DOI: https://doi.org/10.37547/supsci-ojhpl-06-11-16 Pages: 183-195

Oriental Journal of History, Politics and Law

ORIENTAL JOURNAL OF HISTORY, POLITICS AND LAW

journal homepage:
https://www.supportscience.uz/index.php/ojhpl

AXIOLOGICAL ESSENCE OF FORCED LABOUR AND THE PROBLEM OF HUMAN FREEDOM

Oybek Karimov
Associate Professor, Department of Philosophy, Fergana State University
PhD in Philosophical Sciences
E-mail: alfargoniy.uz@gmail.com
Fergana, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: forced labour, axiology, human freedom, dignity, meaning of work, voluntariness criterion, economic coercion, freedom of labour.

Received: 01.11.26
Accepted: 02.11.26
Published: 03.11.26

Abstract: The article analyses forced labour from the standpoint of the philosophy of values. Besides being a legal violation and an economic inefficiency, forced labour is treated as a denial of human freedom, dignity and the meaning of work. The study is theoretical and analytical and relies on axiological, comparative legal, hermeneutic and systemic methods. The sources include philosophical and legal literature, ILO Conventions No. 29 and No. 105, the Constitution and the Labour Code of the Republic of Uzbekistan and ILO reports. The article distinguishes overt, economic and structural forms of coercion and proposes a four-level axiological scale for assessing them. Voluntariness is substantiated as the main criterion for identifying forced labour, with three elements: offering one's work voluntarily, the right to end the employment relationship, and freedom from penalty for doing so. The relevant provisions of the Constitution and the Labour Code of Uzbekistan are examined as an example of these values being enshrined in law. The conclusion offers practical recommendations for labour inspection, labour migration and higher education.

MAJBURIY MEHNATNING AKSIOLOGIK MOHIYATI VA INSON ERKINLIGI MUAMMOSI

Oybek Karimov
Farg'ona davlat universiteti falsafa kafedrasi dotsenti
falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

E-mail: alfargoniy.uz@gmail.com
Farg‘ona, O‘zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit so‘zlar: majburiy mehnat, aksiologiya, inson erkinligi, qadr-qimmat, mehnat ma’nosi, ixtiyoriylik mezoni, iqtisodiy majburlash, mehnat erkinligi.

Annotatsiya: Maqolada majburiy mehnat qadriyatlar falsafasi nuqtayi nazaridan tahlil qilinadi. Majburiy mehnat huquqbuzarlik va iqtisodiy samarasizlik bilan bir qatorda inson erkinligi, qadr-qimmati va mehnat ma’nosining inkori sifatida ko‘rib chiqiladi. Tadqiqot nazariy-tahliliy xarakterga ega bo‘lib, aksiologik, qiyosiy-huquqiy, germenevtik va tizimli tahlil usullariga tayanadi. Manbalar sifatida falsafiy va huquqiy adabiyotlar, XMTning 29- va 105-son konvensiyalari, O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi hamda XMT hisobotlari o‘rganildi. Natijada majburlashning ochiq, iqtisodiy va tuzilmaviy shakllari ajratilib, ularni baholash uchun to‘rt darajali aksiologik shkala taklif etildi. Majburiy mehnatni aniqlashning asosiy mezoni sifatida ixtiyoriylik va uning uch unsuri asoslandi: mehnatni ixtiyoriy taklif qilish, mehnat munosabatini to‘xtatish huquqi va buning uchun jazolanmaslik. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksining tegishli normalari ushbu qadriyatlarning qonunchilikda mustahkamlanishi namunasi sifatida tahlil qilindi. Xulosada mehnat inspeksiyalari, mehnat migratsiyasi va oliy ta’lim uchun amaliy tavsiyalar berildi.

АКСИОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА И ПРОБЛЕМА СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА

Ойбек Каримов
доцент кафедры философии Ферганского государственного университета
доктор философии (PhD) по философским наукам
E-mail: alfargoniy.uz@gmail.com
Фергана, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: принудительный труд, аксиология, свобода человека, достоинство, смысл труда, критерий добровольности, экономическое принуждение, свобода труда.

Аннотация: В статье принудительный труд анализируется с позиций философии ценностей. Наряду с правонарушением и экономической неэффективностью он рассматривается как отрицание свободы человека, его достоинства и смысла труда. Исследование

носит теоретико-аналитический характер и опирается на аксиологический, сравнительно-правовой, герменевтический и системный методы. Источниками послужили философская и правовая литература, конвенции МОТ № 29 и № 105, Конституция и Трудовой кодекс Республики Узбекистан, доклады МОТ. Выделены открытые, экономические и структурные формы принуждения и предложена четырёхуровневая аксиологическая шкала для их оценки. Основным критерием выявления принудительного труда обоснована добровольность, включающая три элемента: добровольное предложение своего труда, право прекратить трудовые отношения и отсутствие наказания за это. Соответствующие положения Конституции и Трудового кодекса Республики Узбекистан рассмотрены как пример закрепления этих ценностей в законодательстве. В заключении даны практические рекомендации для трудовой инспекции, сферы трудовой миграции и высшего образования.

