



APPLICATION OF “MASALIH AL-MURSALAH” IN CONTEMPORARY ISSUES

Poshshakhon Kutbidinova

Independent researcher at the International Islamic Academy of Uzbekistan

Teacher at the “Khadichai Kubro” women’s secondary specialized

Islamic educational institution

E-mail: qutbiddinovaposhshohonopa@gmail.com

Tashkent, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: Masalih al-mursala, Sharia, labor rights, employee rights, minimum wage, leave and vacation, healthcare, Islamic law.

Received: 19.12.25

Accepted: 20.12.25

Published: 21.12.25

Abstract: This article analyzes the principle of masalih al-mursala and its application in real life. Masalih al-mursala is applied in Islamic law to resolve issues for which there is no explicit evidence but which ensure public welfare. The study primarily examines labor-related matters such as determining retirement age, granting regular and additional leave, protection from unfair dismissal, setting minimum wages, working hours, and ensuring employee healthcare. The findings indicate that applying the principle of masalih al-mursala allows Islamic law to maintain justice and protect human interests across different times and places.

“MASOLIH AL-MURSALA”NING ZAMONAVIY MASALALARDAGI TATBIQI

Poshshaxon Kutbidinova

Mustaqil tadqiqotchi

O‘zbekiston xalaro islomshunoslik akademiyasi

“Xadichai Kubro” ayol qizlar o‘rta maxsus islom ta’lim muassasasi o‘qituvchisi

E-mail: qutbiddinovaposhshohonopa@gmail.com

Toshkent, O‘zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit so‘zlar: Masolixi mursala, shariat, mehnat huquqi, ishchi huquqlari, eng kam ish haqi, dam olish va ta’til, davolanish, Islom huquqi.

Annotatsiya: Ushbu maqola masolixi mursala qoidasi va uning hayotdagi tatbiqi masalalarini tahlil qiladi. Masolixi mursala shariatda aniq dalil bo‘lmagan, lekin jamiyat manfaatini ta’minlovchi masalalarni hal qilishda qo‘llanadi. Maqolada asosan mehnat

sohasida ishchilar huquqlari, nafaqani belgilash, ta'tillar, majburiy ishdan bo'shatishdan himoya, eng kam ish haqini belgilash, ish vaqti va ishchining davolanishini ta'minlash kabi masalalar misol tariqasida ko'rib chiqilgan. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, masolixi mursala prinsiplariga amal qilgan holda, Islom huquqi zamon va makon chegarasidan qat'iy nazar adolatni ta'minlash va inson manfaatini himoya qilish imkonini beradi.

ПРИМЕНЕНИЕ «МАСАЛИХ АЛЬ-МУРСАЛА» В СОВРЕМЕННЫХ ВОПРОСАХ

Пошияхон Кутбидинова

*Независимый исследователь Международной исламской академии Узбекистана
преподаватель женского среднего специального исламского образовательного
учреждения «Хадичаи Кубро»*

E-mail: qutbiddinovaposhshohonopa@gmail.com

Ташкент, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: Масалихи мурсала, Шариат, трудовые права, права работников, минимальная заработная плата, отдых и отпуск, медицинское обеспечение, исламское право.

Аннотация: Статья анализирует принцип масалихи мурсала и его применение в реальной жизни. Масалихи мурсала используется в шариате для решения вопросов, по которым нет прямых доказательств, но которые обеспечивают благо общества. В исследовании рассматриваются вопросы, связанные с трудовой сферой: определение пенсионного возраста, предоставление обычных и дополнительных отпусков, защита от необоснованного увольнения, установление минимальной заработной платы, рабочее время и обеспечение медицинской помощи сотрудникам. Результаты показывают, что применение принципа масалихи мурсала позволяет шариату обеспечивать справедливость и защищать интересы людей независимо от времени и места.

Kirish. Islom huquqi, ya'ni fiqh, jamiyat hayotini tartibga soluvchi muhim manbalardan biridir. U faqat diniy ibodat va shaxsiy axloq bilan cheklanmay, insonlarning ijtimoiy, iqtisodiy va mehnat sohasidagi huquq va manfaatlarini ham nazorat qiladi. Shu nuqtai nazardan, masolixi mursala prinsipi Islom huquqida o'ta ahamiyatlidir. Masolixi mursala - bu shariatda aniq dalil keltirilmagan, lekin jamoat manfaati va insonlarning hayotiy ehtiyojlarini hisobga olgan holda

qaror chiqarishga asos bo'ladigan qoidadir. U orqali zamonaviy hayotdagi murakkab masalalar, xususan ishchilarning huquqlari, ish vaqti, ta'tillar, eng kam ish haqi va boshqa mehnat masalalari shariat asosida hal qilinishi mumkin. Ushbu maqolada masolihi mursala qoidasining nazariy asoslari va amaliy tatbiqi misollar orqali tahlil qilinadi.

