

KONFERENSIYALAR UZ

ANJUMANLAR PLATFORMASI

O'ZBEKISTON – 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA'LIM ISTIQBOLLARI

**I RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY
KONFERENSIYA MATERIALLARI**

IYUN, 2025-YIL





O‘ZBEKISTON — 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA‘LIM ISTIQBOLLARI

**I RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY
KONFERENSIYASI MATERIALLARI**

2025-yil, iyun

TOSHKENT-2025

ISBN 978-9910-09-184-1

O‘ZBEKISTON – 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA’LIM ISTIQBOLLARI. I Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari. – Toshkent: Scienceproblems team, 2025. – 93 bet.

Elektron nashr: <https://konferensiyalar.uz>

Konferensiya tashkilotchisi: “Scienceproblems Team” MChJ

Konferensiya o‘tkazilgan sana: 2025-yil, 13-iyun

Mas’ul muharrir:

Isanova Feruza Tulqinovna

Annotatsiya

Mazkur nashrda “O‘zbekiston — 2030: innovatsiya, fan va ta’lim istiqbollari” nomli I Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi doirasida taqdim etilgan ilmiy maqolalar to‘plami jamlangan. Unda O‘zbekistonning turli oliy ta’lim va ilmiy-tadqiqot muassasalari, tarmoq tashkilotlari, mustaqil tadqiqotchilar tomonidan taqdim etilgan ijtimoiy-gumanitar, iqtisodiyot, huquq, biologiya, tibbiyot va boshqa sohalarga oid maqolalar kiritilgan. Maqolalarda ilm-fanning zamonaviy yo‘nalishlari, innovatsion texnologiyalar, ta’lim islohotlari hamda barqaror taraqqiyotga oid masalalar muhokama qilingan. To‘plam akademik izlanishlar, amaliy tajribalar va ilmiy xulosalarni birlashtirgan holda, fanlararo integratsiyani chuqurlashtirish va ilmiy hamkorlikni kuchaytirishga xizmat qiladi.

Kalit so‘zlar: ilmiy-amaliy konferensiya, innovatsiya, fan va ta’lim, O‘zbekiston 2030, barqaror rivojlanish, ilmiy izlanishlar, fanlararo integratsiya, ilmiy hamkorlik, texnologik taraqqiyot, zamonaviy ta’lim.

ISBN 978-9910-09-184-1

Barcha huqular himoyalangan.

© Scienceproblems team, 2025-yil

© Mualliflar jamoasi, 2025-yil

MUNDARIJA

BIOLOGIYA FANLARI

Salimova Hilola

SUG'ORILADIGAN O'TLOQI-TAQIR TUPROQLARNING AGROKIMYOVIY TAVSIFI VA OZIQ
MODDALAR ZARHIRASI (G'ijduvon tumani misolida)5-10

IQTISODIYOT FANLARI

Kadirova Shaxnoza

YASHIL IQTISODIYOTNING RIVOJLANISHI SHAROITIDA SANOAT KORXONALARNING
SALOHIYAT IMKONIYATLARINI BOSHQARISH 11-14

YURIDIK FANLARI

Rahmonov Abbas

ISTE'MOLCHILARGA YETKAZILGAN ZARAR UCHUN FUQAROLIK-HUQUQIY
JAVOBGARLIKNING XALQARO TAJRIBADAGI SHAKLLARI VA O'ZBEKISTON QONUNCHILIGI
BILAN SOLISHTIRMA TAHLILI 15-18

Ernazarova Feruza

SHAXSNI ERKIN RIVOJLANTIRISH HUQUQI: O'ZBEKISTON KONSTITUTSIYASIDA
IFODALANISHI VA XALQARO HUQUQIY NORMALAR BILAN UYG'UNLIGI 19-22

Donayeva Aziza

"ATROF-MUHITNI MUHOFAZA QILISH SOHASIDA SUN'IY INTELEKTNI HUQUQIY TARTIBGA
SOLISH" 23-29

Sobirov Temur

AUTSORSING, AUTSTAFFING VA XODIMNI BOSHQA ISH BERUVCHIGA VAQTINCHA XIZMAT
SAFARIGA YUBORISH: HUQUQIY ASOSLAR,
TA'RIFLAR VA O'ZBEKISTONDAGI AMALIYOT 30-34

