

SCIENCE
PROBLEMS.UZ

ISSN 2181-1342

Actual problems of social and humanitarian sciences
Актуальные проблемы социальных и гуманитарных наук

Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari

12-son (5-jild)

2025

SCIENCEPROBLEMS.UZ

**IJTIMOIIY-GUMANITAR FANLARNING
DOLZARB MUAMMOLARI**

№ 12 (5) – 2025

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-
ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

TOSHKENT-2025

BOSH MUHARRIR:

Isanova Feruza Tulqinovna

TAHRIR HAY'ATI:

07.00.00- TARIX FANLARI:

Yuldashev Anvar Ergashevich – tarix fanlari doktori, siyosiy fanlar nomzodi, professor;

Mavlanov Uktam Maxmasabirovich – tarix fanlari doktori, professor;

Xazratkulov Abror – tarix fanlari doktori, dotsent;

Tursunov Ravshan Normuratovich – tarix fanlari doktori;

Xolikulov Axmadjon Boymahmatovich – tarix fanlari doktori;

Gabrielyan Sofya Ivanovna – tarix fanlari doktori, dotsent;

Saidov Sarvar Atabullo o'g'li – katta ilmiy xodim, Imom Termiziy xalqaro ilmiy-tadqiqot markazi, ilmiy tadqiqotlar bo'limi.

08.00.00- IQTISODIYOT FANLARI:

Karlibayeva Raya Xojabayevna – iqtisodiyot fanlari doktori, professor;

Nasirxodjayeva Dilafruz Sabitxanovna – iqtisodiyot fanlari doktori, professor;

Ostonokulov Azamat Abdukarimovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor;

Arabov Nurali Uralovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor;

Xudoyqulov Sadirdin Karimovich – iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent;

Azizov Sherzod O'ktamovich – iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent;

Xojayev Azizxon Saidaloxonovich – iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent

Xolov Aktam Xatamovich – iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent;

Shadiyeva Dildora Xamidovna – iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent v.b.;

Shakarov Qulmat Ashirovich – iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent.;

Jabborova Charos Aminovna - iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD).

09.00.00- FALSAFA FANLARI:

Hakimov Nazar Hakimovich – falsafa fanlari doktori, professor;

Yaxshilikov Jo'raboy – falsafa fanlari doktori, professor;

G'aybullayev Otabek Muhammadiyevich – falsafa fanlari doktori, professor;

Saidova Kamola Uskanbayevna – falsafa fanlari doktori;

Hoshimxonov Mo'min – falsafa fanlari doktori, dotsent;

O'roqova Oysuluv Jamoliddinovna – falsafa fanlari doktori, dotsent;

Nosirxodjayeva Gulnora Abdukaxxarovna – falsafa fanlari nomzodi, dotsent;

Turdiyev Bexruz Sobirovich – falsafa fanlari doktori (DSc), Professor.

10.00.00- FILOLOGIYA FANLARI:

Axmedov Oybek Saporbayevich – filologiya fanlari doktori, professor;

Ko'chimov Shuxrat Norqizilovich – filologiya fanlari doktori, dotsent;

Hasanov Shavkat Ahadovich – filologiya fanlari doktori, professor;

Baxronova Dilrabo Keldiyorovna – filologiya fanlari doktori, professor;

Mirsanov G'aybullo Qulmurodovich – filologiya fanlari doktori, professor;

Salaxutdinova Musharraf Isamutdinovna – filologiya fanlari nomzodi, dotsent;

Kuchkarov Raxman Urmanovich – filologiya fanlari nomzodi, dotsent v/b;

Yunusov Mansur Abdullayevich – filologiya fanlari nomzodi;

Saidov Ulugbek Aripovich – filologiya fanlari nomzodi, dotsent;

Qodirova Muqaddas Tog'ayevna - filologiya fanlari nomzodi, dotsent.

12.00.00- YURIDIK FANLAR:

Axmedshayeva Mavlyuda Axatovna – yuridik fanlar doktori, professor;

Muxitdinova Firyuza Abdurashidovna – yuridik fanlar doktori, professor;

Esanova Zamira Normurotovna – yuridik fanlar doktori, professor, O'zbekiston Respublikasida xizmat ko'rsatgan yurist;

Hamroqulov Bahodir Mamasharifovich – yuridik fanlar doktori, professor v.b.,;

Zulfiqorov Sherzod Xurramovich – yuridik fanlar doktori, professor;

Xayitov Xushvaqt Saparbayevich – yuridik fanlar doktori, professor;

Asadov Shavkat G'aybullayevich – yuridik fanlar doktori, dotsent;

Ergashev Ikrom Abdurasulovich – yuridik fanlari doktori, professor;

Utemuratov Maxmut Ajimuratovich – yuridik fanlar nomzodi, professor;

Saydullayev Shaxzod Alixanovich – yuridik fanlar nomzodi, professor;

Hakimov Komil Baxtiyarovich – yuridik fanlar doktori, dotsent;

Yusupov Sardorbek Baxodirovich – yuridik fanlar doktori, professor;

Amirov Zafar Aktamovich – yuridik fanlar doktori (PhD);

Jo'rayev Sherzod Yuldashevich – yuridik fanlar nomzodi, dotsent;

Babadjanov Atabek Davronbekovich – yuridik fanlar nomzodi, professor;

Normatov Bekzod Akrom o'g'li — yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori;

Rahmatov Elyor Jumaboyevich — yuridik fanlar nomzodi;

13.00.00- PEDAGOGIKA FANLARI:

Xashimova Dildarxon Urinboyevna – pedagogika fanlari doktori, professor;

Ibragimova Gulnora Xavazmatovna – pedagogika fanlari doktori, professor;

Zakirova Feruza Maxmudovna – pedagogika fanlari doktori;

Kayumova Nasiba Ashurovna – pedagogika fanlari doktori, professor;

Taylanova Shoxida Zayniyevna – pedagogika fanlari

doktori, dotsent;

Jumaniyozova Muhayyo Tojiyevna – pedagogika fanlari doktori, dotsent;

Ibraximov Sanjar Urunbayevich – pedagogika fanlari doktori;

Javliyeva Shaxnoza Baxodirovna – pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD);

Bobomurotova Latofat Elmurodovna — pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD).

19.00.00- PSIXOLOGIYA FANLARI:

Karimova Vasila Mamanosirovna – psixologiya fanlari doktori, professor, Nizomiy nomidagi Toshkent davlat pedagogika universiteti;

Hayitov Oybek Eshboyevich – Jismoniy tarbiya va sport bo'yicha mutaxassislarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti, psixologiya fanlari doktori, professor

Umarova Navbahor Shokirovna– psixologiya fanlari doktori, dotsent, Nizomiy nomidagi Toshkent davlat pedagogika universiteti, Amaliy psixologiyasi kafedrasini mudiri;

Atabayeva Nargis Batirovna – psixologiya fanlari doktori, dotsent;

Shamshetova Anjim Karamaddinovna – psixologiya fanlari doktori, dotsent;

Qodirov Obid Safarovich – psixologiya fanlari doktori (PhD).

22.00.00- SOTSIOLOGIYA FANLARI:

Latipova Nodira Muxtarjanovna – sotsiologiya fanlari doktori, professor, O'zbekiston milliy universiteti kafedra mudiri;

Seitov Azamat Po'latovich – sotsiologiya fanlari doktori, professor, O'zbekiston milliy universiteti;

Sodiqova Shohida Marxaboyevna – sotsiologiya fanlari doktori, professor, O'zbekiston xalqaro islom akademiyasi.

23.00.00- SIYOSIY FANLAR

Nazarov Nasriddin Ataqulovich –siyosiy fanlar doktori, falsafa fanlari doktori, professor, Toshkent arxitektura qurilish instituti;

Bo'tayev Usmonjon Xayrullayevich –siyosiy fanlar doktori, dotsent, O'zbekiston milliy universiteti kafedra mudiri.

