

O‘ZBEKISTON VA XORIJIY DAVLATLARDA MEHNAT NIZOLARINI SUDGACHA HAL ETISH MEKANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI

Abdusalomov Aslidin Abduvali o'g'li

Namangan Davlat Universiteti yuridik fakulteti

mehnat huquqi kafedrasi magistranti

Annotatsiya: Mehnat munosabatlari har qanday jamiyat hayotida juda muhim o‘rin tutadi. Chunki, mehnat munosabatlari inson salohiyati, bilim va kuch-g‘ayratini jamiyat taraqqiyoti foydasiga yo‘naltirishga xizmat qiladi. Bu munosabatlar tub mohiyati bilan insonning huquqlari hamda manfaatlarini himoya qiluvchi, adolatli va har tomonlama rag‘batlantiruvchi tizim tashkil qilishi zarur. Har bir davlatda, shu jumladan O‘zbekiston va undan tashqarida ham mehnat munosabatlariga oid nizolar tabiiy tarzda yuzaga chiqishi mumkin. Ammo bu nizolar adolatli, oqilona va tezkor hal etilmasa, xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi ishonchga putur yetishi, ishlab chiqarish samaradorligining pasayishi va umuman, ijtimoiy barqarorlikka salbiy ta’sir ko‘rsatishi muqarrar. Shuning uchun ham har bir zamonaviy davlat ushbu munosabatlarda yuzaga keladigan nizolarni tezkor va shaffof tartibda, asosan sudgacha bosqichda hal qilish mexanizmlarini joriy etish va yanada takomillashtirishga alohida e’tibor qaratadi.

Kalit so'zlar: mehnat nizolari, sudgacha hal etish, vositachilik, muzokara, mehnat komissiyasi, mehnat kodeksi, huquqiy savodxonlik, ijtimoiy hamkorlik, nizolarni profilaktika qilish, mehnat madaniyati.

Аннотация: Трудовые отношения играют очень важную роль в жизни любого общества. Трудовые отношения служат для направления человеческого потенциала, знаний и энергии на благо социального развития. Эти отношения по своей сути должны формировать справедливую и всесторонне стимулирующую систему, защищающую права и интересы человека. Споры, связанные с трудовыми отношениями, могут возникать естественным образом в любой стране, включая Узбекистан и другие. Однако, если эти споры не разрешаются справедливо, разумно и оперативно, неизбежно подрывается доверие между работником и работодателем, снижается эффективность производства и, в целом, негативно сказывается на социальной стабильности. Поэтому каждое современное государство уделяет особое внимание внедрению и дальнейшему совершенствованию механизмов разрешения споров, возникающих в этих отношениях, оперативно и прозрачно, прежде всего на досудебной стадии.

Ключевые слова: трудовые споры, досудебное разрешение, медиация, переговоры, трудовая комиссия, трудовой кодекс, правовая грамотность, социальное сотрудничество, предотвращение конфликтов, трудовая культура.

Abstract: Labor relations play a very important role in the life of any society. Because labor relations serve to direct human potential, knowledge and energy for the benefit of social development. These relations, in their essence, must form a fair and comprehensively stimulating system that protects human rights and interests. Disputes related to labor relations can arise naturally in every country, including Uzbekistan and beyond. However, if these disputes are not resolved fairly, reasonably and promptly, it is inevitable that trust between the employee and the employer will be undermined, production efficiency will decrease and, in general, social stability will be negatively affected. Therefore, every modern state pays special attention to the introduction and further improvement of mechanisms for resolving disputes arising in these relations in a prompt and transparent manner, mainly at the pre-trial stage.

Keywords: labor disputes, pre-trial resolution, mediation, negotiation, labor commission, labor code, legal literacy, social cooperation, conflict prevention, labor culture.

