

YAKKA MEHNAT NIZOLARINI MEDIATSIYA TARTIBIDA KO'RIB HAL QILISH

Saloxiddinova Sadaf Latifjonovna

Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti

E-mail: saloxiddinovasadaf@gmail.com

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada yakka mehnat nizolarini muqobil yo'l bilan qilish, mediatsiya tushunchalari, ularning yakka mehnat nizolari sudgacha hal qilish bilan bog'liq munosabatlarda tutgan o'rni haqida ma'lumotlar keltirilgan. Shuningdek, maqolada xorijiy davlatlarning qonunchiligida yakka mehnat nizolarini sudgacha hal qilishda mediatsiyaning ahamiyati yuzasidan yondashuvlar o'rganilgan va bu borada O'zbekiston Respublikasi qonunchiligini takomillashtirish bo'yicha muhim amaliy ahamiyatga ega bo'lgan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: yakka mehnat nizolarini muqobil yo'l bilan qilish, mediatsiya, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitish, majburiy mehnat.

ABSTRACT

This article provides information on the concepts of alternative ways of resolving individual labor disputes, mediation and their role in relations related to the pre-trial settlement of individual labor disputes. The article also discusses approaches to the importance of mediation in resolving individual labor disputes in court in the legislation of foreign countries, and in this regard, suggestions and recommendations that are of great practical importance for improving the legislation of the Republic of Uzbekistan. being developed.

Keywords: doing individual labor disputes in an alternative way, mediation, discrimination in the field of labor and training, forced labor.

Mamlakat ijtimoiy hayotida yuzaga kelayotgan kelishmovchiliklarni hamda nizoli masalalarni suddan tashqari muhokama qilishning ochiq maydonini yaratish, sudlarda to'planib qolgan ish hajmini kamaytirish, davlat organlarida nizolarni sudgacha ko'rib chiqishning yangicha tizimini joriy etish, nizolarni hal etuvchi zamonaviy muqobil institutlarni takomillashtirish talab etilmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-iyundagi "Mediatsiya to'g'risida"gi qonuni¹,

¹ "Mediatsiya to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonuni. <https://lex.uz/docs/3805227>

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 17-iyunda qabul qilingan “Nizolarni muqobil hal etishning mexanizmlarini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarorida nizolarni sudgacha va sud tartibida ko‘rib chiqishda, ularni hal etishda yarashish, nizolashayotgan taraflarni o‘zaro kelishtirish, yuzaga kelgan nizoli vaziyatlarni zamonaviy muqobil yo‘llar bilan hal etish chora-tadbirlari to‘g‘ridan-to‘g‘ri ko‘rsatib o‘tilgan¹. Mazkur qarorga asosan 2020-yil 18-sentyabrda Toshkent Mediatsiya markazi tashkil etilishi nizolarni muqobil yo‘llar bilan ko‘rib hal etishda muhim qadamlardan biri bo‘ldi. Markazning tashkiliy-huquqiy shakli muassasa bo‘lib, faoliyatining asosiy maqsadi nizolarni muqobil hal etish bilan shug‘ullanuvchi professional mediatorlarni o‘zaro tashkiliy va uslubiy jihatdan birlashtirish, mediatsiya va nizolarni muqobil hal etish faoliyatini amalga oshirish va professional mediatorlarni tayyorlashdan iborat deb belgilab qo‘yildi².

Yuzaga kelgan nizolarni mediatsiya tartibida hal etish tushunchasi O‘zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy hayotiga biroz kechroq kirib kelishiga qaramasdan, fuqarolik-huquqiy munosabatlardan kelib chiquvchi nizolarni, mulkiy, shuningdek, mehnatga oid nizolarni o‘zaro murosai-madora, bir-biriga yon berish, bir-birining fikrini hurmat qilish, har bir nizoli vaziyatni hal etishda “oltin o‘rtalik”ni saqlash kabi mezonlar bilan ko‘rib chiqish va adolatli hal qilish o‘zbek xalqi mentalitetiga singib ketgan asriy an‘analardir.

Aytib o‘tish lozimki, islom huquqida ham mediatsiya g‘oyat kerakli, muhim huquqiy vosita sifatida o‘z ifodasi hamda amalini topgan. Masalan, Burhoniddin Marg‘inoniyning «Hidoya» asariga sharhlarda mediatsiyaning o‘ziga xos xususiyatlari ochib beriladi. Alloma o‘z asarida hakamlik qilishga rizolik bildirgan shaxs qozilarga xos barcha fazilatlar egasi bo‘lishi lozim, deb hisoblaydi. Mabodo, ikki odam birovni hakamlikka loyiq ko‘rib, uning chiqargan qaroridan mamnunlik izhor etgan ekan, bu qaror shak-shubhasiz haqiqiydir³.