OAK Ro'yxati

Mazkur jurnal Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi Rayosatining 2022-yil 30-noyabrdagi 327/5-son qarori bilan tarix, iqtisodiyot, falsafa, filologiya, yuridik va pedagogika fanlari bo'yicha ilmiy darajalar yuzasidan dissertatsiyalar asosiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan.

“Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari” elektron jurnali 2020-yil 6-avgust kuni 1368-sonli guvohnoma bilan davlat ro'yxatiga olingan.

Muassis: “SCIENCEPROBLEMS TEAM” mas'uliyati cheklangan jamiyati

Tahririyat manzili:

100070. Toshkent shahri, Yakkasaroy tumani, Kichik Beshyog'och ko'chasi, 70/10-uy. Elektron manzil:

scienceproblems.uz@gmail.com

Bog'lanish uchun telefon:

(99) 602-09-84 (telegram).

MUNDARIJA

07.00.00 – TARIX FANLARI

<i>Hadjamuratova Matlyuba Xoshimovna</i> O'ZBEKISTONDA TA'LIM TIZIMIDAGI INNOVATSION ISLOHOTLARNING NATIJALARI.....	13-16
<i>Равшанов Махмуд</i> ЗАСЛУГИ АЛИШЕРА НАВОИ В ИЗУЧЕНИИ РАЗВИТИЙ ТЮРКСКИХ ЯЗЫКОВ	17-19
<i>Tursunov Bekzot Yandashevich</i> FARG'ONA VODIYSIDA HASHAR YO'LI BILAN QURILGAN GIDROINSHOOTLAR TARIXIDAN	20-24
<i>Jumaboyev Azizjon Sayfiddin o'g'li, Shenkar Michael</i> SHARQ MAMLAKATLARIDA MIRZO ULUG'BEK ILMIY MEROSINING O'RGANILISHI	25-30
<i>Esanova Nilufar</i> O'ZBEKISTON–ROSSIYA ENERGETIK ALOQALARI TARIXI:LUKOYL MISOLIDA	31-36
<i>Asadova Ra'no Baymanovna</i> OLIY TA'LIM VA ILMIY-TEXNIK HAMKORLIK: O'ZBEKISTON HINDISTON HAMKORLIGINING ILMIY SALOHİYATI VA ISTIQBOLLARI ...	37-40
<i>Aytmuratova Janilsin</i> FROM THE HISTORY OF THE DEVELOPMENT OF ARCHAEOLOGICAL SCIENCE IN KARAKALPAKSTAN	41-44
<i>Toreniyazov Jalgas Yerjanovich, Rzaeva Manzura Abatovna</i> JANUBIY OROL BO'YI SHAHARLARI TARIXI BO'YICHA MANBALAR (SHARQ MANBALARI).....	45-49
<i>Baqoyev Umidjon Shuhrat o'g'li</i> ABBOS I VA VALI MUHAMMADXON O'RTASIDAGI SIYOSIY ALOQALAR	50-55
<i>Mo'minov Xusanboy Madaminjonovich, Qodirjonov Omadjon Tavakkaljon o'g'li</i> ANDIJON VILOYATI SUV XO'JALIGI BIRLASHMASI FAOLIYATI TARIXIDAN (1991-1996-YILLAR MISOLIDA).....	56-60
<i>Elboyeva Shaxnoza</i> XOTIN-QIZLARNING PEDAGOGIK FAOLIYATDA TUTGAN O'RNI: TARIXIY JARAYON VA HOZIRGI TENDENSIYALAR	61-65
<i>Choriyeva Nargiza Ibotovna</i> O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI KONSTITUTSIYASIDA TURIZM SOHASINING HUQUQIY ASOSLARI VA UNING ZAMONAVIY RIVOJLANISH TENDENSIYALARI	66-69
<i>Fayzullayev Oybek</i> O'RTA OSIYO XONLIKLAR TARIXINI O'RGANISH (XIX ASR OXIRI – XX ASR BOSHIDAGI RUS MANBALARI ASOSIDA)	70-74
<i>Norboyev Ravshan Saydulla o'g'li</i> SHIMOLI-G'ARBIY BAQTRIYANING ELLINIZM DAVRI ARXEOLGIK YODGORLIKLARI TIPOLOGIYASI	75-79
<i>Rajabova Nazira Shaxobovna</i> O'ZBEK XALQ AFSONALARIDA AYOL OBRAZLARINING TASVIRLARI	80-84

08.00.00 – IQTISODIYOT FANLARI

Gabbarov Sabit Nietali'evich

QO'Y VA ECHKILAR BOSH SONINI EKONOMETRIK MODELLAR ASOSIDA
PROGNOZLASH VA RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI
(QORAQALPOG'ISTON RESPUBLIKASI QO'NG'IROT TUMANI MISOLIDA) 85-89

