

MEHNAT NIZOLARINI HAL QILISHNING O'ZIGA HOS JIHATLARI

<https://doi.org/10.70728/conf.v2.i03.017>

Tashtemirov Rahmonqul Xursan o'g'li
Termiz Davlat Universiteti magistranti

Annotatsiya: This thesis analyzes the specific aspects of labor dispute resolution. Labor disputes are divided into individual and collective types, with legal norms, social partnership, and industrial democracy playing a significant role in their resolution. The thesis discusses the equality of parties within labor legislation, procedures for resolving labor disputes, alternative methods such as mediation, and the state's role in this process. Additionally, the thesis highlights the main causes of labor disputes and the functions of courts and labor dispute commissions in resolving these conflicts.

Key words: Labor disputes, labor dispute resolution, labor legislation, mediation, labor dispute commission, individual labor disputes, collective labor disputes, social partnership, industrial democracy, labor contract, alternative disputes, labor rights.

Аннотация: В данной диссертации анализируются особенности разрешения трудовых споров. Трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные, при их разрешении важную роль играют правовые нормы, социальное партнерство и производственная демократия. В работе рассматривается равенство сторон в рамках трудового законодательства, порядок разрешения трудовых споров, альтернативные методы, такие как медиация, и роль государства в этом процессе. Также выделяются основные причины возникновения трудовых споров и функции судов и комиссий по трудовым спорам при их разрешении.

Ключевые слова: Трудовые споры, разрешение трудовых споров, трудовое законодательство, медиация, комиссия по трудовым спорам, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры, социальное партнерство, производственная демократия, трудовой договор, альтернативное разрешение споров, трудовые права.

Annotatsiya: Ushbu tezda mehnat nizolarini hal qilishning o'ziga xos jihatlari tahlil qiladi. Mehnat nizolari yakka tartibdagi va jamoaviy bo'lib, ularni hal qilishda huquqiy normalar, ijtimoiy sherikchilik va ishlab chiqarish demokratiyasi muhim o'rin tutadi. Tezda mehnat qonunchiligi doirasida tomonlarning teng huquqliligi, mehnat nizolarini hal qilish tartibi, mediatsiya kabi muqobil usullar va davlatning bu boradagi roli haqida so'z yuritiladi. Shuningdek, mehnat nizolari yuzaga kelishining asosiy sabablariga e'tibor qaratilgan va nizolarni hal etishda sud va mehnat nizolari komissiyasining funksiyalari yoritilgan.

Kalit soʻzlar: Mehnat nizolari, mehnat nizolarini hal qilish, mehnat qonunchiligi, mediatsiya, mehnat nizolari komissiyasi, yakka tartibdagi nizolar, jamoaviy nizolar, ijtimoiy sherikchilik, ishlab chiqarish demokratiyasi, mehnat shartnomasi, mehnat huquqlari.

Mehnat nizolari ish beruvchi va ishchi oʻrtasidagi mehnat shartnomasidan kelib chiqadigan yoki boshqa mehnat munosabatlari bilan bogʻliq kelishmovchiliklardan tugʻiladi. Mehnat nizolari ikki turga boʻlinadi: yakka tartibdagi mehnat nizolari (ish beruvchi va xodim oʻrtasidagi huquqiy asos, shartnoma shartlari boʻyicha kelishmovchiliklar) va jamoaviy mehnat nizolari (ish beruvchi va xodimlar jamoasi oʻrtasida mehnat shartlarini belgilash yoki oʻzgartirish masalalaridagi kelishmovchiliklar). Ularni hal qilishda quyidagi oʻziga xos jihatlar mavjud:[1]

- Huquqiy asoslar: Mehnat nizolari mehnat qonunchiligi va mehnat shartnomalariga asoslanadi, shu sababli hal etishda qonuniy normalarni hisobga olish zarur. Mehnat nizolarini hal qilishda huquqiy normalar, ya'ni Mehnat kodeksi va Fuqarolik protsessual kodeksi asosidagi aniq tartib va muddatlarga rioya qilinadi.

- Ijtimoiy ahamiyat: Mehnat nizolari koʻpincha ijtimoiy tartib va barqarorlikka taʼsir koʻrsatadi, shuning uchun ularni hal qilishda taraflarning manfaatlari muvozanatlashgan boʻlishi lozim. Mehnat nizolarini hal qilishda ishtirokchilar — xodim va ish beruvchi — teng huquqli, ammo xodimning ichki mehnat tartibiga boʻysunishi kerakligi subordinatsiya munosabatlarini yuzaga keltiradi.[2] Bu esa mehnat munosabatlarini murakkablashtiradi, chunki bu ikki tomonning majburiyatlari va huquqlari aniq belgilanadi.

- Oʻzaro muloqot: Nizolarni hal qilishda ish beruvchi va xodimlar oʻrtasida muloqot va muzokaralar muhim ahamiyatga ega.[3] Nizolarni hal qilishning oʻziga xos jihatlar sifatida, ijtimoiy sherikchilik va ishlab chiqarish demokratiyasi mavjud boʻlib, bu mehnat shartnomalari va ijtimoiy kelishuvlar asosida jamoaviy muzokaralar orqali yechiladi.[4]

Mehnat nizolari koʻpincha mehnat qonunlarini buzish, xodimlarning majburiyatlarini bajarmasligi yoki notoʻgʻri bajarishi, ish beruvchi tomonidan taʼsir choralarga notoʻgʻri munosabat koʻrsatish, xodimlar va ish beruvchilar oʻrtasida huquq normalarini notoʻgʻri tushunish kabi sabablardan kelib chiqadi.

Mehnat nizolari bilan bogʻliq nizolar mehnat nizolari komissiyasi yoki sud orqali hal qilinadi. Xodimning tanloviga koʻra, nizolarni hal etishda komissiyaga yoki sudga murojaat qilishi mumkin.[6] Mehnat munosabatlarini tartibga solishda davlat tomonidan qonunlar va normativ hujjatlar qabul qilinishi, shartnomaviy va lokal tartibga solish usullari qoʻllaniladi. Bu usullar mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan mustahkamlashga xizmat qiladi.[5]

Shu tarzda, mehnat nizolarini hal qilishning o'ziga xos jihatlari mehnat qonunchiligiga bog'liq huquqiy tartib, tomonlarning teng huquqliligi va mas'uliyati hamda ijtimoiy sherikchilik tamoyillari asosida amalga oshirilishi bilan ajralib turadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.
3. Mehnat huquqi: amaliyotga kirish / Elizabet Eylott-T.:TDYU nashriyoti,2023.
4. Mualliflar jamoasi: 000 Mehnat huquqi. Darslik. -T.: TDYU nashriyoti, 2020. - 282 bet
5. O'zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-iyulidagi 482-son "Mediatsiya to'g'risida"gi qonuni.
6. <https://lex.uz>

