

e-ISSN 3060-5059

DOI: 10.67227



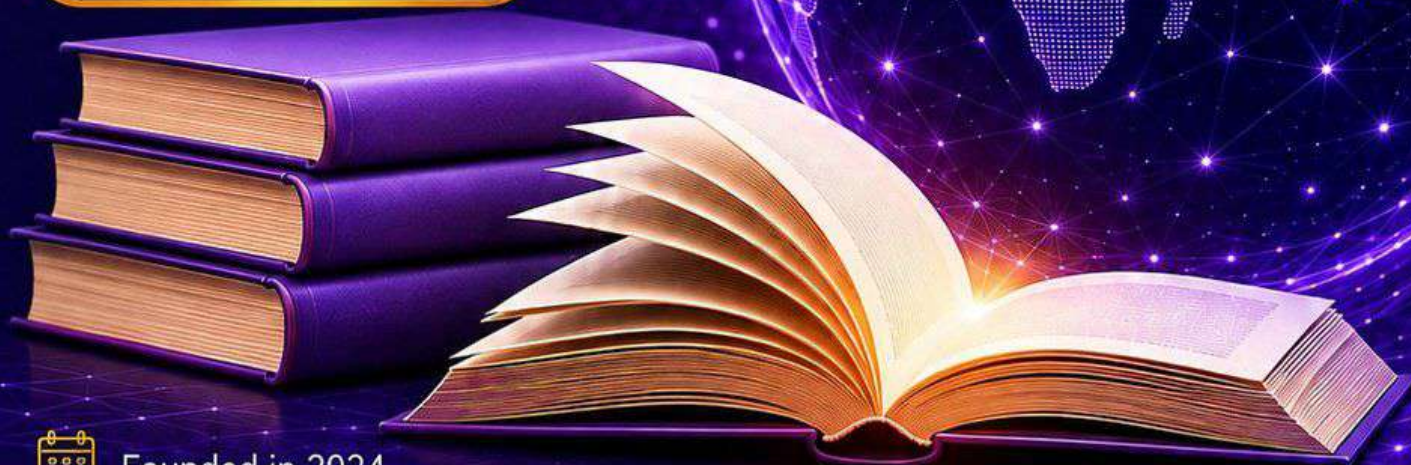
IJTIMOYIY-GUMANITAR SOHADA ILMIY-INNOVATSION TADQIQOTLAR

ILMIY METODIK JURNAL

Scientific and Innovative Research in
Social and Humanitarian Studies

Vol. 3 • Issue 8

2026



Founded in 2024



publishscience.uz



publish_science_journal@mail.ru



PEER REVIEWED • OPEN ACCESS

XALQARO MEHNAT TASHKILOTI (XMT) KONVENSIYALARINING MILLIY MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISHGA TA'SIRI

Kutlimuratov Farxad Kalbaevich

Kutlimuratov Farxad Kalbaevich

Sarsenbaeva Ellada Tengelbayevna

Qoraqalpoq davlat universiteti, professor (DSc).

Qoraqalpoq davlat universiteti, talaba.

e-mail: farxadkutlimuratov@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8749-727X>

e-mail: sarsenbaevaelon3@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2379-9154>

Annotatsiya.

Ushbu maqolada Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) konvensiyalarining O'zbekiston Respublikasida mehnat nizolarini hal etish mexanizmlarini rivojlantirishga ta'siri tadqiq etiladi. Normativ-huquqiy va qiyosiy tahlil, shuningdek sud amaliyotini o'rganish asosida milliy qonunchilikning nizolarni hal qilishdagi reaktiv yondashuvdan proaktiv yondashuvga o'tishi ko'rsatib berilgan. Tadqiqotda ijtimoiy sheriklikni institutsionallashtirish, kasaba uyushmalari rolini oshirish, nizolarni hal etishning muqobil usullarini (mediatsiya, mehnat arbitraji) joriy etish va xodimlar uchun protsessual kafolatlarni kuchaytirish masalalariga alohida e'tibor qaratilgan. XMT normalarining implementatsiya qilinishi yakka tartibdagi va jamoaviy mehnat nizolarini adolatli hamda shaffof hal etishga xizmat qiladi, degan xulosaga kelingan. Shuningdek, sohani raqamlashtirish (ODR) bo'yicha takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: mehnat nizolari, XMT konvensiyalari, ijtimoiy sheriklik, nizolarni muqobil hal etish (ADR), mediatsiya, kasaba uyushmalari, xodimlar huquqlari..

