

**MEHNAT NIZOLARINI HAL QILISHDA MEDIATSIYANI
QO'LLASH: QONUNCHILIK VA AMALIYOT VA XORIJ TAJRIBASI**

Yoqubjonov Ma'rufjon Odiljon o'g'li

O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi
huzuridagi yuridik kadrlarni qayta tayyorlash va
malakasini oshirish instituti
Pedagoglar markazi o'qituvchisi

Annotatsiya: mazkur maqolada mehnat nizolarini hal etishda mediatsiya institutidan foydalanishning huquqiy asoslari, amaliyotdagi qo'llanilishi va xorijiy tajribasi yoritilgan. Xususan, "Mediatsiya to'g'risida"gi Qonunning 29-moddasida belgilangan mediativ kelishuvning majburiy kuchi va uni bajarishdagi ixtiyoriylik tamoyili o'rtasidagi qarama-qarshilik mehnat huquqi nuqtayi nazaridan tahlil qilinib, bu norma amaliyotda yuzaga keltirishi mumkin bo'lgan huquqiy muammolar ko'rsatib o'tilgan. Mehnat kodeksidagi mehnat shartnomalari, ularni bekor qilish va nizolarni hal etishga doir normalar bilan mediatsiyaning uyg'unlashuvi tahlil qilinib, nizolarni sudgacha bosqichda hal etish mexanizmlarini rivojlantirish yo'llari ko'rsatib berilgan.

Kalit so'zlar: mehnat nizolari, mediatsiya, mediativ kelishuv, huquqiy muammolar, ixtiyoriylik tamoyili, xalqaro tajriba, elektron mediatsiya.

Abstract: this article highlights the legal basis for using the institution of mediation in resolving labor disputes, its practical application, and foreign experience. In particular, the contradiction between the binding force of the mediation agreement and the principle of voluntariness in its implementation, established in Article 29 of the Law "On Mediation," is analyzed from the point of view of labor law, and the legal problems that this norm may cause in practice are indicated. The harmonization of mediation with the norms of labor contracts, their

termination and dispute resolution in the Labor Code is analyzed, and ways to develop mechanisms for resolving disputes at the pre-trial stage are shown.

Keywords: *labor disputes, mediation, mediation agreement, legal problems, principle of voluntariness, international experience, electronic mediation.*

Аннотация: *в данной статье освещены правовые основы использования института медиации в разрешении трудовых споров, его применение на практике и зарубежный опыт. В частности, с точки зрения трудового права проанализировано противоречие между обязательной силой медиативного соглашения и принципом добровольности при его исполнении, установленное в статье 29 Закона "О медиации," и указаны правовые проблемы, которые эта норма может вызвать на практике. Проанализировано сочетание норм трудовых договоров, их расторжения и разрешения споров с медиацией в Трудовом кодексе, показаны пути развития механизмов разрешения споров на досудебной стадии.*

Ключевые слова: *трудовые споры, медиация, медиативное соглашение, правовые проблемы, принцип добровольности, международный опыт, электронная медиация.*

Mehnat munosabatlarida kelib chiqadigan nizolar – har bir davlat mehnat bozorida tabiiy holatdir. Ish haqi to‘lanishi, mehnat shartnomasining bekor qilinishi, qo‘shimcha ish haqi yoki ta‘til huquqi kabi masalalarda xodim va ish beruvchi o‘rtasida turli kelishmovchiliklar yuzaga keladi. An’anaviy yondashuvda bunday nizolar ko‘pincha sud tartibida hal etilgan bo‘lsa-da, bugungi global

huquqiy tizim mediatsiya kabi muqobil nizolarni hal etish vositalarini rivojlantirishni talab etmoqda.

Mediatsiyaning afzalliklari shundan iboratki, u nizoni “yutqazuvchi” va “g‘olib” prinsipi asosida emas, balki ikki tomon manfaatlarini muvozanatlashtirish orqali hal qiladi. Amaliyotda, masalan, xodimning ish haqi to‘lanmaganligi, mehnat shartnomasining asossiz bekor qilinganligi yoki qo‘shimcha ish uchun haq undirilmaganligi kabi nizolarda mediator taraflarga kelishuv yo‘lini topishga yordam berishi mumkin. Shu bois, mehnat huquqi sohasida mediatsiya instituti nafaqat huquqiy islohotlarning samarali ko‘rinishi, balki ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashga xizmat qiladigan vosita sifatida qaralmoqda.

O‘zbekiston Respublikasi mustaqillik yillarida mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishda bosqichma-bosqich islohotlar amalga oshirildi. Bu borada mehnat nizolarini hal qilishning yangi, muqobil mexanizmlari sifatida mediatsiya institutining joriy etilishi alohida e’tiborga molikdir. 2018-yilda qabul qilingan “Mediatsiya to‘g‘risida”gi Qonun ushbu institutning huquqiy asoslarini belgilab, uni mehnat munosabatlari doirasida qo‘llash imkoniyatini yaratdi. Mazkur qonunga ko‘ra, mediatsiya – nizolarni taraflar ixtiyoriy kelishuvi asosida, betaraf mediator ko‘magida hal qilish jarayonidir. Mehnat munosabatlarida bu jarayon xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishmovchiliklarni tezkor, adolatli va nisbatan kam xarajatli usulda hal etish imkonini beradi.

Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (2023-yilda qabul qilingan) ham nizolarni muqobil tartibda hal qilish mexanizmlarini mustahkamladi. Xususan, ish beruvchi va xodim o‘rtasida kelib chiqadigan mehnat nizolarini sudgacha hal etishda mediatsiyadan foydalanish, taraflarga ijtimoiy

hamkorlik tamoyillari asosida o'zaro kelishuvga erishish imkonini beradi. Bu esa, bir tomondan, sudlarning yuklamasini kamaytirs, ikkinchi tomondan, ish joyida barqaror muhitni ta'minlaydi.

Yarashtirish komissiyasi kelishmovchiliklar bayonnomasini tuzgan kundan keyingi ish kunidan kechiktirmay jamoaviy mehnat nizosi taraflari jamoaviy mehnat nizosini mediator ishtirokida hal etish (tartibga solish) haqida muzokaralar o'tkazishi shart. Jamoaviy mehnat nizosi taraflarining jamoaviy mehnat nizosini mediator ishtirokida hal etish (tartibga solish) to'g'risidagi roziligi bo'lgan taqdirda tegishli kelishuv tuziladi, shundan so'ng jamoaviy mehnat nizosining taraflari mediator nomzodini ikki ish kunidan oshmagan muddatda kelishib olishi shart. Zarur hollarda, jamoaviy mehnat nizosining taraflari mediatorlikka nomzodni tavsiya qilishni so'rab jamoaviy mehnat nizolarini hal etish (tartibga solish) bo'yicha tegishli davlat organiga murojaat qilishi mumkin. Agar mazkur muddat mobaynida jamoaviy mehnat nizosining taraflari mediator nomzodi xususida kelishuvga erishmagan bo'lsa, unda ular jamoaviy mehnat nizosini mehnat arbitrajida hal etish (tartibga solish) bo'yicha muzokaralarga kirishadi.

Jamoaviy mehnat nizosini mediator ishtirokida hal etish (tartibga solish) tartibi qonunga muvofiq jamoaviy mehnat nizosi taraflarining kelishuviga ko'ra belgilanadi.

Mediator jamoaviy mehnat nizosining taraflaridan ushbu nizoga taalluqli zarur hujjatlar va ma'lumotlarni so'rashga hamda olishga haqlidir.

Jamoaviy mehnat nizosini mediator ishtirokida hal etish (tartibga solish) ijtimoiy sheriklikning birlamchi darajasida besh ish kunigacha muddatda, ijtimoiy sheriklikning boshqa darajalarida esa mediator tanlangan kundan e'tiboran o'n ish

kunigacha bo'lgan muddatda amalga oshiriladi va jamoaviy mehnat nizosining taraflari tomonidan kelishilgan qarorni yozma shaklda qabul qilish yoki kelishmovchiliklar bayonnomasini tuzish bilan yakunlanadi. [1]

XX asrning so'nggi o'n yilliklarida vositachilik nafaqat jamoaviy nizolarda, balki kompaniyalar ichidagi individual nizolar va mojarolarda ham tobora ko'proq qo'llanildi.[2]. Masalan, ADR(*Nizolarni hal qilishning muqobil usullari*) protseduralari orasida vositachilik (*mediatsiya*) Qo'shma Shtatlar biznes olamida afzal ko'rilgan usul hisoblanadi. Amerika Qo'shma Shtatlaridagi 1000 ta eng yirik korporatsiyalar o'rtasida so'rov o'tkazildi, natijada javob bergan kompaniyalarning deyarli 90 foizi bu imkoniyatdan foydalanganligi aniqlandi.[3]

Xitoy Xalq Respublikasining "Mehnat nizolari bo'yicha mediatsiya va arbitraj to'g'risida"gi Qonunining 51-moddasiga ko'ra, mediatsiya to'g'risidagi kelishuv yoki arbitraj organining kuchga kirgan qarori belgilangan muddatda bajarilishi shart. Agar taraflardan biri belgilangan muddatda kelishuvni (ajrimni) bajarmasa, ikkinchi taraf Xitoy Xalq Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining tegishli qoidalariga asosan ijro etish uchun Xalq sudiga murojaat qilishi mumkin. Iltimosnomani ko'rib chiqish uchun qabul qilgan xalq sudi qonunga muvofiq kelishuvni (ajrimni) ijroga qaratishi shart.[4]

