Materiallar to’plami · Conference Proceedings
QATAG‘ON QURBONLARI: TARIXIY XOTIRA, MILLIY O‘ZLIK VA MA’NAVIY MEROS
10 September – 10 October 2026
UDK 94

MAJBURIY MEHNATNING OLDINI OLISHDA JADID MEROSINING INSON QADR-QIMMATIGA DOIR AXLOQIY IMPERATIVLARI

Oybek Mo‘minjon o‘g‘li Karimov*
Farg‘ona davlat universiteti, mustaqil izlanuvchisi pedagogika fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)
✉ karimovoybek@92gmail.com

ANNOTATSIYA

Maqolada jadid merosining qadr-qimmatga doir talqinlari mehnat erkinligi bilan qiyoslanadi. Normativ tahlil foydali faoliyat, rozilik va majburlashni farqlaydi. Ma’lumotli tanlov, rad etish imkoniyati hamda institutsional javobgarlik mezonlari asoslanadi. Talabalar uchun ta’limiy mehnat vaziyatlarini tahlil qilish protokoli taklif etiladi. Xulosalar huquqiy kvalifikatsiya yoki amaliy samaradorlik isboti sifatida berilmaydi.

Kalit so‘zlar

jadid merosi, inson qadr-qimmati, majburiy mehnat, rozilik, mehnat erkinligi, institutsional javobgarlik, etik ta’lim.

DOI: 10.5281/zenodo.23302191

KIRISH

Mehnatni inson kamoloti va umumiy farovonlikning qadriyatli omili deb bilish undan foydalanishning har qanday shaklini oqlamaydi. Tarbiyaviy maqsad, jamoat foydasi yoki an’anaga murojaat shaxsning o‘z faoliyati haqida qaror qilish imkoniyatini bekor qilishi mumkin emas. Ayniqsa, ta’lim muhitida pedagogning baholash vakolati bilan talabaning topshiriqdan voz kechish imkoniyati bir xil darajada bo‘lmagani sababli roziliknng mazmuni alohida tahlilni talab qiladi. Shu muammo maqolaning boshlang‘ich normativ savolini tashkil etadi.

Pardayev jadidchilikni zamonaviy ongning shakllanishi, tanqidiy tafakkur va ijtimoiy islohot bilan bog‘lab talqin qiladi [1]. Qolqanov jadid namoyondalarining ma’rifat, boshqaruv va adolatsizlikka doir ijtimoiy-siyosiy qarashlarini muhokama qiladi [2]. Ushbu ishlar insonni faqat bo‘ysunuvchi obyekt emas, ma’rifiy va ijtimoiy munosabatning faol ishtirokchisi sifatida ko‘rishga doir zamonaviy qiyos uchun asos beradi. Biroq jadidlar bugungi majburiy mehnatga qarshi barcha huquqiy mexanizmlarning tayyor nazariyasini ishlab chiqqan, degan da’vo bildirilmaydi.

Maqolaning maqsadi jadid merosidagi insonparvar ma’rifiy yo‘nalishni mehnat erkinligi, qadr-qimmat va institutsional javobgarlik haqidagi zamonaviy normativ tushunchalar bilan izohli qiyoslashdir. Tadqiqot savoli: foydali yoki tarbiyaviy deb taqdim etilgan faoliyatda shaxsning tanlovini vositaga aylantirmaslik uchun qaysi mezonlar zarur? Taklif qilinadigan natija mazmunli rozilik, xavfsiz e’tiroz, real rad etish va javobgarlik zanjirini farqlovchi pedagogik tahlil protokolidir.

MATERIALLAR VA METODLAR

Sakkizta tarixiy-konseptual, falsafiy va mehnat munosabatlariga doir tadqiqotdan iborat. Tanlovning asosiy mezoni mehnatning axloqiy qiymatini mehnat sharoitining maqbulligidan farqlash imkonidir. Falsafiy

manbalar shaxs maqomi va majburiyatlarni asoslash uchun, mehnatga doir ishlar esa individual tanlov bilan tashkiliy bog‘liqliklarni tahlil qilish uchun qo‘llandi. Turli mamlakat huquqiy tartiblari bir xil deb olinmadi.

Normativ qiyosda «maqsadning foydasi», «ishtirokning ixtiyoriyligi» va «tashkiliy javobgarlik» mustaqil savollar sifatida ajratildi. Fikriy vaziyatlar orqali yaxshi maqsadning o‘zi vositani oqlamasligi tekshirildi. Ushbu maqola muayyan hodisaga huquqiy baho bermaydi, amaldagi qonun o‘rniga norma belgilamaydi va majburiy mehnat tarqalishi haqida statistik ma’lumot taqdim etmaydi. Tarixiy meros bilan bugungi mehnat etikasi o‘rtasidagi bog‘lanish mualliflik rekonstruksiyasidir.

