

МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ТАРИХИ ЁКИ ИШ БЕРУВЧИ ВА ИШЧИ ОРАСИДА ЎЗАРО ШАРТНОМА ТУЗИШДА ОЛТИН ЎРТАЛИКНИНГ АҲАМИЯТИ

Сафаров Иброҳим Ҳамза ўғли

Сафаров Исмоил Ҳамза ўғли

Аннотация:

Мақола мазмуни : меҳнатга ҳақ тўлаш тарихи ва бегараз инсонлик ёрдами фазилати, шунингдек меҳнат шартномасини тузишдаги баъзи бир ҳисобга олинмаган деталларни ёритишга бағишланади. Шунингдек малакали ёки ўртамиёна ходим билан тузиладиган меҳнат шартномаларига индивидуал ёндашувга эҳтиёж зарурияти мавжудлигини кўрсатади.

Мақсад: Ҳар бир ишчи(ходим) иш берувчи билан ўзаро шартнома тузишда ўз меҳнат сифатига яраша меҳнат кодексига асосан шартнома тузишга тавсия этиш.

Кутилаётган натижа: Ҳар бир ишчи(ходим)ни ўз ишини малакали ходими даражасига кутариш.

Калит сўзлар: Меҳнат шартномаси. Ўз меҳнатини қадрлаш. Меҳнатга ҳақ тўлаш.

Аннотация:

Содержание статьи: история оплаты труда и достоинства беспристрастной гуманитарной помощи, а также некоторые упущенные из виду детали при заключении трудового договора.

Цель: Рекомендовать каждому рабочему (служащему) заключать договор с работодателем на основании Трудового кодекса в зависимости от качества его труда.

Ожидаемый результат: Поднять каждого рабочего (сотрудника) до уровня квалифицированного сотрудника.

Ключевые слова: Трудовой договор. Оценка труда.

Abstract:

Content of the article: the history of remuneration for labor and the virtue of unbiased humanitarian aid, as well as some overlooked details of labor contract drafting.

Purpose: To recommend that each employee, when concluding a contract with an employer, conclude a contract based on the Labor Code in accordance with the quality of his work.

Expected result: To raise each employee to the level of a qualified employee.

Keywords: Employment contract. Valuing one's own labor. Remuneration for labor.

Инсоният ўтган XX асрлик тарақиёти даврларини бир неча формацияларга бўлиб ўрганилади. Формация- сўзи синонимларидан бири бўлиб бу бирор нарса(жонли, жонсиз)нинг муайян тараққиёт босқичи, поғонасига мос келувчи типи, тузилишидир.

Ижтимоий-иқтисодий формация: Кишилиқ жамияти тараққиётидаги муайян ишлаб чиқариш усули ва унга боғлиқ ишлаб чиқариш, ижтимоий ва сиёсий муносабатлар, ҳуқуқий меъёрлар ва мафкура билан характерланадиган тарихан шаклланган босқич, давр (ибтидоий жамоа тузуми, кулдорлик тузуми, феодализм тузуми, капитализм тузуми).

Туркистон халқлари феодализм формациясидан капиталистик формацияга аста-секин ўта бошладилар. Замонлар ўтди, ижтимоий-иқтисодий формациялар алмашди, одамлар ўртасидаги муносабатлар ўзгарди... Ҳозирги пайтда Ўрта Осиё ҳудудида ибтидоий жамият ривожланишининг алоҳида босқичлари қуйидаги даврларга бўлинади:

1. Палеолит («палайос»-қадимги, «литос»-тош) даври; бундан тахминан 800 минг йил илгари бошланиб, 15—12 минг йил илгари тугайди; ўз навбатида бу давр учга бўлинади;

а) илк палеолит-Ашель даври, 800-100 минг йилни ўз ичига олади;

б) ўрта палеолит-Мустье даври, милоддан аввалги 100-40 минг йилликлар;

в) сўнгги палеолит-милоддан аввалги 40-12 минг йиллик.