ВЛИЯНИЕ КОНВЕНЦИЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА (МОТ) НА РАЗРЕШЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Кутлимурадов Фархад Калбаевич

Сарсенбаева Эллада Тенгельбаевна

Каракалпакский государственный университет, профессор (DSc).

Каракалпакский государственный университет, студентка.

Аннотация.

В данной статье исследуется влияние конвенций Международной организации труда (МОТ) на развитие механизмов разрешения трудовых споров в Республике Узбекистан. На основе нормативно-правового и сравнительного анализа, а также изучения судебной практики, показан концептуальный переход национального законодательства от реактивного к проактивному подходу. Особое внимание уделяется институционализации социального партнерства, расширению полномочий профсоюзов, внедрению альтернативных способов разрешения споров (медиация, арбитраж) и усилению процессуальных гарантий для работников. Автор приходит к выводу, что имплементация стандартов МОТ способствует более справедливому и прозрачному урегулированию индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов. Предложены рекомендации по цифровизации процессов разрешения споров (ODR).

Ключевые слова: трудовые споры, конвенции МОТ, социальное партнерство, альтернативное разрешение споров (ADR), медиация, профсоюзы, права работников.

THE IMPACT OF INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) CONVENTIONS ON THE RESOLUTION OF NATIONAL LABOUR DISPUTES

Kutlimuratov Farxad Kalbaevich

Sarsenbaeva Ellada Tengelbayevna

Karakalpak State University, Professor (DSc).

Karakalpak State University, Student.

Abstract.

This article examines the impact of International Labour Organization (ILO) conventions on the development of labor dispute resolution mechanisms in the Republic of Uzbekistan. Using normative-legal, comparative analysis, and judicial practice review,

the study highlights the national legislation's shift from a reactive to a proactive approach. Special attention is given to the institutionalization of social partnership, the expanded role of trade unions, the introduction of alternative dispute resolution (ADR) methods like mediation and arbitration, and the strengthening of procedural guarantees for workers. The author concludes that implementing ILO standards fosters a fair and transparent resolution of individual and collective labor conflicts. Recommendations for the digitalization of dispute resolution (ODR) are also provided.

Keywords: labor disputes, ILO conventions, social partnership, alternative dispute resolution (ADR), mediation, trade unions, workers' rights.