Kirish. Mehnat inson hayotida ikki xil ma’no kasb etishi mumkin. Inson uni o‘zi tanlab, o‘z shartlari bilan bajarganda mehnat qobiliyatlarni ro‘yobga chiqarish, oilani ta’minlash va jamiyatda munosib o‘rin egallash vositasiga aylanadi. Xuddi shu mehnat kishi xohishiga zid ravishda, tahdid yoki majburlov ostida bajarilsa, erkinlik manbai bo‘lishdan to‘xtaydi va tobelik shakliga aylanadi. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT), Walk Free fondi va Xalqaro migratsiya tashkilotining hamkorlikdagi hisobotiga ko‘ra, 2021-yilda dunyoda 27,6 million kishi majburiy mehnat holatida bo‘lgan [1]. Demak, muammo tarixga aylanmagan va zamonaviy iqtisodiyotning turli tarmoqlarida, ko‘pincha ko‘zdan yashirin holda saqlanib qolmoqda.

Majburiy mehnat odatda huquqbuzarlik yoki iqtisodiy samarasizlik sifatida o‘rganiladi. Bu yondashuvlar zarur, ammo ular bir savolga javob bermaydi: majburiy mehnat nima uchun qonun uni taqiqlamagan taqdirda ham axloqan qabul qilinmaydi? Bu savol qadriyatlar falsafasi, ya’ni aksiologiya sohasiga taalluqli. O.M.Karimov mehnat erkinligini o‘z iqtisodiy faoliyat sohasini tanlash, mehnat shartlarini belgilash va adolatli hamda xavfsiz muhitda ishlash huquqi sifatida ta’riflaydi va uni majburiy mehnat, mehnatdan g‘arazli foydalanish yoki iqtisodiy qaramlik orqali cheklash insonni o‘ziga xos “mehnat quli”ga aylantirishini ta’kidlaydi [2, b. 224]. Bu fikrdan kelib

chiqadigan xulosa shuki, majburiy mehnat eng avvalo shaxsning o‘z hayotini o‘zi boshqarish qobiliyatini inkor etadi, iqtisodiy zarar esa shu inkorning oqibatidir.

Mavjud adabiyotlarda majburiy mehnat asosan huquqiy normalar va iqtisodiy ko‘rsatkichlar tilida tavsiflanadi, uning qadriyatlar tizimidagi o‘rni kamroq yoritiladi. Ochiq zo‘ravonlik bilan bog‘liq holatlar yaxshi o‘rganilgan, rasman ixtiyoriy, amalda esa majburiy bo‘lgan mehnat munosabatlarini baholash mezonlari esa hali yetarlicha ishlab chiqilmagan.

Tadqiqotning maqsadi majburiy mehnatning aksiologik mohiyatini ochib berish, uning inson erkinligi bilan ziddiyatini nazariy jihatdan asoslash hamda ochiq va yashirin majburlash shakllarini baholash mezonlarini taklif etishdan iborat. Shu maqsadda quyidagi tadqiqot savollari qo‘yildi: 1) majburiy mehnat qaysi qadriyatlarni inkor etadi; 2) mehnat qaysi nuqtada qadriyatni yuzaga chiqaruvchi faoliyatdan uni inkor etuvchi majburiyatga aylanadi va bu chegarani qanday mezon bilan aniqlash mumkin; 3) O‘zbekiston qonunchiligida mehnat erkinligi va ixtiyoriylik tamoyili qanday mustahkamlangan. Tadqiqotning ilmiy yangiligi majburiy mehnatni erkinlik, qadr-qimmat va mehnat ma’nosi qadriyatlari orqali yaxlit tahlil qilishda, majburlashning darajali shkalasini hamda ixtiyoriylik mezonining tarkibiy unsurlarini taklif etishda namoyon bo‘ladi.

Adabiyotlar sharhi. Mavzuga oid manbalarni to‘rt guruhga ajratish mumkin. Birinchi guruhni mehnat erkinligining falsafiy va huquqiy talqiniga bag‘ishlangan ishlar tashkil etadi. M.S.Sagandikov mehnat erkinligini shaxs erkinligining tarkibiy unsuri sifatida ko‘rib, “nimadandir erkinlik” va “nima uchundir erkinlik” o‘rtasidagi farqni ajratadi [3, s. 80–81]. Uning talqinicha, mehnat erkinligi ish beruvchi tomonidan shaxsiy va iqtisodiy majburlash yo‘qligini anglatadi. Demak, majburiy mehnatni faqat jismoniy zo‘ravonlik bilan bog‘lash yetarli emas, iqtisodiy qaramlik ham erkinlikni cheklaydi. D.V.Axmetyanov mehnat erkinligi g‘oyasining mehnat huquqi fanidagi tarixiy rivojini kuzatib, XX asr boshidagi olimlar rasmiy erkinlik bilan haqiqiy erkinlikni farqlaganini qayd etadi [4, s. 94–95]. Bu kuzatish bugun ham dolzarb, chunki rasman ixtiyoriy shartnoma amalda majburlash vositasiga aylanishi mumkin.