Xolmurotov Fozil

XORAZM VILOYATIDA EKSPORT NATIJALARI VA REAL SEKTOR
RESURSLARI O'RTASIDAGI KO'P O'LCHOVLI BOG'LIQLIK 90-103

Raximov Faxriddin Shavkatovich

TA'LIM TASHKILOTLARIDA RAQAMLI TRANSFORMATSIYANING MARKETING
SAMARADORLIGIGA TA'SIRI 104-116

09.00.00 – FALSAFA FANLARI

Xoliqov Yunus Ortiqovich

YANGI O'ZBEKISTONDA MILLATLARARO MADANIYATNI
YUKSALTIRISH STRATEGIYASI 117-121

Farxodjonova Nodira Farxodjon qizi

JADIDLAR MEROSI VA ZAMONAVIY JAMIYAT BARQARORLIGINI TA'MINLASHDA
MA'NAVIY QADRIYATLARINING ROLI 122-128

Jumayeva Shaxlo Suyunovna

TALABALARDA INTELLEKTUAL MADANIYATNI SHAKLLANTIRISH OMILLARI 129-133

Yazdonova Saxiba Kurbanovna, Sanaqulov Sardor Isaqulovich

SUN'IY INTELLEKT TEXNOLOGIYALARINI BOSHQARISH METODIKASI 134-138

Danabayev Xurshid Napasovich

SPORT TURLARI VA FALSAFIY-ESTETIKANING DIALEKTIK TAHLILI 139-142

Shokirov Tohirjon

CHOLG'U SOZLARINING YOSHLARNING MA'NAVIY YUKSALISHIDAGI
O'RNI VA AHAMIYATI (DUTOR VA RUBOB SOZLARI MISOLIDA) 143-148

Raxmatov Alisher Obidovich

YANGI O'ZBEKISTONDA SHAXS ZAMONAVIY IJTIMOYIY JARAYONLARGA
INTEGRATSIYALASHUVINING FALSAFIY TAHLILI 149-152

Abduraxmanova Nodiraxon Xusnutdinovna

HUQUQIY MADANIYAT VA DEMOKRATIYA:
IJTIMOIY FALSAFIY YONDASHUVLAR VA KONSEPSIYALAR 153-158

Axatova Dildora Axtamovna

IBN SINONING "RISOLAYI FIL-HUZN" ASARINING FALSAFIY TAHLILI 159-163

Toshiboboyev Maksud Jalilovich

AXBOROTLASHGAN JAMIYATDA SUN'IY INTELLEKT VA IJTIMOYIY JARAYONLAR
DIALEKTIKASI 164-168

Abdiyev G'ayrat Ergashevich

YANGI O'ZBEKISTON SIYOSIY AMALIYOTIDA YOSHLARNING IJTIMOYIY-SIYOSIY
FAOLLIGINING NAMOYON BO'LISH SHAKLLARI 169-174

<i>Axmedova Dilrabo Sa'dullayevna</i> GLOBALIZATSIYA SHAROITIDA O'ZBEK YOSHLARINING MA'NAVIY-AXLOQIY QARASHLARIDAGI O'ZGARISHLAR	175-179
<i>Sodirjonov Muhridin Mahamadaminovich</i> RAQAMLI JAMIYATDA INSON KAPITALI RIVOJLANISHI: NAZARIY VA AMALIY JIHATLAR.....	180-187
<i>Abduraxmonov Xasan Ibroximovich</i> YOSHLAR DUNYOQARASHIDA INNOVATSION TASHABBUSLARNI SHAKLLANTIRISHNING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI	188-192
<i>Norbo'tayev Islombek Musurmonovich</i> POSTHAQIQAT SIYOSATI: ALTERNATIV AXBOROT OQIMLARI ORQALI DEZINFORMATSIYA	193-198
<i>Ergashev Alijon Boxodirovich</i> AXBOROTLASHGAN JAMIYAT SHAROITIDA MILLIY O'ZLIKNI ANGLASHNING TRANSFORMATSIYASI.....	199-203
<i>Elmuradova Surayyo Abdijalilovna</i> AXBOROTLASHGAN JAMIYATDA OTA-ONA VA BOLA MUNOSABATLARINING YANGI MODEL.....	204-207
<i>Bobamirzayev Abdulaziz</i> RAZIYY AD-DIN AS-SARAXSIY HAYOTI VA ASARLARI HAQIDA ILK MA'LUMOTLAR.....	208-211
<i>Rasulov Azizxon Mukhamadqodirovich</i> AXBOROTLASHGAN JAMIYATDAGI IJTIMOY O'ZGARISHLAR HAQIDA AYRIM MULOHAZALAR	212-216
<i>Do'snazarov Mirjalol Esanboy o'g'li</i> AXBOROTLASHGAN JAMIYATDA HAYOT VA O'LIM MUAMMOSINING FALSAFIY-AXLOQIY MEKANIZMLARI	217-221
<i>Beshimov Xamidjon Sayidovich</i> FALSAFADA INSON QADRI TUSHUNCHASINING MAZMUN-MOHİYATI VA GENEZISI	222-226
<i>Muhammadiyev Bekzod O'ktamjon o'g'li</i> VIRTUAL MULOQOTDA SHAXSLARARO MUNOSABATLARNING TRANSFORMATSIYASI VA UNING AXLOQIY JIHATLARI.....	227-231
<i>Kdirbaev Baxadir Berdaxovich</i> AXBOROT JAMIYATIDA MEDIA MADANIYATNING SOTSIOMADANIY TRANSFORMATSIYALARDAGI ROL.....	232-237
10.00.00 – FILOLOGIYA FANLARI	
<i>Mamadaliyeva Naibaxon, Orifboyev Abdulloh</i> O'ZBEK TILIDA "HALOL" VA "HAROM" LEKSEMALARINING ZAMONAVIY SEMANTIK, PRAGMATIK VA SOTSIOMADANIY TAHLILI.....	238-245

<i>Уринбаева Дилбар Базаровна</i> СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПЕСЕН УЗБЕКСКИХ И ТУРЕЦКИХ ПЕВЦОВ НА ОСНОВЕ КОМПЬЮТЕРНОЙ ЛИНГВИСТИКИ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ	246-258
<i>Алиева Эльвина Аметовна, Нуруллаева Дилбар Алиевна</i> СИНТАКСИЧЕСКИЙ СПОСОБ ВЫРАЖЕНИЯ ЗНАЧЕНИЯ СРАВНЕНИЯ И ЕГО ОСНОВНЫЕ СРЕДСТВА НА ПРИМЕРЕ РАССКАЗОВ А.И. КУПРИНА	259-264
<i>Karimov Ulugbek Nusratovich</i> THE POETICS OF THE CHARACTERS' INNER WORLD IN "SPOOK COUNTRY"	265-269
<i>Sodiqova Baxtigul Ibodullayevna</i> POSTMODERN NARRATIVE TECHNIQUES IN JOHN FOWLES' WORKS: AN INTERTEXTUAL, LINGUISTIC, AND AESTHETIC APPROACH.....	270-275
<i>Tokimbetova Gulbahor Abatbayevna</i> QORAQALPOQ MUMTOZ SHOIRLAR LIRIKASINING JANRIY-TEMATIK XUSUSIYATLARI	276-279
<i>Isroilova Manzura Jamolovna</i> FRANSUZ PUBLITSISTIK MATNLARINING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI.....	280-284
<i>Sobirjonova Muxlisa Sobirjonovna</i> YOLG'IZLIK FENOMENINING SEMANTIK SHAKLLANISHI VA UNING HISSIY TAJRIBADAGI IFODASI.....	285-290
<i>Bobojonov Dilshod Jumakul ugli</i> THE PRAGMATIC AND LINGUO-CULTURAL CLASSIFICATION OF NEWSPAPER HEADLINES.....	291-294
<i>Shamshetova Biybiayim Janibek qizi</i> LINGVISTIKA VA MADANIYATSHUNOSLIKDA ANTROPOSENTRIZM KONSEPSIYASI	295-302
<i>Xaitova Gulhayo Tovasharovna</i> INGLIZ VA O'ZBEK TILLARIDA MAKON VA ZAMON KATEGORIYASI DOIRASIDAGI YAQIN-UZOQ OPPOZITSIYASINING CHOG'ISHTIRMA TAHLILI	303-307
<i>Mardanova Mohira Davron qizi</i> THE ROLE OF "THE FINANCIER" IN WORLD LINGUISTICS	308-311
<i>Khalilova Shohista Muhammadi qizi</i> COMPARATIVE ANALYSIS OF UTOPIAN AND ANTI-UTOPIAN MOTIFS IN ENGLISH AND UZBEK PROSE	312-315
<i>Davlatova Shahnoza Muhammadiyevna</i> SUD VA TERGOV MOTIVLARINING ADABIY FUNKSIYASI	316-319
<i>Rustamov Dilshodbek</i> NUTQIY MULOQOT TAVSIFI	320-323
<i>Musayev Akmaljon Ibrogimovich</i> INGLIZ VA O'ZBEK DIPLOMATIK DISKURSIDA LEKSIK-SEMANTIK XUSUSIYATLAR VA TERMINOLOGIK TIZIMNING TALQINI	324-329
<i>Shamsuddinova Diyoraxon Yorqinbek qizi</i> INGLIZ VA O'ZBEK MEDIADISKURSINING LISONIY TAHLILI: TUZILISHI, XUSUSIYATLARI	330-333

<i>Numonova Mashxuraxon Qobiljon qizi</i> INGLIZ VA O'ZBEK TILLARIDA "SUV/WATER" KONSEPTINING LISONIY MODELLASHUVI: NOMINATIV VA KOMMUNIKATIV MAYDONLARNING QIYOSIY TADQIQI	334-342
<i>Норкулова Шахло Абдугофур кизи</i> СТИЛИСТИЧЕСКАЯ ОКРАСКА ПРОЗВИЩ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА КОММУНИКАЦИЮ ...	343-345
<i>Tursunova Javhar Bakir qizi</i> O'ZBEK TILINI LINGVOKULTUROLOGIK YONDASHUV ASOSIDA O'QITISH	346-350
<i>Xoshimova Mohigul Axmatovna</i> XIX-XX ASRLAR DOSTONCHILIGIDA ADABIY TA'SIR MASALASI	351-355
<i>Омонова Мадина Аслиддиновна</i> ЛЕКСИЧЕСКИЕ ЛАКУНЫ УЗБЕКСКОЙ КУЛЬТУРЫ В РУССКОМ ЯЗЫКЕ: ПРОБЛЕМЫ НЕПЕРЕВОДИМЫХ КОНЦЕПТОВ	356-361
<i>Abdulkhakova Dilafruz Shamsiddinovna</i> PERSPECTIVES AND THEORETICAL APPROACHES TO FORMULAIC EXPRESSIONS	362-370
<i>Abduraimova Mahliyo Valijon qizi</i> INGLIZ VA O'ZBEK TILLARIDA GAZ SANOAT TERMINLARINING SHAKLLANISH USULLARI.....	371-373
<i>Rajat Choudhary</i> LATIN: THE TIMELESS LANGUAGE OF MEDICINE	374-377
<i>Клеблеева Резеда Радионовна</i> МИФОПОЭТИКА КАК КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ОСНОВА ЛИТЕРАТУРНОГО ТВОРЧЕСТВА	378-381
<i>Irbutaeva Nigora, Ozodova Dilafruz, Xoliqova Sabina</i> RUS TILIDA SO'ZLASHMAYDIGAN TALABALAR UCHUN RUS TILI DARSLARIDA QO'SHIQ MATERIALLARIDAN FOYDALANISH	382-385
<i>Dilbarjonov Ismoiljon, Gavxaroy Isroiljon qizi</i> SPORT TERMINLARINING UMUMIY XUSUSIYATLARI	386-389
<i>Arapjonova Zebo Otabek qizi</i> THE IMPACT OF ACCENT AND PRONUNCIATION ON COMMUNICATION IN GLOBAL ENGLISH.....	390-394
<i>Qarshiyeva Muxarram Shuxratovna</i> THE ADAPTATION PROCESS OF TERMS BORROWED INTO UZBEK FROM RUSSIAN AND ENGLISH LANGUAGES.....	395-399

