

YAKKA VA JAMOAVIY MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISHDA GERMANIYA MODELI VA UNING O'ZBEKISTON QONUNCHILIGIGA TADBIQ ETISH IMKONIYATLARI

Abdusalomov Aslidin Abduvali o'g'li

Namangan Davlat Universiteti yuridik fakulteti
mehnat huquqi kafedrası magistranti

Annotatsiya: Mehnat munosabatlari sohasida tartib va muvozanatni ta'minlash, taraflar o'rtasida yuzaga keladigan nizolarni samarali hal qilish zamonaviy jamiyat taraqqiyotida muhim o'rin tutadi. Ayniqsa, ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi yakka va jamoaviy mehnat nizolarini adolat va huquq tamoyillari asosida bartaraf etish taraqqiyot sari olib boruvchi asosiy omillardan biridir. Jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, rivojlangan davlatlarning, xususan, Germaniyaning ushbu sohadagi ilg'or yutuqlari mehnat nizolariga barham berishda samarali mexanizmlarni shakllantirishga xizmat qilmoqda. Germaniya mehnat huquqi va tizimi, ayniqsa, mehnat nizolarini hal qilish bo'yicha o'zining mustahkam me'yoriy asosiga ega, taraflarning manfaatini muvozanatlash va adolatni ta'minlashga alohida e'tibor beradi.

Kalit so'zlar: mehnat nizolari, Germaniya modeli, vositachilik, arbitraj, muzokara, kasaba uyushmalari, jamoaviy kelishuv, O'zbekiston qonunchiligi, mehnat sudi, ijtimoiy sheriklik.

Аннотация: Обеспечение порядка и баланса в сфере трудовых отношений, эффективное разрешение споров между сторонами играют важную роль в развитии современного общества. В частности, устранение индивидуальных и коллективных трудовых споров между работодателями и работниками на основе принципов справедливости и права является одним из главных факторов прогресса. Мировой опыт показывает, что передовые достижения развитых стран, в частности Германии, в этой области способствуют формированию эффективных механизмов разрешения трудовых споров. Немецкое трудовое право и система, в частности, обладают

собственной прочной нормативной базой для разрешения трудовых споров и уделяют особое внимание балансу интересов сторон и обеспечению справедливости.

Ключевые слова: трудовые споры, немецкая модель, медиация, арбитраж, переговоры, профсоюзы, коллективный договор, узбекское законодательство, трудовой суд, социальное партнерство.

Abstract: Ensuring order and balance in the field of labor relations, effective resolution of disputes between the parties play an important role in the development of modern society. In particular, the elimination of individual and collective labor disputes between employers and employees on the basis of the principles of justice and law is one of the main factors leading to progress. World experience shows that the advanced achievements of developed countries, in particular Germany, in this area serve to form effective mechanisms for resolving labor disputes. German labor law and system, in particular, have their own solid normative basis for resolving labor disputes, and pay special attention to balancing the interests of the parties and ensuring justice.

Keywords: labor disputes, German model, mediation, arbitration, negotiation, trade unions, collective agreement, Uzbek legislation, labor court, social partnership.

KIRISH

Yakka va jamoaviy mehnat nizolarining mohiyati va kelib chiqish sabablarini chuqur o'rganish ularni samarali hal qilish yo'llarini topishda muhim hisoblanadi. Yakka mehnat nizosi — bitta xodim va ish beruvchi o'rtasida yuzaga keladigan, asosan, ish shartlari, mehnat haqi, intizomiy jazolash, ishdan bo'shatish kabi masalalar bo'yicha kelib chiqadigan nizo turidir. Jamoaviy mehnat nizosi esa mehnat jamoasi yoki kasaba uyushmasi bilan ish beruvchi o'rtasidagi, asosan, jamoaviy shartnomalar, mehnat muhofazasi, ish sharoitlari, ijtimoiy sug'urtalash kabi keng qamrovli masalalarda vujudga kelishi bilan farqlanadi. Bu nizolar turlicha sabablarga ko'ra yuzaga chiqadi: mehnat shartlaridan norozilik, mehnat qonunchiligiga rioya qilmaslik, ish bilan bog'liq kutilmagan o'zgarishlar va h.k. Germaniya mehnat nizolarini hal qilish sohasida aniq va samarali mexanizmlar ishlab chiqilgan. Ushbu modelga ko'ra, birinchi navbatda nizoli tomonlar o'zaro kelishuvga intiladi, ya'ni ba'zan mehnat nizosi hal qilinishi uchun avval murosaga erishish choralari amalga oshiriladi. Germaniya qonunchiligida muzokaralar, vositachilik