Aytib o‘tish joizki, Qur’onda yarashtiruv institutining mazmun-mohiyati ancha keng yoritib berilgan. Uning 49:9 misrasida quyidagi fikrlar keltirib o‘tilgan: “Agar ikki dindor guruh bir-biri bilan o‘zaro janjallashayotgan bo‘lsa, ularni yarashtirib qo‘yish lozim”

Shu o‘rinda aytib o‘tish joizki, mehnat nizolari asosan ish beruvchi tomonidan ish haqi, kafolatli va kompensatsiya to‘lovlarini to‘lashdan bo‘yin tovlash, mehnat shartlarini o‘zgartirish, to‘liqsiz ish vaqtini belgilash, xodimning ishdan chetlashtirilishi, yillik mehnat ta‘tillarini belgilash, ish kuni, moslashuvchan ish grafigi

¹ Nizolarni muqobil hal etishning mexanizmlarini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida PQ-4754-sonli qarori. <https://lex.uz/docs/4859436>

² Adliya xabari: Toshkent mediatsiya markazi tashkil etildi. <https://minjust.uz/uz/press-center/news/100780/>

³ Odilqoriyev X, Ganibayeva Sh. “Mediatsiya institutini joriy qilishga oid muhim qadam: xorijiy va milliy tajriba” Yurist axborotnomasi vestnik yurista lawyer herald. №4.2020

shuningdek, o'rindoshlik asosida ishlaganlik uchun yoki mehnatga haq to'lashdagi ustamalar, qo'shimcha to'lovlarni vaqtida to'lanmasligi yuzasidan vujudga keladi. Bu masalalar bo'yicha taraflar o'rtasidagi kelishuv ortida taraflarning turli manfaatlari turadi, ular ba'zan ish beruvchidan to'g'ridan to'g'ri so'ramaydi yoki xodim bildirish imkoniga ega bo'lmaydi. Shuning uchun neytral va ochiq-oydin savollar kelishish va taraflar uchun optimal yechimni topish tartibini soddalashtirishga yordam beradi. E'tiborli jihati, mazkur holatlarning barchasida har ikki tomonning ham mehnat munosabatlarini bekor qilish maqsadi bo'lmaydi, shunchaki ular o'rtasida fikrlar to'qnash keladi, o'zaro tushunmovchilik paydo bo'ladi. Fikrimizcha, mehnat munosabatlarda aynan mana shunday holatlarda mediatorning yordami kerak bo'ladi. Chunki, konfliktni hal etish uchun neytral va ochiq-oydin savollarga javoblar topilishi ular o'rtasida optimal kelishuvga erishishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat nizolarini hal etishda mediatsiyani qo'llash yo'riqnomasida mediatsiya jarayoniga quyidagi ta'rifni berib o'tgan:

“Bu ixtiyoriy tartibda nizolarni hal qilish jarayoni bo'lib, unda nizolashayotgan tomonlar qanday masalalarni hal qilish va bundan qanday natija bo'lishini o'zlari hal qilishadi, shuningdek bu jarayonga ular neytral uchinchi tomonni ya'ni, mediatorni nizoni hal etish uchun o'zaro muzokaralar olib borish orqali qaror qabul qilishga yordam berish uchun taklif etishadi¹.

Huquqshunos olim I. Rustambekovning fikricha, mediatsiyaning boshqa muqobil yo'llardan asosiy farqi, bunda taraflar murakkab nizoli vaziyatlardan chiqib ketish yo'llarini birgalikda ishlab chiqishadi hamda har ikki taraf uchun ham maqbul keladigan kelishuvga erishadi². Mediatsiyaning eng muhim xususiyati biri uning yakunida taraflar albatta kelishuvga erishishga majbur emasligida ko'rinadi. Uning vazifasi shunchaki nizolashayotgan taraflar o'rtasida aloqani yaxshilaydi, kelishmovchiliklar darajasini kamaytirishga yordam beradi³.

Mediatsiya – mavjud kelishmovchilikni nizolashayotgan taraflarning o'zaro hamkorligiga asoslangan holda hamda sud tizimiga murojaat qilmasdan konstruktiv hal etish madaniyatidir. Mediatsiya jarayonini nizoni hal etish maqsadida olib boriladigan o'zaro muzokaralar texnologiyasi sifatida e'tirof etish mumkin⁴.