Ikkinchi guruh mehnat huquqining aksiologik asoslariga oid tadqiqotlardir. S.Yu.Golovina va K.L.Tomashevskiy mehnat huquqi aksiologiyasini mehnat huquqi falsafasining bir qismi sifatida ta’riflab, u mehnat munosabatlarini tartibga solish tayanishi lozim bo‘lgan qadriyatlarni o‘rganishini ta’kidlaydilar [5, s. 338]. Mualliflarning fikricha, qadriyatlar huquqiy prinsiplarga nisbatan harakatchanroq bo‘lib, iqtisodiy va texnologik o‘zgarishlar bilan birga o‘zgarib boradi. N.V.Pugachyova mehnat erkinligini cheklash mutlaq taqiqlanmaganini, biroq har qanday cheklov konstitutsiyaviy qadriyatlar, huquqlar va qonuniy manfaatlar muvozanatiga mos kelishi kerakligini asoslaydi [6, s. 92–93].

Uchinchi guruh majburlashning tuzilmaviy shakllarini o‘rganuvchi ishlardan iborat. V.Mantuvalu tashqi ko‘rinishidan qonuniy bo‘lgan qoidalar ayrim toifadagi ishchilarni himoyasiz

holatda qoldirishi mumkinligini “tuzilmaviy adolatsizlik” tushunchasi orqali tahlil qiladi [7]. G.LeBaron ta’minot zanjirlaridagi majburiy mehnatni o‘rganib, uni kam haq to‘lanadigan mehnatning kengroq shakllaridan ajratib bo‘lmasligini, ishchilar qisqa muddat ichida majburiy mehnat holatiga tushib, undan chiqib turishini ko‘rsatadi [8, p. 31].

To‘rtinchi guruhni inson qadr-qimmati va erkinligining falsafiy talqiniga oid asarlar tashkil etadi. I.Kant insonga hamisha maqsad sifatida qarash va uni hech qachon faqat vosita deb bilmaslik talabini axloqning asosiy tamoyili sifatida ilgari suradi [9]. A.Sen taraqqiyotni insonning haqiqiy erkinliklarini kengaytirish jarayoni deb ta’riflaydi va mehnatga erkin kirishish imkonini shu erkinliklarning muhim tarkibiy qismi sifatida ko‘radi [10]. R.Dyuks va V.Shtrek esa mehnat munosabatlarini sof shartnoma sifatida tushunish yetarli emasligini, mehnat insonning ijtimoiy maqomi bilan uzviy bog‘liqligini ko‘rsatadi [11].

Sharh shuni ko‘rsatadiki, huquqiy va siyosiy-falsafiy adabiyotlarda majburlashning ochiq va yashirin shakllari batafsil tahlil qilingan, biroq bu shakllarni yagona qadriyatlar mezoni asosida baholovchi yaxlit model hali taklif etilmagan. Mazkur maqola ana shu bo‘shliqni to‘ldirishga qaratilgan.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqot nazariy-tahliliy xarakterga ega bo‘lib, empirik so‘rov ma’lumotlariga emas, balki ilmiy adabiyotlar, xalqaro va milliy huquqiy hujjatlar hamda xalqaro tashkilotlarning rasmiy hisobotlarini tahlil qilishga tayanadi. Aksiologik yondashuv majburiy mehnatni u inkor etadigan qadriyatlar orqali tushunishga imkon berdi. Qiyosiy-huquqiy tahlil XMTning 1930-yilgi 29-son “Majburiy yoki majburlov mehnati to‘g‘risida”gi va 1957-yilgi 105-son “Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risida”gi konvensiyalari [12; 13], O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi [14] va Mehnat kodeksi [15] hamda mehnat huquqi aksiologiyasiga oid ilmiy tahlillar [5; 6] asosida o‘tkazildi. Germenevtik usul mualliflarning tushunchalarni qanday ma’noda qo‘llashini aniqlashga, tizimli tahlil esa olingan xulosalarni yagona modelga birlashtirishga xizmat qildi.

Manbalar uch savol asosida o‘qib chiqildi: muallif majburiy mehnatni qanday ta’riflaydi, qaysi qadriyatni buzilgan deb hisoblaydi va qanday yechim taklif etadi. Javoblar o‘zaro solishtirilib, majburlashning ochiq, iqtisodiy va tuzilmaviy shakllari bo‘yicha guruhlandi. N.V.Pugachyovaning mutanosiblik mezoni [6] baholash asosi sifatida olindi: mehnatga oid har bir majburiyat adolatli, mutanosib va zarurat bilan asoslangan bo‘lishi lozim, bu mezonga javob bermaydigan majburiyat esa aksiologik jihatdan majburiy mehnatga yaqinlashadi. Tadqiqotning cheklovi shundaki, u dala tadqiqoti ma’lumotlariga tayanmaydi, shu sababli taklif etilgan mezonlarni empirik sinovdan o‘tkazish keyingi ishlar vazifasi bo‘lib qoladi.