2. Мезолит («мезос»-ўрта, «литос»-тош) милоддан аввалги 12-7 минг йилликлар.

3. Неолит («неос»-янги тош)-милоддан аввалги 6-4 минг йилликлар.

4. Энеолит (мис-тош даври)-милоддан аввалги 4 минг йилликнинг охири-3 минг йилликнинг боши.

5. Бронза даври-милоддан аввалги 3-2 минг йилликлар.

6. Темир даври-милоддан аввалги 1-минг йилликнинг бошларидан.

• Инсоният тараққий этган сари турли янги касб ва ҳунарлар пайдо бўла бошлаган. Ибтидоий жамоа тузуми даврида инсониятнинг табиатда яшаб қолиши учун энг зарур касб ва ҳунарларгина мавжуд бўлиб, буларга асосан овчили(балиқчилик), кейинчалик деҳқончилик қўшишган. Кейинчалик деҳқончиликнинг ўзи ҳам бир неча турларга боғдорчилик(мевачилик), сабзовотчилик(ҳар бир сабзовотни алоҳида етиштирувчи) бўлиниб кетган. Ҳозирги кунда энг янги 10 та касблар сифатида ...

- Программа тузувчи;
- Маркетолог ;
- Кибербер хавфсизлик;
- Интерфейс дизайнери;
- IT-медик;
- SEO- мутахассис;
- Биоинженерларга талаб ошиб бормоқда.

Яшин уришидан ёнган дарахтдаги оловга исиниш мумкинлиги сезган илк инсонлар ўз яшаш жой(ғор)ларида оловни ўчирмасдан сақлашга ҳаракат қилишган, кейинчалик ўзлари олов ёқишни энг содда усулларини ўзлаштиришган. Оддий ёғғни бир бирига ишқаб, чакмоқ тош, линзалар орқали

олов ёқишган. Биз ҳозир ишлатаётган гугурт 17 аср охирида немис кимёгари А Ганквиц олтингугурт суртилган чупни фосфорга ишқаб оловни ҳосил қилиши орқали кашф этилган. Кейинчалик гугурт бир неча бор такомиллашиб шу кўринишга келган. Ўрмонда чакмоқ уришидан дарахтлар ёнганида олов ҳалқасидан чиқаолмаган, баъзи ўрмон ҳайвонлари ўша ерда куйиб ўлган. Ибтидоий одамлар ўша ўлган ҳайвон гўштini еб, таъми яхшилиги ҳис этиб, гўштни пишириб ейишни ўзлаштиришган.... Худди шундай инсоният тараққиёти учун ўта муҳим минглаб кашфиётлар сабаб ҳаётимиз бугунги кун даражасидаги қулайликлар келиб чиққан.

Инсоният тараққий этган сари инсон эҳтиёжига кўра касб ва ҳунарлар тури ортиб борган. Касб ва ҳунар фарқи: Ҳунарга битта устоз битта шогирдига битта ишни сир-асрорларини ўргатади. Бу ҳозирда устоз-шогирд усули деб аталиб, битта устоз шогирдига бор диққатини қаратгани учун шогирд устози истагандай ўргатилган ишни бажараоладиган бўлиб етишади.(масалан заргарлик бу ҳунар бўлиб, ҳамма ҳам заргар бўла олмайди). Баъзи ишларни бажаришга кўплаб инсонлар талаб этилиши зарурияти пайдо бўлгани учун жамоа бўлиб ўқитилади, иқтидори борлар шу касб эгасига айланади, иқтидори пастлари бу касбни эплай олмаса, келгусида бошқа иш билан шуғилланади (Масалан муҳандислар барча институтига кирганлар жамоавий ўқитилади, лекин битириб чиқгач, барча бирдай ишлаб кетаолмайди, кимдир келгусида бошқа иш билан шуғилланади, иқтидори борларгина шу касбда ишлаб қолади). Қўлида диплом бор бўлса-да, шу соҳага тегишли ишларни бажара олмаса, дипломини четга қуйиб, қўлидан келадиган иш билан шуғилланишга мажбур бўлади.