¹ Mediation in Labour Relations. Arun Kumar Collective Bargaining and Social Dialogue Specialist. ILO Bangkok. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/meetingdocument/wcms_719351.pdf

² Рустамбеков И. Сущность и особенности медиации. Ўзбекистон қонунчилиги таҳлил. №1 2019.

³ Best practices in resolving employment disputes in international organizations: conference proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014 / edited by Annika Talvik; International Labour Office – Geneva: ILO, 2015/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@jur/documents/publication/wcms_459955.pdf.P-22

⁴ Rahimqulova Lola Ulug'murodovna Yakka mehnat nizolarini ko'rib hal qilish tartibi. yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (Doctor of Philosophy) ilmiy darajasini olish uchun tayyorlangan DISSERTATSIYA loyixasi. Toshkent – 2021 yil.

O‘zbekiston Respublikasining “Mediatsiya to‘g‘risida”gi Qonunining 12-moddasiga ko‘ra, mediatorning faoliyati professional yoki nonprofessional asosda amalga oshirilishi mumkin. Professional asosdagi mediator faoliyatini O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan mediatorlarni tayyorlash dasturi bo‘yicha maxsus o‘quv kursidan o‘tgan, shuningdek professional mediatorlar reyestriga kiritilgan shaxs amalga oshirishi mumkinligi belgilab qo‘yilgan. O‘z faoliyatini professional asosda olib boruvchi mediatorlardan mediatsiya jarayonini olib borishda ma‘lum ko‘nikma va tayyorgarlik bo‘lishi talab etiladi. Shuningdek, mediatorlikka da‘vogar shaxsda nizolashayotgan taraflarni o‘zaro kelishtirishga bo‘lgan intilish bo‘lishi shart. Shunisi e‘tiborliki, mediatorlar reyestrining mavjudligi mediator xizmatidan foydalanuvchilarni aldanib qolishdan yoki nonprofessional yondashuvdan himoya qiladi. Faoliyatini nonprofessional asosda amalga oshiruvchi mediator uchun qat‘iy talablar mavjud emas. Bir qator davlatlarda mediatorlarni tanlab olishda asosiy harakatlantiruvchi kuch bu mehnat bozori bo‘lishi kerak degan g‘oya hukm suradi. Ya‘ni, tabiiy holatda mehnat bozoridagi kuchli raqobat natijasida eng samarali va muvaffaqiyatli mediatorlar saralanib boriladi. Shu bois, maxsus bilim yoki rasmiy tayyorgarlik hech qanday ahamiyat kasb etmaydi¹.

Xalqaro mehnat tashkilotining rasmiy saytida e‘lon qilingan “Mediatorlar etikasi to‘g‘risida”gi kodeksning 4-moddasida mediatorning mediatsiya jarayonini olib borishdagi asosiy vazifalari sifatida quyidagilar belgilangan:

- nizolashayotgan taraflar o‘rtasidagi kelishmovchilikning asosiy mazmunini aniqlashi;
- taraflar o‘rtasida o‘zaro iliq aloqalarni o‘rnatishi;
- har bir tarafning manfaatiga diqqat qaratishi;
- taraflarning o‘zaro ixtiyoriy kelishuvga erishishiga amaliy yordam berishi;
- taraflar o‘rtasida iliq mehnat munosabatlarni, bir-biriga ishonchini saqlab qolishi lozimligi².

Mediatsiyaning nizolarni hal etishda foydalaniladigan boshqa muqobil yo‘llardan asosiy ustunligi quyidagilarda namoyon bo‘ladi:

1. Operativlik. Sud jarayonidan farqli o‘laroq, mediatsiya jarayoni uzoq muddatga cho‘zilmaydi. Shuningdek, unda hujjatbozlik va murakkab protsessual qoidalar mavjud bo‘lmaydi. Mediatsiya jarayonida tomonlar nizoni hal etish uchun tezkor va o‘zaro manfaatli bo‘lgan barcha sa‘y-harakatlarni amalga oshiradi.

¹ Шамликашвили Ц. Медиация — современный метод внесудебного разрешения споров. — М.: Издательство ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2017. С-35

² Code of ethics for mediators. 2007.

<http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/77675/82551/F1068393566/FJI77675.pdf> .

2. Natijadorlik. Mediator barcha raqiblarning manfaatini inobatga oladi va muammoni shunday hal etadiki, uning natijasidan har ikki taraf ham qanoatlanadi. Mediator nizo yuzasidan hech qanday qaror qabul qilmaydi, balki o‘zaro muzokaralarni tashkil etadi. Bu esa taraflarga vaziyatni nazorat qilish hamda nizoni hal etishda maqbul deb hisoblanmagan yechimlarni chiqarib tashlash imkoniyatini yaratib beradi¹.