12.00.00 - YURIDIK FANLAR

<i>Hamroqulov Bahodir Mamasharifovich</i> JAMOAVIY MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH: MILLIY VA XORIJIY TAJRIBA.....	400-407
<i>Zokirov Sherzod Ilxom o'g'li</i> PROKURATURA ORGANLARIDA SUN'IY INTELLEKTNI JORIY QILISH ORQALI MUROJAATLAR BILAN ISHLASH SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI	408-415
<i>Shermatov Nuriddin, Jamshidbek Ibrokhimov</i> SUN'IY INTELLEKT (AI) VA ADDITIV ISHLAB CHIQRISH (AM) INTEGRATSIYASI SHAROITIDA INSON HUQUQLARI HAMDA FUQAROLIK-HUQUQIY JAVOBGARLIKNING NAZARIY-HUQUQIY MUAMMOLARI.....	416-428

<i>G'ulommamatova Parvina Akbarali qizi</i> O'ZBEKISTON RESPUBLIKASINING KRIPTO-AKTIVLAR SOHASIDAGI JINOYATLARNI OLDINI OLISH VA TARTIBGA SOLISH BORASIDAGI XALQARO-HUQUQIY HAMKORLIGINI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI.....	429-435
<i>Djalilov Javoxir Abdumajitovich</i> ISBOT QILISHNING UMUMIY SHARTLARI MAZMUNI VA TASNIFLANISHI	436-443
<i>Normurodova Behro'za Xolmo'minovna</i> RAQAMLI DALILLARNI TO'PLASHDA XALQARO TASHKILOTLARNING O'RNI.....	444-450
<i>Ismailov Bekjon Salixovich</i> NOGIRONLIGI BO'LGAN SHAXSLAR MEHNAT HUQUQINI TA'MINLASHNING HUQUQIY KAFOLATLARI TAHLILI	451-456
<i>Mahmarahimov Ixtiyor Baxtiyorovich</i> DAVLAT XARIDLARI VA TENDER SAVDOLARIDA RAQOBATGA QARSHI XATTI-HARAKATLARNING HUQUQIY OQIBATLARI.....	457-463
<i>Almatov Sanjar Zokirovich</i> DINIY EKSTREMIZMGA QARSHI KURASHISHNING HUQUQIY ASOSLARI.....	464-467
<i>Djuraev Farxod Eshboevich</i> JINOYATCHILIKKA QARSHI KURASHDA TEZKOR-QIDIRUV FAOLIYATI USULLARINING NAZARIY VA AMALIY AHAMIYATI.....	468-473
<i>Sadikova Dilafruz Radjabovna</i> O'ZBEKISTONDA QAYTA TIKLANUVCHI ENERGIYA MANBALARIDAN FOYDALANISH SOHASIDA SUG'URTA MEKANIZMINI SHAKLLANTIRISH MASALALARI.....	474-481
<i>Сайфиддинов Аклиддин Анваржон огли</i> МЕСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В УЗБЕКИСТАНЕ: ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КЕНГАШЕЙ И ХОКИМИЯТОВ	482-488
<i>Olimov Abbosjon</i> SUN'IY INTELLEKT TEXNOLOGIYASI: TUSHUNCHASI, TURLARI VA TARIXIY RIVOJLANISHI.....	489-494

13.00.00 – PEDAGOGIKA FANLARI

<i>Djamaldinova Shaxlo Obloberdiyevna</i> TIBBIYOT OLIYGOHI TALABALARIDA HISSIY VA KOMMUNIKATIV KOMPETENSIYALARNI SHAKLLANTIRISHNING NAZARIY VA USLUBIY JIHATLARI	495-500
<i>Муталипова Мавлюда Жунайдуллаевна</i> НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ СУТЬ АКЦИОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА	501-506
<i>Джуманиязов Фарход Улугбекович</i> РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МЕТОДОВ И ПРИЁМОВ ОБУЧЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫХ НА РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ И КРЕАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ УЧАЩИХСЯ	507-510
<i>Kuvatova Nozima Baxtiyorovna</i> TA'LIM TIZIMIDA O'QITUVCHINING MULOQOT KOMPETENSIYASINI SHAKLLANTIRISH	511-515

<i>Xudayberdiyeva Nilufar Bozorovna</i> TABIIY FANLARNI KOMPETENSIYAVIY YONDASHUV ASOSIDA O'QITISH TEKNOLOGIYASINI TAKOMILLASHTIRISH	516-519
<i>Pirimbetov Bxit Allabaevich</i> BO'LAJAK O'QITUVCHIDA PEDAGOGIK ARTISTIZMNING TARKIBIY QISMLARI	520-526
<i>Djalolov Furqat Fattohovich</i> TA'LIM SIFATINI TA'MINLASHDA TO'LIQ O'ZLASHTIRISH TEKNOLOGIYASINING ROLI.....	527-531
<i>Uteniyazov Karimbay Kuanishbaevich, Eshmuratov Marat Tangatarovich</i> PEDAGOGICAL STRATEGIES AND THE INTEGRATION OF ICT IN TEACHING FOOD PHYSIOLOGY: INNOVATIVE APPROACHES IN HIGHER EDUCATION	532-538
<i>Habibullayeva Shoirra</i> O'ZBEK TILINI IKKINCHI TIL SIFATIDA O'QITISHDA INTERAKTIV METODLARDAN FOYDALANISHNING TAMOIYILLARI	539-542
<i>Abatov Jalğasbay Orınbaevich</i> TASVIRIY SAN'AT KOMPOZITSIYALARIDA RANGLARDAN FOYDALANISH USULLARI..	543-548
<i>Azzamov Yusuf Rajaboyevich</i> TALABALARNING MUSTAQIL TA'LIM KOMPETENSIYASINI TAKOMILLASHTIRISHDA RAQAMLI RESURSLAR VA PLATFORMALAR: TAHLIL VA TASNIF.....	549-553
<i>Джумаева Зарина Бобохон кизи, Жаббарова Паризода Илхомжон кизи</i> МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНЫХ ПРИЛАГАТЕЛЬНЫХ	554-556

12.00.00 – YURIDIK FANLAR – LAW**Received:** 20 November 2025**Accepted:** 1 December 2025**Published:** 15 December 2025*Article / Original Paper***RESOLUTION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES:
NATIONAL AND INTERNATIONAL EXPERIENCE****Hamrokulov Bahodir Mamasharifovich**Doctor of Law, Professor, University of
World Economy and Diplomacy

Abstract. This article provides an in-depth examination of the concept of collective labor disputes, their legal and social nature, and their classification. It analyzes the causes of such disputes in labor relations, particularly the clash of interests between employers and employees, working conditions, and wage-related factors. The article outlines the legal mechanisms for resolving these disputes, including reconciliation commissions, mediation, labor arbitration, and court proceedings. Alongside national legislation, the legal frameworks and practices of developed countries such as the United States, Germany, the United Kingdom, and France are also analyzed. Based on statistical data and scholarly opinions, the article discusses measures and recommendations for the effective regulation of collective labor disputes.