Инсоният тараққиётининг илк даврларидаёқ бир инсон иккинчи инсон ёрдамига муҳтож бўлиши бошланган. Масалан ёввойи ҳайвонларни жамоа бўлиб овлашган ёки оғир ўлжани бир неча киши кўтаришга тўғри келган. Ибтидоий жамоа тузимидан кейин кейинчалик аёл ва эркак алоҳида оила бўлиб яшашга эҳтиёж сезилган ҳамда алоҳида яшаш жойларига кўчишган. Сизга

маълумки олдинги умумий қозон ўрнига энди ҳар бир оилада алоҳида овқат пиширила бошлаган. Ҳар бир оила мустақил яшаш ва оила тебратишга ҳаракат бошланган. Кучлироқ ёки омадлироқ оила бошлиғи олиб келган ўлжасини ўз оиласидан ортиғини ўзига яқин деб билган қабиладошларига ином этган. Агар ўлжаси оғир бўлса, бошқа қабиладошлар ёрдами билан яшаш жойига олиб келган. Қисқаси бошқа инсонлар ёрдамига мухтож бўлган ва ўзгалар ёрдамидан фойланган.... Бу ўша ёрдам кўрсатган инсонга нисбатан ижобий бирор жавоб қайтариш эҳтиёжини юзага келтирган. Ёрдам кўрсатган инсон қилган ишига ҳеч қандай ҳақ талаб қилмаслиги бу юксак инсонийлик фазилатларидан бири сифатида баҳоланади. “Кўрсатган ёрдамингиз учун катта раҳмат”. Лекин бошқа инсонларга фақат ёрдам кўрсатган билан ўша ёрдам кўрсатаётган инсоннинг ҳам оиласи борлиги ёки у ҳам овқатланиши лозимлигини инобатга олсак, қилган меҳнатига ҳақ олишга ҳақли эканлигига иқдор бўламиз. Ибтидоий даврда жамоа бошлиғи ёки омадли(кучли) овчи ўзидан ортган ўлжасини қабиладошларига тақсимлаб беради. Ўлжадан улуш олган қабиладош ҳам ўз навбатида келгусида ўлжасидан берган овчига нисбатан бирор ёрдам қўлини чузишга доим тайёр бўлган. Ўша даврларда пул масаласи кўтарилмагани учун ўзаро ёрдам инсонийлик омили сфатида улуғланади. Кейинчалик товар айирбошлаш бошланган, яъни гўштга мева, ҳайвон пўстини алмаштириш юзага келган.

Тош давридан кейин бронза даврида келиб, темир ишлаб чиқариш пайдо бўлиши билан биринчи темир тангалар тўлов сифатида қўлланила бошлаган. Шу тариқа меҳнатга ҳақ тўлашнинг пул кўриниши юзага келган.

Пул банкноталари бугунги кунгача жуда кўп турли ривожланиш йўлларини босиб ўтди. Пул тарихи ва турлари тўғрисидаги жуда кўп маълумотлар мавжуд. Бизнинг мақсадимиз мана шу пул топишда икки инсон ўртасида шартнома тузиш тўғрисида. Шартнома бу бирор иш қилишдан олдин иш берувчи ва ишчи орасида ўзаро келишув розилигидир. Қадимдан бир ишини қилдириш учун иккинчи кишини ёллаганда ўзаро оғизаки шартнома тузилиб ишни туганда шартномада келишилган пулни бериш уйдумга кирган. Кейинчалик бу шартнома