Milliy mehnat qonunchiligimizda yakka mehnat nizolarini mediatsiya tartib-taomilida ko‘rib chiqish va hal etish nisbatan yangi yo‘nalish bo‘lganligi bois soha olimlari tomonidan yetarlicha huquqiy tadqiq etib o‘rganilmagan. Bu esa, mehnat nizolarini ko‘rib hal etishda mediatsiya tartib-taomilini qo‘llashda ba‘zi bir o‘z yechimini kutib turgan muammoli masalalar mavjudligidan darak bermoqda. Xususan, mediatsiya tartibida mehnat nizosini ko‘rib chiqish va hal etish jarayonida taraflarning vakilligi ishtiroki masalasi ya’ni nizo mediator yordamida ko‘rib hal etilayotganda ish beruvchi va xodimning shaxsan ishtiroki talab etiladimi yoki ular o‘z ishonchli vakillari orqali ham ishtirok etishi mumkinmi, shuningdek ish beruvchi va xodim mediator faoliyatiga har doim ham haq to‘lashga tayyor bo‘ladimi? Chunki, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 277-moddasiga ko‘ra xodimlar mehnat nizolari yuzasidan sudga murojaat qilganda sud xarajatlarini to‘lashdan ozod etiladi. O‘zbekiston Respublikasi “Mediatsiya to‘g‘rida”gi Qonunning 28-moddasiga ko‘ra, mediatorning faoliyatiga haq to‘lash va xarajatlarning o‘rnini qoplash taraflar tomonidan, agar ular tomonidan boshqacha qoidalar kelishib olinmagan bo‘lsa, teng ulushlarda taqsimlanishi belgilab qo‘yilgan. Demak, mehnat qonunchiligiga ko‘ra, xodimlar uchun sudga murojaat qilish mediatorga murojaat qilishga nisbatan qulaylik tug‘dirmoqda².

Mediatsiya tartibida nizolarni hal qilishga to‘sqinlik qiluvchi holatlarni bartaraf etib, ushbu tizim bo‘yicha qonunchilikni takomillashtirish maqsadga muvofiqdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)

1. Tursunov Y.O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharh.Toshkent. “Adolat” 2018.B-72;
2. Mehnat huquqi. Darslik. Mualliflar jamoasi. Toshkent, 2018. B-23
3. R130 - Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R130

¹ Rahimqulova Lola Ulug‘murodovna Yakka mehnat nizolarini ko‘rib hal qilish tartibi. yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (Doctor of Philosophy) ilmiy darajasini olish uchun tayyorlangan DISSERTATSIYA loyixasi. Toshkent – 2021 yil.

² Ўша манба

4. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. 30.04.2023;
5. “Mediatsiya to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi qonuni. <https://lex.uz/docs/3805227>
6. Nizolarni muqobil hal etishning mexanizmlarini yanada takomillashtirish choratadbirlari to‘g‘risida PQ-4754-sonli qarori. <https://lex.uz/docs/4859436>
7. Adliya xabari: Toshkent mediatsiya markazi tashkil etildi. <https://minjust.uz/uz/press-center/news/100780/>
8. Odilqoriyev X, Ganibayeva Sh. “Mediatsiya institutini joriy qilishga oid muhim qadam: xorijiy va milliy tajriba” Yurist axborotnomasi vestnik yurista lawyer herald. №4.2020
9. Mediation in Labour Relations. Arun Kumar Collective Bargaining and Social Dialogue Specialist. ILO Bangkok. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/meetingdocument/wcms_719351.pdf
10. Mediation Training Manual of India. Mediation and Conciliation Project Committee of the Supreme Court of India, Delhi. P.26. <https://main.sci.gov.in/pdf/mediation/MT%20MANUAL%20OF%20INDIA.pdf>
11. Мурзанова Е.А. Медиация-способы и задачи урегулирования споров: опыт зарубежных стран. <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-sposoby-i-zadachi-uregulirovaniya-sporov-opyt-zarubezhnyh-stran>
12. Рустамбеков И. Сущность и особенности медиации. Ўзбекистон қонунчилиги таҳлил. №1 2019.
13. Best practices in resolving employment disputes in international organizations: conference proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014 / edited by Annika Talvik; International Labour Office – Geneva: ILO, 2015//https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@jur/documents/publication/wcms_459955.pdf.P-22