Keywords: collective labor disputes, labor legislation, judicial practice, employee rights, collective agreement, labor arbitration, mediation, reconciliation commissions, international labour organization, dispute resolution mechanisms.

JAMOAVIY MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH: MILLIY VA XORIJIY TAJRIBA**Hamroqulov Bahodir Mamasharifovich**yu.f.d. professor, Jahon iqtisodiyoti va
diplomatiya universiteti

Annotatsiya. Mazkur maqolada jamoaviy mehnat nizolari tushunchasi, ularning huquqiy va ijtimoiy mohiyati hamda klassifikatsiyasiga chuqur nazar tashlanadi. Mehnat munosabatlarida yuzaga keladigan jamoaviy nizolarning kelib chiqish sabablari, xususan, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi manfaatlar to'qnashuvi, mehnat sharoitlari va maosh bilan bog'liq omillar tizimli tahlil qilinadi. Maqolada bunday nizolarni hal etishning huquqiy mexanizmlari, xususan, yarashtiruv komissiyalari, vositachilik (mediatsiya), mehnat arbitraji va sudga ko'rib chiqish tartiblari haqida ma'lumot beriladi. Maqolada milliy qonunchilik bilan birgalikda AQSH, Germaniya, Buyuk Britaniya va Fransiya kabi rivojlangan davlatlar qonunchiligi hamda amaliyoti tahlil qilingan. Statistika ma'lumotlari hamda olimlarning fikr-mulohazalari asosida jamoaviy mehnat nizolarini samarali tarzda tartibga solish uchun tadbir va takliflar muhokama qilinadi.

Kalit so'zlar: jamoaviy mehnat nizolari, mehnat qonunchiligi, sud amaliyoti, xodim huquqlari, jamoa shartnomasi, mehnat arbitraji, mediatorlik (mediatsiya), yarashtiruv komissiyalari, xalqaro mehnat tashkiloti, nizolarni hal etish mexanizmlari.

DOI: <https://doi.org/10.47390/SPR1342V5I12Y2025N73>

Mehnat munosabatlarida paydo bo'ladigan nizolar jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotiga bevosita ta'sir etuvchi omillardan biridir. Xodimlar jamoasi va ish beruvchi o'rtasida yuzaga keladigan kelishmovchiliklar – jamoaviy mehnat nizolari – o'z vaqtida va samarali hal etilmasa, ishning to'xtab qolishi, ish tashlashlar, hatto ijtimoiy keskinlikka olib

kelishi mumkin. Shu bois rivojlangan davlatlarda ham, O'zbekistonda ham jamoaviy mehnat nizolarini huquqiy tartibga solish va hal etish mexanizmlariga alohida e'tibor qaratilgan.

Mehnat nizolari avvalo yakka tartibdagi mehnat nizolari va jamoaviy mehnat nizolariga bo'linadi. Yakka tartibdagi nizolar alohida xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishmovchiliklar bo'lib, ularning kelib chiqishi, ko'rib chiqilishi va hal etilishi tartibi O'zbekiston Mehnat kodeksining VII bo'limida bayon etilgan. Jamoaviy mehnat nizolari esa butun bir xodimlar jamoasi (yoki ularning vakili) bilan ish beruvchi (yoki ish beruvchilar vakillari) o'rtasida yuzaga keladigan tortishuvlardir. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida jamoaviy mehnat nizosining quyidagi ta'rifi berilgan: xodimlar va ish beruvchi o'rtasida yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirish, jamoa kelishuvi va shartnomalarini tuzish yoki o'zgartirish hamda mehnat qonunchilik hujjatlarini qo'llash masalalari bo'yicha hal etilmay kelayotgan kelishmovchiliklar jamoaviy mehnat nizosi hisoblanadi[1]. Ya'ni, bunday nizo odatda xodimlar tomonidan mehnat sharoitlarini yaxshilash, ish haqini oshirish, ijtimoiy imtiyozlar talab qilinishidan kelib chiqadi.

Yuqoridagi ta'rifdan ko'rinib turibdiki, jamoaviy mehnat nizosi, odatda, ish beruvchi mehnat qonunchiligi yoki shartnomalarni buzgani uchun emas, balki xodimlarning yangi talab va manfaatlarini qondirilmayotgani sababli vujudga keladi. Mehnat huquqi nazariyasida nizolarning bunday ikki xil tabiati da'vo xususiyatidagi (huquqiy) nizolar va da'vo xususiyatiga ega bo'lmagan (manfaatdorlik) nizolar deb ataladi. Da'vo xususiyatidagi mehnat nizolari – bu ish beruvchi tomonidan qonunlar, jamoa shartnomalari yoki mehnat shartnomasi shartlari buzilishi tufayli kelib chiqqan nizolardir. Bunday nizolarda xodim o'z huquqini talab qiladi, masalan, ishdan noqonuniy bo'shatilgan xodimning ishga tiklanish da'vosi yoki xodimning to'lanmay qolgan ish haqini undirish talabi shular jumlasidandir. Da'vo xususiyatidagi nizolar, qoida tariqasida, sudlarda yoki korxonada tuzilgan maxsus mehnat nizolari komissiyalarida ko'rib chiqiladi va hal etiladi.

Da'vo xususiyatiga ega bo'lmagan mehnat nizolari mehnatga doir qonun yoki shartnomalarning buzilishi bilan bog'liq emas, balki ish sharoitlarini yaxshilash bo'yicha yangi talablar yuzaga kelganda paydo bo'ladi. Masalan, bir korxonadagi past maoshli xodimlar o'z ish haqini ko'tarishni jamoaviy tarzda talab qilishlarida, ish beruvchi bu talabni rad etsa, xodimlar jamoasi o'rtasida da'vo xususiyatiga ega bo'lmagan nizo paydo bo'ladi. Bunday nizo odatda da'vo (huquq) xususiyatiga ega emas, balki manfaatdorlik nizosi sifatida baholanadi. Shu bois, bunday nizolarda xodimlar tomonidan qonuniy talab qo'yilgan bo'lib, ish beruvchi qonunni buzmagani, nisbatan, hal etish uchun maxsus yarashtirish va vositachilik choralari qo'llanilishi zarur bo'ladi.

Jamoaviy mehnat nizolari, odatda, ikki asosiy holatda yuzaga keladi. Birinchisi — ish beruvchi tomonidan bir necha xodimning huquqlari bir vaqtda buzilganda (masalan, bir necha xodimga maosh to'lanmagani yoki butun bo'lim xodimlari ishdan bo'shatilgani holatida), xodimlar birlashib, umumiy da'vo bilan chiqishlari mumkin. Bunday nizo, aslida, yakka mehnat nizolarining yig'indisi bo'lib, u da'vo xarakteriga ega va shu sababli sud yoki mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi komissiya orqali hal qilinishi mumkin. Ikkinchi holat esa – xodimlar tomonidan mehnat sharoitlarini yaxshilash, jamoa shartnomasi tuzish, o'zgartirish, ish haqini indeksatsiya qilish kabi talablar qondirilmaganda paydo bo'ladigan nizolardir. Bunday holatda bu haqiqiy jamoaviy (manfaatdorlik) nizosi hisoblanadi va uni hal etish uchun yarashtirish komissiyalari,

vositachi ishtirokida muzokaralar va mehnat arbitraji kabi mexanizmlar orqali murosaga erishish maqsadga muvofiq bo'ladi.

