MEHNAT NIZOLARINI HAL QILISHNING HUQUQIY ASOSLARI, TARTIBI VA SAMARADORLIGINI OSHIRISH MASALALARI

LUQMONOV ILYOSXON

Jizzax davlat pedagogika universiteti Ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi fakulteti milliy g’oya ma’naviyat asoslari va huquq ta’limi yo’nalishi 2-bosqich 321-25 guruh talabasi

ilyosxonluqmonov@gmail.com

ANNOTATSIYA: Mazkur maqolada mehnat nizolarining huquqiy tabiati, yuzaga kelish sabablari, turlari va ularni hal qilishning tashkiliy-huquqiy mexanizmlari ilmiy jihatdan tahlil qilingan. Xususan, O‘zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksida belgilangan yakka tartibdagi va jamoaviy mehnat nizolarini ko‘rib chiqish tartibi, mehnat nizolari bo‘yicha komissiyalarning huquqiy maqomi, sud himoyasining kafolatlari hamda mediatsiya institutining ahamiyati o‘rganilgan. Shuningdek, milliy mehnat qonunchiligi xalqaro mehnat standartlari bilan qiyosiy tahlil qilinib, mehnat nizolarining oldini olish, xodim va ish beruvchi manfaatlari muvozanatini ta’minlash hamda nizolarni samarali hal etish bo‘yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: mehnat nizolari, mehnat huquqi, yakka tartibdagi mehnat nizolari, jamoaviy mehnat nizolari, xodim, ish beruvchi, mehnat nizolari komissiyasi, sud himoyasi, mediatsiya, yarashtirish, arbitraj, ijtimoiy sheriklik, huquqiy kafolat.

KIRISH: Mehnat munosabatlari har qanday davlatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida muhim o‘rin egallaydi. Chunki mehnat faoliyati orqali inson o‘zining moddiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondiradi, jamiyatning iqtisodiy taraqqiyotiga hissa qo‘shadi hamda o‘z kasbiy salohiyatini namoyon etadi. Mehnat munosabatlarining samarali tashkil etilishi esa, eng avvalo, xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi huquq va majburiyatlarning qonuniy, adolatli hamda o‘zaro manfaatli asosda amalga oshirilishiga bog‘liq. Biroq amaliyotda mehnat munosabatlari ishtirokchilari

o‘rtasida turli kelishmovchiliklar yuzaga keladi. Jumladan, ish haqining o‘z vaqtida to‘lanmasligi, mehnat shartnomasi shartlarining buzilishi, noqonuniy ishdan bo‘shatish, ish vaqti va dam olish vaqtiga rioya qilmaslik, mehnat sharoitlarining talab darajasida tashkil etilmasligi hamda xodimlarning qonuniy talablarini e’tiborsiz qoldirish mehnat nizolarining asosiy sabablaridan hisoblanadi. Mehnat nizolarini hal qilish masalasi faqat xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi shaxsiy kelishmovchilikni bartaraf etish bilan cheklanmaydi. U mehnat qonunchiligining amalda bajarilishi, xodimlarning huquqiy himoyasi, ish beruvchilarning javobgarligi, tashkilotlarda ijtimoiy barqarorlik va mehnat intizomini ta’minlash bilan bevosita bog‘liqdir. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida har kimning munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash huquqi belgilangan. Konstitutsiyaning 55-moddasi esa har kimga o‘z huquq va erkinliklarini sud orqali himoya qilish imkoniyatini kafolatlaydi. Bu normalar mehnat munosabatlarida yuzaga keladigan nizolarni qonuniy va adolatli hal qilishning konstitutsiyaviy asosini tashkil etadi. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-sonli Qonuni bilan tasdiqlangan Mehnat kodeksi mehnat nizolarini ko‘rib chiqish va hal etishning huquqiy mexanizmlarini belgilab bergan. Xususan, Kodeksning 34-bobi mehnat nizolarini ko‘rib chiqishga bag‘ishlangan bo‘lib, unda nizolarning turlari, ularni ko‘rib chiquvchi organlar va hal etish tartiblari mustahkamlangan. Mavzuning dolzarbligi shundaki, zamonaviy mehnat munosabatlarida ish beruvchi va xodim manfaatlarini muvozanatlashtirish, mehnat huquqlarining buzilishiga yo‘l qo‘ymaslik va yuzaga kelgan nizolarni ortiqcha vaqt hamda xarajatlarsiz hal etish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Shu sababli mehnat nizolarini hal qilishning nazariy asoslarini, amaldagi qonunchilik mexanizmlarini va ularni qo‘llash amaliyotini chuqur o‘rganish zarur.