Kanadada mediatsiya jamoaviy mehnat nizosini hal qilishning majburiy elementi hisoblanadi. Kanadaning mediatsiya va yarashtirish bo'yicha federal xizmati nafaqat mediatsiya tartib-taomillarini o'tkazadi, balki nizolarning oldini olish xizmatlarini ham ko'rsatadi, jamoaviy muzokaralar va nizolarni birgalikda hal qilish bo'yicha treninglar o'tkazadi. Nizo kelib chiqqan taqdirda Mehnat vaziri o'z tashabbusi bilan yoki bir tarafning yoxud har ikki tarafning iltimosiga ko'ra

istalgan vaqtda mediator tayinlashi mumkin. Deyarli barcha holatlarda mediatsiya Kanada Federal Mediatsiya va Yarashtirish xizmati xodimlari tomonidan ta'minlanadi.[5]

Finlyandiyada mehnat nizolarini hal qilishning butun tizimi sanoat tinchligini saqlashga qaratilgan. Bunda tartibga solishning qo'llanilishi mumkin bo'lgan usullari mehnat nizosining turiga qarab belgilanadi. Jamoaviy manfaatlar to'qnashuvi bo'yicha maxsus vositachilik tartib-taomillari ko'zda tutilgan. Amaldagi qonunchilikka muvofiq, Finlyandiyada Mehnat vazirligi tarkibiga kiruvchi organlar tizimi - Milliy yarashtiruvchi va Mintaqaviy yarashtiruvchilar tashkil etilgan. Shuningdek, yakka tartibdagi ishni ko'rib chiqish uchun kelishuv kengashini tuzishga - (ad hoc) yoki muvaqqat kelishuvchini tayinlashga yo'l qo'yiladi.[6]

Amaldagi qonunchilikdan kelib chiqib quyidagi takliflar ilgari suriladi:

Birinchidan, "Mediatsiya to'g'risida"gi Qonunning 29-moddasida belgilangan qoida – bir qarashda oddiy ko'ringani bilan, amalda qator savollarni tug'diradi. Bir tomondan, mediativ kelishuv taraflar uchun **majburiy kuchga ega** deb e'lon qilingan, bu esa uning huquqiy tabiatini mustahkamlaydi. Ikkinchi tomondan esa, uni bajarish **ixtiyoriy** deb belgilangan. Bu ikki tushuncha yonma-yon kelganda, ayniqsa mehnat munosabatlarida, qator muammolar paydo qilishi tabiiy. Mehnat qonunchiligida mediatsiyani samarali tatbiq etish uchun, avvalo, "ixtiyoriylik" va "majburiylik" tushunchalari huquqiy chegaralari bilan aniq belgilanishi lozim: kelishuvga erishish taraflarning erkin xohishiga bog'liq bo'lsa-da, imzolanganidan so'ng uni bajarish majburiy kuchga ega bo'lishi taraflar ishonchini mustahkamlaydi va nizolarning cho'zilib ketishiga yo'l qo'ymaydi.

Ikkinchidan, zamonaviy raqamli imkoniyatlardan foydalanib, elektron mediatsiya tizimini joriy etish lozim. Masofaviy onlayn uchrashuvlar orqali xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishmovchiliklarni tezkor va qulay hal qilish imkonini beradi. Bu, ayniqsa, chekka hududlarda yashovchi yoki masofadan ishlovchi xodimlar uchun huquqiy yordam olishda katta yengillik yaratadi.

Uchinchidan, mehnat nizolarida vositachilik samarali bo'lishi uchun ushbu sohaga ixtisoslashgan mediatorlar tayyorlash, ularning malakasini oshirish va professional standartlarini belgilash zarur. Chunki yuqori malakali mediator – bu nafaqat nizoni hal qiluvchi, balki jamiyatda huquqiy madaniyatni yuksaltiruvchi kuchli vositachidir.

Xulosa

Mediatsiya – mehnat nizolarini hal etishda eng samarali muqobil vosita sifatida shakllanmoqda. O'zbekiston tajribasi xorijiy mamlakatlar amaliyoti bilan uyg'unlashtirilsa, bu jarayon nafaqat sudlarning yuklamasini kamaytiradi, balki ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash, ishchi va ish beruvchi o'rtasida huquqiy madaniyatni yuksaltirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Mehnat kodeksi 575-moddasi, (<https://lex.uz/ru/docs/-6257288>).
2. Kramer, Alternative Dispute Resolution in the Work Place, 1998, § 1.02, p.1-8.

3. Mediation in Labour Relations: What Can Be Learned From the North American and EU Example? Hans-Juergen Zahorka, EU Labour Legislation Expert.
4. <https://chinahelp.me/work/zakon-knr-o-mediatsii-i-arbitrazhe-trudovyyih-sporov>.
5. Collective Bargaining. Employment and Social Development Canada // Government of Canada. URL: [https:// www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/ collective-bargaining.html](https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/collective-bargaining.html).
6. Лехтинен Л. «Сравнительный анализ: разрешение трудовых споров в Финляндии и в Российской Федерации»// Государство и право. - 2001. № 5. - С. 44-45.