va arbitraj kabi nizoni hal qiluvchi vositalar keng qo'llaniladi. Muzokara — ikki tomonning ochiq va erkin fikr almashinuvi asosida muammolar yechimiga erishishga urinishidir. Ushbu bosqichda ko'pincha kasaba uyushmalari va ish beruvchilar uyushmasi faoliyat yuritadi, ular teng huquqli sub'ektlar sifatida qatnashib, nizoni konstruktiv tarzda bartaraf etishga harakat qiladi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Muzokaralarning natijasiz bo'lishi holatida, Germaniyada vositachilik institutidan foydalaniladi. Bu institutda vositachi mustaqil va malakali shaxs sifatida ikki tomon o'rtasida kelishuvga erishishni ko'zlagan holda hamkorlik qiladi. Vositachi ixtiyori tomonidan qonun bilan belgilangan tartibda tanlanadi va barcha taraflarga birdek ishonchli, xolis, hamda adolatli bo'lishi bilan ajralib turadi. Agar vositachilik ham samara bermasa, nizoni hal etish uchun arbitrajga murojaat qilinadi. Arbitraj — maxsus tuzilgan organ bo'lib, nogiron holda ishtirok etmagan har ikki tomon uchun majburiy bo'lgan qaror chiqaradi. Bu jihatlar Germaniya mehnat nizolarini hal qilishda zavolga uchramasdan ijtimoiy muvozanatni saqlashga xizmat qiladi [1].

Germaniyada yana bir muhim jihat — mehnat nizolarini sud orqali hal qilish tartibidir. Mazkur davlatda mehnat sudi — Arbeitsgericht deb nomlanadi. Ushbu sudlar maxsus tuzilgan va o'ziga xos ish yurituvchi tizimiga ega. Sud ishining asosiy tamoyillari taraflarning tengligi, mustaqillik va adolatdir. Gümaniy xizmatni ta'minlash uchun sud tarkibiga ijtimoiy sheriklarning ham vakillari (xodimlar va ish beruvchilar vakillari) jalb qilinadi. Shuningdek, sud orqali hal etilgan ishlarning natijalari Germaniyada mehnat huquqi rivojiga, sud amaliyoti shakllanishiga va taraflar o'rtasida ishonchli huquqiy muhit barpo etilishiga xizmat qiladi. Germaniya modelining asosiy o'ziga xos jihati shundaki, mehnat nizolarining har qanday bosqichi dialog va kelishuv yo'li bilan bartaraf etilishi mumkin. Shuning uchun ham ushbu modelda mehnat nizolari kamdan-kam hollarda uzoq davom etadi yoki shiddatli xarakter kasb etadi. Jamiyatda murosa va hamkorlik madaniyatining yuqoriligi, kasaba uyushmalarining mustahkamligi, mehnat sohasida huquqiy tafakkur va madaniyatning yuksak darajasi ushbu tizimni samarali ishlashini ta'minlaydi [2].

MUHOKAMA VA NATIJALAR

O'zbekiston Respublikasida so'nggi yillarda mehnat munosabatlarini modernizatsiya qilish, nizo va bahslarni zamonaviy mexanizmlar asosida hal etishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Rivojlangan davlatlar, jumladan, Germaniya modelining ilg'or tajribalarini o'rganish hamda milliy qonunchilikda qo'llash imkoniyatlari o'rganilmoqda. Ayni paytda O'zbekiston mehnat kodeksida mehnat nizolarini hal qilishning asosiy usullari — ma'muriy tartibda va sud orqali hal etish ko'rsatilgan. Qonunchilikda mehnat nizolarining oldini olish, ularni tinch yo'l bilan hal qilish va tomonlar o'rtasida dialog yuritish tamoyillari mavjud. Biroq amalda bu jarayonlarni yanada soddalashtirish, vositachilik va arbitraj institutlarini rivojlantirish, kasaba uyushmalari va boshqa ijtimoiy sheriklarning rolini kuchaytirish dolzarb ahamiyatga ega. Vositachilik (meditatsiya) instituti O'zbekiston mehnat nizolarini hal qilish tizimida endi-endi shakllanmoqda. Germaniya tajribasidan kelib chiqib, vositachilikning muhim afzalligi — tomonlar o'rtasida o'zaro ishonch muhitini yaratish, mamlakatdagi huquqiy madaniyatni oshirish va mehnat nizolarini tez va samarali hal etishga yordam berishidan iborat. Meditatsiya institutining rivojlanishi, kasaba uyushmalarining imkoniyatlaridan keng foydalanish va arbitraj hay'atlari faoliyatini kengaytirish mehnat nizolarini bartaraf etishda Germaniya tajribasini milliy qonunchilikka tatbiq etish yo'llaridan biri sanaladi [3]