ADABIYOTLAR TAHLILI: Mehnat nizolarini hal qilish masalasi O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi, milliy huquqshunos olimlarning ilmiy izlanishlari hamda xalqaro mehnat tashkilotining hujjatlarida keng yoritilgan. Mazkur masalani ilmiy jihatdan o‘rganishda mehnat huquqining nazariy asoslari,

xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish mexanizmlari va nizolarni hal etishning huquqiy tartiblarini o‘zaro bog‘liq holda tahlil qilish muhim ahamiyatga ega. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi mehnat nizolarini o‘rganishning asosiy normativ-huquqiy manbasi hisoblanadi. Kodeksning 541-moddasida mehnat nizolarining tushunchasi, 542-moddasida esa ularning yakka tartibdagi va jamoaviy turlari belgilangan. Kodeksning 34-bobida mehnat nizolarini ko‘rib chiqish tartibi, vakolatli organlar va nizolarni hal etish mexanizmlari huquqiy jihatdan tartibga solingan. Ushbu normalarning tahlili shuni ko‘rsatadiki, mehnat nizolarini hal qilishda xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishmovchiliklarning xususiyatidan kelib chiqib, tegishli huquqiy tartibni qo‘llash talab etiladi. Milliy huquqshunos olimlar M.A. Usmonova, Sh.M. Gaziyev va B.Ch. Yarashev hammuallifligida 2024-yilda nashr etilgan “Mehnat huquqi” darsligida mehnat huquqlari va ularni amalga oshirish kafolatlari yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi hamda amaldagi normativ-huquqiy hujjatlar asosida yoritilgan. Mazkur darslik mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish, xodimlarning huquqlarini ta’minlash va ularni himoya qilish masalalarini o‘rganishda muhim nazariy manba hisoblanadi. Ushbu ilmiy yondashuvdan kelib chiqib aytish mumkinki, mehnat nizolarini hal etish xodimning buzilgan huquqlarini tiklash va mehnat munosabatlarida qonuniylikni ta’minlashning muhim vositasidir. R. Ikramov va B. Qandovning 2024-yilda chop etilgan “Mehnat huquqi” darsligida mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish, ijtimoiy sheriklik, mehnat shartnomasi, xodim va ish beruvchining huquq hamda majburiyatlari kabi masalalar yoritilgan. Ushbu darslikdagi mavzular mehnat nizolarining kelib chiqish sabablarini tushunishda muhim ahamiyatga ega. Chunki mehnat shartnomasi shartlarining bajarilmasligi, xodimning huquq va majburiyatlariga rioya qilinmasligi yoki ijtimoiy sheriklik munosabatlaridagi kelishmovchiliklar mehnat nizolarining yuzaga kelishiga sabab bo‘lishi mumkin Y. Tursunov, M. Usmonova va Y. Rahimova hammuallifligidagi “Mehnat huquqi” darsligida mehnat sohasidagi ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solish, mehnat qilish huquqini ro‘yobga chiqarish va uni himoyalash masalalariga e’tibor