KIRISH

Mehnat nizolarini sudgacha hal etishning asosiy tamoyillari sifatida ixtiyoriylik, taraflarning teng huquqliligi, oshkoralik va adolat tamoyillari muhim ahamiyatga ega. Ushbu yo‘nalishlarda ishlatiladigan eng samarali vositalardan biri bu — murosaga kelish, muzokara, mehnat muammolari komissiyalari, vositachilik (meditatsiya) va boshqa yumshoq yondashuvlar hisoblanadi. Bu usullar orqali taraflar sudga murojaat qilmasdan, o‘zaro kelishuv asosida, bevosita ziddiyat ildizini mustaqil yechishga harakat qiladi. Bu esa ish muhitida do‘stona, hamkorlikka asoslangan ruhni saqlashda foyda beradi. O‘zbekiston Respublikasining mehnat nizolarini sudgacha hal etish texnologiyalari va huquqiy bazasi yildan-yilga rivojlanmoqda. Xususan, Mehnat kodeksida jamoaviy va individual mehnat nizolarini hal etishning belgilangan tartibi va bosqichlari mavjud. Mehnat muammolari komissiyasining faoliyati, uning tarkibi, ishlash mexanizmi, tomonlar ishtiroki va belgilangan muddatlar aniqlik bilan belgilab berilgan. Bu komissiyalarda xodimlar va ish beruvchilar vakillari teng ishtirok etib, ziddiyatga sabab bo‘lgan muammo asosli dalillar va qonuniy argumentlar orqali muhokama qilinadi. Qaror odatda ko‘pchilik ovoz bilan qabul qilinadi va bunda tomonlarning manfaatlarini inobatga olinadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Vositachilik mexanizmi esa hozirgi paytda ham xalqaro, ham milliy darajada eng zamonaviy va insonparvar yondashuv sifatida qaralmoqda. Chunki, vositachilik usuli orqali nizoni bartaraf qilish nisbatan qisqa muddatda, minimal xarajat bilan, har ikki tomon uchun ham ortiqcha stresssiz yakunlanadi. Vositachilik jarayonida tomonlar o‘z ehtiyoj va talablarini erkin bildirish imkoniga ega bo‘lib, uchinchi shaxs – vositachining betarafligi va tajribasiga tayangan holda, murosa topishga intiladi. Ushbu yo‘l, ayniqsa, mehnat muhitidagi ijtimoiy-psixologik muvozanatni, ishonchni

saqlab qolishda beqiyos ahamiyat kasb etadi. Xorijiy davlatlar amaliy tajribasi ko'rsatadiki, mehnat nizolarini sudgacha bosqichda hal etishda har xil modellar va yondashuvlar mavjud. Ba'zi mamlakatlarda mehnat arbitraj sudlari, boshqa davlatlarda esa keng vakolatli mehnat ombudsmanlari, ma'lum bir hudud, tarmoq yoki korxona miqyosida faoliyat yurituvchi vositachilar instituti mavjud. Yevropa mamlakatlarida asosan mustaqil va tajribali vositachilar xizmatidan keng foydalaniladi. Bu yondashuv taraflarga nizo yuzasidan maksimal darajada ochiq va erkin muzokara olib borish imkonini beradi. Shu bilan birga tomonlarga kelishuv erkinligini ta'minlaydi, nizoni tuzatishi va muqaddam sudgacha hal qilish imkoniyatini yaratadi. Dunyodagi yetakchi davlatlarda mehnat nizolarini oldini olish maqsadida profilaktik tadbirlar keng yo'lga qo'yilgan. Bu, eng avvalo, xodim va ish beruvchining huquqiy bilim va madaniyatini oshirish, mehnat shartnomalarini aniq va puxta tuzishni, ichki tartib qoidalarini kiritishni, ijtimoiy muloqotlarni jadallashtirishni o'z ichiga oladi. Bunday profilaktik chora-tadbirlar mehnat munosabatlari madaniyatini oshirish, ishonchli va barqaror ijtimoiy hamkorlikni rivojlantirishda muhim omil bo'lib xizmat qiladi. O'zbekiston Respublikasida ham mehnat nizolarining oldini olish va sudgacha hal etish yo'nalishida bir qator chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, so'nggi yillarda yangi Mehnat kodeksi va unga doir o'zgarishlarda xodimlar va ish beruvchilarning huquqlari kengaytirilmoqda. Mehnat muammolari komissiyalarini tashkil etish, vositachilik xizmatidan foydalanish va davlat mehnat inspeksiyasining vakolatlarini mustahkamlash keng amaliyotga joriy qilindi. Shu bilan birga, ish joylarida kasaba uyushmalari, ijtimoiy sheriklik asosidagi idoralar faoliyati ham samarali yo'lga qo'yildi [1].

