАР

- ✚ Ҳар бир гуруҳга гуруҳ котиби, муҳокамалар модератори ва умумий йиғилишда натижаларни тақдим этадиган вакилни тайинлаб олишни тавсия қилинг;
- ✚ Гуруҳларда муҳокамани фаоллаштириш ва самарали фикр алмашишни таъминлаш учун муносиб иш тушунчасига аниқлаш киритиш бўйича жамоавий мунозаралар ўтказишни таклиф қилинг. Бу - тайёргарлик машғулотидан самарали иш муносабатларини ўрнатувчи омил сифатида фойдаланиш имкониятини беради.
- ✚ Муҳокамаларни фаоллаштириш учун йўналтирувчи саволлар тайёрлаб қўйинг, масалан:
  1. Динара ишида мажбурий меҳнатга дуч келиш хавфи қай даражада?
  2. Динара ишида мажбурий меҳнатнинг қандай аломатлари мавжуд?
  3. Аломатлар Динарани мажбурий меҳнат қурбони, деб хулоса қилиш учун етарлими?
- ✚ Муҳокамани муайян контекст мисолида кўриб чиқиш учун миллий воқеликни акс эттирувчи ёки муайян тармоқ бўйича олинган мисоллар ҳақида ўйланг.



### ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР

- ✚ Ҳар бир иштирокчи яқка тарзда ва гуруҳларда жамоавий ишлашни бошлашдан аввал вазифани аниқ тушунганига ишонч ҳосил қилинг. Зарур бўлса, гуруҳларга топширилган вазифаларни такрорлаш учун уларнинг олдида боринг. Гуруҳларда ишлаш вақти давомида бу ишни бир неча бор қайтаринг.

- 📌 Магнитли доскадан фойдаланган ҳолда мажбурий меҳнат таърифининг учта элементини ёдга олинг. Мажбурий меҳнат мавжуд бўлиши учун мазкур уч элемент талаб қилиниши шартлигини таъкидланг;
- 📌 Иштирокчиларга айрим кўрсаткичлар (масалан, ҳаракатланиш эркинлигининг чекланиши) ўта муҳим аҳамият касб этиши ва фақатгина уларнинг мавжудлиги мажбурий меҳнат ҳолати борлигини белгилаши мумкинлигини эслатинг. Ва аксинча, мажбурий меҳнатнинг бир ёки бир неча кўрсаткичлари мавжудлиги мажбурий меҳнат мавжудлиги ҳақида хулоса бериш учун етарли бўлмаслиги мумкин. Мажбурий меҳнат мавжудлиги тахмин қилинган ҳолатларда, иш тегишли ҳуқуқини муҳофаза қилиш органларига қўшимча текширув учун жўнатилиши ва, зарур бўлса, миллий қонунчилик ҳамда мажбурий меҳнат бўйича Халқаро меҳнат стандартларига мувофиқ чоралар кўрилиши керак;
- 📌 Мажбурий меҳнат, одатда, жабрланувчи иш берувчига кўп жиҳатдан қарам бўлган ҳолатларда юзага келишини таъкидланг. Жабрланувчи иш берувчига озиқ-овқат, турар жой, транспорт, ўз иш ҳақини олиш, ташқи дунё билан алоқа қилиш имконияти ва бошқа масалаларда қарам бўлади.





## 2-намунавий машғулот

### Мажбуриятларни амалда бажариш – Динара ҳикояси бўйича амалий тадқиқот



#### МАҚСАДЛАР

- ✚ Мажбурий меҳнатдан фойдаланилаётгани гумон қилинган ҳолатни таҳлил қилиш учун меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлардан фойдаланиш
- ✚ Мажбурий меҳнатга олиб борадиган шахсий манфаат кўзланган ишга ёллаш амалиётларида қўллаш мумкин бўлган чораларни кўриб чиқиш
- ✚ Мажбурий меҳнат бор бўлган муайян ҳолатда (Динаранинг ҳикояси) мажбурий меҳнат бўйича халқаро меҳнат стандартлари вазият ҳал этиш учун қандай йўл тутиш кераклиги юзасидан қандай кўрсатмалар беришини кўриб чиқиш.



#### ДАВОМИЙЛИГИ

- ✚ Гуруҳларда фикр алмашиш учун 45 дақиқа; натижаларни умумий йиғилишда тақдим этиш учун 15 дақиқа.



