

Hajiyeva Afsana Kazim,

2nd year master's student, "Labor and Environmental Law" Department, Faculty of Law,
Baku State University

E-mail: afsana.hajieva0202@gmail.com

UDC 349.2

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.041.2026.4071>

TYPES OF LABOR DISPUTES AND THEIR RESOLUTION PROCEDURES

Açar sözlər: *əmək mübahisələri, əmək konfliktləri, fərdi mübahisələr, kollektiv mübahisələr, mübahisələrin həlli, mediasiya, arbitraj, əmək hüququ.*

Ключевые слова: *трудовые споры, трудовые конфликты, индивидуальные споры, коллективные споры, разрешение споров, медиация, арбитраж, трудовое право.*

Keywords: *labor disputes, employment conflicts, individual disputes, collective disputes, dispute resolution, mediation, arbitration, labor law.*

Introduction

Labor disputes are an inherent aspect of Employer-employee relationships, often arising due to disagreements over wages, working conditions, contractual obligations, and employee rights. This paper examines the classification of labor disputes, their primary causes, and the mechanisms available for their resolution. By exploring individual and collective labor disputes, the study highlights legal frameworks, procedural methods, and best practices for resolving conflicts in accordance with contemporary labor legislation. Effective dispute resolution ensures legal compliance, preserves professional relationships, and promotes workplace stability.

Labor disputes, also known as employment conflicts, occur when disagreements arise between employers and employees regarding their rights, responsibilities, or work environment. Such disputes can affect both individual employees and collective groups, including labor unions. Understanding the types of labor disputes, their causes, and appropriate resolution procedures is essential to maintain industrial peace, prevent legal conflicts, and foster productive labor relations [1, p.15-18].

The aim of this study is to analyze labor disputes, classify them into individual and collective types, identify their primary causes, and present the mechanisms for their resolution within legal frameworks.

Types of Labor Disputes

1. Individual Labor Disputes

Individual labor disputes occur between a single employee and the employer. Common examples include:

- Wage or salary disagreements;
- Unlawful dismissal or termination;
- Breach of employment contracts;
- Workplace discrimination or harassment.

These disputes are typically resolved through internal grievance procedures, mediation, or legal actions in labor courts [2, p.44-48]. Employees may also appeal to labor inspectorates or employment tribunals if internal mechanisms fail.

2. Collective Labor Disputes

Collective labor disputes involve multiple employees or trade unions and are generally related to organizational or policy-level issues. Examples include:

- Strikes over pay, benefits, or working conditions;
- Collective bargaining conflicts;
- Policy changes impacting employees;
- Disputes arising from organizational restructuring.

Resolution of collective disputes often requires negotiation, mediation, arbitration, or legal intervention [6, p.22-30]. Trade unions, conciliation boards, and labor arbitration panels play a central role in mediating and resolving such conflicts.

Causes of Labor Disputes

Understanding the root causes of labor disputes is crucial for prevention:

1. Economic factors – low wages, delayed payments, or unequal remuneration [3, p. 55-60].
2. Legal and contractual factors – violations of labor contracts, unclear job descriptions, or non-compliance with labor law [4, p.10-12].
3. Workplace conditions – unsafe environments, excessive working hours, or inadequate facilities.
4. Organizational and managerial factors – poor communication, unfair treatment, or lack of employee participation.
5. Socio-cultural factors – discrimination based on gender, ethnicity, religion, or other personal characteristics.

Mechanisms for Resolving Labor Disputes

1. Internal Resolution

Organizations often maintain grievance procedures allowing employees to report concerns to management. Steps include filing a written complaint, conducting internal investigations, holding discussions between employer and em-

ployee, and implementing corrective actions [5, p.41-43].

2. Mediation and Conciliation

When internal resolution fails, neutral third parties or labor inspectorates can mediate the dispute. Mediation emphasizes voluntary agreements while maintaining professional relationships [7, p.33-39].

3. Arbitration

Arbitration involves an impartial arbitrator or panel making a binding decision, frequently used in collective disputes or where legal frameworks require formal adjudication.

4. Litigation

Labor courts or tribunals provide judicial resolution when other mechanisms are insufficient. Litigation enforces statutory labor rights but is generally time-consuming and costly [8, p.12-17].