Kirish. Mehnat munosabatlari har qanday jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy barqarorligini ta'minlovchi fundamental omil hisoblanadi. Yollanma mehnatni qo'llash jarayonida xodimlar (ularning vakillari) va ish beruvchilar (ularning vakillari) o'rtasida mehnat qonunchiligini hamda mehnat shartlarini qo'llash masalalari bo'yicha tartibga solinmagan kelishmovchiliklar, ya'ni mehnat nizolari kelib chiqishi muqarrar [1]. Xalqaro standartlarni ishlab chiqish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va ijtimoiy adolatni ta'minlashda Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) hal qiluvchi ahamiyatga ega [2]. Taniqli huquqshunos olim, akademik A. X. Saidov ta'kidlaganidek, insonning iqtisodiy huquqlarini himoya qilish tizimida mehnat huquqlari markaziy o'rinlardan birini egallaydi hamda XMT konvensiyalarida mustahkamlangan huquqlar ijtimoiy adolat va barqaror rivojlanishni ta'minlashning tayanchi hisoblanadi [3; 5]. Darhaqiqat, XMT Ustavining muqaddimasida to'g'ri e'tirof etilganidek, umumiy va barqaror tinchlik faqatgina ijtimoiy adolat asosidagina o'rnatilishi mumkin, xodimlarga insoniy mehnat sharoitlarini ta'minlamaslik esa o'z mamlakatida mehnatkashlar ahvolini yaxshilashga intilayotgan boshqa xalqlar uchun jiddiy to'siq bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari xalqaro huquqning umume'tirof etilgan prinsip va normalari bilan bir qatorda mamlakatimiz milliy huquqiy tizimining ajralmas qismi hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida muhim kollizion qoida mustahkamlangan bo'lib, unga ko'ra, agar xalqaro shartnomada qonunda nazarda tutilganidan boshqacha qoidalar belgilangan bo'lsa, xalqaro shartnoma qoidalari ustuvorlik qiladi va ular qo'llaniladi. Xalqaro normalarni milliy huquqqa transformatsiya qilishning ushbu prinsipi tarmoq qonunchiligida ham o'zining bevosita ifodasini topgan. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 10-moddasida, agar xalqaro shartnomada milliy mehnat qonunchiligiga nisbatan xodimlar uchun qulayroq (imtiyozliroq) qoidalar belgilangan bo'lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo'llanilishi qat'iy belgilab qo'yilgan [4]. Odil sudlovni amalga oshirishda xalqaro standartlar ustuvorligini kafolatlovchi xuddi shunday norma O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining 1-moddasida ham o'z aksini topgan [5].

Milliy huquqiy doktrina va qonunchilikda mehnat nizolari mohiyatiga ko'ra yakka tartibdagi va jamoaviy nizolarga bo'linadi. Olimlarning (masalan, I. O. Akramov, A. S. Tuymayev) tadqiqotlariga ko'ra, yakka tartibdagi mehnat nizolari ish beruvchi va aniq bir xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarini va mehnat shartnomasi shartlarini qo'llash yuzasidan kelib chiqadigan hal etilmagan kelishmovchiliklarni o'z ichiga oladi — masalan, ishga qabul qilishni rad etish, yakka tartibdagi mehnat shartlarini o'zgartirish yoki ishga tiklash haqidagi masalalar. O'z navbatida, jamoaviy mehnat nizolari deb xodimlar jamoasi (ularning vakillari) va ish beruvchilar (ularning vakillari) o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash yoki mavjudlarini o'zgartirish, shuningdek, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish hamda bajarish yuzasidan yuzaga keladigan hal etilmagan kelishmovchiliklarga aytiladi [6; 29].

Ushbu tadqiqotning asosiy maqsadi — XMT normalari va konvensiyalarini milliy qonunchilikka implementatsiya qilish O'zbekiston Respublikasida mehnat nizolarini hal etishning huquqiy mexanizmlarini rivojlantirish hamda takomillashtirishga qay darajada ta'sir ko'rsatganini ilmiy-amaliy jihatdan tahlil qilishdan iborat. Xususan, ushbu tadqiqotda Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risidagi 87-sonli Konvensiya, Jamoa muzokaralarini tashkil etish va yuritish huquqi tamoyillarini qo'llash to'g'risidagi 98-sonli Konvensiya (1949-yil), Xalqaro mehnat normalari qo'llanilishiga ko'maklashish uchun uch tomonlama maslahatlashuvlar to'g'risidagi 144-sonli Konvensiya hamda Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi hamda ishlab chiqarish muhiti to'g'risidagi 155-sonli Konvensiyaning ta'siri kompleks o'rganiladi [7].