Natijalar. Birinchi natija qadr-qimmat bilan bog‘liq. O.M.Karimov I.Kant g‘oyalariga [9] tayanib, insonga hamisha maqsad sifatida qarash va uni hech qachon faqat vosita deb bilmaslik

lozimligini, shu ma’noda insonning mehnati ham uning qadr-qimmati ifodasi ekanini ta’kidlaydi [2, b. 225]. Majburiy mehnatda inson irodasi hisobga olinmaydi, uning kuchi boshqa birovning maqsadiga xizmat qiluvchi resursga aylantiriladi. Muallif majburiy mehnatni inson qadr-qimmatini buzishning aniq shakli deb ataydi va mehnat erkinligining cheklanishi ijtimoiy tengsizlikka va shaxsning mehnatdan ma’naviy uzoqlashishiga olib kelishini ko‘rsatadi [2, b. 226]. Shu jihatdan majburiy mehnat oddiy shartnoma buzilishidan farq qiladi: shartnoma buzilganda tomonlarning huquqlari zarar ko‘radi, majburiy mehnatda esa insonning shaxs sifatidagi maqomi inkor etiladi. Zarar faqat jabrlanuvchi bilan cheklanmaydi. Qadr-qimmati toptalgan inson jamiyatga ishonchini yo‘qotadi va bu ijtimoiy hamjihatlikni zaiflashtiradi. V.Mantuvalu tahlili bu xulosani institutsional darajaga olib chiqadi: majburlash ko‘pincha alohida ish beruvchining niyatidan emas, balki ishchining huquqiy holatini belgilovchi qoidalardan kelib chiqadi [7]. Demak, qadr-qimmatni himoya qilish shaxsiy javobgarlik bilan birga qoidalarni loyihalash sifatiga ham bog‘liq.

Ikkinchi natija majburlashning ochiq va yashirin shakllari o‘rtasidagi chegarani aniqlashga taalluqli. M.S.Sagandikov bugungi kunda mehnatga undashning noiqtisodiy shakllari o‘rnini ko‘proq iqtisodiy omillar egallaganini, odamlar ko‘pincha ishni o‘zini namoyon etish uchun emas, moddiy ehtiyoj tufayli tanlashini qayd etadi [3, s. 84]. Agar inson boshqa imkoni bo‘lmagani uchungina og‘ir va kam haq to‘lanadigan ishga rozi bo‘lsa, uning roziligi rasmiy xarakterga ega bo‘lib, ichki erkinlik bilan qo‘llab-quvvatlanmaydi. G.LeBaron kuzatuvlari [8] majburiy va erkin mehnat o‘rtasida keskin devor emas, uzluksiz shkala mavjudligini ko‘rsatadi. XMT hisobotida migrant ishchilar majburiy mehnatga duch kelish xavfi yuqori bo‘lgan toifa sifatida alohida ajratilgani [1] ham shu xulosani tasdiqlaydi: iqtisodiy ehtiyoj, axborot yetishmovchiligi va qarzdorlik erkin tanlovni majburlashga aylantirishi mumkin. Bu shakllarda jabrlanuvchining tashqi “roziligi” mavjud bo‘lgani uchun ular jamoatchilik e’tiboridan chetda qoladi. Shu sababli aksiologik baho ikki qutbli emas, darajali bo‘lishi kerak. Tahlil asosida biz majburlashning to‘rt darajali shkalasini taklif etamiz (1-jadval).

1-jadval. Mehnat munosabatlarida majburlash darajalarining aksiologik shkalasi (muallif ishlanmasi)

Daraja	Asosiy belgisi	Buzilayotgan qadriyat	Zarur himoya choralari
I. Erkin mehnat	Ish tanlangan, shartlar kelishilgan, ishdan ketish oqibatsiz	Buzilmaydi	Mehnat huquqlarini kafolatlash, ijtimoiy sheriklik
II. Iqtisodiy qaramlik	Muqobil ish yo‘qligi sababli noqulay shartlarga rozilik	Mehnat ma’nosi, qisman erkinlik	Bandlikka ko‘maklashish, kasbga qayta tayyorlash, ijtimoiy himoya

Daraja	Asosiy belgisi	Buzilayotgan qadriyat	Zarur himoya choralari
III. Yashirin majburlash	Qarz, hujjatlarni ushlab qolish, aldov, ishdan ketishning og‘ir oqibatlari	Erkinlik va mehnat ma’nosi	Mehnat inspeksiyasi nazorati, migrantlarni xabardor qilish, shikoyat mexanizmlari
IV. Ochiq majburiy mehnat	Jazo tahdidi ostida, ixtiyoriy taklif qilinmagan ish	Erkinlik, qadr-qimmat, mehnat ma’nosi	Jinoiy-huquqiy javobgarlik, jabrlanuvchilarni reabilitatsiya qilish