NATIJALAR

Qadr-qimmatni foydaga keltirmaslik. Kravets qadr-qimmatning falsafiy va huquqiy mazmunini o‘zini hurmat qilish, o‘z qadrini bilish va shaxs maqomi bilan aloqador holda tahlil qiladi [3]. Mazkur ish uchun buning ahamiyati insonning qadri uning foydali natija yaratishigagina bog‘liq emasligini muhokama qilishdadir. Talaba ko‘ngilli tadbirda qatnashmagani uchun uning ta’limiy maqomi yoki shaxsiy hurmati pasaytirilishi axloqiy jihatdan alohida asoslash muammosini tug‘diradi. Umumiy foyda bunday munosabatni avtomatik oqlamaydi.

Gilabert mehnatdagi qadr-qimmatni insonning normativ maqomi va qobiliyatlarini hurmat qilish nuqtayi nazaridan asoslaydi [7]. Shu yondashuvga ko‘ra, ishchi yoki talaba yordam obyekti emas, sharoit va maqsad haqida fikr bildirishga haqli subyekt sifatida ko‘rilishi kerak. Maqolaning mualliflik mezoni shuki, insonni hurmat qilish uning ishidan foydalanish bilan birga, rad etish sababi va muqobil taklifini eshitishni ham talab qiladi. Bu mezon har qanday tashkiliy talabni bekor qiladigan cheksiz erkinlik deb talqin qilinmaydi.

Rozilikning shakli va haqiqiy tanlov. Ikkinchi natija rozilik imzosi bilan mazmunli rozilikni ajratishdir. Shaxs faoliyat turi, davomiyligi, xavfi, ta’limiy aloqasi va muqobillari haqida yetarli ma’lumotga ega bo‘lmasligi mumkin. U rasmiy ravishda «roziman» deb yozib, amalda baho yoki boshqa imkoniyatni yo‘qotishdan qo‘rqishi ham mumkin. Maqola bunday holatlarni axloqiy tahlil uchun xavf belgisi sifatida ko‘radi; ularni faqat qisqa tavsif asosida huquqiy majburiy mehnat deb e’lon qilmaydi.

Scott mehnat ekspluatatsiyasi va mehnat bilan bog‘liq zararlarni davomiy spektr sifatida tahlil qiladi [5]. Bu yondashuv noqulay yoki adolatsiz sharoitlarning barchasini bir xil kategoriya bilan atamaslikka yordam beradi. Mazkur maqolada mehnatdan norozilik, tengsiz shart va majburlash alohida savollardir. Qattiq o‘quv topshirig‘i avtomatik ekspluatatsiya emas; lekin «tarbiya» nomi bilan bahoga bog‘lanmagan shaxsiy yoki tashkiliy foyda uchun ishlatish ehtimoli ham tekshiruvdan chiqarilmaydi.

Individual huquq va jamoaviy himoya. Bogg individualizm va kollektivizm munosabatini jamoaviy mehnat huquqi doirasida tahlil qiladi [6]. Uning muhokamasidan shaxsiy tanlov bilan jamoaviy himoyani doimo raqib deb ko‘rmaslik sabog‘i olinadi. Talabaning yakka tartibdagi e’tirozi uni noqulay vaziyatga qo‘yishi mumkin; vakillik yoki umumiy muhokama esa ayni huquqni amalda ifodalashga yordam berishi mumkin. Shu bilan birga, guruh nomidan qabul qilingan qaror har bir a’zoning ovozini avtomatik ifodalamaydi.

Gordon mehnatni tashkil etishning vositachilar bilan bog‘liq zanjirlarida javobgarlik masalasini ko‘taradi [8]. Ta’limiy qiyosda bu tashkilot, amaliyot bazasi, rahbar va topshiriq beruvchi o‘rtasida majburiyatning tarqalib ketishini tekshirishga yo‘naltiradi. «Bu bizning qaror emas» degan javob kimning nima uchun mas’ul ekanini aniqlash ehtiyojini yo‘qotmaydi. Talabaga murojaat yo‘li, mas’ul shaxs va tekshiruv tartibi tushunarli bo‘lishi kerak. Maqola mazkur xalqaro mehnat tahlilini mahalliy qonunning bevosita bayoni sifatida qo‘llamaydi.