2. Metodologiya (Methods)

Tadqiqotning metodologik asosi quyidagi uchta asosiy yo'nalishga bo'linadi:

Normativ-huquqiy tahlil. Ushbu metod orqali mehnat nizolarini hal etish mexanizmlarini tartibga soluvchi asosiy milliy qonunchilik hujjatlari kompleks o'rganildi. Xususan, yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi, shuningdek, O'zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi, «Ijtimoiy sheriklik to'g'risida»gi va «Mediatsiya to'g'risida»gi qonunlaridagi huquqiy normalar chuqur tahlil qilindi. Mahalliy tadqiqotchi E. T. Sarsenbayevaning ta'kidlashicha, amaldagi Mehnat kodeksi faqatgina nizolarni hal qilishga qaratilgan reaktiv yondashuvdan ko'ra, ularning oldini olishga qaratilgan proaktiv yondashuvni o'zida aks ettiradi hamda nizolarni hal qilishning bir necha bosqichli, ko'p qirrali tizimini belgilaydi. Qonunchilikdagi bu tizimli islohotlar nizolarni sudgacha ko'rib chiqishning zamonaviy muqobil (ADR) institutlarini takomillashtirishga xizmat qilishi ilmiy jihatdan asoslandi.

Qiyosiy-huquqiy metod. Tadqiqot davomida xalqaro standartlar qoidalari va milliy nizolarni hal etish mexanizmlari o'zaro taqqoslandi. Bunda asosiy e'tibor Xalqaro mehnat tashkilotining Korxonada shikoyatlarni ko'rib chiqish to'g'risidagi 130-sonli Tavsiyasi (1967-yil) qoidalari qiyosiy o'rganishga qaratildi. Mazkur Tavsiyaga muvofiq, shikoyatlar imkon qadar korxonaning o'zida bevosita muzokaralar yo'li bilan hal etilishi, ularni ko'rib chiqish tartibi iloji boricha oddiy va tezkor bo'lishi xalqaro standart sifatida belgilangan. I. O. Akramov hamda A. S. Tuymayev kabi soha

olimlarining tadqiqotlariga tayanib, AQSh, Singapur va Yevropa davlatlari tajribasida bo'lgani kabi, nizolarni bevosita sudda ko'rishdan oldin sudgacha hal etishning muqobil usullaridan (masalan, mehnat nizolari komissiyasi, mediatsiya, yarashuv va arbitraj) foydalanish yuqori samaradorlik ko'rsatishi xalqaro normalar bilan solishtirib tahlil etildi.

Huquqni qo'llash amaliyoti tahlili. Milliy hamda xalqaro normalarning amalda qay darajada to'g'ri qo'llanilayotganligini baholash maqsadida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi amaliyoti o'rganildi. Bunda, eng avvalo, Oliy sud Plenumining 2023-yil 20-noyabrda «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida»gi 26-sonli qarori batafsil tahlil qilindi. Ushbu qaror orqali mehnat shartnomasini bekor qilishdan kelib chiqadigan nizolarni ko'rib chiqishda mehnat qonunchiligi buzilmaganligini isbotlash majburiyati ish beruvchida ekanligi, mehnatkashni ishga tiklash hamda noqonuniy harakatlar oqibatida unga yetkazilgan moddiy va ma'naviy zararlarni kompensatsiya qilish kabi muhim amaliy masalalar yoritib berildi. Bu tahlil moddiy va protsessual normalarning real hayotda xodimning huquqlarini qay tarzda himoya qilishini namoyon etdi.