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Yangi texnologiyalarning jadal rivojlanishi, raqamli iqtisodiyot sharoitida ham mehnat nizolarini sudgacha hal etishda innovatsion yondashuvlar paydo bo'lmoqda. Elektron portal va platformalardan foydalanish orqali xodim va ish beruvchi hamda vositachilar o'rtasidagi muloqot sifat jihatdan yangi bosqichga ko'tarildi. Masofaviy vositachilik, veb-konferensiyalar, huquqiy maslahat va onlayn konsalting xizmatlari muammolarni sudga bormasdan hal etishga xizmat qilmoqda. O'zbekiston ham zamonaviy texnologiyalar yordamida bu borada qator islohotlarni amalga oshirmoqda. Aholiga bepul huquqiy maslahat beruvchi markazlarning faoliyati, elektron murojaatlar, davlat mehnat portali orqali shikoyat va talablarni ko'rib chiqish tizimi bosqichma-bosqich rivojlanmoqda. Bu kabi sudgacha hal etish mexanizmlarining rivojlanishi jamiyat taraqqiyotiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Eng avvalo, ijtimoiy adolat va ishonch muhitiga sabab bo'ladi. Yana bir muhim jihat shuki, mehnat nizolari sudgacha bosqichda adolatli va tezkor hal qilinsa, taraflar o'rtasida ishonch hamda mehnat unumdorligi oshadi, ishlab chiqarishda uzviylik va baraka saqlanadi. Shuningdek, davlat sud tizimining yuklanishi pasayadi, odamlar o'z muammosini

osonroq, arzon va qulay yoʻlda hal qilish imkoniga ega boʻladi [2].

Mehnat nizolarini sudgacha hal etish mexanizmlarini takomillashtirish yoʻlida boshqa davlatlarning ilgʻor tajribalarini, zamonaviy yondashuvlarni milliy sharoitga mos tarzda tadbiq qilish ham zarur. Bu borada xorijiy davlatlar tajribasidan keng foydalanish, xalqaro standartlarni amaliyotga joriy etish, mutaxassislarni tayyorlash va xalqaro hamkorlikni mustahkamlash muhim ahamiyat kasb etadi. Xalqaro meʼyorlar asosida faoliyat olib borilsa, xodim va ish beruvchilarning huquq va erkinliklari ishonchli himoya qilinadi, mehnat munosabatlarida barqarorlik kuchayadi. Oʻzbekiston uchun bu borada eng ustuvor yoʻnalishlardan biri, ijtimoiy sheriklik instituti faoliyatini yanada rivojlantirishdan iborat. Kasaba uyushmalari, jamoatchilik vakillari, davlat mehnat organlari va ish beruvchilar oʻrtasida muloqot va hamkorlik mustahkamlanishi, mehnat madaniyati hamda huquqiy savodxonlikning oshirilishi, shuningdek, har bir tashkilot, muassasada ichki mehnat nizolarini profilaktika qilishda innovatsion yondashuvlar joriy etilishi kerak. Davlat organlari oʻz nazorat va tartibga solish vakolatlarini kengaytirgani holda, oilada, mahallada ham ijtimoiy-madaniy asoslar boʻyicha nizolarni oldindan bartaraf etishga koʻmaklashishi muhim [3].