O'zbekistonda mehnat sohasidagi munosabatlar Mehnat kodeksi va boshqa qonunlar bilan tartibga solinadi. 2023-yil 30-apreldan e'tiboran kuchga kirgan yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida jamoaviy mehnat nizolarini ko'rib chiqish va hal etish tartibi ilk bor alohida bobda kompleks ravishda belgilandi. Kodeksning 34-bobi 6-paragrafida (570–581-moddalar) jamoaviy mehnat nizolarni tartibga solishga doir qoidalar bayon etilgan. Unga muvofiq, jamoaviy mehnat nizolarini hal etishning bosqichma-bosqich mexanizmi quyidagicha tashkil etilgan:

Birinchidan, xodimlarning jamoaviy talablari yuzaga kelganda, avvalo, ushbu talablar ish beruvchiga rasman taqdim etilishi va ish beruvchi (yoki vakolatli vakili) tomonidan belgilangan muddatlarda ko'rib chiqilishi kerak. Xodimlar o'z talablarini bevosita yoki o'z vakillari (masalan, korxonadagi kasaba uyushmasi qo'mitasi orqali) taqdim etishlari mumkin. Ish beruvchi esa bu talablarga ma'lum muddat ichida yozma javob qaytarishi shart. Agar ish beruvchi xodimlar talabini qondirmasa yoki umuman javob bermasa, nizo kelib chiqqan deb hisoblanadi va keyingi bosqichga o'tiladi.

Ikkinchidan, jamoaviy nizoni murosalar bilan hal etish uchun korxona doirasida yarashtirish (kelishuv) komissiyasi tuziladi. Kodeksning 574-moddasiga binoan, yarashtirish komissiyasi ish beruvchi va xodimlar vakillaridan teng asosda tashkil etiladi va nizoning ilk bosqichda hal etilishini ta'minlashga harakat qiladi. Komissiya taraflar uchun manfaatli murosali yechim topishga intilishi, har ikki tomonning dalil va takliflarini inobatga olish asosida kelishuv loyahasini ishlab chiqishi lozim. Amaliyotda yarashtirish komissiyasi odatda korxona rahbariyati va xodimlar kasaba uyushmasi vakillaridan iborat bo'ladi. Yarashtirish komissiyasi muayyan muddat (masalan, 5 ish kuni) ichida nizoni ko'rib chiqib, taraflarni yarashtirishga harakat qilmog'i zarur. Agar shu muddatda murosalar kelishuviga erishilsa, nizo hal etilgan hisoblanadi va kelishuv bajarilishi nazorat qilinadi. Ammo komissiya doirasida kelishuvga erishilmasa, kelgusi vositalarga o'tish mumkin.

Uchinchidan, yarashtirish komissiyasi muvaffaqiyatsiz tugagan taqdirda, taraflar o'zaro rozilik asosida mediator (vositachi) jalb etishlari mumkin. 575-moddaga ko'ra, mediator tomonidan ishtirok etgan holda nizoni hal etish tartibi belgilangan. Mediator – nizoga bevosita aloqasi bo'lmagan, neytral shaxs bo'lib, taraflar o'rtasida vositachilik qiladi va kelishuvga erishish uchun ko'maklashadi. O'zbekiston Respublikasining "Mediatsiya to'g'risida" gi qonuni (2018-yil) bu borada umumiy huquqiy negizlarni yaratib bergan. Yangi Mehnat kodeksi mediator xizmatidan foydalanish imkoniyatini rasman mehnat nizolari sohasiga kiritdi[2]. Mediator taraflarning umumiy manfaatlarini aniqlash, turli muqobil yechimlarni taklif etish orqali murosalar topishga intiladi. Mediator ishtirokidagi yarashtiruv muzokaralari belgilangan muddat (odatda 5 kun, 10 kungacha) ichida o'tkazilib, yakunlari bo'yicha bitim tuzilishi mumkin. Aytish joizki, mediator xizmatidan foydalanish ixtiyoriy va bepul amalga oshirilishi mumkin.

To'rtinchidan, agar mediator ishtirokida ham nizo hal etilmasa, keyingi bosqich – mehnat arbitrajiga murojaat etishdir. Mehnat arbitraji bu – jamoaviy nizolarni hal etish uchun tashkil etiladigan maxsus organ bo'lib, u doimiy asosda faoliyat yuritishi nazarda tutilgan. 576-moddaga muvofiq, mehnat arbitraji yarashtirish komissiyasida murosalar topilmagan hollarda taraflarning arizasiga binoan tuziladi va nizoni hal etish bo'yicha majburiy kuchga ega qaror

qabul qilishi mumkin. 2023-yil iyul oyida O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirining buyrug'i bilan Doimiy asosda faoliyat ko'rsatuvchi mehnat arbitraji to'g'risidagi Namunaviy nizam tasdiqlandi[3]. Unga ko'ra, respublika miqyosida hamda Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahar darajasida doimiy mehnat arbitraj komissiyalari tuzilishi belgilangan. Bunday arbitraj tarkibiga davlat organlari (mehnat vazirliklari bo'limlari), kasaba uyushmalari va ish beruvchilar uyushmalari vakillari kirishi mumkin. Nizomda mehnat arbitrajining vazifalari, vakolatlari va ishlar ko'rish tartibi bayon qilingan. Xususan, mehnat arbitraji nizolarni ko'rib chiqishda taraflarning dalillarini o'rganib, adolatli yechim bo'yicha hakamlik qarorini chiqaradi. Mehnat arbitraji qarori belgilangan hollarda majburiy ijro kuchiga ega bo'lishi ham mumkin.

Beshinchidan, xorijiy tajribada yarashtiruv tartib-taomillarining barcha bosqichlaridan o'tilganda ham nizo hal etilmasa, xodimlar tomonidan oxirgi chora sifatida ish tashlashga o'tish masalasi tug'ilishi mumkin. Lekin davlatimizda ish tashlash (zabastovka) huquqi rasman qonunchilikda mustahkamlanmaganini alohida ta'kidlash zarur. Amaldagi Mehnat kodeksi va boshqa qonunlarda xodimlarning ish tashlashi qanday hollarda mumkinligi yoki uning tartibi haqida normalar mavjud emas. Shu bilan birga, O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 218-moddasi "taqiqlangan ish tashlashga rahbarlik qilish" uchun javobgarlik belgilagan.

Yangi qonunchilikka kiritilgan muhim norma bu – da'vo xususiyatiga ega jamoaviy mehnat nizolariga oid qoidadir. Agar jamoaviy nizo mohiyatan huquq buzilishi (da'vo)ga taalluqli bo'lsa, bunday nizo sud tartibida ko'rib chiqilishi mumkinligi belgilandi. Qonunchilikni, jamoa kelishuvlarini va jamoa shartnomasini, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilingan ichki hujjatlarni qo'llash xususidagi jamoaviy mehnat nizolari sud tomonidan ko'rib chiqilishi lozim.

O'zbekistonda mehnat nizolari bo'yicha sud amaliyotiga nazar solsak, asosiy hal etiladigan ishlar hanuzgacha yakka mehnat nizolaridan iborat ekani ma'lum bo'ladi. Masalan, rasmiy ma'lumotlarga ko'ra respublika fuqarolik sudlari tomonidan 2023-yilda fuqarolik sudlarida 10 794 ta mehnat nizolari bo'yicha ish ko'rib chiqilgan (shu jumladan 2 644 tasi ishga tiklash talabi, 6 252 tasi esa to'lanmagan maosh bo'yicha da'vo) va ularning 8 967 tasi (83%) bo'yicha hal qiluv qarorlari chiqarilgan. 2023-yilda mehnat nizosi bo'yicha 1 307 ta da'vo arizasi ko'rib chiqilib, shundan 761 tasi qanoatlantirilgan. Ularning 222 tasi ishga tiklash, 746 tasi ish haqini undirishga tegishli[4]. Keltirilgan raqamlardan ko'rinadiki, rasman sudga berilayotgan mehnat nizolari orasida jamoaviy tarzdagilari deyarli uchramaydi. Sababi, yuqorida ta'kidlanganidek, haqiqiy jamoaviy (manfaatdorlik) nizolar sudgacha yetib bormaydi – ularni sudda ko'rib bo'lmaydi ham. Odatda, korxonada bunday nizo shakllansa, taraflar ichki muzokaralarda kelishishga harakat qilishadi yoki nizo bosim ostida "yo'qolib ketadi".