ёзма қўлланила бошлаган. Ҳозирда ҳам меҳнат кодексига асосан иш берувчи ва ходим(ишловчи) ўртасида шартнома тузилади ва адлия органлари томонидан назоратга олинади. Кунбай ишлайдиган ишчилар ҳалигача оғизаки шартнома асосида ишлашади. Одатда иш берувчи кўп иш қилдириб, кам ҳақ(пул) тўлашга интилади, ишловчилар эса кам иш қилиб кўп ҳақ(пул) олишга интилади. Кунлик ишлайдиган ишчилар орасида кунбай(маълум бир соат масалан 8 ёки 6 соат) ёки ишбай (аниқ бир ишни бажариш вақт сарфидан қатъий назар) деган тушунча бор. Давлат ташкилотларида ишловчиларда ҳам ставка- разряд сеткаси (маълум бир соат) ёки ишбай фақат қилинган иш учун ҳақ олишга шартнома тузиш турлари мавжуд. Мана шу оғизаки ёки ёзма шартнома тузишда олтин ўрталикни тўғри топиш жуда муҳимдир. Чунки ишловчига бажарган ишига нисбатан кам ҳақ(пул) бериш ноинсофлик саналади. Ортиқча пул бериш эса қўшимча чиқимдир. Худди шундай кам ишлаб кўп пул олиш ноинсофлик, кам олиш хўрланишга олиб келиши мумкин. Шу сабабли иш бошлашдан олдин меҳнат шартномасини тузишда олтин ўрталикни топиш ўта муҳимдир.

Ишчи ўз меҳнати қадрини билиши лозим:

Ўтган IX асрнинг бошларида узоқ масофага сузувчи бир кеманинг асосий ҳаракатлантирувчи детали бўлган мотори бузилади. Кема капитани бир неча усталарни чақириб таъмирлашга уриниб кўради, лекин ҳеч бир уста моторни таъмирлай олмайди. Ҳафсаласи пир бўлган кема капитани охириг ил инж билан яна бир устани олиб келади. Уста моторни ишлатишларини сўрайди ва моторнинг шовқини ва титрашини биров тинглаб, кичкинагина болғачасини олиб, бир неча жойига секин-аста уриб қуяди, Мотор товуши секинлашиб, титраши йўқолади ва олдингидай бир маромда ишлай бошлайди. Уста ўз ишини тугатганди. Кетиш олдидан уста кема капитанидан кема таъмири учун 3 баробар кўп меҳнат ҳаққи сўрайди. Кема капитани уста Сиз ҳеч нима қилмадингиз, фақат болғачангиз билан бир неча уриб қуйдингиз деб эътироз билдиради, шунда уста болағача билан уриш хизмат ҳаққимнинг 1%ни ташкил

этади, лекин қаерда ва қандай куч билан уриш 99%ни ташкил этади деб жавоб беради...

Бир ҳайдовчи машинасини таъмирлаш учун автосервисга олиб келади. Уста машинани қисқа муддат 5-10 минутда таъмирлаб, 10 минг сўм хизмат ҳаққи олади. Буни кўриб турган ҳайдовчи норози бўлиб, автосервис бошлиғига келиб шикоят қилади. Автосервис бошлиғи машинангиз таъмирландими деб сўрайди, ҳайдовчи ҳа деб жавоб беради. Унда муаммо нимада деб сўрайди. Ҳайдовчи 5-10 минутда 10 минг сўм қиммат эмасми деб сўрайди. Шунда автосервис бошлиғи уста Сизнинг машинингизни таъмирлаш учун 5 йил ўқиган, 15 йил ишлаган ва малака оширган, Сиз устага 10 минут учун эмас, 20 йил ишлаган тажрибаси учун ҳақ тўлагансиз деб жавоб беради. Бу жавобга эътироз билдираолмаган ҳайдовчи индамасдан чиқиб кетади.

Хулоса шуки Сиз ўз меҳнатингизни қадрига етмас экансиз, бошқалар Сизнинг меҳнатингиз қадрига ҳеч қачон етмайди, Шу сабабли биринчи ўринда ўз меҳнатингиз қадрига етишни ўрганиш лозим. Шунингдек ишчига қанчалик катта маош бермасин, лекин уни ўзини инсон сифатида қадрланмас экан, ишчи ўзини ҳўрланган ҳис этади. Шу сабабли ҳурмат қилинмаган жойда ишламаслиги лозим.