Uchinchi natija ixtiyoriylik mezoni bilan bog‘liq. XMTning 29-son konvensiyasida majburiy yoki majburlov mehnati shaxsdan biror jazo tahdidi ostida talab qilinadigan va u o‘z xizmatini ixtiyoriy ravishda taklif qilmagan har qanday ish yoki xizmat sifatida ta’riflanadi [12]. Ta’rif ikki unsurdan iborat: jazo tahdidi va xizmatning ixtiyoriy taklif qilinmagani. S.Yu.Golovina va K.L.Tomashevskiy milliy qonunchilikda har ikki unsurni to‘liq aks ettirish tushunchaning aniqligini ta’minlashini ta’kidlaydilar [5, s. 342]. O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi bu borada xalqaro standartlarga mos keladi. 2023-yilda qabul qilingan Konstitutsiyaning 42-moddasida har kimning munosib mehnat qilish huquqi, 44-moddasida esa majburiy mehnat va bolalar mehnatining har qanday shakllari taqiqlanishi mustahkamlangan [14; 16]. Mehnat kodeksining 3-moddasida mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning asosiy prinsiplari qatorida belgilangan, kodeksdagi majburiy mehnat ta’rifi esa konvensiyadagi kabi jazo tahdidi va ixtiyoriylik unsurlarini o‘z ichiga oladi [15]. Aksiologik nuqtayi nazardan aynan ixtiyoriylik unsuri hal qiluvchi, chunki u mehnatni insonning o‘z irodasi mahsuli sifatida belgilaydi.

N.V.Pugachyova mehnatga huquqiy majburlash majburiy mehnatni taqiqlash prinsipiga zid ekanini, fuqarolarni ishga jalb qilish faqat favqulodda holat sharoitida istisno chora sifatida qo‘llanishi mumkinligini ta’kidlaydi [6, s. 96–97]. Muallif mehnatga undash iqtisodiy va ijtimoiy rag‘batlar orqali amalga oshirilishi lozimligini asoslaydi. Rag‘bat insonga tanlov qoldiradi, majburlash esa tanlovni yo‘q qiladi. Tahlil natijasida ixtiyoriylik mezonining uch unsurini ajratish mumkin: shaxs o‘z mehnatini o‘zi taklif qiladi; u mehnat munosabatini to‘xtatish huquqiga ega; bu huquqni amalga oshirgani uchun jazolanmaydi va og‘ir oqibatlarga duch kelmaydi. Unsurlardan birortasi yo‘q bo‘lsa, mehnat munosabatlarida majburlash elementi paydo bo‘lgan hisoblanadi. Mazkur unsurlar sudlar va mehnat inspeksiyalariga murakkab holatlarni baholashda amaliy yo‘nalish beradi (2-jadval).

2-jadval. Ixtiyoriylik mezonining unsurlari va ularni tekshirish savollari (muallif ishlanmasi)

Unsur	Aksiologik mazmuni	Amaliy tekshirish savoli
Mehnatni ixtiyoriy taklif qilish	Inson o‘z faoliyatining muallifi	Shaxs ishga kirishga va shartlarga to‘liq axborotga ega holda rozilik berganmi?
Mehnat munosabatini to‘xtatish huquqi	Inson o‘z hayot yo‘lini o‘zgartira oladi	Shaxs qonunda belgilangan tartibda ishdan ketishi mumkinmi, hujjatlari o‘zidami?
To‘xtatish uchun jazolanmaslik	Tanlov qo‘rquvdan xoli	Ishdan ketish qarz, ish haqini ushlab qolish, tahdid yoki boshqa salbiy oqibat bilan bog‘liqmi?

Ixtiyoriylik mezonining chegaralarini aniqlash uchun 29-son konvensiyada nazarda tutilgan istisnolarni ham hisobga olish lozim. Konvensiya sof harbiy xarakterdagi majburiy harbiy xizmat doirasidagi ishlarni, fuqarolarning odatiy fuqarolik burchlarini, sud hukmi asosida davlat organlari nazorati ostida bajariladigan ishlarni, favqulodda vaziyatlarda talab qilinadigan ishlarni va jamoa manfaati uchun bajariladigan kichik hajmdagi jamoat ishlarini majburiy mehnat tushunchasidan chiqaradi [12]. Aksiologik nuqtayi nazardan bu istisnolarning umumiy asosi bor: ularning har biri qonunda aniq belgilangan, umumiy manfaatga xizmat qiladigan va vaqt hamda hajm jihatidan cheklangan majburiyatdir. Boshqacha aytganda, istisnolar N.V.Pugachyova taklif etgan mutanosiblik mezoniga mos keladi [6]. Bunday majburiyat shaxsni boshqa birovning xususiy maqsadiga xizmat qiluvchi vositaga aylantirmaydi, aksincha, fuqaroning jamiyat oldidagi teng taqsimlangan burchini ifodalaydi. Agar majburiyat shu chegaralardan chiqsa, masalan, xususiy manfaat uchun qo‘llanilsa yoki muayyan toifadagi shaxslargagina yuklansa, u istisno maqomini yo‘qotadi va majburiy mehnatga yaqinlashadi. 105-son konvensiya esa majburiy mehnatni har qanday maqsadda, jumladan, iqtisodiy maqsadlarda qo‘llashni taqiqlaydi [13].

