



O'ZBEKISTONDA MEHNAT NIZOLARINI HAL QILISHNING HUQUQIY MEXANIZMLARI

Sarsenbaeva Ellada Tengelbayevna

Qoraqalpoq davlat universiteti Yuridika fakulteti talabasi
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15575671>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 25-May 2025 yil
Ma'qullandi: 28-May 2025 yil
Nashr qilindi: 31-May 2025 yil

KEYWORDS

mehnat munosabatlari, ijtimoiy sheriklik, yakka tartibdagi nizolar, jamoaviy mehnat nizolari, mehnat arbitraji, muqobil nizolarni hal qilish, davlat mehnat inspeksiyasi, konstitutsiyaviy kafolatlar, ijtimoiy adolat, onlayn nizolarni hal qilish.

ABSTRACT

Ushbu maqola O'zbekistonda mehnat nizolarini hal qilishning huquqiy mexanizmlarini tahlil qiladi. Unda amaldagi Mehnat kodeksining nizolarni hal qilish tizimini modernizatsiya qilishdagi ahamiyati yoritiladi. Maqolada yakka tartibdagi va jamoaviy mehnat nizolarining tasnifi, shuningdek, yarashtirish, mediatsiya, mehnat arbitraji va sud tartibi kabi asosiy huquqiy mexanizmlar ko'rib chiqiladi. Davlat Mehnat Inspeksiyasining roli va nizolarni hal qilish amaliyotidagi dolzarb masalalar rasmiy-ilmiy manbalarga tayanib o'rganiladi. Kodeksning kompleks yondashuvi mehnat munosabatlarida adolatli va shaffof muhitni yaratishga xizmat qiladi.

Mehnat munosabatlari har qanday jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy barqarorligining asosiy omillaridan biridir. Ushbu munosabatlarda yuzaga keladigan nizolarni samarali hal qilish mexanizmlarining mavjudligi xodimlar va ish beruvchilarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish, mehnat bozorining samarali ishlashini ta'minlash hamda ijtimoiy adolatni qaror toptirish uchun muhim ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi har bir shaxsning mehnat qilish huquqini, erkin kasb tanlash va adolatli mehnat sharoitlarida ishlash huquqini kafolatlaydi. Mehnat nizolarini huquqiy tartibga solish tizimi ana shu konstitutsiyaviy kafolatlarni amalda ta'minlashga xizmat qiladi.

O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksi mehnat munosabatlarini tartibga solishda muhim o'rin tutadi. Ushbu kodeks zamonaviy mehnat turlarini, masalan, masofaviy va moslashuvchan ishlarni qonunlashtirdi. Kodeks ustida uzoq vaqt ish olib borilgan bo'lib, u Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) konvensiyalari va 60 dan ziyod davlatlarning ilg'or tajribalari chuqur tahlil qilinishi asosida ishlab chiqilgan. Bu jarayon faqat nizolarni hal qilishga qaratilgan reaktiv yondashuvdan ko'ra, nizolarning oldini olishga qaratilgan proaktiv yondashuvga o'tishni anglatadi. Amaldagi qoidalar, jumladan, ijtimoiy sheriklikni mustahkamlash va ijtimoiy ehtiyojmand toifalarga qo'shimcha kafolatlar berish orqali mehnat munosabatlarida potentsial kelishmovchiliklarni kamaytirishga intiladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi mehnat nizolarini ikki asosiy toifaga ajratadi: yakka tartibdagi va jamoaviy mehnat nizolari. Yakka tartibdagi mehnat nizolari xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnat shartnomasini qo'llash, mehnat qonunchiligi normalariga rioya

etish yoki mehnat shartnomasining shartlarini o'zgartirish bilan bog'liq kelishmovchiliklardir. Mehnat kodeksi yakka tartibdagi nizolarni da'vo xususiyatiga ega (mehnat qonunchiligini qo'llashga oid) va da'vo xususiyatiga ega bo'lmagan (yangi yoki mavjud mehnat sharoitlarini belgilashga oid) nizolarga ajratadi. Jamoaviy mehnat nizolari esa xodimlar (yoki ularning vakillik organlari) va ish beruvchilar (yoki ularning birlashmalari) o'rtasida mehnat sharoitlari, ish haqi, mehnatni tashkil etish yoki ijtimoiy-mehnat munosabatlariga oid boshqa masalalar bo'yicha yuzaga keladigan kelishmovchiliklardir.

Mehnat kodeksi mehnat nizolarini hal qilishning bir necha bosqichli va ko'p qirrali tizimini belgilaydi. Bu tizim sud orqali hal qilish bilan bir qatorda muqobil nizolarni hal qilish (ADR) mexanizmlariga ham katta e'tibor qaratadi. Jamoaviy mehnat nizolarini dastlab yarashtirish komissiyasida ko'rib chiqish nazarda tutilgan. Agar kelishuvga erishilmasa, mediator ishtirokida mediatsiya tartibi qo'llanilishi mumkin. Mediatsiya nizolarni hal qilishning samarali usuli hisoblanadi, chunki u tomonlarga o'zaro kelishuvga erishish imkonini beradi, xarajatlar va vaqtni tejaydi, shuningdek, mehnat munosabatlarini saqlab qolishga yordam beradi. Mediatsiya jarayonida neytral uchinchi shaxs (mediator) tomonlarga muzokaralar olib borishda yordam beradi.