Меҳнатт шартномасини тузишдан олдин иш берувчи ҳам , ишловчи ҳам бажарилаётган иш ҳажми, кетадиган вақт, .. ни тўлиб ҳис этиши, шу каби ишларга ўртача (энг кам ва энг юқори) қанча ҳақ тўланиши(шу ҳудудга оид) тўғрисида барча маълумотларга эга бўлиши лозим.

Шартнома тузиш вақтида иш берувчи кам ҳақ тўлаш мақсадида бажарилиши лозим бўлган ишнинг енгиллиги, кам вақт сарфланиши ёки ишловчининг камчиликларини буртириб кўрсатишга ҳаракат қилади. Ишловчи эса ўз навбатида бажарилиши лозим бўлган ишнинг оғирлиги, кўп вақт кетиши, ишлаш шароити тўғрисидаги муаммолар таъсири тўғрисида маълумотлар билан иш ҳақини оширишга ҳаракат қилади...

Интернет ҳали тўлиқ ривожланмаган даврларда ишчилар бўш иш жойини корхона ва завод дарвозаси олди эълон тахтаси, таниш-билишлардан, симёғочлардаги ёпиштирилган эълон қоғозларидан излашарди, Ҳозирги замонавий ҳолатда интернет орқали иш қидириш ва ишга жойлашиш имконияти мавжуд.

Ишловчи олдин резюми топширади иш берувчига маъқул келса, учрашувга чақиради ва ишга олинади. Учрашувда имедж, ўзини тутиш, ўзига ишонч, гапириш мазмуни, ва кўплаб шахсий фазилатлар жуда муҳимдир. Иш топиш муаммо эмас, фақат малакали ва ЎЗ ИШИ СИФАТИНИ КЎРСАТА БИЛАДИГАН мутахассис бўлса бас, Малакали мутахассис учун исталган ерда иш топилади.

Иш топилгани билан ўз меҳнати ҳақини иш берувчи билан шартномада кўрсатиб, ўзи истаган нархда ҳақ ола олмас экан, малакали ишчи ҳам, малакасиз ишчи каби меҳнат ҳақи олиб юришга мажбур бўлади, Шу сабабли иш берувчи билан шартнома тузишнинг барча деталларини ўрганиш ва қилган сифатли ишига юқори меҳнат ҳақи олишга шарнома тузишга келишиш ўта муҳимдир.

Иш берувчи ва ишчи(ходим) ўртасида шартнома тузишда оралик учунчи шахс бўлиши ишловчига шубҳа туғдиради. Лекин ишчига тўғридан-тўғри иш берувчи билан юзма -юз гаплашиш имконияти кўпинча берилмагани(Иш берувчи олдига киритилмаслик, ёки иш жойидан тополмаслик) ёки турли тўсиқлар(коррупция, таъмагирлик..) бўлгани учун ўз меҳнатига ўзи истаган нархдан кам маош олишга мажбур бўлади.

Ҳозирги вақтда иш жойи камайиб, ишсизлар ортгани учун ягона ечим бу ишчи ходимнинг ўзи ўз-ўзини таъминлаши, шунингдек бошлқаларни иш билан таъминлашга давлат раҳбари томонидан кенг имкониятлардан унумли фойдаланишидир. Барча меҳнатга боғлиқ ҳужжатлар меҳнат кодексига асосланади, меҳнат кодекси 581 моддадан иборат бўлиб, барча ўзи учун бир марта бўлсада танишиб чиқиши фойдадан ҳоли бўлмайди.

Ишловчи ишсизлиги ва оиласи учун ишлаб пул топиши учун ишга ўта муҳтож бўлганида ишчининг меҳнати кадрсизланади. Яъни ишчи ишлаб пулга муҳтож, иш берувчи бу ҳолатда ишчи меҳнатини паст баҳолаши ва кам маош таклиф этишни бошлайди.