To‘rtinchi natija mehnat ma’nosi bilan bog‘liq. D.V.Axmetyanov mehnat huquqi fanida mehnat uzoq vaqt asosan fuqaroning burchi sifatida talqin qilinganini, mehnat erkinligi esa keyinchalik asosiy prinsip sifatida qaror topganini ko‘rsatadi [4, s. 95–96]. Mehnatning qadriyat sifatidagi o‘rni masalasida A.A.Poplavskaya rossiyalik talabalar o‘rtasida o‘tkazilgan tadqiqot natijalarini tahlil qilib, ishning jamiyat uchun foydasi bilan unga to‘lanadigan haq o‘rtasidagi nomutanosiblik ma’nosizlik hissini keltirib chiqarishini ko‘rsatadi [17, s. 18–19]. Inson o‘z mehnatining ma’nosini his qilmasa, hatto rasman erkin mehnat ham undan qoniqmaslik va ma’naviy uzoqlashishga olib keladi. Majburiy mehnatda bu uzoqlashish eng yuqori darajaga yetadi, chunki inson mehnat turini ham, uning sharoitini ham, natijasini ham o‘zi belgilamaydi. Shu sababli mehnat ma’nosini erkinlik va qadr-qimmat bilan bir qatorda majburiy mehnat inkor etadigan uchinchi asosiy qadriyat deb hisoblaymiz. Bu qadriyatlar bir-birini taqozo etadi: erkin

tanlangan mehnat ma’noli bo‘lishi mumkin, ma’noli mehnat esa insonning qadr-qimmatini mustahkamlaydi.

Beshinchi natija O‘zbekiston qonunchiligi misolida qadriyatlarning huquqiy normaga aylanishini ko‘rsatadi. Sh.A.Ismoilov mehnat huquqi prinsiplariga rioya qilishni ijtimoiy davlat qurishning asosi sifatida ko‘rib chiqadi va yangi Konstitutsiyada “munosib mehnat qilish huquqi” tushunchasi qo‘llanganini qayd etadi [16]. O‘zbekiston XMTning majburiy mehnatga oid 29- va 105-son konvensiyalarini [12; 13] ratifikatsiya qilgan va ularning talablarini milliy qonunchilikka kiritgan. A.Xojiyev va M.Norqulova yangi Mehnat kodeksida majburiy mehnatni taqiqlash asosiy prinsip etib belgilanganini va bu mamlakatning xalqaro iqtisodiy hamkorligini kengaytirishga ko‘mak berganini qayd etadilar [18, b. 51]. Shunday qilib, erkinlik va qadr-qimmat qadriyatlari Konstitutsiya darajasida kafolatlangan, Mehnat kodeksida esa aniq huquqiy mexanizmlarga aylantirilgan. Normaning amaliy samarasi huquqiy ong, mehnat inspeksiyasining faoliyati va jamiyatda erkin mehnatga hurmat madaniyatiga bog‘liq.

Muhokama. Olingan natijalarni I.Kant axloq falsafasi nuqtayi nazaridan talqin qilish majburiy mehnat tushunchasini aniqlashtirishga yordam beradi. Insonni faqat vosita sifatida ko‘rmaslik talabi [9] majburiy va erkin mehnat o‘rtasidagi oraliq holatlarni baholashda ham qo‘llanadi. Ishchi rasman ketish huquqiga ega bo‘lsa-da, bu huquqdan foydalanish unga og‘ir oqibat keltirsa, uning mehnati amalda boshqa birovning maqsadiga xizmat qiluvchi vositaga aylanadi. Shu sababli ixtiyoriylik mezoni majburlash manbai qanday bo‘lishidan qat’i nazar, barcha holatlarga bir xil o‘lchov qo‘llash imkonini beradi. A.Sen erkinlikni taraqqiyotning ham asosiy maqsadi, ham asosiy vositasi deb hisoblaydi [10]. Bundan kelib chiqadiki, mehnatda shaxs erkinligini ta’minlash inson taraqqiyotining zaruriy shartidir. Bu erkinlikni kasaba uyushmalari, samarali mehnat inspeksiyasi, ijtimoiy sheriklik va ishchi murojaatlarini xolis ko‘rib chiquvchi mexanizmlar mustahkamlaydi.

Ikkinchi jihat mehnat munosabatlarining shartnomaviy va maqomiy tabiati bilan bog‘liq. R.Dyuks va V.Shtrek mehnat insonning ijtimoiy maqomini belgilashini asoslab, mehnat munosabatlarida xodimlar ishtirokini adolatli mehnat munosabatlarining sharti sifatida ko‘radilar [11]. Bundan majburiy mehnatni baholash uchun qo‘shimcha mezon kelib chiqadi: inson mehnati uning ijtimoiy maqomini belgilar ekan, majburiy mehnat uning jamiyatdagi o‘rnini ham kamsitadi. Majburlangan ishchi shartnoma tomoni sifatidagina emas, fuqaro sifatida ham huquqlaridan foydalana olmaydi. Shu sababli majburiy mehnatga qarshi choralar faqat korxonalarning ixtiyoriy majburiyatlari, masalan, audit va sertifikatlash bilan cheklanib qolmasligi kerak. LeBaron ta’minot zanjirlari bo‘yicha tadqiqotida ko‘rsatganidek, majburiy mehnat xavfi ishlab chiqarish zanjirining tuzilishi va xarajatlar taqsimotiga bog‘liq [8]. Demak, unga qarshi kurash ham tuzilmaviy xarakterga ega bo‘lishi, huquqiy, institutsional va aksiologik choralarni uyg‘unlashtirishi lozim.