Tadqiqot usullari. Ushbu tadqiqotda masolihi mursala qoidasi va uning hayotdagi tatbiqi tahlil qilinadi. Tadqiqot quyidagi usullar asosida olib borildi:

Tahliliy-uslub: Masolihi mursala bilan bog'liq fiqhiy manbalar, hadislar va qadimiy asarlar tahlil qilindi. Bu usul orqali mavzuning nazariy asoslari aniqlanadi.

Taqqoslash usuli: Turli fiqhiy mazahiblarning masolihi mursala bo'yicha qarashlari taqqoslandi, ularning umumiy va farqli jihatlari o'rganildi.

Amaliy misollarni tahlil qilish: Masolihi mursala qoidasining mehnat huquqi, ish vaqti, ta'tillar, nafaqa va ishchi huquqlari kabi zamonaviy masalalarga tatbiqi amaliy misollar orqali ko'rib chiqildi.

Dalillarga tayanish: Qur'on, hadis va fiqhiy manbalar asosida masolihi mursala qoidasining shariatdagi maqomi va ahamiyati aniqlangan.

Kontekstual yondashuv: Zamonaviy hayotdagi mehnat va ijtimoiy masalalarning shariat doirasida hal qilinishi, inson manfaatini ta'minlash kontekstida o'rganildi.

Natijalar. Masolihi mursala qoidasini hayotga tatbiq qilish shariat uni e'tiborga olgani yoki olmaganligiga dalil mavjud bo'lmagan hamda qiyos qilinadigan o'xshashi ham yo'q bo'lgan, jamiyat a'zolariga shariat ko'zlagan manfaatni keltiruvchi masalalarda shariat hukmini belgilab berish orqali amalga oshiriladi.

Quyida masolihi mursala tatbiq etilishi mumkin bo'lgan hayotning ba'zi sohalarini ko'rib chiqamiz:

1. Mehnat sohasi;

Quyida mehnat va ishchilarning holatiga xos bo'lgan va shariat tarafidan uning e'tiborga olinishi yo olinmasligi xususida dalil bo'lmagan holatlar ko'rib chiqiladi.

1) Nafaqa yoshini ta'yin etish.

Inson hayotida uchta bosqichni bosib o'tadi. Yoshlik, yigitlik va qarilik bosqichlari. Uning yigitlik va qarilik bosqichlaridagi kuch-quvvati orasida sezilarli farq qiladi. Uchinchi bosqichda kuch-quvvati kam bo'ladi. Ikkinchi bosqich eng quvvatli davr bo'ladi. Qarilik bosqichini har bir shaxsga alohida ta'yin qilish qiyin. Shuning uchun qarilikni ishchining mehnat samaradorligini tugash alomati sifatida qarash mumkin emas. Chunki ishlar turlicha, ta'lim berish kabi ishlar aqliy fikr yuritishga yoki konlarda ishlash kabi ishlarda jismoniy mehnatga tayanadigan bo'ladi. Ishchilarning nafaqa yoshini belgilash barcha ishchilar orasida tenglikni amalga oshishi va ularning imkoniyatidan imkon qadar foydalanishga sabab bo'ladi.

2) Ishchiga odatiy yoki navbatdan tashqari ta'tillar berib turish

Dam olish shar'iy talab bo'lib, u ishchiga juda ham zarurdir. Undan mahrum bo'lish ishchiga ham, uning ishiga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi. Darhaqiqat, Payg'ambarimiz sollallohu alayhi vasallam: "Seni zimmangda jasadingning haqqi bor" [1] deganlar. Shuningdek, u zot sollallohu alayhi vasallam: "Hanzala bir vaqt unday va bir vaqt bunday," [2] dedilar. Demak, dam olish ibodatda ham matlub ekan, odatiy ishlarda uning bo'lishi bundanda afzalroqdir. Taroveh namozi ham bejiz bunday nomlanmagan. Chunki namozxonlar uning ora-orasida bir muddat dam oladilar.

Bundan ishchiga kelib chiqadigan masla ha maxfiy emas. Ishchilarga ta'tilni bir yilda bir oy yoki undan ko'proq yohud ozroq qilib belgilash mumkin. Shuningdek, ishchilarga maoshiga daxl qilmagan holda navbatdan tashqari ta'tillar berish yoki ikki taraf (ishchi va ish beruvchi) kelishgan shartlarga muvofiq tarzda kunlik yo haftalik ta'tillar berib turish ham mumkin.

3) Ishchini majburiy ishdan bo'shatishdan himoya qilish.