qaratilgan. Ushbu manbaning ilmiy ahamiyati shundaki, unda mehnat munosabatlari xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi huquqiy aloqalar tizimi sifatida ko‘rib chiqiladi. Bu esa mehnat nizolarini faqat yuzaga kelgan kelishmovchilik sifatida emas, balki mehnat huquqlarini amalga oshirish va himoya qilish bilan bog‘liq huquqiy muammo sifatida tahlil qilish imkonini beradi. Mazkur mavzuga bevosita bag‘ishlangan ilmiy izlanishlardan biri E. Sarsenbaevaning 2025-yilda e’lon qilingan “O‘zbekistonda mehnat nizolarini hal qilishning huquqiy mexanizmlari” nomli maqolasidir. Muallif unda amaldagi Mehnat kodeksi asosida yakka tartibdagi va jamoaviy mehnat nizolarini hal qilish, yarashtirish, mediatsiya, mehnat arbitraji hamda sud tartibining o‘ziga xos jihatlarini yoritgan. Ushbu maqolaning mavzu doirasidagi ahamiyati mehnat nizolarini hal etishda bir nechta huquqiy mexanizmlardan foydalanish zarurligini ko‘rsatishidadir. Bundan tashqari, M. Ergashovaning 2025-yilda chop etilgan “O‘zbekiston Respublikasi sud amaliyotida mehnat nizolarini ko‘rib chiqishga oid protsessual bosqichlari” nomli maqolasida mehnat nizolarini sud tartibida ko‘rib chiqishning protsessual jihatlari tahlil qilingan. Muallif nizoni sudda ko‘rib chiqish, da’vo arizasini tayyorlash, sud muhokamasi, hal qiluv qarorini qabul qilish va uni ijro etish bosqichlariga e’tibor qaratgan. Ushbu tadqiqot mehnat nizolarini hal etishda sud himoyasining o‘rni va protsessual tartiblarga rioya qilish zarurligini anglashga yordam beradi.[Mehnat nizolarini muqobil usulda hal qilish masalasida O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-iyuldagi O‘RQ-482-sonli “Mediatsiya to‘g‘risida”gi Qonuni ham muhim manba hisoblanadi. Qonunda mediatsiyaning ixtiyoriylik, taraflarning teng huquqliligi, hamkorligi, mediatorning mustaqilligi va xolisligi kabi asosiy prinsiplari belgilangan. Mazkur qoidalar mehnat nizolarini o‘zaro kelishuv asosida hal etish, taraflar o‘rtasidagi munosabatlarni saqlab qolish va nizoning yanada keskinlashuvining oldini olish uchun huquqiy asos yaratadi. Xalqaro huquqiy manbalar orasida Xalqaro mehnat tashkilotining 1951-yildagi 92-sonli “Ixtiyoriy yarashtirish va arbitraj to‘g‘risida”gi tavsiyasi alohida ahamiyatga ega. Unda mehnat nizolarini ixtiyoriy yarashtirish orqali hal qilish, xodimlar va ish beruvchilar

vakillarining teng ishtirokini ta’minlash hamda nizolarni imkon qadar tezkor tartibda bartaraf etish masalalari ko‘rsatib o‘tilgan. Shuningdek, Xalqaro mehnat tashkilotining 1949-yildagi 98-sonli “Tashkil etish va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi to‘g‘risida”gi konvensiyasi mehnat munosabatlarida jamoaviy muzokaralar va ijtimoiy sheriklikning huquqiy asoslarini mustahkamlaydi. Yuqoridagi adabiyotlar va normativ-huquqiy hujjatlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, mehnat nizolarini hal qilish masalasi bir nechta huquqiy yo‘nalishlarni qamrab oladi. Milliy olimlarning darsliklarida mehnat huquqlarini tartibga solish va himoya qilishning nazariy asoslari yoritilgan bo‘lsa, zamonaviy ilmiy maqolalarda nizolarni sud, mediatsiya va yarashtirish orqali hal etish mexanizmlari tahlil qilingan. Xalqaro mehnat standartlari esa nizolarning oldini olish, jamoaviy muzokaralarni rivojlantirish va taraflar o‘rtasidagi ijtimoiy sheriklikni mustahkamlash zarurligini ko‘rsatadi. Shundan kelib chiqib, mehnat nizolarini samarali hal etish uchun qonunchilik normalarini amaliyotda to‘g‘ri qo‘llash, sudgacha bo‘lgan muqobil mexanizmlarni rivojlantirish va xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytirish muhim hisoblanadi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI: Mazkur tadqiqotda mehnat nizolarini hal qilishning huquqiy asoslari va mexanizmlarini o‘rganishda tizimli, qiyosiy-huquqiy, formal-yuridik hamda tahlil va umumlashtirish usullaridan foydalanildi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 541–593-moddalari, “Mediatsiya to‘g‘risida”gi Qonun hamda Xalqaro mehnat tashkilotining 92-sonli tavsiyasi va 98-sonli konvensiyasi o‘rganildi. Tahlil jarayonida yakka tartibdagi va jamoaviy mehnat nizolarini hal etish tartibi, mavjud muammolar va qonunchilikni takomillashtirish yo‘nalishlari aniqlandi.