Тогаймуродова Камола

ИСТОРИКО-ПРАВОВОЕ РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТОВ НОТАРИАТА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
РЕГИСТРАЦИИ СДЕЛОК 35-38

Бобоева Муслима

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОСПОСОБНОСТИ И ДЕЕСПОСОБНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ 39-42

Tuytuyev Asadbek

MEHNAT NIZOLARIDA DA'VO MUDDATLARI MILLIY VA XORIJIY QONUNCHILIK 43-46

Nizomova Khosiyatkhon

PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN NATIONAL LABOR LAW 47-49

Qadamov Javohirbek

RAQAMLI MAKONDA SHAXSIY MA'LUMOTLARNI HIMOYA
QILISHNING HUQUQIY JIHATLARI 50-55

Ergashova Mamura

MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISHDA SUD TARTIBINING USTUVORLIGI: QONUNCHILIK
NAZARIYASI VA SUD AMALIYOTI 56-60

Isaqulova Elmira

SMART-KONTRAKTLAR TERMINOLOGIYASI, KELIB CHIQISHI VA AHAMIYATI 61-66

<i>Амирова Умида</i> ПРОБЛЕМЫ ПРИОБРЕТЕНИЯ СТАТУСА АДВОКАТА ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ	67-70
<i>Xursanov Shamsiddin</i> XALQARO SAVDODA BARQAROR RIVOJLANISH: MUAMMO VA TAKLIFLAR	71-74
<i>Fayziyev Hayriddin, Zokirkonov Zoxidjon</i> MEHNAT MUNOSABATLARIDA ATTESTATSIYA VA UNING HUQUQIY ANAMIYATI	75-78
<i>Исомухамедова Мадина</i> ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ С ПОМОЩЬЮ ТРЕТЬЕГО ЛИЦА: МЕДИАЦИЯ, ПРИМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ КАК ПРОЦЕСС, СПОСОБСТВУЮЩИЙ ПРЕКРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТОВ	79-83
<i>Абдурахмонов Асадбек</i> РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КОМПАЕНС-КОНТРОЛЯ В СИСТЕМЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ	84-87
TIBBIYOT FANLARI	
<i>Арипджанова Фарзона</i> ОСОБЕННОСТИ ТЕЧЕНИЯ И ЛЕЧЕНИЯ БОЛЬНЫХ СД 2 ТИПА С МЕТАБОЛИЧЕСКИ АССОЦИИРОВАННОЙ ЖИРОВОЙ БОЛЕЗНЬЮ ПЕЧЕНИ (МАЖБП)	88-92

MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISHDA SUD TARTIBINING USTUVORLIGI: QONUNCHILIK NAZARIYASI VA SUD AMALIYOTI

Ergashova Mamura Jumavoy qizi,

Toshkent davlat yuridik universiteti

magistratura bosqichi talabasi

E-mail: adv.ergashova0505@gmail.com

Tel: +99890 391 65 10

Toshkent, O'zbekiston

Annotatsiya. Mazkur tezisdagi mehnat nizolarini hal etishda sud tartibining ustuvorligi, ya'ni mazkur turdagi huquqiy nizolarning asosan sud tartibida hal etilishiga sabab bo'layotgan protsessual omillar ilmiy-amaliy jihatdan tahlil qilingan. Jumladan, mehnat huquqiy munosabatlar bo'yicha bevosita sudga murojaat qilinishi lozim bo'lgan nizolar, shuningdek, mehnat nizolarini sudgacha hal etish usullarining, jumladan, amaliyotda yakka tartibdagi mehnat nizolari bo'yicha mehnat nizolari bo'yicha komissiyalar va mediatsiya tartibida hal etish; jamoaviy mehnat nizolarini yarashtirish komissiyasi, mediator ishtirokida, mehnat arbitrajida hal etish mexanizmlarining ommalashmayotganligining omil (sabab)lari kompleks tarzda yoritilgan. Muallif tomonidan ilgari surilgan fikr-mulohazalar tegishli statistik ma'lumotlar, so'rovnoma, amaldagi qonunchilik normalari hamda olimlarning ilmiy qarashlari asosida asoslab berilgan. Tadqiqot natijalari bo'yicha qonunchilikni takomillash yuzasidan amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: sud, protsess, sud orqali himoyalash, mehnat, nizo, sudgacha hal etish, murojaatlar, hal etish usullari.