3. Natijalar (Results)

Mazkur tadqiqot natijalari shuni ko'rsatmoqdaki, Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) konvensiyalari O'zbekiston Respublikasining milliy mehnat qonunchiligiga, xususan, mehnat nizolarini hal etish mexanizmlariga konseptual jihatdan ijobiy va chuqur ta'sir ko'rsatdi. Olingan asosiy ilmiy va amaliy natijalarni quyidagi yo'nalishlarga ajratish mumkin:

Xalqaro mehnat normalari qo'llanilishiga ko'maklashish uchun uch tomonlama maslahatlashuvlar to'g'risidagi XMTning 144-sonli Konvensiyasi ta'siri ostida O'zbekistonda ijtimoiy sheriklik organlarining yaxlit tizimi yaratildi [8]. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksiga asosan, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik tizimi boshlang'ich (korxona), hududiy, tarmoq va respublika darajalarida tuziladigan ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalardan iborat etib qat'iy belgilandi [4]. Ushbu komissiyalarning faoliyati mehnat sharoitlarini belgilash, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklarni sudgacha bo'lgan bosqichda, o'zaro jamoa muzokaralari orqali tinch yo'l bilan hal etish imkonini bermoqda.

Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risidagi 87-sonli Konvensiya normalari hamda tamoyillari doirasida milliy qonunchiligimizda kasaba uyushmalarining vakolatlari sezilarli darajada kengaytirildi [9]. «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunga muvofiq, kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari va boshlang'ich tashkilotlari mehnat nizolari bo'yicha komissiyalar ishida ishtirok etish, shuningdek, jamoaviy mehnat nizolarini hal etishda bevosita qatnashish huquqiga ega bo'ldi [10]. Eng muhim huquqiy natijalardan biri shuki, kasaba uyushmalari xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilib, sudlarga da'vo arizalari bilan murojaat qilganda davlat bojini to'lashdan butunlay ozod etilgan. Buning ustiga, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi organlariga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlar bilan mehnat shartnomasini ushbu organning oldindan olinadigan rozilgisiz bekor qilishga mutlaqo yo'l qo'yilmaydi va bunday harakat qonunni yaqqol buzish deb baholanib, ishga tiklashga sabab bo'ladi.

Jahon amaliyotidagi ilg'or tendensiyalarga muvofiq, O'zbekistonda ham mehnat nizolarini hal etishda yarashtirish tartib-taomillari (ADR) faol joriy etilmoqda. Yangi Mehnat kodeksi jamoaviy mehnat nizolarini yarashtirish komissiyasida, mediator ishtirokida hamda mehnat arbitrajida hal etish usullarini tizimli ravishda qonuniylashtirdi. «Mediatsiya to'g'risida»gi Qonunning muhim yutug'i shundaki, yakka tartibdagi mehnat nizosini mediatsiya tartib-taomili yordamida ko'rib chiqish davrida sudga murojaat qilish bo'yicha da'vo muddatining o'tishi to'xtatib turiladi. Shuningdek, sud yoki vakolatli organlarda nizoni ko'rish vaqtida taraflar mediatsiya o'tkazish to'g'risida kelishuvga erishsa, ishni ko'rish qoldiriladi va ijro ishi to'xtatib turiladi [11].

Xalqaro mehnat standartlari va ijtimoiy adolat tamoyillaridan kelib chiqib, xodimlarning buzilgan huquqlarini tiklash bo'yicha protsessual kafolatlar ham tubdan kuchaytirildi. Xususan, yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko'rib chiqish uchun sudga murojaat qilish muddatlari xodim foydasiga sezilarli darajada uzaytirildi. Ishga tiklash to'g'risidagi nizolar bo'yicha bu muddat — ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyrug'i ko'chirma nusxasi xodimga topshirilgan kundan e'tiboran ilgari bir oy o'rniga endilikda uch oy qilib belgilandi, boshqa mehnat nizolari bo'yicha esa bu muddat olti oyni tashkil etadi. Bundan tashqari, huquqni qo'llashdagi moliyaviy to'siqlarni olib tashlash maqsadida xodimlar yakka tartibdagi mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan talablar bo'yicha sudga murojaat qilganda sud xarajatlaridan to'liq ozod qilinishi qonun bilan mustahkamlangan [4].