Ishchiga ta'alluqli eng muhim vazifalardan biri – unga topshirilgan ishni mukammal tarzda ado etish va uni bajarishda imkon boricha omonatdorlik va ixlos ila ishlashdir. Rosuli akram sollallohu alayhi vasallam: "Alloh taolo sizlardan biringiz bir ish qilsa ishini mukammal qilishini yaxshi ko'radi" [3] dedilar. Lekin xodim goh qoidani buzib, ishga kechikishi, belgilangan vaqtdan ilgari ketib qolishi yohud bugungi ishni ertaga qoldirib qo'yishi mumkin. Xodim yuqoridagidek yoki shunga o'xshash tariqada qoidani buzib qo'ysa, boshlig'ining jazosiga duchor bo'ladi. Ba'zida o'sha jazo jinoyatga barobar bo'lmasdan, unga nisbatan zulm qilib qo'yiladi. Masalan, xodim ishdan bo'shatilishi yoki barcha huquqlardan mahrum qilinishi mumkin. Natijada xodim ishi, obro'-e'tibori va huquqlaridan mosuvo bo'ladi. Ishchini nohaq ishdan bo'shatishdan himoya qilish uchun qoidabuzarlik holatlarini, uning darajalarini belgilovchi va ularning har biriga munosib jazo turlarini belgilab beruvchi qonun-qoidalar ishlab chiqish zarurdir. Bundan shariat maqsadlariga mos tushuvchi, insonlar huquqlari orasida adolat qilish, ulardan zulmni daf qilish va har bir narsaga o'ziga munosib huquqlar ato qilish kabi maslahalar yuzaga keladi.

4) Eng kam ish haqqini belgilash

Islom dini ishchiga qilgan ishiga barobar haq berishni joriy qilgan va ish beruvchidan uning haqqini zulm qilmagan holda va urib qolmasdan berishni talab qilgan. Alloh taolo: "(Alloh) ularga qilgan amallarn (mukofati va jazolari)ni mukammal berur va ularga nohaqlik qilinmas" [4] degan. va "Odamlarning narsalarini urib qolmangiz" [A'rof surasi. 85-oyat.] degan (A'rof 85)

Ishchi oladigan oylik uning ishi uchun berilgan haq bo'lib, uni minnat qilish mumkin emas.

Ammo Islom dini ishchilar ishlari evaziga oladigan maoshning miqdorini cheklab qo'ymagan. Eng kam ish haqi miqdorini belgilashdan shariatning maqsadi yuzaga chiqadi. U ham bo'lsa adolatni ruyobga chiqarish va zulmni daf qilish.

5) Ish vaqtini belgilash.

Bugungi kunda insonlar rizq istab qilayotgan ishlar juda ko'p bo'lib, asrdan asrga to'xtovsiz rivojlanib bormoqda. Har bir ishning bajarilishi kunda yoki haftada ma'lum soatlarga ehtiyoj sezadi. Ba'zilarini qilishga bir kunda 6 soat, ba'zilariga esa holiga qarab 8 yo 11 soat vaqt kerak bo'ladi. Bundan tashqari ishchi ham uzluksiz bir necha soat ishlashga kuchi yetmaydi. Zero bu ishchini mashaqqatga solib qo'yadi. Shuning uchun o'z holiga qarab ishlash va dam olish vaqtini belilab olish zarur. Bundan esa xodimni qiynamaslik va toqatidan ortiq ishga taklif qilmaslik maslahalari kelib chiqadi. Alloh taolo: "Alloh kishini faqatgina toqati yetadigan ishga buyuradi" [5] deydi.

6) Ishga yaroqsiz bo'lib qolsa ishchining o'zini, vafot etsa farzandlarini kafolatga olish.

Xodim jamiyatning muhim bir qismi hisoblanadi. Goho u ish asnosida ba'zi muammolarga, masalan, ishga yaroqsiz qilib qo'yadigan yoki tuzalish umidi bo'lmagan ba'zi kasalliklarga duchor bo'lib, rizq talabidan to'xtab qolishi mumkin. Bunday holatga tushib qolgan kishilarning gohida yegulik-ichkilik va boshqa ehtiyojiga zarur bo'lgan narsalarni taqdim qiluvchi qarovchisi ham bo'lmaydi, ba'zida esa uning nafaqaga muhtoj bolalari bo'ladi. Shunda u zo'r-bazo'r yashay boshlaydi. Ba'zida esa hayot uni insonlardan tilanishga majbur qiladi.