#### ВАЗИФА

1. Мажбурий меҳнатга оид Халқаро меҳнат стандартларининг асосий қоидалари ва ХМТнинг мажбурий меҳнат бўйича кўрсаткичларини ёдга олиб, ҳар бир гуруҳга Динара ишини таҳлил ва муҳокама қилиш таклиф қилинади.
2. Ҳар бир гуруҳдан Динара мажбурий меҳнатга дучор бўлиши хавфи бор-йўқлиги масаласини кўриб чиқиш ва нима учун унинг ишига доир далилларга мурожаат қилинаётганини тушунтириш ҳамда ХМТнинг мажбурий меҳнат бўйича кўрсаткичларидан фойдаланган ҳолда ўз қарашларини қўллаб-қувватлаш сўралади.

3. Сўнгра ҳар бир гуруҳ Динара ишини ХМТнинг мажбурий меҳнатга оид ҳужжатлари қоидаларига мувофиқ ҳал қилиш учун амалга оширилиши керак бўлган аниқ чора-тадбирларни таклиф этади ва Динара ишида тасвирланган ҳолатлар асосида келгусида бундай ҳолатларнинг олдини олиш бўйича таклиф этиладиган чора-тадбирларни кўрсатиб ўтади.
4. Сўнгра муҳокама натижалари умумий йиғилишда тақдим этилади.



### ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН КЎРСАТМАЛАР

- ✚ Ҳар бир гуруҳга гуруҳ котиби, муҳокамалар модератори ва умумий йиғилишда натижаларни тақдим этадиган вакилни тайинлаб олишни тавсия қилинг;
- ✚ Муҳокамаларни фаоллаштириш учун йўналтирувчи саволлар тайёрлаб қўйинг, масалан:
  1. Динара ишида мажбурий меҳнатнинг қандай аломатлари мавжуд?
  2. Динара мажбурий меҳнат қурбоними? Бу фикрни қўллаб-қувватлаш учун далиллар келтиринг
  3. Динаранинг жабрланувчи сифатидаги муаммосини ҳал этиш учун қандай чоралар кўрилиши керак?
  4. Мажбурий меҳнат хавфи бор бўлган бошқа вазиятларда унинг олдини олиш бўйича, шу жумладан, бориш-келиш мамлакатларида ХМТнинг ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалари ҳамда ишга ёллаш учун тўлов ундириш ва у билан боғлиқ бошқа харажатлар тўғрисидаги таърифдан келиб чиқадиган профилактик чораларни қай тарзда қўллаш мумкинлигини кўриб чиқинг.



### ЙЎРИҚЧИЛАР УЧУН МАСЛАҲАТЛАР

- ✚ Машғулоти бажариш учун ажратилган вақтни инобатга олган ҳолда, ҳар бир иштирокчи яқка тарзда ва гуруҳларда жамоавий ишлашни бошлашдан аввал вазифани аниқ тушунганига ишонч ҳосил қилинг. Зарур бўлса, гуруҳларга топширилган вазифаларни такрорлаш учун уларнинг олдига боринг. Гуруҳларда ишлаш вақти давомида бу ишни бир неча бор қайтаринг.