PRIORITY OF JUDICIAL PROCEDURE IN THE RESOLUTION OF LABOR DISPUTES: THEORY OF LEGISLATION AND JUDICIAL PRACTICE

Ergashova Mamura Jumavoy qizi,

Master's student, Tashkent

State University of Law

Tashkent, Uzbekistan

Abstract. This thesis scientifically and practically analyzes the procedural factors underlying the predominance of judicial proceedings in resolving labor disputes, i.e., why such legal disputes are primarily settled through the court system. Specifically, it comprehensively examines the disputes in labor legal relations that must be directly referred to courts, as well as the reasons for the limited use of pre-court mechanisms for resolving labor disputes in practice. These mechanisms include individual labor disputes resolved by labor dispute commissions and mediation procedures, as well as collective labor disputes resolved by conciliation commissions, mediators, and labor arbitration. The author's arguments are supported by relevant statistical data, surveys, current legislation, and scientific views of scholars. Based on the research results, practical proposals for improving legislation have been developed.

Keywords: court, process, legal protection, labor, dispute, pre-trial settlement, appeals, resolution methods.

DOI: <https://doi.org/10.47390/978-9910-09-184-1/uzb-12>

Mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarni sudgacha hal etishning qonunchilikda belgilangan usullari mavjud bo'lsa-da, murojaat qilishning asosiy shakli sifatida aynan sud tartibi saqlanib qolmoqda.

Xususan, O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi tomonidan 2025-yilning 27-mart kuni o'tkazilgan "Mehnat munosabatlari: qonunchilik nazariyasi va sud amaliyoti" mavzusidagi

konferensiyada mehnat nizolarini hal etish yuzasidan sudlarga murojaat qilish holatlari barqaror o'sish tendensiyasini namoyon etayotgani ta'kidlangan edi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning har qanday bosqichida ish beruvchi va xodimning manfaatlari o'zaro mos kelmasligi holatlari yuzaga kelishi mumkin. Bu esa, tabiiy ravishda, ushbu munosabatlarning rivojlanishi jarayonida mehnat nizolarining vujudga kelishiga zamin yaratadi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 55-moddasida har kim o'z huquq va erkinliklarini qonunda taqiqlanmagan barcha usullar bilan himoya qilishga haqli ekanligi belgilangan [1].

Xususan, mehnat huquqlarini himoya qilishning usullaridan biri sifatida qonunda taqiqlanmagan barcha usullar bilan o'z mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlangan [2].

Jumladan, ish beruvchi va xodim o'rtasida yuzaga keladigan mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarni hal etishning qonunda taqiqlanmagan usullari sifatida quyidagilar nazarda tutilgan.

— *yakka tartibdagi mehnat nizolarini* mehnat nizolari bo'yicha komissiyalar (MK 547 – 557-moddalar), mediatsiya tartibi (MK 545-modda) va sud tartibida (MK 558 – 565-moddalar) hal etish;

— *jamoaviy mehnat nizolarini* yarashtirish komissiyasi (MK 574-modda), mediator ishtirokida (MK 575-modda), mehnat arbitrajida (MK 576-modda) va sud tartibida (MK 581-modda) hal etish.

Yuqoridagilardan kelib chiqadigan xulosa shuki, bugungi kunda mehnat nizolarini hal etish usullari, ya'ni, mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi vakolatli subyektlar (ya'ni, organlar) ro'yxati ancha keng. Bu esa, o'z mehnat huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlari buzilgan deb hisoblagan tarafga, o'z xohishiga ko'ra mehnat nizosini hal qilish usulini tanlash imkonini beradi.

Biroq, hozirgi kunga qadar qariyb 90 (to'qson) foizi mehnat nizolari sudlar tomonidan ko'rib chiqilayotganligini inobatga olsak, hanuzgacha nizolarni hal etishning eng maqbul va ko'p qo'llanilayotgan usuli sifatida sudlar muhimligicha qolmoqda.