Шу ўринда ҳар қандай касб ва ҳунарни мукаммал эгаси бўлган мутахассис камдан –кам ҳолларда иш қидириб юради, чунки унинг малакали ўз ишининг устаси эканлигин атрофдагилар кўриши билан иш берувчилар ишга таклиф эта бошлайдилар, Бундай усталарга барча жойда иш топилади. Ўз устига тинимсиз ишлаган касб ва ҳунар эгаларигина бу жамиятда яхши яшайди. Доимо иш ва кўп пул топа олади ҳамда эл ардоғида бўлади. Шу сабабли ҳар қандай соҳада ҳам рақобатбардош мутахассис бўлиб, ўз ишининг мукаммал эгаси даражасига етишиш лозим.

Иш берувчи ва ишчи ўртасида шартнома тузишда, баъзан малакали усталар бажарган ишига нисбатан кам ҳақ олишга шарнома қилиб қуйишади, чунки улар сифатли иш қилади, лекин иш берувчига ўз меҳнатини сифатини таърифлаб бера олмайди. Ўз ишини яхши томонларини кўрсата олиш ва таърифлаш ҳам санъатдир. Аксинча сифатсиз ёки ўрта миёна ишчилар ўз ишини шу қадар буртириб гапириш ва кўрсатишга ҳаракат қиладики, бажарадиган ишига нисбатан кўпроқ меҳат ҳаққи олишади.

Ишчи ўз меҳнатини унинг меҳнатига талаб бор жойда, намоён қилиши лозим.

Жалолиддин Румий ” Кўрлар бозорида ойна сотма, карлар орасида ғазал айтма” деб бекорга айтмаган.

Шартнома тузишда ёки кейин иш берувчига монанд, яъни унга ёқадиган ҳолатда ҳаракат қилиш лозим, Масалан бошлиқ билан шахмат уйнаганда бошлиқни енгиб бўлмайди. Агар адашиб бошлиқни енгиб қуйса, бошлиқнинг жаҳли чиқиб ишчини жазолаши мумкин. Шу сабабли иш берувчи ёки бошлиқ олдида субординацияни сақлаб турган маъқул. Савдо ходимлари орасида бир мақол бор: агар харидорнинг бир кўзи кўр бўлса, сен ҳам бир

кўзингни қисиб қара, токи харидор ўзини ноқулай ҳис этиб кетиб қолмасин, калларнинг олдида сочингни тарамма... Шунингдек бошлиқ жаҳли чиқиб ишчига танбех берганида чидаши лозим, Гадоё аразласа тўрвасига зиён”- яъни ишсиз қолиши мумкин.

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян ишни ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир. Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилиб, ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзолари билан мустаҳкамланади.

Меҳнат шартномаси амалдаги қонунчиликдан келиб чиққан ҳолда, барча зарурий шартлар келишилган ҳолда тузилиши келгусида иш берувчи ва ходим ўртасида ўзаро низолар келиб чиқишининг олдини олади. Фойдаланувчиларга қулайлик яратиш мақсадида меҳнат шартномаси намунаси тузилган бўлиб, сўровномалар аниқ, раво ва турлича талқин қилинмайдиган сўзлардан фойдаланган ҳолда тўлдирилиши, келгусида низолар келиб чиқишининг олдини олади.

МЕҲНАТ ШАРНОМАСИ НАМУНАСИ:

ХУЛОСА: Нафақат оддий ходим бўлиб шартномани сифатли тузишни ўрганиш, балки илм олиш (ва ҳаётга қўллаш) орқалигина инсон камбағаллик (қашшоқлик) дан чиқиб ўзи истаган касбни нафақат эгаллайди ва шу касби орқали моддий таъминоти яхшиланади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўрта Осиё ҳудудида ибтидоий жамоа тузumi <https://e-tarix.uz/vatan-tarixi/57-2010-03-06-11-20-07.html>.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. <https://lex.uz/docs/6257288?ONDATE=22.02.2024>
3. Меҳнат шартномаси (контракт) <https://yurxizmat.uz/uz/document/120>.
4. Самый современный профессия в мире. <https://www.google.com/search?q=>