Jamoaviy mehnat nizolarini hal etish sohasi rivojlangan xorijiy davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, nizolarni tartibga solishning huquqiy mexanizmlari asosan bir-biriga o'xshash tamoyillarga asoslanadi. Birinchidan, deyarli barcha davlatlarda mehnat nizolarida xodimlarning uyushma tuzishi va kasaba uyushmalari orqali vakillik qilishi ta'minlangan. Ikkinchidan, jamoaviy muzokara (kollektiv bitim va kelishuvlarni tuzish jarayoni) mehnat munosabatlarining ajralmas qismi sifatida qonunchilikda mustahkamlangan. Uchinchidan, jamoaviy nizolarning "eng so'nggi chorasini" sifatida ish tashlash huquqi ko'pchilik mamlakatlarda yo konstitutsiyaviy yoki qonunchilik darajasida tan olingan bo'lib, uni qo'llash uchun qat'iy shart-sharoitlar belgilab qo'yilgan bo'ladi.

Amerika Qo'shma Shtatlari mehnat qonunchiligida xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi jamoaviy munosabatlar federal darajada tartibga solingan. 1935-yilda qabul qilingan Milliy mehnat munosabatlari to'g'risidagi qonun (National Labor Relations Act, NLRA) xususiy sektordagi xodimlarga uyushma tuzish, jamoaviy shartnomalar tuzish uchun kelishuvlar olib borish va yakdil harakat qilish huquqini berdi. Mazkur qonunga muvofiq, xodimlar birlashgan holda o'z mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun choralar ko'rish, jumladan, ish tashlash huquqiga egadirlar[5]. AQSHda ish tashlash – xodimlarning mehnat nizosi davomida ish beruvchiga bosim o'tkazish maqsadida vaqtincha mehnatdan tiyilib turishidir. AQSH qonunchiligida ish tashlash huquqi mutlaq emasligi, turli cheklovlar mavjudligini ta'kidlash lozim. Birinchidan, NLRA faqat xususiy sektor xodimlariga tegishli, davlat xizmatchilari, qishloq xo'jaligi va maishiy xizmat xodimlari kabi toifalarga ushbu qonun tadbiq etilmaydi. Davlat sektorida ish tashlash huquqi har bir shtat qonunchiligiga bog'liq, faqat 12 ga yaqin shtatda ayrim davlat xizmatchilariga (masalan, o'qituvchilarga) cheklangan holda ish tashlashga ruxsat berilgan, aksariyat shtatlarda esa davlat xizmatchilari uchun ish tashlash taqiqlangan yoki og'ir cheklovlarga ega[5]. Ikkinchidan, transport sohasidagi (temiryo'l va havo transporti) xodimlar uchun alohida federal qonun – 1926-yilgi Temiryo'l mehnati to'g'risidagi qonun (keyinchalik qamrovi aviatsiyaga ham kengaytirilgan) amal qiladi. Bu qonunga muvofiq, temiryo'l va aviatsiya xodimlari ish tashlashga chiqmasdan avval uzoq va murakkab muzokara bosqichlarini o'tishi shart, qolaversa, Kongress mazkur tarmoqdagi mojarolarga bevosita aralashib, ish tashlashlarni to'xtatib qo'yishi mumkin. Uchinchidan, AQSH mehnat huquqi amaliyotida ish tashlash turlari o'rtasida farq mavjud: asosiy talablar uchun ish tashlash qonuniy hisoblansa, amal qilayotgan jamoa shartnomasi davomida ish tashlash mumkin emas, shuningdek boshqa korxona xodimlariga qo'llab-quvvatlash uchun uyushtiriladigan "ikkilamchi ish tashlashlar" ham NLRA bilan tartibga solinmaydi.

Buyuk Britaniyada jamoaviy mehnat nizolarini hal etish tizimi mehnat bozorini tartibga solishning uzoq yillik an'analariga ega. Birinchidan, Britaniya qonunchiligida ish tashlash huquqi to'g'ridan-to'g'ri Konstitutsiyaviy darajada emas, balki odat huquqi va parlament qonunlari bilan tartibga solinadi. Ish tashlashlar uchun ma'lum protsessual talablar o'rnatilgan, masalan, ish tashlashga chiqishdan avval kasaba uyushmasi o'z a'zolari orasida ovoz berish o'tkazib, ko'pchilik qo'llab-quvvatlagan taqdirdagina ish tashlash e'lon qilishi mumkin. Shuningdek, ish tashlash boshlanishidan kamida 14 kun oldin ish beruvchiga yozma ogohlantirish berish talab etiladi.

Ikkinchidan, Britaniyada uzoq vaqtdan buyon yarashtirish va arbitraj xizmati – ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) faoliyat yuritadi. ACAS mustaqil davlat organi bo'lib, ish joylaridagi nizolarni, jumladan, jamoaviy mehnat nizolarini muvaffaqiyatli hal etishga ko'maklashadi. ACAS xizmati orqali mehnat nizolarini jamoaviy yarashtiruv yo'li bilan hal etish tajribasi juda samarali ekani ta'kidlanadi – mustaqil tadqiqotlarga ko'ra, ACAS jalb qilingan jamoaviy nizolarning 90% holatida murosas kelishuvi erishilgan va ish tashlashgacha bormasdan muammo hal bo'lgan[6]. Buyuk Britaniyada jamoaviy nizolarning aksariyati aralash usul – ixtiyoriy yarashtiruv va belgilangan qonuniy shartlar asosidagi ish tashlash huquqini qo'llash orqali hal etiladi. 2022–2023-yillarda Britaniyada ish tashlashlar soni va qamrovi keskin oshgani kuzatiladi. Aholi turmush qiyinchiligi ortgan sharoitida temir yo'l transporti xodimlari, pochta xizmati, sog'liqni saqlash xodimlari, o'qituvchilar kabi ko'plab sohalarda bir vaqtda ish tashlashlar bo'lib o'tgan[7]. Britaniya Hukumati ish tashlashlarni

tartibga soluvchi qonunlarni qayta ko'rib chiqishga ham kirishgan, xususan, 2023-yilda "Majburiy minimal xizmat haqida"gi yangi qonun qabul qilinib, ayrim davlat tarmoqlarida ish tashlash vaqtida belgilangan miqdorda xodimlar ishda qolishini talab etish mexanizmi joriy etildi. Kasaba uyushmalari bu o'zgarishlarga qarshi norozilik bildirib, ish tashlash huquqini qisqartirishga yo'l qo'yib bo'lmasligini ta'kidlashgan[5].

Yevropaning aksariyat rivojlangan davlatlarida jamoaviy mehnat nizolarini hal etishning o'xshash tamoyillari mavjud. Fransiya, Germaniya, Italiya, Ispaniya kabi ko'p mamlakatlarda ish tashlash huquqi to'g'ridan-to'g'ri konstitutsiya yoki mehnat kodekslarida mustahkamlangan. Masalan, Fransiya Konstitutsiyasi 1946-yildan beri ish tashlash huquqini tan oladi. Fransiyada har bir yirik korxona yoki tarmoq bo'yicha davlat tarafidan tayinlanadigan mediatorlar instituti mavjud – nizolar keskinlashganda mehnat vazirligi maxsus mediatorni yuborib, taraflar o'rtasida kelishuvga erishishga ko'maklashadi. Germaniyada esa mehnat nizolarini oldini olish mexanizmi sifatida korxonalarda ishchi kengashlari va tarmoqlararo kollektiv shartnomaviy muzokaralar rivojlangan. Nemis qonunchiligiga ko'ra, amaldagi kollektiv shartnoma muddati mobaynida ish tashlash mumkin emas. Germaniyada ish tashlashlar nisbatan kam uchraydi va asosan jamoa shartnomalarini yangi shartlarda tuzish oldidan qo'llaniladigan so'nggi bosim chorasi sifatida qaraladi.