4. Muhokama (Discussion)

O'tkazilgan tadqiqot natijalari mehnat nizolarini hal etish sohasida milliy qonunchiligimiz xalqaro standartlarga tobora moslashib borayotganini ko'rsatsa-da, huquqni qo'llash amaliyotida o'z yechimini kutayotgan qator masalalar saqlanib qolmoqda. Xususan, xalqaro mehnat konvensiyalari va oltmishdan ziyod xorijiy davlatlar tajribasi asosida ishlab chiqilgan yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining qabul qilinishi mehnat nizolarini hal etishda o'ziga xos konseptual paradigma o'zgarishini yuzaga keltirdi. Ushbu o'zgarishning mohiyati shundan iboratki, endilikda faqatgina kelib chiqqan nizolarni hal qilishga qaratilgan reaktiv yondashuvdan voz kechilib, ijtimoiy sheriklik mexanizmlari orqali nizolarning oldini olishga yo'naltirilgan proaktiv yondashuvga o'tildi.

Biroq mazkur ilg'or yondashuvlarni hayotga tatbiq etish xalqaro huquq normalarini milliy qonunchilikka implementatsiya qilish masalalari bilan bevosita bog'liq. Xalqaro shartnomalarni shunchaki ratifikatsiya qilishning o'zi yetarli emas, balki ularni milliy huquqiy tizimga to'g'ri transformatsiya va inkorporatsiya qilish, shuningdek, qabul qilingan xalqaro normalarning huquqni qo'llash amaliyotidagi ijrosi ustidan tizimli monitoring olib borish g'oyat muhim ahamiyat kasb etadi. Bunga yaqqol misol sifatida mamlakatimiz tomonidan 2024-yil 2-oktabrda ratifikatsiya qilingan XMTning 155-sonli «Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi hamda ishlab chiqarish muhiti to'g'risida»gi Konvensiyasini keltirish mumkin. Ushbu xalqaro standartning amaliyotda qanday ishlashini muntazam baholab boruvchi ta'sirchan

tizimni yaratish zarurati mavjud [12].

Bundan tashqari, huquqni qo'llash borasidagi to'siqlar ham mavjud mexanizmlarning to'laqonli ishlashiga o'z ta'sirini o'tkazmoqda. Ma'lumki, mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan davlat nazoratini amalga oshiruvchi asosiy organ Davlat mehnat inspeksiyasi (DMI) hisoblanadi. Lekin DMI faoliyatini tahlil qilish jarayonida ayrim kamchiliklar kuzatilmoqda. Xususan, mehnat inspektorlari o'rtasida kadrlar almashinuvining (qo'nimsizligining) yuqoriligi hamda norasmiy bandlikning keng tarqalganligi kabi omillar davlat nazorati samaradorligini pasaytirib, nizolarni sudgacha hal etish mexanizmlarining imkoniyatlarini sezilarli darajada cheklab qo'ymoqda.

Nihoyat, zamonaviy sharoitda mehnat nizolarini hal etishni takomillashtirish masofadan turib nizolarni hal qilish (ODR – *Online Dispute Resolution*) platformalarini faol rivojlantirish bilan chambarchas bog'liqdir. Mazkur mexanizmlarni «Yagona milliy mehnat tizimi» (YaMMT) apparat-dasturiy majmuasi bilan uzviy integratsiya qilish lozim. Garchi bunday innovatsion yondashuv taraflarning vaqti va moliyaviy resurslarini tejash imkonini bersa-da, uni amaliyotga joriy etishda raqamli imzolarning haqiqiyiligi hamda onlayn qarorlarning yuridik kuchi bilan bog'liq texnik va huquqiy qiyinchiliklarni qonuniy jihatdan bartaraf etish alohida ahamiyat kasb etadi.

5. Xulosa (Conclusion)

O'tkazilgan tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalarining implementatsiya qilinishi O'zbekiston milliy mehnat huquqiga chuqur va konseptual ta'sir ko'rsatdi.