5. Alternative Dispute Resolution (ADR)

Modern labor frameworks encourage ADR techniques such as negotiation, conciliation, and peer review, which are more efficient, cost-effective, and less adversarial than litigation [9, p.12-17].

Conclusion

Labor disputes are inevitable in contemporary workplaces due to the dynamic nature of employment relationships. Identifying their types, causes, and appropriate resolution procedures is crucial for both employers and employees. Individual disputes require direct negotiation or legal intervention, whereas collective disputes necessitate structured dialogue between management and employee representatives. Effective dispute resolution promotes organizational stability, ensures compliance with labor laws, and protects employees' rights.

List of used literature:

1. Cəfərov A. Əmək hüququ. – Bakı: Elm və təhsil, – 2008. – 400 s.
2. Cəfərov A. Fərdi əmək mübahisələri. – Bakı: Elm və təhsil, – 2009. – 240 s.
3. Qasımov V., Cəfərov A. Əmək münasibətlərində iqtisadi faktorlar. – Bakı: Adiloğlu, – 2008. – 300 s.
4. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi // Azərbaycan Respublikasının 1 fevral 1999-cu il tarixli 618-IQ nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmişdir. – Bakı: Qanun nəşriyyatı, – 2025. – 328 s.
5. Zəkəriyyəyev Ş. Əmək mübahisələrinin idarə edilməsi. – Bakı: Nurlar nəşriyyatı, – 2006. – 160 s.
6. Gerasimova E. Collective Labor Disputes. Yurist publishing House. – Moscow, – 2017. – 280 p.
7. Issayeva G., Aitimov A. Labor Arbitration Mechanisms. – Berlin: Springer, – 2020. – 220 s.
8. Bocharova M. Labor Litigation Procedures. Statut Publishing. – Moscow, – 2020. – 260 p.
9. ILO. Alternative Dispute Resolution in Labor Law. ILO Publications. – Geneva, – 2016.

Hacıyeva Əfsanə Kazım qızı,

Bakı Dövlət Universitetinin hüquq fakültəsinin

Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının II kurs magistrantı

**ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN NÖVLƏRİ
VƏ ONLARIN HƏLLİ QAYDASI**

XÜLASƏ

Bu məqalədə əmək mübahisələrinin anlayışı, növləri və yaranma səbəbləri tədqiq olunur. Məqalədə əmək mübahisələrinin fərdi və kollektiv formaları, habelə onların iqtisadi, hüquqi, təşkilati və sosial-mədəni amillərlə əlaqəsi təhlil edilir. Mübahisələrin həlli mexanizmlərinin – daxili prosedurların, vasitəçiliyin, arbitrajın, məhkəmə və alternativ həll yollarının tətbiqi imkanları müəyyən edilir və əsaslandırılır. Nəticədə, əmək mübahisələrinin səmərəli həllinin işçilərin hüquqlarının qorunması və təşkilatların sabit fəaliyyətinin təmin edilməsi baxımından mühüm əhəmiyyət daşıdığı qənaətinə gəlinir. Tədqiqat əsasında müəllif, əmək mübahisələrinin effektiv həlli məqsədilə hüquqi və institusional mexanizmlərin təkmilləşdirilməsini təklif edir.

Гаджиева Афсана Казым гызы,

магистрант II курса кафедры трудового и экологического права

юридического факультета Бакинского государственного университета

**ВИДЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ**

РЕЗЮМЕ

В данной статье исследуются понятие, виды и причины возникновения трудовых споров. В статье анализируются индивидуальные и коллективные трудовые споры, а также их связь с экономическими, правовыми, организационными и социально-культурными факторами. Определяются и обосновываются механизмы разрешения трудовых споров, включая внутренние процедуры, медиацию, арбитраж, судебное разбирательство и альтернативные способы разрешения споров. В результате делается вывод о том, что эффективное разрешение трудовых споров способствует защите прав работников и обеспечению стабильной деятельности организаций. На основе проведенного исследования автор предлагает совершенствование правовых и институциональных механизмов разрешения трудовых споров.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 08.12.2025

Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 19.01.2026

Çapa qəbul olunma tarixi: 26.01.2026