O‘zbekistonda mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlashning Konstitutsiya va Mehnat kodeksi darajasida belgilangani bunday yaxlit yondashuv uchun ishonchli huquqiy asos yaratadi. Bu asosni yanada rivojlantirish uchun mehnat munosabatlarida ijtimoiy muloqotni va fuqarolarning huquqiy savodxonligini rivojlantirish maqsadga muvofiq.

Taklif etilgan yondashuvga quyidagi e’tiroz bildirilishi mumkin: agar iqtisodiy ehtiyoj ham majburlash belgisi deb hisoblansa, deyarli har qanday yollanma mehnatni majburiy deb atash mumkin bo‘ladi. Bu e’tirozni jiddiy qabul qilish kerak, chunki tushunchaning haddan tashqari kengayishi uning huquqiy ahamiyatini yo‘qotadi. Shu sababli biz iqtisodiy qaramlikni majburiy mehnat bilan tenglashtirmaymiz va uni shkalaning alohida, ikkinchi darajasiga joylashtiramiz. Huquqiy javobgarlik faqat III va IV darajalarda, ya’ni ixtiyoriylik unsurlaridan biri buzilganda yuzaga keladi. II daraja esa jinoiy-huquqiy emas, ijtimoiy siyosat choralarini talab qiladi: bandlikka ko‘maklashish, kasbga qayta tayyorlash va ijtimoiy himoya. Bunday farqlash huquqiy tushunchaning aniqligini saqlab qolgan holda, aksiologik tahlilga rasman erkin, ammo ichki jihatdan cheklangan mehnat holatlarini ham ko‘rish imkonini beradi.

Uchinchi jihat majburiy mehnat muammosini inson taraqqiyoti va inson kapitali konsepsiyalari bilan bog‘lashdir. A.Shirinov inson taraqqiyotini odamlarning erkinliklari va imkoniyatlarini kengaytirish jarayoni sifatida ta’riflab, bu konsepsiya tovarlar yoki ishlab chiqarishga emas, insonga yo‘naltirilgan strategiya ekanini ta’kidlaydi [19, b. 232]. Agar taraqqiyot erkinliklarni kengaytirish bo‘lsa, majburiy mehnat ularni toraytirgani uchun taraqqiyotga zid hodisadir. I.D.Turgel va D.Fazilzhan inson kapitali konsepsiyasiga oid yondashuvlar evolyutsiyasini tahlil qilib, ularni to‘rt asosiy guruhga ajratadi va bu tushunchani hozirgi noaniqlik sharoitida qayta talqin qilish zarurligini asoslaydi [20, s. 181]. Bizningcha, bunday qayta talqinda erkinlik omili markaziy o‘rin egallashi lozim, chunki majburlangan insonning bilim va ko‘nikmalari to‘liq namoyon bo‘lmaydi. G.Psaxaropulos va H.Patrinos jahon tadqiqotlarini umumlashtirib, ta’limning har bir qo‘shimcha yili shaxsiy daromadni o‘rtacha 9 foizga oshirishini ko‘rsatadi [21, p. 445]. Bu dalil erkin mehnat va inson kapitaliga sarmoya bir-biri bilan bog‘liqligini tasdiqlaydi. Shunga qaramay, aksiologik nuqtayi nazardan iqtisodiy dalil ikkinchi darajali: majburiy mehnat samarali bo‘lgan taqdirda ham u axloqan qabul qilinmaydi, chunki inson qadr-qimmati iqtisodiy hisob-kitob predmeti bo‘la olmaydi. Iqtisodiy dalillar esa siyosat va tadbirkorlik sohasida qaror qabul qiluvchilarni ishontirishda foydali qo‘shimcha vosita bo‘lib qoladi.

Xulosa. Tadqiqot qo‘yilgan savollarga quyidagicha javob beradi. Birinchidan, majburiy mehnat inson erkinligi, qadr-qimmati va mehnat ma’nosini inkor etadi, bu qadriyatlar esa bir-birini taqozo etgani uchun ulardan birining buzilishi qolganlariga ham ta’sir qiladi. Ikkinchidan, majburlash ochiq zo‘ravonlik bilan bir qatorda iqtisodiy qaramlik, qarzdorlik, aldov va tuzilmaviy

omillar orqali ham yuzaga keladi. Shu sababli baholash ikki qutbli emas, darajali bo‘lishi kerak va biz buning uchun to‘rt darajali shkalani taklif etdik. Uchinchidan, majburiy mehnatni aniqlashning asosiy aksiologik ko‘rsatkichi ixtiyoriylik bo‘lib, u mehnatni ixtiyoriy taklif qilish, mehnat munosabatini to‘xtatish huquqi va buning uchun jazolanmaslik unsurlaridan iborat. O‘zbekiston Mehnat kodeksidagi majburiy mehnat ta’rifi ushbu unsurlarni o‘z ichiga olgani bilan XMT standartlariga to‘liq mos keladi. To‘rtinchidan, O‘zbekiston Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksida mehnat erkinligi hamda majburiy mehnatni taqiqlashning mustahkamlangani qadriyatlarning huquqiy normaga aylanishining ijobiy namunasidir.