1-jadval. Mehnat vaziyatini pedagogik-axloqiy tahlil qilish mezonlari

Mezon	Tekshiruv savoli	Zarur aniqlik	Chegara
Qadr-qimmat	Shaxs faqat foyda manbai deb olinmayaptimi?	Ishtirokchi maqomi va manfaatlari	Jamoat foydasi hamma vositani oqlamaydi
Ma’lumotli tanlov	Vazifa va shartlar tushuntirilganmi?	Maqsad, vaqt, xavf va muqobillar	Imzo mazmunli rozilikka aynan emas
Real rad etish	E’tiroz uchun yashirin bosim bormi?	Baholash va qo‘shimcha talablar farqi	Noqulaylik avtomatik huquqiy kvalifikatsiya emas

Mezon	Tekshiruv savoli	Zarur aniqlik	Chegara
Javobgarlik zanjiri	Qaror va sharoit uchun kim javobgar?	Tashkilotlar va vazifalar taqsimoti	Vositachi mavjudligi javobgarlikni yo‘qotmaydi
Xavfsiz yordam	Murojaat qayerda ko‘rib chiqiladi?	Tegishli rasmiy yo‘l va maxfiylik	Dars shaxsiy ishni tergov qilish joyi emas

Mehnat qadri va institutsional xavf. Sidorina mehnat madaniyati va etikasining zamonaviy xavflar, shu jumladan raqamlashtirish bilan munosabatini muhokama qiladi [4]. Bu masala mehnat haqidagi qadriyaviy nutq bilan insonning real holati orasidagi tafovutga e’tibor qaratadi. Mehnatni ulug‘lovchi shior sharoitning maqbulligi haqidagi savolni yopib qo‘ysa, qadriyat insonni himoya qilish o‘rniga nazorat vositasiga aylanishi mumkin. Jadid merosiga mas’ul murojaat ham aynan shu xavfdan saqlanishi lozim: tarixiy ma’rifiy obro‘ bugungi talabni avtomatik oqlamaydi.

Fikriy misolda talabalar amaliyoti doirasida ijtimoiy loyiha tashkil qilindi, deb olaylik. Loyiha o‘quv maqsadiga mos bo‘lishi mumkin. Biroq undagi vazifa, vaqt va baholash mezoni oldindan tushuntirilmasa yoki ta’limiy natijadan tashqari mehnat yashirin ravishda qo‘shilsa, rozilikning doirasi o‘zgaradi. Bu vaziyatda tekshiruv «hamma qatnashyaptimi?»dan boshlanmaydi. «Faoliyat nima uchun dasturga kiritilgan, qanday muqobil mavjud va ishtirokchi e’tirozini qanday bildira oladi?» savollari qo‘yiladi.

Ta’limiy protokol va oldini olish madaniyati. Taklif etilayotgan protokolda talaba vaziyatni besh qismga ajratadi: faoliyatning maqsadi, vakolat manbasi, ishtirok sharti, e’tiroz yo‘li va mas’ul tomon. Keyin yaxshi niyat bilan bog‘liq dalilni shaxs tanloviga oid dalildan farqlaydi. Yakuniy topshiriq huquqiy hukm yozish emas, qaysi ma’lumot yetishmayotganini va kimdan aniqlashtirish zarurligini ko‘rsatishdir. Shu tariqa ehtiyotkorlik befarqlik emas, mas’ul tekshiruvga yo‘nalish sifatida o‘rganiladi.

Seminarda foydalaniladigan holatlar to‘qima yoki shaxslar aniqlanmaydigan tarzda qayta ishlangan bo‘lishi kerak. Talabadan o‘z boshidan kechirgan nozik voqeani omma oldida aytish talab qilinmaydi. Haqiqiy murojaat paydo bo‘lsa, uni baholanadigan dars materialiga aylantirish o‘rniga tegishli xavfsiz institutsional tartibga yo‘naltirish zarur. Protokol pedagogning mustaqil tergov yoki yuridik maslahat berish vakolati bor, degan taxminni o‘z ichiga olmaydi.

Baholash shaxsni ayblashning keskinligiga emas, vaziyatdagi manfaat, bosim belgisi, yetishmayotgan ma’lumot va javobgarlikni farqlash aniqligiga asoslanadi. Talaba «yetarli ma’lumot yo‘q» deb xulosa qilishi mumkin, lekin qaysi ma’lumot zarurligini ko‘rsatishi lozim. Shu mezon dalilsiz ayblov bilan zarar xavfini e’tiborsiz qoldirish o‘rtasida mas’ul o‘rta yo‘lni belgilaydi. Mazkur mezonlarning ishonchliligi hali sinovdan o‘tkazilmagan.