Sohaga oid ilmiy adabiyotlarda mehnat nizolarini hal etish usulini tanlash borasida turli yondashuvlar kuzatiladi. Bunday yondashuvlar, asosan, nizoni hal etish samaradorligi va tanlangan usulning afzalliklarini asoslash orqali izohlanadi.

Jumladan, X.Yodgorov, G.Ziganshina, Sh.Akhatovalar mehnat nizolarini sud tartibida hal qilish ko'p hollarda taraflar uchun ziddiyatni bartaraf etishning eng ma'qul vositasi hisoblanmasligi hamda sezilarli miqdordagi sud xarajatlari ko'rinishida zarar yetkazilishi, shuningdek, shaxsiy va ishga oid munosabatlar buzilishini, shu sababli, nizolarni hal qilish amaliyotiga mediatsiya institutini joriy qilish muhim hisoblanishiga oid ilmiy qarashlarni bayon etgan [3, 7-bet].

L.Rahimqulovning fikri ham yuqoridagi olimlar fikriga ancha yaqin, ya'ni, mehnat nizolarini sud tartibida hal etishga so'nggi bosqich sifatida qaralishi lozimligi, nizolarni hal etishning muqobil usullarini amaliyotga tatbiq etish maqsadga muvofiqligi masalasiga ilmiy yondashgan[4, 7-bet].

Y.Tursunovning fikriga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasi korxonada xodimlari bilan ish beruvchi o'rtasida yuzaga keluvchi mehnat ixtiloflarini ko'rib, hal etadigan organ sifatida xodimlarning o'zlari tomonidan va ish beruvchi tomonidan o'zaro kelishuv asosida tashkil etiladi hamda nizolashayotgan taraflar o'rtasida o'zaro murosa, yon berish va kelishuvga erishish orqali nizoni bartaraf etishni maqsad qiladi [5, 48-bet].

V.Tolkunova murakkabligi va oqibatlariga ko'ra yuqori ahamiyatga ega bo'lgan mehnat nizolari mehnat nizolari komissiyasining vakolat doirasiga kirmasdan, bunday nizolar yuqori malakali sudya tomonidan ko'rib chiqilishi lozimligini nazarda tutgan [6, 11-bet].

M.Raximov fuqarolik ishlari tumanlararo, tuman (shahar) sudlari mehnat nizolarini ko'rib, hal etuvchi asosiy organ hisoblanishi va bugungi kunga qadar mehnat munosabatlari yuzasidan kelib chiqqan nizolar deyarli to'liq ushbu organ tomonidan ko'rib chiqilib, hal etilishini ilmiy asoslagan [7, 216-bet].

Yuqorida bayon etilgan olimlar fikrlariga qisman qo'shilgan holda ta'kidlash joizki, mehnat nizolarini sud tartibida ko'rib chiqishni so'nggi bosqich sifatida qarash, ushbu nizolarni hal etishning muqobil usullarini amaliyotga joriy etishni jadallashtiradi. Bu, o'z navbatida, sud organlariga tushayotgan murojaatlar sonini kamaytirish va taraflar o'rtasidagi munosabatlarga zarar yetkazmagan holda nizoni hal etish imkonini beradi.

Biroq, nizolarni hal etishning eng maqbul va ko'p qo'llanilayotgan usuli sifatida sudlar muhimligicha qolayotganligini ta'kidlash joiz.

Jumladan, 2025-yilning 27-mart kuni O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi tomonidan "Mehnat munosabatlari: qonunchilik nazariyasi va sud amaliyoti" mavzusida o'tkazilgan konferensiyasida taqdim etilgan ochiq statistik ma'lumotlarga ko'ra, 2024-yil davomida fuqarolik ishlari bo'yicha sudlar tomonidan mehnat nizolariga oid **13 065 ta** fuqarolik ishi ko'rib chiqilgan. Ya'ni, fuqarolik ishlari bo'yicha sudlarda ko'rilayotgan har **40 ta** ishning bittasi yoki **2,5 foizi** mehnat nizolari bilan bog'liq hisoblanadi [8].

Shundan apellyatsiya instansiyasida **1 508 ta**, kassatsiya instansiyasida **576 ta** va viloyat sudlari taftish instansiyasida **822 ta** ish shikoyat va protest asosida ko'rilgan. Oliy sud fuqarolik ishlari bo'yicha sudlov hay'atida esa jami mehnat nizosi bilan bog'liq **64 ta** ish ko'rilgan.

