O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA MEHNAT NIZOLARI TUSHUNCHASI VA ULARNI HAL ETISH YO‘LLARI

Anorboyeva Sevinch G‘ayrat qizi

Jizzax davlat pedagogika universiteti, ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi, 2-bosqich talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada O‘zbekiston Respublikasida mehnat nizolarining huquqiy mohiyati, ularning turlari, kelib chiqish sabablari hamda hal etish yo‘llari milliy qonunchilik normalari asosida tahlil etiladi. Xususan, yakka tartibdagi mehnat nizolarini mehnat nizolari bo‘yicha komissiyada va sudda ko‘rib chiqish tartibi, jamoaviy mehnat nizolarini hal etishda yarashtiruv tartib-taomillari, vositachi va mehnat arbitrajining o‘rni yoritiladi. Shuningdek, mediatsiyaning mehnat nizolarini muqobil hal etish usuli sifatidagi ahamiyati, amaliyotda uchrayotgan muammolar hamda nizolarning oldini olish va xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytirishga qaratilgan ilmiy-amaliy taklif va tavsiyalar bayon etiladi.

Kalit so‘zlar: mehnat nizosi, yakka tartibdagi mehnat nizosi, jamoaviy mehnat nizosi, mehnat nizolari bo‘yicha komissiya, sud, mediatsiya, yarashtiruv tartib-taomillari, mehnat arbitraji, xodim huquqlari, ish beruvchi, huquqiy himoya.

Kirish

Mehnat munosabatlari jamiyatdagi eng ommaviy ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardan biri bo‘lib, xodim va ish beruvchi manfaatlarining tabiatan bir-biriga mos kelmasligi mehnat nizolarining yuzaga kelishiga sabab bo‘ladi. Xodim yuqori ish haqi, qulay mehnat sharoitlari va ijtimoiy kafolatlardan manfaatdor bo‘lsa, ish beruvchi xarajatlarni kamaytirish va mehnat intizomini ta’minlashga intiladi. Ana shunday vaziyatda nizolarni o‘z vaqtida, adolatli va kam xarajat bilan hal etish mexanizmlarining mavjudligi ijtimoiy barqarorlikni saqlash hamda xodimlarning buzilgan huquqlarini tiklash uchun muhim ahamiyat kasb etadi.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida har bir shaxsning mehnat qilish, adolatli mehnat sharoitlariga ega bo‘lish hamda buzilgan huquqlarini sud orqali

himoya qilish huquqi kafolatlangan. 2022-yil 28-oktabrda qabul qilingan va 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi mehnat nizolarini ko‘rib chiqish tartibini ham yangiladi. Mazkur maqolaning maqsadi mehnat nizosi tushunchasini yoritish, uning turlari va sabablarini aniqlash hamda nizolarni hal etishning huquqiy yo‘llarini tahlil qilishdan iborat.

Mehnat nizosi deganda mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikni, mehnat shartnomasi, jamoa shartnomasi yoki jamoa kelishuvi shartlarini qo‘llash yuzasidan xodim (xodimlar jamoasi) bilan ish beruvchi o‘rtasida yuzaga kelgan va o‘zaro muzokaralar orqali hal etilmagan kelishmovchilik tushuniladi. Nizoning taraflari odatda xodim yoki xodimlar jamoasi hamda ish beruvchi hisoblanadi. Mehnat nizolari o‘z xususiyatiga ko‘ra ikki turga bo‘linadi:

• **Yakka tartibdagi mehnat nizolari:** bitta xodim va ish beruvchi o‘rtasida yuzaga keladi. Masalan, mehnat shartnomasining noqonuniy bekor qilinishi, ish haqi yoki boshqa to‘lovlarning to‘lanmasligi, intizomiy jazo qo‘llanilishi, boshqa ishga noqonuniy o‘tkazish va hokazo.

• **Jamoaviy mehnat nizolari:** xodimlar jamoasi (uning vakillari) va ish beruvchi o‘rtasida mehnat sharoitlari, ish haqi, jamoa shartnomasini tuzish yoki uni bajarish yuzasidan kelib chiqadi.

Mehnat nizolarining kelib chiqishiga bir qator omillar sabab bo‘ladi. Ularning eng asosiylari: ish haqining o‘z vaqtida va to‘liq to‘lanmasligi; mehnat shartnomasining yozma shaklda rasmiylashtirilmasligi yoki uning shartlari buzilishi; ish beruvchining xodimni ishdan bo‘shatish tartibiga rioya qilmasligi; mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasi talablarining bajarilmasligi; taraflarning mehnat qonunchiligini yetarli bilmasligi hamda ish beruvchi va xodim o‘rtasida ochiq muloqotning yetishmasligidir. Bunday holatlarning aksariyati taraflarning huquqiy savodxonligi pastligi bilan bog‘liq bo‘lib, nizoning dastlabki bosqichda hal etilishiga to‘sqinlik qiladi.

Mehnat nizolarini hal etishning huquqiy yo‘llari nizoning turiga qarab farqlanadi. Yakka tartibdagi mehnat nizolarini hal etishning quyidagi usullari mavjud:

• **Taraflarning bevosita muzokarasi:** eng tez va eng kam xarajatli usul bo‘lib, nizoning katta qismi aynan shu bosqichda, ish beruvchi bilan suhbat yoki yozma murojaat orqali hal bo‘ladi.