Kodeksda onlayn nizolarni hal qilish (ODR) mexanizmlarini joriy etish taklifi ham mavjud bo'lib, bu masofadan turib nizolarni hal qilish, vaqt va moliyaviy resurslarni tejash imkonini beradi. Bu "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasining ustuvorliklariga asoslanib, Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi veb-saytiga "Jamoaviy nizo" deb nomlangan mobil ilovani integratsiya qilishni o'z ichiga oladi. Biroq, ODRni amalga oshirishda texnik qiyinchiliklar, masalan, internetga kirish imkoniyatlarining turlichaligi va texnik standartlarning yo'qligi, shuningdek, huquqiy qiyinchiliklar, jumladan, raqamli imzolarning haqiqiyliigi va onlayn qarorlarning yuridik kuchi bilan bog'liq noaniqliklar mavjudligi qayd etilgan.

Agar yarashtirish komissiyasi yoki mediatsiya orqali jamoaviy mehnat nizosini hal qilib bo'lmasa, nizo mehnat arbitrajiga o'tkaziladi. Arbitraj ham neytral uchinchi tomon ishtirokida nizoni hal qilish usulidir. Yakka tartibdagi mehnat nizolarini hal qilishda sudlar asosiy organ hisoblanadi. Mehnat kodeksi sudga murojaat qilish muddatlarini uzaytirdi: ishga tiklash bo'yicha nizolar uchun muddat bir oydan uch oyga, boshqa nizolar (xodim tomonidan yetkazilgan moddiy zararni qoplashdan tashqari) uchun esa uch oydan olti oyga oshirildi. Bu xodimlarga o'z huquqlarini himoya qilish uchun ko'proq vaqt beradi.

Davlat Mehnat Inspeksiyasi (DMI) mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan davlat nazoratini amalga oshiruvchi asosiy organdir. Uning vakolatlari 2018-yil oxirida qayta tashkil etilishi bilan kengaytirilgan. DMI shikoyatlarni ko'rib chiqadi; masalan, 2020-yilda 26,788 ta shikoyat ko'rib chiqilgan, shundan 9,984 tasida xodimlarning huquqlari tiklangan. Xodimlar qonunbuzarliklar haqida onlayn platformalar, Telegram bot yoki ishonch telefoni orqali xabar berishlari mumkin. DMIning asosiy vazifalaridan biri mehnat qonunchiligi buzilishlarini bartaraf etish bo'yicha yozma ko'rsatmalar berish va mas'ul shaxslarga jarimalar qo'llashdir.

Mehnat kodeksi mehnat nizolarini hal qilish tizimini modernizatsiya qilishga qaratilgan bo'lsa-da, amaliyotda ayrim muammolar saqlanib qolmoqda. Qonunchilik bazasi yaxshi tuzilgan bo'lsa-da, monitoring va ijroni kuchaytirish talab etiladi. Mehnat inspektorlari o'rtasidagi kadrlar almashinuvi va xususiy sektordagi tekshiruvlar uchun ruxsat olish zarurati

kabi muammolar ijro samaradorligiga ta'sir qilishi mumkin. Shuningdek, norasmiy bandlikning keng tarqalganligi DMI faoliyatini cheklaydi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, O'zbekistonda mehnat nizolarini hal qilishning huquqiy mexanizmlari amaldagi Mehnat kodeksining qabul qilinishi bilan sezilarli darajada rivojlandi. Kodeks yakka tartibdagi va jamoaviy nizolarni tasniflash, muqobil nizolarni hal qilish usullarini (yarashtirish, mediatsiya, arbitraj) rasmiylashtirish va sud tartibida murojaat qilish muddatlarini uzaytirish orqali tizimni yanada samarali va adolatli qildi. Davlat Mehnat Inspeksiyasi nizolarni hal qilish va mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilishda muhim rol o'ynaydi.

Kodeksning majburiy mehnatni taqiqlash, ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish, xodimlarning huquqiy holatini yomonlashishiga yo'l qo'ymaslik va kamsitishni taqiqlash kabi asosiy prinsiplari mehnat munosabatlarida adolatli va shaffof muhitni yaratishga xizmat qiladi. Masofaviy va moslashuvchan ish turlarini qonunlashtirish zamonaviy mehnat bozorining ehtiyojlariga javob beradi va xodimlarning ish-hayot muvozanatini yaxshilashga yordam beradi.

Kelajakda mehnat nizolarini hal qilish mexanizmlarining samaradorligini yanada oshirish uchun ijro mexanizmlarini kuchaytirish, norasmiy sektordagi muammolarni hal qilish va raqamli texnologiyalardan foydalanishda yuzaga keladigan texnik va huquqiy to'siqlarni bartaraf etish muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu chora-tadbirlar O'zbekistonning mehnat qonunchiligi tizimini yanada mustahkamlab, xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (yangi tahriri, 30-aprel 2023-yil). Lex.uz. <https://lex.uz/docs/-6445145>
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (2023). Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/6468755>
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi. (2018, 31 dekabr). O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida, 1066-son. <https://lex.uz/docs/-4143044>
4. International Labour Organization. (2021). Decent Work Country Programme for the Republic of Uzbekistan 2021-25. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/DWCP%20Uzbekistan.pdf>
5. Krisdiyanto, A., Chai, N., & Kiat, T. (2025). Effectiveness of Mediation in Resolving Business Disputes in the Digital Era. *Rechtsnormen Journal of Law*, 3(1), 11–21. <https://doi.org/10.70177/rjl.v3i1.2066>
6. Work Conditions in Uzbekistan - Global People Strategist, <https://globalpeoplestrategist.com/work-conditions-in-uzbekistan/>