Xalqaro standartlarning integratsiyalashuvi ham yakka tartibdagi, ham jamoaviy mehnat nizolarini hal etish mexanizmlarini yanada adolatli, shaffof hamda mehnat munosabatlarida zaif taraf bo'lgan xodimni himoya qilishga yo'naltirilgan tizimga aylantirdi. Xususan, nizolarni muqobil hal qilish usullari bo'lmish mediatsiya va mehnat arbitraji amaliyotining kengaytirilishi, sudga murojaat qilish muddatlarining uzaytirilishi, shuningdek, ijtimoiy sheriklik doirasida kasaba uyushmalarining protsessual maqomi va vakolatlarining kuchaytirilishi xalqaro mehnat normalari talablariga to'la javob beradi. Bu boradagi islohotlar kelgusida xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi muvozanatni ta'minlab, mamlakatda barqaror va ijtimoiy yo'naltirilgan iqtisodiyotni rivojlantirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Рассмотрение трудовых споров // *Правительственный портал Республики Узбекистан* [Электронный ресурс]. – URL: <https://gov.uz/ru/advice/673/document/3031> (дата обращения: 30.06.2026).
2. Конвенции и рекомендации МОТ по основным вопросам труда и их классификация // *Studfile* [Электронный ресурс]. – URL: <https://studfile.net/preview/16460881/page:3/> (дата обращения: 30.06.2026).
3. *Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy shartnomalari to'plami*. – Toshkent: Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Milliy markazi, 2024. – 152 b. – (*Inson huquqlari kutubxonasi*).
4. *O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi* // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – 11.06.2026. – № 03/06/1150/0587. – URL: <https://lex.uz/uz/docs/-6257288> (murojaat sanasi: 30.06.2026).
5. *O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi* // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – 11.06.2026. – № 03/06/1150/0587. – URL: <https://lex.uz/docs/-3517337> (murojaat sanasi: 30.06.2026).
6. Akramov I. O. Mehnat nizolarini ko'rib chiqish va hal etishning printsiplari va muddatlari // *Экономика и социум*. – 2022. – № 3-2 (94). – B. 29–33.
7. O'zbekiston Xalqaro Mehnat Tashkilotining 155-sonli Konvensiyasini ratifikatsiya qildi // *Mening parlamentim* [Elektron resurs]. – URL: https://parl.uz/articles/economics/o_zbekiston_xalqaro_mehnat_tashkilotining_155_sonli_konvensiyasini_ratifikatsiya_qildi/ (murojaat sanasi: 30.06.2026).
8. *Xalqaro Mehnat Tashkilotining «Uch tomonlama maslahatlashuvlar (xalqaro mehnat standartlari) to'g'risida»gi Konvensiyasi* // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi [Elektron resurs]. – URL: <https://lex.uz/docs/-4556133> (murojaat sanasi: 30.06.2026).
9. *Xalqaro Mehnat Tashkilotining 87-sonli «Birlashish erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida»gi Konvensiyasi* // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi [Elektron resurs]. – URL: <https://lex.uz/docs/3462402> (murojaat sanasi: 01.07.2026).
10. *O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 6-dekabrda O'RQ-588-son «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonuni* // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – 11.06.2026. – № 03/06/1150/0587. – URL: <https://lex.uz/docs/-4631281> (murojaat sanasi: 01.07.2026).
11. *O'zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-iyuldagi O'RQ-482-son «Mediatsiya to'g'risida»gi Qonuni* // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – 20.10.2025. – № 03/25/1089/0953. – URL: <https://lex.uz/ru/docs/-3805227> (murojaat sanasi: 01.07.2026).
12. Xalqaro mehnat tashkilotining yana bir muhim konvensiyasi ratifikatsiya qilindi // *O'zbekiston Respublikasi Hukumat portal* [Elektron resurs]. – URL: <https://gov.uz/oz/bv/news/view/23360> (murojaat sanasi: 01.07.2026).