Jamoaviy mehnat nizolarini hal etish har qanday davlat uchun murakkab, biroq hal etilishi zarur bo'lgan ijtimoiy-huquqiy vazifadir. O'zbekistonda mazkur yo'nalishda so'nggi yillarda muhim qadamlar qo'yildi, jumladan, yangi mehnat kodeksida jamoaviy nizolarga oid normalar birinchi marta to'liq tartibga solindi, murosa bilan hal etishning zamonaviy institutsional vositalari – mediator va mehnat arbitraji – joriy etildi. Mehnat nizolarida uch tomonlama komissiyalar va davlatning muvofiqlashtiruvchi roli belgilandi. Bu o'zgarishlar amalda mehnat munosabatlaridagi mojarolarni sudga yetkazmasdan, konstruktiv muzokaralar orqali hal qilishga xizmat qiladi.

Shu bilan birga, milliy qonunchiligimizda hal etilmay qolgan ayrim muammoli jihatlar ham mavjud. Avvalo, xodimlarning ish tashlash huquqi masalasi ochiq turibdi. Natijada, nizolarni hal etishning eng so'nggi mexanizmi hanzu qonuniy maydonga chiqmadi. Ta'kidlash joizki, xalqaro standartlar va rivojlangan xorijiy davlatlar tajribasi ish tashlash huquqini belgilangan tartib va cheklovlar bilan bo'lsa-da, huquqiy tan olish zarurligini ko'rsatadi. Shu o'rinda, mehnat nizolarini hal etish tizimini takomillashtirish maqsadida quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin:

- Birinchidan, ish tashlash huquqining huquqiy asoslarini yaratish lozim. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga yoki alohida qonunga ish tashlashni tashkil etish tartibi, shartlari va cheklovlari (masalan, qaysi tarmoqlarda taqiqlanishi, ish tashlashdan oldin o'tadigan bosqichlar, xavfsizlik choralari va h.k.)ni kiritish maqsadga muvofiq. Bu bir tomondan xalqaro majburiyatlarimizni bajarishga, ikkinchi tomondan, amaliy hayotda paydo bo'lishi mumkin bo'lgan norasmiy ish tashlashlarni qonun doirasiga keltirib, ular ustida nazorat o'rnatishga yordam beradi.
- Ikkinchidan, mehnat arbitraji tizimini institutsional rivojlantirish zarur. 2023-yilgi nizom asosida tuziladigan doimiy mehnat arbitrajlarining tashkiliy va moddiy jihatdan mustaqilligini ta'minlash kerak. Mehnat arbitrajlari tarkibiga har uch tomon vakillari (davlat, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar uyushmalari) kirishi, ular qarorlariga tarafsizlik kafolati berish mexanizmlari yaratilishi darkor. Shuningdek, arbitraj

qarorlarining bajarilishi ustidan nazoratni kuchaytirish lozim – masalan, arbitraj hal qiluv qarori bajarilmasa, maxsus jarima sanksiyalari yoki sud orqali ta'minlash tartibi qonunlarda belgilab qo'yilishi mumkin.

- Uchinchidan, kasaba uyushmalari institutining rolini yanada oshirish talab etiladi. Jamoaviy muzokaralar va nizolarda xodimlar manfaatini tartibli va professional himoya qilish birinchi navbatda kasaba uyushmalari zimmasida. Shu bois, kasaba uyushmalarining mustaqilligi va faoliyati kafolatlarini amalda ta'minlash dolzarb vazifa hisoblanadi. Ish beruvchilar bilan muhokamalarda kasaba uyushmasi yetakchilarining so'zi o'tishi, zarur huquqiy bilim va ma'lumotlarga ega bo'lishi uchun shart-sharoit yaratish zarur.
- To'rtinchidan, mehnat nizolari bo'yicha statistika va ochiqlikni oshirish kerak. Jamoaviy nizolar soni, sabablari, hal etish usullari bo'yicha rasmiy hisobot va ma'lumotlar muntazam e'lon qilib borilishi lozim. Masalan, yil davomida nechta korxonada jamoaviy kelishmovchiliklar ro'y bergani, shularning qanchasi yarashtirish komissiyasida, qanchasi mediator yordamida yoki mehnat arbitrajida hal bo'lgani haqida omma xabardor qilib borilsa, bu sohadagi muammolarni aniqroq ko'rish va tahlil etish mumkin bo'ladi. Statistika ma'lumotlari asosida kelgusida me'yoriy-huquqiy bazani takomillashtirishga doir qarorlar ham ilmiy asoslangan tarzda qabul qilinishi osonlashadi.

Jamoaviy mehnat nizolarini hal etish – bu mehnat huquqi va ijtimoiy siyosat tutashgan nuqta bo'lib, uning samarali yo'lga qo'yilishi mehnat munosabatlarining barqarorligi va adolatligiga xizmat qiladi. O'zbekiston o'z mehnat qonunchiligini xalqaro standartlarga moslashtirish yo'lida muhim qadamlar qo'ydi. Endilikda bu normalarning amalda to'g'ri qo'llanishi va munosabatlar ishtirokchilari tomonidan to'la rioya etilishiga erishish lozim. Xorijiy ilg'or tajribalar shuni ko'rsatadiki, har qanday nizoni tinch va murosa yo'li bilan hal etish imkoni bor – faqat shunga xizmat qiladigan huquqiy mexanizmlar va muloqot madaniyatini rivojlantirish talab etiladi. O'ylaymizki, yurtimizda jamoaviy mehnat nizolarini hal etishning yangi tartib-taomillari izchil qaror topsa, bu ham ish beruvchi, ham xodimlar manfaatiga xizmat qiladi.

Adabiyotlar/Литература/References:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (янги таҳрирда). 2023 йил 30 апрель. <https://lex.uz/docs/6257288>.
2. Раҳимқулова Лола. “Жамоавий меҳнат низоларини ҳал этишда медиацияни қўллаш билан боғлиқ ҳуқуқий муаммолар”. Общество и инновации журналы, 2024 йил, 5-жилд, 4-сон, 95–99-бетлар. <https://inscience.uz/index.php/socinov/article/view/4443>.
3. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва камбағалликни қисқартириш вазирининг 2023 йил 20 июлдаги 62-2023/Б-сон буйруғи билан тасдиқланган Доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражи тўғрисидаги Намунавий низом. <https://lex.uz/docs/6546459>.
4. Ўзбекистон Республикаси Олий суди маълумоти. “Меҳнат-ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низолар”. 2023 йил статистика маълумотлари. <https://stat.sud.uz/civil>.
5. Economic Policy Institute. “Major strike activity increased nearly 50% in 2022”. Report By Margaret Poydock, Jennifer Sherer, and Celine McNicholas. February 22, 2023. <https://www.epi.org/publication/2022-work->

- [stoppages/#:~:text=Most%20private,by%20a%20collective%20bargaining%20contract.">stoppages/#:~:text=Most%20private,by%20a%20collective%20bargaining%20contract.](#)
6. ACAS (UK) – Advisory, Conciliation and Arbitration Service. “Collective conciliation”.
<https://www.acas.org.uk/collective-conciliation#:~:text=,both%20sides%20can%20agree%20outcomes.>
 7. Office for National Statistics (UK). “The impact of strikes in the UK: June 2022 to February 2023”. Release date: 8 March 2023.
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/workplacedisputesandworkingconditions/articles/theimpactofstrikesintheuk/june2022tofebruary2023#:~:text=,transport%2C%20storage%2C%20information%20and%20communication.>

SCIENCEPROBLEMS.UZ

IJTIMOIIY-GUMANITAR FANLARNING DOLZARB MUAMMOLARI

№ 12 (5) – 2025

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО- ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

“Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari” elektron jurnali 2020-yil 6-avgust kuni 1368-sonli guvohnoma bilan davlat ro'yxatiga olingan.

Muassis: “SCIENCEPROBLEMS TEAM”
mas'uliyati cheklangan jamiyati

Tahririyat manzili:

100070. Toshkent shahri, Yakkasaroy tumani, Kichik Beshyog'och ko'chasi, 70/10-uy. Elektron manzil:

scienceproblems.uz@gmail.com

Bog'lanish uchun telefon:

(99) 602-09-84 (telegram).