Xalifa Amirul mo'miniyn Umar ibn Xattob roziyallohu anhu qarilik tufayli ishga yaramay qolgan ba'zi yahudiy va nasroniylarga baytulumoldan ulush tayinlagan. "Al-xaroj" kitobining sohibi hazrati Umar qarilik yo kasallik tufayli ishga yaroqsiz bo'lib qolgan ishchini kafillikka olishga buyurganini o'z kitobida keltirgan. Umar roziyallohu anhu bir qavmning eshigi yonidan o'tayotib, u yerda bir ko'zi xira qari odmning tilanchilik qilib yurgan cholni ko'rib qoldi va orqasidan yelkasiga urib: "Sen ahli kitoblardan qay biriga mansubsan?" dedi. Chol: "Yahudiyman" dedi. Umar: "Seni nima bu holga soldi?" dedilar. Chol: "Jizya, hojat va yoshim tufayli so'rayapman" dedi. Umar haligi odamning qo'lidan tutib, manziliga olib bordi va u joydan andak bir narsa nafaqa qildi va baytulumol hazinaboniga odam yuborib: "Bu va bu kabilarga qaragin, qasamki, biz bunga insof qilmabmiz, yoshlik davrini yebmiz-u, qariganda esa xo'rlayotgan ekanmiz. "Albatta sadaqalar faqirlar va miskinlargadir" [6] oyatida faqirlardan murod musulmonlardir. Mana bu esa ahli kitoblardan bir miskindir" dedi va ulardan jizyani bekor qildi [7].

Shuningdek, Umar roziyallohu anhu baytulumoldan bevalarga ham haq tayinlaganlar. U: "Agar men hayot bo'lsam Iroqning bevalarini mendan keyin hech kimga muhtoj bo'lmaydigan qilib qoldiraman" [8] degan. Xodimning jismiga zarar yetkanda yo u vafot etganda kafolatga olishda xodimning o'ziga va bolalariga, ayniqsa, bolalari yosh bo'lgan holatda ochiq-oydin maslahalar bordir.

7) Xodimning davolanishini ta'minlash.

Kasallik samoviy hodisalardan bo‘lib, uning sodir bo‘lishi va qaytishida insonning hech qanday daxli yo‘q. Goho inson qandaydir bir dard bilan kasallanib qolishi mumkin. Hadisi sharifda: “Davolaninglar, albatta, Alloh taolo biror dardni tushirgan bo‘lsa, o‘lim va qarilikdan boshqasiga shifoni ham tushirgan” deyilgan. Demak inson yuqoridagi hodisga muvofiq davolanishga buyurilgan. Kasallik esa katta-kichik, erkak-ayol va ishli-ishsizni ajratib o‘tirmaydi. Goho xodim ishlash davomida kasal bo‘lib qoladi-da davolanish va muolaja olish uchun tabibga murojat qilishga majbur bo‘ladi. Bunga esa pul kerak. Ba’zida dori-darmonning narxi imkon darajadasidan ko‘proq miqdorni tashkil etadi. Bunday vaqtda ish beruvchi tomonidan xodimning davolanishini to‘liq ta’minlashda jon muhofazasi maqsadi ostiga kiruvchi maslaha bor. Bu narsa uning o‘z ishini bajarishda bardavom bo‘lishiga va ijodkorlikni oshirishga turtki bo‘ladi. Yana ish beruvchiga ham maslaha bor. Zotan unga foyda keltiruvchi ish to‘xtab qolmaydi va ishlab chiqarish davomiy bo‘ladi.

Xulosa. Ushbu tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, masolihi mursala qoidasi Islom huquqida muhim o‘rin tutadi va zamonaviy hayotdagi murakkab ijtimoiy va mehnat masalalarini hal qilishda qo‘llanilishi mumkin. Masolihi mursala orqali shariatda aniq dalil bo‘lmagan, lekin jamoat va inson manfaatini ta’minlovchi masalalarda adolatni amalga oshirish mumkin. Tadqiqot natijalariga ko‘ra: ishchilarning huquqlari, nafaqa, ta’tillar, ish vaqti, eng kam ish haqi va davolanish kabi masalalar masolihi mursala asosida tartibga solinishi shariat va zamon talablari bilan uyg‘unlashadi. Shu bilan birga, masolihi mursala qoidasini tatbiq etish Islom huquqining barcha zamon va makonlarga moslashuvchanligini, inson manfaatini himoya qilishini va adolatni ta’minlashini ko‘rsatadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Al-Bukhari, Muhammad ibn Ismail. (2007). Sahih al-Bukhari (Vol. 1–9). Riyadh: Darussalam.
2. Al-Muslim, Muslim ibn al-Hajjaj. (2007). Sahih Muslim (Vol. 1–4). Riyadh: Darussalam.
3. Al-Tabarani, Ahmad ibn Ali. (1996). Al-Mu‘jam al-Awsat (Vol. 1–6). Beirut: Dar Al-Kutub Al-‘Ilmiyya.
4. Al-Qur’an. (2005). The Holy Quran. Medina: King Fahd Complex for the Printing of the Holy Quran.
5. Baqara surasi. 286-oyat.
6. Tavba surasi. 60-oyat..
7. Ya’qub I. Al-xaraj. – Iordaniya.: Dorush shuruq, 1985. – B.285.
8. Ya’qub I. Al-xaraj. – Iordaniya.: Dorush shuruq, 1985. – B.4.