- ✚ Магнитли доскадан фойдаланган ҳолда мажбурий меҳнат таърифиининг учта элементини ёдга олинг. Мажбурий меҳнат мавжуд бўлиши учун мазкур уч элемент талаб қилиниши шартлигини таъкидланг;
- ✚ Иштирокчиларга мажбурий меҳнатнинг бир ёки бир неча кўрсаткичи борлиги мажбурий меҳнат мавжудлиги ҳақида хулоса бериш учун етарли бўлмаслиги мумкинлигини эслатинг;
- ✚ Мажбурий меҳнат, одатда, жабрланувчи иш берувчига кўп жиҳатдан боғлиқ бўлган ҳолатларда юзага келишини таъкидланг. Жабрланувчи иш берувчига озиқ-овқат, турар жой, транспорт, ўз иш ҳақини олиш, ташқи дунё билан алоқа қилиш имконияти ва бошқа масалаларда боғлиқ бўлади;
- ✚ Агар бирор гуруҳга вақт етишмаётган бўлса, вазифани муайян қисмларга ажратиб, жуфтликларда ишлаши мумкин бўлган гуруҳ аъзолари ўртасида тақсимлашни таклиф қилинг;
- ✚ Гуруҳлардаги муҳокамаларни яқунлаш учун ҳар бир гуруҳдан умумий йиғилишда тақдим қилинадиган хулосани аниқлаб олишни сўранг. Иштирокчилардан муҳокамалар пайтида қандай ғоялар пайдо бўлгани ва қайси бирини энг муҳим, деб ҳисоблашларини сўранг. Умумий йиғилишда такрорланишларга йўл қўймаслик учун ҳар бир гуруҳ унинг ғояси бошқа гуруҳ томонидан тақдим қилинган тақдирда, муқобил ғояни тақдим этишга тайёрлигига ишонч ҳосил қилинг.
- ✚ Умумий муҳокамаларда сиз барча ғояларни визуал тарзда тасаввур қилишингиз ёки уларни доскага ёзишингиз мумкин. ХМТнинг “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги протоколидан олинган асосий сарлавҳалардан фойдаланиб, гуруҳлар томонидан билдирилган ғояларни яхшироқ тасаввур қилиш ва қандай қилиб уларни мажбурий меҳнат бўйича Халқаро меҳнат стандартлари билан мувофиқлаштиришни намоиш этиш учун 2- (профилактика), 3- (муҳофаза) ва 4- моддаларда (ҳуқуқий ҳимоя воситалари) тасвирланган тузилмадан фойдаланиб мунозарани кенгайтиришингиз мумкин;
- ✚ Муқобил равишда сиз ХМТнинг ишга ёллашда адолатни таъминлаш бўйича умумий тамойил ва оператив кўрсатмалари ва ишга ёллаш учун тўловлар ва у билан боғлиқ харажатлар таърифидан олинган муайян қоидалар асосида - [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_536755/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang-en/index.htm)- магнитли доска ёки оддий доскада жадвал тайёрлашингиз ва умумий йиғилишдаги тақдимотлар пайтида уни тўлдириб боришингиз мумкин



## Қўшимча маълумотлар учун

- ▶ Мажбурий меҳнат бўйича Халқаро меҳнат стандартлари, янги протокол ва тавсияга қисқача назар (ХМТ, 2016 йил)  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_508317.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf)
- ▶ Мажбурий меҳнат бўйича Халқаро меҳнат стандартларининг асосий жиҳатлари (ХМТ, 2016 йил)  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_534403.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_534403.pdf)
- ▶ “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенциянинг протоколи ҳақида қисқача маълумот (ХМТ, 2014 йил)  
[http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_321414/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_321414/lang-en/index.htm)
- ▶ ХМТнинг 1998 йилдаги “Меҳнат соҳасидаги асосий тамойил ва ҳуқуқлар тўғрисида”ги декларацияси ва уни тўлдирувчи ҳужжатлар  
[https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS\\_716629/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716629/lang-en/index.htm)
- ▶ Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг 1956 йилдаги “Қулликни, қул савдосини ва қулликка ўхшаш институтлар ва амалиётларни тугатиш тўғрисида”ги қўшимча Конвенцияси  
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>
- ▶ Миллатлар Лигасининг 1926 йилдаги «Қул савдоси ва қулликга чек қўйиш тўғрисида»ги Конвенцияси (“Қуллик тўғрисида”ги конвенция)  
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx>
- ▶ Иносн ҳуқуқларига оид халқаро ҳуқуқда мажбурий меҳнат ва зўрлаб ишлатиш масалалари (ХМТ, 2015 йил)  
[http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_342966/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_342966/lang-en/index.htm)
- ▶ Глобаллашув жараёнига инсонпарварлик руҳини киритиш - ХМТнинг Асосий конвенция бўйича 2012 йилги умумий тадқиқоти (ХМТ, 2012 йил)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf)
- ▶ Мажбурий меҳнат бўйича ХМТ кўрсаткичлари (ХМТ, 2012 йил)  
[https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_203832/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm)
- ▶ 2030 йилгача мажбурий меҳнатга барҳам бериш: Чора ва дастурларнинг қисқача таҳлили (ХМТ, 2017 йил)



[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipec/documents/publication/wcms\\_653986.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_653986.pdf)

- ▶ Мажбурий меҳнат, замонавий қуллик ва одам савдоси бўйича глобал маълумотлар (ХМТ, 2017 йил)  
<http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/statistics/lang--en/index.htm>
- ▶ Мажбурий меҳнатни баҳолаш бўйича кўрсатмалар, Ҳалқаро меҳнат статистикаси конференцияси (ХМТ, 2018 йил)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648619.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf)
- ▶ Глобал таъминот занжирларида бола меҳнати, мажбурий меҳнат ва одам савдосига барҳам бериш (ХМТ, 2019 йил)  
[https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_716930/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_716930/lang--en/index.htm)