• **Mehnat nizolari bo‘yicha komissiya:** ish beruvchi va xodimlar vakillaridan teng asosda tuziladi va yakka tartibdagi nizolarni sudgacha ko‘rib chiqadi. Komissiyaning tashkil etilishi va faoliyat tartibi Mehnat kodeksining 549–557-moddalarida belgilangan.

• **Sud:** yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko‘rib chiqishning yakuniy va majburiy qaror chiqariladigan usuli. Nizolarning sudda ko‘rib chiqilishi tartibi Mehnat kodeksining 558–565-moddalarida tartibga solingan. Xodim komissiyaga murojaat qilmasdan to‘g‘ridan-to‘g‘ri sudga da’vo bilan murojaat qilish huquqiga ega, ishga tiklash kabi ayrim nizolar esa bevosita sudda ko‘riladi.

• **Mediatsiya:** betaraf shaxs – mediator ishtirokida taraflarning ixtiyoriy kelishuviga erishishga qaratilgan muqobil usul. Mediatsiya ixtiyoriylik, konfidensiallik va taraflar tengligi tamoyillariga asoslanadi hamda “Mediatsiya to‘g‘risida”gi Qonun bilan tartibga solinadi. U nizoni tezroq, kamroq xarajat bilan va taraflar o‘rtasidagi munosabatlarni buzmasdan hal etishga imkon beradi.

Jamoaviy mehnat nizolari yarashtiruv tartib-taomillari orqali hal etiladi. Bunda nizo avvalo yarashtiruv komissiyasida ko‘rib chiqiladi, kelishuvga erishilmagan taqdirda vositachi yoki mehnat arbitraji jalb etilishi mumkin. Bu bosqichlarning asosiy maqsadi xodimlar jamoasining manfaatlarini ish tashlash kabi keskin choralarsiz, muzokaralar va kelishuv yo‘li bilan himoya qilishdan iboratdir.

Mehnat nizolarini hal etish amaliyotida bir qator muammolar kuzatilmoqda. Ilmiy tadqiqotlarda ta’kidlanishicha, mehnat nizolari bo‘yicha komissiyalar ko‘plab tashkilotlarda, ayniqsa kichik biznes va xususiy sektorda amalda tuzilmagan, shu sababli sudgacha bosqich ko‘pincha “qog‘ozda” qolmoqda. Xodimlar esa ish

beruvchiga qaramligi tufayli korxona ichidagi komissiyaning xolisligiga ishonmaydi va to‘g‘ridan-to‘g‘ri sudga murojaat qilishni afzal ko‘radi. Shuningdek, mehnat sohasida mediatsiyadan foydalanish darajasi hamon past bo‘lib, aholining bu institut haqidagi xabardorligi yetarli emas.

Mavjud muammolarni bartaraf etish va nizolarning oldini olish uchun quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq:

• mehnat shartnomasini yozma, aniq va qonunchilik talablariga muvofiq tuzish hamda ichki mehnat tartibi qoidalari bilan xodimlarni tanishtirish;

• tashkilotlarda mehnat nizolari bo‘yicha komissiyalar tuzilishi ustidan nazoratni kuchaytirish va ularning xolisligini ta’minlash;

• mehnat sohasida mediatsiyani rivojlantirish, mediatorlarni tayyorlash va aholi o‘rtasida mediatsiyaning afzalliklarini targ‘ib qilish;

• xodimlar va ish beruvchilarning huquqiy savodxonligini oshirish, kasaba uyushmalari bilan hamkorlikni kuchaytirish.

Xulosa

Xulosa qilib aytadigan bo‘lsak, mehnat nizolari mehnat munosabatlarining tabiiy va muqarrar qismi bo‘lib, ularni hal etishning samarali tizimi xodimlarning konstitutsiyaviy huquqlari kafolati va ijtimoiy barqarorlik omilidir. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi yakka tartibdagi nizolarni komissiya va sud tartibida, jamoaviy nizolarni esa yarashtiruv tartib-taomillari orqali hal etishning aniq mexanizmini belgilab berdi, mediatsiya kabi muqobil usullar esa bu tizimni to‘ldiradi. Biroq amaliyotda sudgacha mexanizmlarning yetarli ishlamayotgani, huquqiy xabardorlikning pastligi va mediatsiyaning kam qo‘llanilishi nizolarni tez va kam xarajat bilan hal etishga to‘sqinlik qilmoqda. Shu bois nizolarning oldini olish, muzokaralar va muqobil usullarni rivojlantirish hamda xodimlarning huquqiy madaniyatini oshirish mehnat nizolarini hal etishning eng samarali yo‘li hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (yangi tahrir, 2023-yil 30-aprel kuni referendumda qabul qilingan). – URL: https://lex.uz
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan. 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan. – URL: https://lex.uz/docs/-6257288 (murojaat sanasi: 03.11.2026).
3. O‘zbekiston Respublikasining “Mediatsiya to‘g‘risida”gi Qonuni: 2018-yil 3-iyuldagi O‘RQ-482-son. – URL: https://lex.uz/docs/-3805227
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Nizolarni muqobil hal etishning mexanizmlarini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 2020-yil 17-iyundagi PQ-4754-son qarori. – URL: https://lex.uz/docs/-4859436
5. Xalqaro mehnat tashkilotining Ixtiyoriy yarashtiruv va arbitraj to‘g‘risidagi 92-sonli Tavsiyanomasi (Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation), 1951-yil.
6. Xusanova S. Mehnat nizolarini sudgacha hal etish mexanizmlarining huquqiy tahlili va amaliy muammolari // Jamiyat va innovatsiyalar. – 2026. – Maxsus son 05. – B. 357–362.