Amaliy tavsiyalar sifatida quyidagilarni taklif etamiz: mehnat inspeksiyalari va sudlar faoliyatida 2-jadvaldagi tekshirish savollaridan yordamchi mezon sifatida foydalanish; xorijga mehnat migratsiyasiga ketayotgan fuqarolar uchun ixtiyoriylik unsurlari va huquqlarini himoya qilish yo‘llari haqida axborot materiallarini kengaytirish; oliy ta’lim muassasalarida falsafa, etika va mehnat huquqi fanlari o‘quv dasturlariga mehnat aksiologiyasiga oid mavzularni kiritish. Kelgusi tadqiqotlarda taklif etilgan shkalani empirik ma’lumotlar asosida sinash, raqamli platformalardagi bandlik va mehnat migratsiyasidagi yashirin majburlash shakllarini aksiologik nuqtayi nazardan o‘rganish dolzarb vazifa bo‘lib qoladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. International Labour Organization, Walk Free, International Organization for Migration. Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. – Geneva: ILO, 2022.

2. Karimov O.M. Mehnat erkinligi va inson qadr-qimmati tushunchalarining aksiologik tahlili // FarDU. Ilmiy xabarlar. – 2025. – Vol. 31, № 4. – B. 224–227. – DOI: 10.56292/SJFSU/vol31_iss4/a73

3. Сагандыков М.С. Свобода труда в структуре свободы личности: философский и социально-экономический аспекты // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2024. – Т. 24, № 1. – С. 79–86. – DOI: 10.14529/law240113

4. Ахметьянов Д.В. Понимание свободы труда в советской и российской науке трудового права // Российский юридический журнал. – 2022. – № 1 (142). – С. 94–107. – DOI: 10.34076/20713797_2022_1_94

5. Головина С.Ю., Томашевский К.Л. Аксиологические начала трудового права в основополагающих принципах отрасли (на примере Беларуси и России) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2023. – Т. 14, № 2. – С. 337–355. – DOI: 10.21638/spbu14.2023.204

6. Пугачёва Н.В. Баланс конституционных ценностей, прав и законных интересов как критерий конституционности ограничения свободы труда // Ежегодник трудового права. – 2023. – Вып. 13. – С. 92–105. – DOI: 10.21638/spbu32.2023.106

7. Mantouvalou V. Structural Injustice and Workers' Rights. – Oxford: Oxford University Press, 2023.

8. LeBaron G. The role of supply chains in the global business of forced labour // Journal of Supply Chain Management. – 2021. – Vol. 57, № 2. – P. 29–42. – DOI: 10.1111/jscm.12258

9. Kant I. Groundwork of the Metaphysics of Morals / transl. and ed. M. Gregor. – Cambridge: Cambridge University Press, 1997.

10. Sen A. Development as Freedom. – Oxford: Oxford University Press, 1999.

11. Dukes R., Streeck W. Democracy at Work: Contract, Status and Post-Industrial Justice. – Cambridge: Polity Press, 2023.

12. Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) // International Labour Organization. NORMLEX. – URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

13. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) // International Labour Organization. NORMLEX. – URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

14. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (2023-yil 30-apreldagi referendumda qabul qilingan) // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. – URL: https://lex.uz/docs/6445145

15. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. – URL: https://lex.uz/docs/6257288

16. Ismoilov Sh.A. Mehnat huquqi prinsiplariga rioya qilish – ijtimoiy davlat qurish va ijtimoiy taraqqiyot asosi // Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2025. – Vol. 5, № 2. – B. 40–49.

17. Поплавская А.А. Ценность труда для студентов российских вузов: логики обоснования выбора в пользу личной выгоды или общественной пользы работы // Экономическая социология. – 2023. – Т. 24, № 2. – С. 11–48.

18. Xojiyev A., Norqulova M. Takomillashgan Mehnat kodeksi // Jamiyat va innovatsiyalar – Society and Innovations. – 2023. – Vol. 4, Special Issue 6. – B. 50–54. – DOI: 10.47689/2181-1415-vol4-iss6/S-pp50-54

19. Shirinov A. Inson taraqqiyoti konsepsiyasini o‘rganishning falsafiy-metodologik asoslari // O‘zMU xabarlari. – 2024. – № 1/7/1. – B. 232–234.

20. Тургель И.Д., Фазылжан Д. Категориальный анализ эволюции подходов к концепции человеческого капитала // Экономика: стратегия и практика. – 2023. – Т. 18, № 1. – С. 180–195. – DOI: 10.51176/1997-9967-2023-1-180-195

21. Psacharopoulos G., Patrinos H.A. Returns to investment in education: a decennial review of the global literature // Education Economics. – 2018. – Vol. 26, № 5. – P. 445–458. – DOI: 10.1080/09645292.2018.1484426