O'zbekiston qonunchiligida, ayniqsa, jamoaviy mehnat nizolarini hal qilishda kasaba uyushmalari va jamoaviy shartnomalar tizimidagi islohotlar Germaniya tajribasi asosida samarali yo'lga qo'yilishi mumkin. Masalan, jamoaviy muzokaralar, arbitraj doirasini kengaytirish, ish beruvchilar uyushmasi va kasaba uyushmalari o'rtasidagi o'zaro hamkorlikni mustahkamlash, mehnat nizolari bo'yicha bitimlarni huquqiy kuchga ega bo'lishi mexanizmlari milliy tizimda ko'lamdor tatbiq qilinishi zarur. Jahon andozalari asosida mehnat nizolarini oldini olish va hal etishda ijtimoiy sheriklik, ya'ni davlat, ish beruvchilar, xodimlar va ularning tashkilotlari o'rtasida o'zaro manfaatdorlik va muloqotni kafolatlaydigan institutsional tizimlar muhim o'rin tutadi. Shu nuqtai nazardan, Germaniya modelida mehnat markazlari, mintaqaviy nizolar kengashlari, federal mehnat sudlari va boshqa soha organlarining samarali faoliyati orqali murakkab nizolar tez va adolatli hal qilinmoqda. O'zbekistonda ham ana shunday organlar faoliyati va ularning huquqiy

maqomini aniq belgilash, nizolar bo'yicha mustaqil qarorlar qabul qilish vakolatini mustahkamlash zarur [4].

Mehnat nizolari hal etilishida zamonaviy yondashuv, ya'ni raqamli texnologiyalar, onlayn platformalar va axborot tizimlaridan foydalanish Germaniyada allaqachon ommalashgan. O'zbekistonda ham bu borada bir qator qulaylik va imkoniyatlar yaratilmoqda. Biroq, bu tizimlarni to'liq ishga tushirish, jarayonlarning shaffofligi, natijadorligini oshirish va mehnat nizolari bo'yicha tezkor axborot almashinuvi uchun zamonaviy infratuzilmani yanada rivojlantirish lozim. Shuningdek, Germaniya modelida nizolar bo'yicha eng dolzarb masalalardan biri — har bir xodim va ish beruvchining huquqlari va majburiyatlari aniq va o'zaro kelishuv asosida belgilanadi. Bu narsa mehnat nizolarining oldini olishga va yuzaga chiqqan bahslarni osonroq hal qilishga xizmat qiladi. O'zbekiston qonunchiligida ham mazkur tartiblarni kuchaytirish dolzarb. Kasaba uyushmalari Germaniya modelida muhim vazifalarni bajaradi. Ular xodimlarning manfaatlarini himoya qilish, jamoaviy muzokaralarda faol ishtirok etish, ish sharoiti va mehnat haqi bo'yicha aniq talablarga ega bo'lish, nizolarni tinch yo'l bilan bartaraf etish kabi vazifalarni amalga oshiradi. O'zbekistonda ham kasaba uyushmalarining huquqiy maqomi va imkoniyatlarini oshirish yuzasidan islohotlar olib borilmoqda. Shu jihatdan, Germaniya tajribasida kasaba uyushmalarining o'rni va ularning qonuniy himoyasi bo'yicha qoidalarni milliy qonunchilikda belgilash ko'plab muammolarni oldini olishga yordam beradi [5].

Mehnat qonunchiligini takomillashtirish, taraflar o'rtasidagi nizolarni hal etishda Germaniya modelining ilg'or tajribasidan unumli foydalanish O'zbekiston mehnat bozorining barqaror va adolat asosida rivojlanishiga xizmat qiladi. Shu bilan birga, bu tajriba zamonaviy mehnat nizolarini huquqiy, iqtisodiy va ijtimoiy nuqtai nazardan zamonaviy yondashuv asosida hal qilish imkonini beradi. Germaniya modelidan ijodiy foydalanish, vositachilik va arbitraj institutlarini rivojlantirish, kasaba uyushmalari va ish beruvchilar o'rtasida mustahkam hamkorlik o'rnatish hamda sud amaliyotida ijtimoiy hamkorlik tamoyillariga rioya etish O'zbekiston mehnat nizolarini hal etishda o'ziga xos samarali mexanizm bo'lishi mumkin [6].

XULOSA

Xulosa o'rnida ta'kidlash joizki, Germaniya modeli mehnat nizolarini hal etishda dialog, muzokara, vositachilik, arbitraj va sud orqali hal qilishning ketma-ket va o'zaro bog'liq mexanizmlarini taklif etadi. Ushbu modelni O'zbekiston qonunchiligiga tadbiq etishda vositachilik, arbitraj va taraflar o'rtasidagi dialog tizimlarini rivojlantirish, kasaba uyushmalari rolini kuchaytirish, mehnat nizolarini zamonaviy texnologiyalar orqali tez va samarali hal etish muhim ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, huquqiy madaniyatni oshirish, taraflarning manfaatlarini himoya qilish va adolatni taminlash yo'lida ilmiy asoslangan, zamonaviy va evolyutsion islohotlarni amalga oshirish O'zbekiston mehnat sohasidagi nizolarni bartaraf etib, taraqqiyot sari yanada mustahkam qadamlar tashlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Гражданское уложение Германии = Deutsches Burgerliches Gesetzbuch mit Einfuhrungsgestz: 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>