NATIJALAR VA TANQIDIY MUHOKAMA: Tadqiqot natijalariga ko‘ra, mehnat nizolarining asosiy sabablari ish haqining o‘z vaqtida to‘lanmasligi, mehnat shartnomasi shartlarining buzilishi, noqonuniy ishdan bo‘shatish hamda xodimlarning mehnat huquqlariga rioya etilmasligi bilan bog‘liq. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida mehnat nizolarini sudgacha va sud tartibida hal

qilishning huquqiy mexanizmlari belgilangan. Tanqidiy tahlil shuni ko‘rsatadiki, mavjud huquqiy kafolatlarga qaramay, ayrim hollarda xodimlarning huquqiy savodxonligi pastligi, nizolarni ko‘rib chiqish jarayonining cho‘zilishi va huquqiy himoya mexanizmlaridan yetarli foydalanilmasligi muammolarni keltirib chiqarmoqda. Shu sababli mehnat nizolarini hal qilishda mediatsiya institutini rivojlantirish, mehnat nizolari bo‘yicha komissiyalar faoliyatini takomillashtirish va xodimlarning huquqiy bilimlarini oshirish muhim ahamiyatga ega. Tadqiqot natijasida mehnat nizolarini samarali hal etish uchun qonunchilik ijrosini kuchaytirish, ish beruvchilarning mas’uliyatini oshirish hamda nizolarni sudgacha hal qilish imkoniyatlarini kengaytirish zarurligi aniqlandi. Bu esa mehnat munosabatlarida qonuniylik, adolat va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashga xizmat qiladi.

XULOSA: Xulosa qilib aytganda, mehnat nizolarini hal qilish xodimlarning mehnat huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilish, mehnat munosabatlarida adolat hamda qonuniylikni ta’minlashning muhim vositasidir. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, mehnat nizolarini samarali hal etishda amaldagi qonunchilik talablariga rioya qilish, sudgacha hal etish mexanizmlarini rivojlantirish va mediatsiya institutidan keng foydalanish muhim ahamiyatga ega. Shu bilan birga, xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish, ish beruvchilarning mas’uliyatini kuchaytirish hamda nizolarni ko‘rib chiqish jarayonining shaffofligini ta’minlash zarur. Mazkur chora-tadbirlarning izchil amalga oshirilishi mehnat nizolarining oldini olish, buzilgan huquqlarni tiklash va mehnat munosabatlarida ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent, 2023.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son.

3. O‘zbekiston Respublikasining “Mediatsiya to‘g‘risida”gi Qonuni. – 2018-yil 3-iyul, O‘RQ-482-son.
4. O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni. – 2019-yil 6-dekabr, O‘RQ-588-son.
5. O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi. – 2018-yil 22-yanvar, O‘RQ-460-son.
6. O‘zbekiston Respublikasining “Sudlar to‘g‘risida”gi Qonuni. – 2021-yil 28-iyul, O‘RQ-703-son.
7. Xalqaro mehnat tashkilotining 87-sonli “Uyushmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to‘g‘risida”gi konvensiyasi. – 1948.
8. Xalqaro mehnat tashkilotining 98-sonli “Jamoaviy muzokaralar olib borish va tashkilotlarga birlashish huquqi to‘g‘risida”gi konvensiyasi. – 1949.
9. Xalqaro mehnat tashkilotining 154-sonli “Jamoaviy muzokaralarga ko‘maklashish to‘g‘risida”gi konvensiyasi. – 1981.
10. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi. Mehnat nizolarini ko‘rib chiqish bo‘yicha huquqiy tushuntirish materiallari. – Rasmiy elektron manba.

11.SNOSKALAR

12. Maqola matnida quyidagi tartibda foydalanishingiz mumkin:
13. [1] O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, 42-modda.
14. [2] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son.
15. [3] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, 541–545-moddalar.
16. [4] O‘zbekiston Respublikasining “Mediatsiya to‘g‘risida”gi Qonuni, 4–7-moddalar.
17. [5] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, 545-modda.
18. [6] O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni.
19. [7] Xalqaro mehnat tashkilotining 87-sonli konvensiyasi.
20. [8] Xalqaro mehnat tashkilotining 98-sonli konvensiyasi.