MUHOKAMA

Birinchi e’tiroz rad etish imkonini ta’kidlash mehnatsevarlik tarbiyasini zaiflashtirishi mumkinligidir. Javob ixtiyoriy mas’uliyat bilan shartsiz itoatni farqlashdir. Ta’lim oluvchi qiyin, lekin mazmuni tushunarli va adolatli tashkil etilgan vazifani bajarishga mas’ul bo‘lishi mumkin. Ammo har qanday buyruqni tarbiyaviy maqsad deb ko‘rsatish shaxsni subyekt sifatida tan olish bilan mos kelmaydi. Ta’limiy talabning o‘zi izohlanishi va tegishli mezonlarga bog‘lanishi kerak.

Ikkinchi e’tiroz tarixiy merosga zamonaviy huquqiy til yuklanishidir. Maqola bu e’tirozni qabul qilib, ikki qatlamni alohida saqlaydi: jadidchilikning tarixiy-ma’rifiy muammolari ikkilamchi tadqiqotlar bilan aniqlanadi; bugungi rozilik va mehnat sharoitlari esa zamonaviy normativ tahlil bilan asoslanadi. Ular o‘rtasidagi mushtaraklik insonning ma’rifiy faolligi va qadrini e’tirof etish savolida quriladi, tayyor institutlarning uzluksiz tarixiy kelib chiqishi sifatida emas.

Uchinchi masala profilaktikani faqat individual axloqqa yuklashdir. Talaba jasoratli yoki bilimli bo‘lishi muhim, ammo xavfsiz murojaat, aniq vakolat va mustaqil ko‘rib chiqish yo‘li bo‘lmasa, shaxsiy fazilatning imkoniyati cheklanadi. Shu sababli taklif etilgan ta’limiy protokol institutsional tartibni almashtirmaydi. Keyingi tadqiqotda faqat bilim testi emas, tashkilotdagi xabar berish va javob olish imkoniyati ham alohida o‘rganilishi kerak.

XULOSA

Jadid merosining inson qadr-qimmatiga doir zamonaviy talqini mehnatning foydasini shaxsning tanlov erkinligi bilan qarama-qarshi qo‘ymaganda mahsuldor bo‘ladi. Qadr-qimmatning mustaqil qiymati, ma’lumotli tanlov, real rad etish, xavfsiz e’tiroz va institutsional javobgarlik bir-birini to‘ldiradigan mezonlar sifatida asoslandi. Ularning hech biri umumiy manfaat yoki rasmiy rozilik bilan to‘liq almashtirilmaydi.

Amaliy taklif mehnat vaziyatini hukm chiqarishga shoshilmasdan tahlil qilishga o‘rgatuvchi protokoldir. U huquqiy kvalifikatsiya yoki nazorat organi faoliyati o‘rnini bosmaydi. Maqolaning hissasi tarixiy merosdan majburlashni oqlovchi shior emas, insonni vosita sifatida ishlatishdan saqlovchi mas’ul savollar chiqarishidadir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Pardayev A. Ch. Jadidchilik – zamonaviy ongning shakllanishi sifatida. Oriental Renaissance: Innovative, Educational, Natural and Social Sciences, 5(5). 2025. (p. 26–35).
2. Qolqanov N. T. Jadid namoyondalari qarashlarida ijtimoiy-siyosiy masalalarning ko‘tarilishi. Turkiy xalqlar madaniyati, falsafasi, aloqalari: tarix, bugun va kelajak. IIAU Conference 5. 2024. (p. 352–356).

   DOI: 10.71337/inlibrary.uz.txmfatbk.61200

3. Кравец И. А. Homo Dignus в философском и правовом дискурсе: человеческое достоинство и философия конституционализма. Вопросы философии, 2. 2020. (p. 26–37). DOI: 10.21146/0042-8744-2020-2-26-37
4. Сидорина Т. Ю. Homo irretitus & homo faber: человек трудящийся в зоне риска. Вопросы философии, 9. 2023. (p. 50–59). DOI: 10.21146/0042-8744-2023-9-50-59
5. Scott S. The labour exploitation continuum. Labour Exploitation and Work-Based Harm. Policy Press. 2017. (p. 21–50).

   DOI: 10.1332/policypress/9781447322030.003.0004

6. Bogg A. ‘Individualism’ and ‘Collectivism’ in Collective Labour Law. Industrial Law Journal, 46(1). 2017. (p. 72–108). DOI: 10.1093/indlaw/dww045
7. Gilabert P. Dignity at Work. Philosophical Foundations of Labour Law. Oxford University Press. 2018. (p. 68–86).

   DOI: 10.1093/oso/9780198825272.003.0004

8. Gordon J. Regulating the Human Supply Chain. Iowa Law Review, 102(2). 2017. (p. 445–504).