Ushbu ko'rsatkich 2019-yilning mos davridagi **4 233 ta** mehnat nizosi bilan taqqoslanganda, **2,5 baravarga** — ya'ni **8 832 taga** ko'paygan.

Shu bilan birga, mehnat huquqiy munosabatlar ishtirokchilari o'rtasida o'tkazilgan anketa so'rovnoma natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnatga oid nizolarni hal etishda eng maqbul va eng ko'p qo'llanilayotgan usul sifatida respondentlarning qariyb **95 foizi** (57/63) aynan sud tartibida ko'rib chiqilishi haqida xulosaga kelgan [9].

So'rovnoma natijalariga asoslanib, mehnat nizosining sudgacha hal etish mexanizmlari amaliyotda yetarli darajada ommalashmaganligi haqida xulosa qilish mumkin.

Bizning nazarimizda, mehnatga oid nizolarni sud tartibida hal qilinishi quyidagi asosiy jihatlari bilan mehnat munosabatlari subyektlaridan birining sudgacha hal etish mexanizmlarini chetlab o'tib, bevosita sudga murojaat etishiga asosiy sabab bo'ladi:

Birinchidan, jamiyatda sud orqali himoyalaniş yagona adolatli usul ekanligi haqidagi qarashlar barqarorligicha saqlanib qolayotganligi, jumladan, mehnat nizolarini sudgacha hal etish tartibining ixtiyoriy xarakterga egaligi amaliyotda ushbu mexanizmga nisbatan

ishonchsizlik bilan qaralishiga sabab bo'lmoqda. Ya'ni, taraflar bu tartibda qabul qilinadigan qarorlarning huquqiy kuchi va ijro etilishiga shubha bilan yondashadilar.

Ikkinchidan, sud tizimida yuqori instansiyalarning mavjudligi mehnat nizolarini hal etishda qo'shimcha kafolat vazifasini bajaradi, chunki bu taraflarga o'z huquqlarini keyingi bosqichlarda ham himoya qilish imkoniyatini beradi va jarayonga nisbatan ishonchni oshiradi.

Uchinchidan, sud tomonidan qabul qilingan qarorning majburiyligi va mehnat huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar bo'yicha chiqarilgan sud qarorlarining darhol ijroga qaratilishi [10].

Jumladan, mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish to'g'risidagi kelishuv o'ttiz kundan ortiq bo'lmagan muddatda tugallanishi lozimligini nazarda tutadi va taraflar tomonidan ixtiyoriy ravishda bajariladi [11]; mehnat nizolari bo'yicha komissiya qarori o'n kunlik muddatda ijro etilishi lozim deb hisoblanadi va majburiy ahamiyatga ega (MK 556-modda); jamoaviy mehnat nizosining taraflari tomonidan kelishilgan qarorni ijro etish masalasi huquqiy tartibga solinmagan (MK 570 – 581-moddalar).

Yuqoridagi tahlillardan kelib chiqib aytish mumkinki, mehnatga oid nizolarni hal etishda taraflar o'rtasida nizoni sudgacha hal etish mexanizmlaridan foydalanish imkoniyati mavjud bo'lsa-da, bu tartibning ixtiyoriy xarakteri, qarorlarning majburiy ahamiyatiga ega emasligi va ijro kafolatlarining cheklanganligi sababli, ko'pchilik hollarda murojaat qilishning asosiy shakli sifatida aynan sud tartibi tanlanadi.

Shu sababli, amaliyotda taraflar tomonidan mehnat nizolarining sud orqali ko'rib chiqilishi rasmiy va eng ishonchli himoya vositasi sifatida baholanadi.