Kasaba uyushmalari, notijorat tashkilotlari va huquqiy yordam markazlari faoliyatining kengaytirilishi, aholining har bir qatlami uchun bepul, sifatli huquqiy xizmat va maslahatlar joriy etilishi, nizolarni sudgacha hal etish tizimini yanada kuchaytiradi. Oʻzbekiston misolida aytish mumkinki, aynan kasaba uyushmalari mehnat munosabatlarida nizolarni hal etishda kuchli vositachi mexanizm, xodim va ish beruvchi oʻrtasidagi muammolarni tezda bartaraf etishda asosiy koʻmakchi sifatida namoyon boʻladi. Zamonaviy, taraqqiy topgan jamiyatda mehnat munosabatlarini adolat va halollik asosida rivojlantirish uchun eng asosiy vosita — bu nizolarni sudgacha bartaraf etish mexanizmlarini takomillashtirishdir. Chunki, har bir nizo atrofida yuzaga keladigan ziddiyat, asosan, taraflar oʻz haq-huquqlarini toʻliq bilmasligidan, yohud ishonch va muloqot yetishmasligidan vujudga keladi. Bunday muammolarni zamonaviy yondashuvlar, vositachilik, huquqiy maslahat, onlayn platformalar va profilaktik choralar orqali bosqichma-bosqich bartaraf etish mumkin. Bu bobda davlat organlari va xalq, kasaba uyushmalari va ish beruvchilar, huquqiy yordam xizmati va ommaviy axborot vositalari uzviy hamkorlikda ishlashlari lozim. Jahon tajribasida ham, Oʻzbekiston misolida ham mehnat nizolarini sudgacha hal qilish mexanizmlarini takomillashtirishda uchta asosiy omil muhim ahamiyatga ega. Avvalo, ijtimoiy hamkorlik — tomonlar oʻrtasida ishonch, muloqot va bir-birining fikri va manfaatiga hurmat. Ikkinchi omil — huquqiy savodxonlik, yaʼni xodim va ish beruvchilarning mehnat qonunchiligi asoslari, mavjud nizolarni hal etish tartiblari toʻgʻrisida toʻliq bilimga ega boʻlishlari. Uchinchi omil esa — zamonaviy texnologiyalar, onlayn platformalar va innovatsion yondashuvlardan samarali foydalanish. Bu borada faoliyat olib borayotgan tashkilotlar, davlat idoralari oldida

juda katta vazifalar turibdi. Mehnat nizolarini tezkor, adolatli va ochiq tarzda hal etish mexanizmlarini tatbiq etish through axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan to'g'ri foydalanish, jamiyatda huquqiy madaniyatni oshirish uchun maxsus dasturlarni joriy etish, mutaxassislarni tayyorlash, aholi orasida faol tushuntirish ishlarini olib borish alohida ahamiyatga ega [4].

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, O'zbekiston va xorijiy davlatlarda mehnat nizolarini sudgacha hal etish mexanizmlarini takomillashtirish — zamon talabi. Ushbu yo'nalishda islohotlarni izchil davom ettirgan holda, ilg'or tajribalarni o'rgangan holda va zamonaviy texnologiyalardan samarali foydalangan holda ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlash, ishonchli mehnat munosabatlarini rivojlantirish, har bir fuqaro manfaatlarini himoya qilish mumkin. Murosaga asoslangan vositalarni keng joriy qilish orqali taraflar o'rtasida ishonch va hamjihatlik, ishlab chiqarishda unumdorlik va baraka muhitini ta'minlashga erishiladi. Nizolarni sudgacha bosqichda hal etish bo'yicha qonunchilik hamda amaliyotni yanada takomillashtirish O'zbekiston jamiyati va iqtisodiy taraqqiyoti uchun mustahkam poydevor yaratadi. Shu tariqa ijtimoiy hamkorlik, adolat va taraqqiyot sari ishonch bilan intilish mumkin bo'ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Гражданское уложение Германии = Deutsches Burgerliches Gesetzbuch mit Einfuhrungsgesetz: Ввод. законк гражд. уложению; пер. с нем.; науч. ред.: А. Л. Маковский и др. М.: Волтерс Клувер, 2004. 816 с. Раздел 3. Семейное право. С. 334-484; 584-674.
2. Grundgesetz fur die Bundesrepublik Deutschland. Основной закон Федеративной Республики Германия. Bundeszentrale fur politische Bildung. Федеративный центр политического просвещения. Текст публикуется по состоянию на декабрь 2000 г. //Бонн.
3. Гражданское уложение Германии (ГГУ) от 18.08.1896.
4. Buergerliches Gesetzbuch. Muenchen, 1996. S. 346.
5. Familienrecht. Ein Studienbuch von dr.dr. H.C. Alexander Luderitz. S. 127
6. 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>