Ta'kidlash joizki, mehnat qonunchiligida bevosita sudlar tomonidan ko'rib chiqilishi nazarda tutilgan yakka va jamoaviy mehnat nizolari ro'yxati qayd etilgan bo'lib, ushbu nizolarning sud yurisdiksiyasiga mansubligi ularning faqat sud tartibida hal etilishi zarurligini huquqiy jihatdan kafolatlaydi:

- 1) xodimning ish joyida mehnat nizolari bo'yicha komissiya tuzilmagan bo'lsa;
- 2) mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat'i nazar, ishga tiklash to'g'risidagi, mehnat shartnomasini bekor qilish sanasini va asoslari ta'rifini o'zgartirish haqidagi, majburiy progul yoki kam haq to'lanadigan ish bajarilgan vaqt uchun haq to'lash to'g'risidagi;
- 3) xodimga mehnatda mayib bo'lganligi yoki kasb kasalligi tufayli yetkazilgan ziyonning o'rnini yoxud xodimning mol-mulkiga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini ish beruvchi tomonidan qoplash haqidagi;
- 4) ish beruvchi tomonidan xodimga yetkazilgan ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish to'g'risidagi;
- 5) ishga qabul qilish rad etilganligi haqidagi;
- 6) ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda oldindan hal etilgan masalalar yuzasidan;
- 7) xodimlar va ish beruvchi jismoniy shaxslar o'rtasida yuzaga keladigan;
- 8) o'zini mehnat qilish va mashg'ulotlar sohasida kamsitilishga uchragan deb hisoblayotgan shaxslarning;
- 9) ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash haqidagi.

Shuningdek, 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 deb hisoblanadi.

Biroq, bu ro'yxatni to'liq deb bo'lmaydi. Chunki, sanab o'tilganlaridan qat'iy nazar, xodim yoxud ish beruvchining xohishiga ko'ra, mehnat nizolari bevosita sudlar tomonidan ko'rib chiqilishi mumkin. Bu esa, sudlar tomonidan ko'rib chiqilishi lozim bo'lgan mehnat nizolari bo'yicha murojaatlar sonining ortishiga olib keladi.

Shu sababli, yuqorida qayd etilgan mehnat nizolarini hal etish usullari doirasida bevosita ko'rib chiqilishi lozim bo'lgan mehnat nizolari ro'yxatini qat'iy belgilash, taqsimotini amalga oshirish va mehnat nizolarini sud tartibida hal etishga so'nggi bosqich sifatida qaralishi maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Adabiyotlar/Литература/References:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.// Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 01.05.2023-y., 03/23/837/0241-son.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.// Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022-y., 02/22/798/0972-son; 541-modda.
3. Yodgorov X., Ziganshina G., Akhatova Sh., Mehnat huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar: amaliy qo'llanma. – Toshkent: Baktria press, 2017.
4. Rahimqulova L. O'zbekiston Respublikasida yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi. <https://inscience.uz/index.php/socinov/index> (maqola).
5. Tursunov Y., Mehnat kodeksiga sharh. – Toshkent: "Adolat", 2018.
6. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. – М.: 2017.
7. Raximov M., Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish. – T.: 2020.
8. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining 2025-yilning 27-martdagi "Mehnat munosabatlari: qonunchilik nazariyasi va sud amaliyoti" mavzusida o'tkazilgan konferensiyasi.// <https://sud.uz/news-2025-03-27-1>.
9. So'rovnomma havolasi: <https://forms.gle/azgawVTpB3PUPKFb9>.
10. O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi.// Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 23.01.2018-y., 02/18/FPK/0612-son, 26-modda.
11. O'zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-iyuldagi "Mediatsiya to'g'risida"gi 482-sonli qonunining 23-moddasi.// Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 04.07.2018-y.// <https://lex.uz/docs/-3805227>.

O‘ZBEKISTON — 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA’LIM ISTIQBOLLARI

I RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI MATERIALLARI
2025-yil, 13-iyun

Mas’ul muharrir: *F.T.Isanova*
Texnik muharrir: *N.Bahodirova*
Diszayner: *I.Abdihakimov*

O‘ZBEKISTON — 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA’LIM
ISTIQBOLLARI. I Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari.
– Toshkent: Scienceproblems team, 2025. – 93 bet.

Elektron nashr: <https://konferensiyalar.uz>

Konferensiya tashkilotchisi: Scienceproblems Team

Konferensiya o‘tkazilgan sana: 2025-yil, 13-iyun

ISBN 978-9910-09-184-1

Barcha huquqlar himoyalangan.
© Scienceproblems team, 2025-yil.
© Mualliflar jamoasi, 2025-yil.