

YAKKA MEHNAT NIZOLARIDA ADVOKAT MEDIATOR SIFATIDA MEDIATSIYA TARTIB TAMOYILLARINI AMALGA OSHIRISHI

Qudrat Matkarimov Qalandarovich,
Toshkent davlat yuridik universiteti “Sud,
huquqni muhofaza qiluvchi organlar
va advokatura” kafedrasida dotsent vazifasini
bajaruvchisi, yuridik fanlari doktori
E-mail: matkarimovkudrat79@gmail.com

Usmonov Shahzodxo’ja Toshpulot o’g’li
Toshkent davlat yuridik universiteti
magistritura 1-kurs talabasi
E-mail: shahzodxo’jatsul@gmail.com

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada fuqarolar o’rtasida mehnat nizolari yuzaga kelganda nizolarini hal etilishiga zamonaviy mexanizmlarini joriy qilish borasida amalga oshirilayotgan ishlar yoritilgan. Ish beruvchi va xodim o’rtasida yuzaga keladigan nizolarda mediatsiya jarayoniga to’xtalib o’tilgan. Advokat mediator faoliyatini amalga oshirish uchun qo’yiladigan talablarga e’tibor qaratilgan. Xorijiy mamlakatlar tajribasi o’rganiladi va tahlil qilinadi.

Kalit so’zlar : *advokat, mediator, mediatsiya, mediativ kelishuv, yakka mehnat nizolari.*

АННОТАЦИЯ

В данной статье описывается проводимая работа по внедрению современных механизмов разрешения трудовых споров между гражданами. Посредничество в спорах между работодателем и работником. Уделено внимание требованиям к деятельности адвоката-медиатора. Будет изучен и проанализирован опыт зарубежных стран.

Ключевые слова: *advokat, mediator, медиация, медиативное соглашение, индивидуальные трудовые споры.*

ABSTRACT

This article describes the work being done to introduce modern mechanisms for resolving labor disputes between citizens. Mediation process in disputes between

employer and employee. Attention is paid to the requirements for the activities of a lawyer mediator. The experience of foreign countries is studied and analyzed.

Keywords: lawyer, mediator, mediation, mediation agreement, individual labor disputes.

KIRISH

Hozirgi kunda mehnat munosabatlari jarayonida bir qator zamonaviy yo'nalishlar rivojlanishi mehnat nizolari hal qilishning boshqa (muqobil) usullarini qo'llash, jumladan mediatsiya institutidan samarali foydalanishni taqozo etmoqda. O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligiga ko'ra mehnat nizolari mehnat nizolari komissiyasi va sud tartibida hal etib kelingan. Mehnat nizolarini hal qilishda qo'llaniladigan bu usullar xodimlar bundan tashqari ularning oila a'zolari, fuqarolar, shuningdek ish beruvchi manfaatlarini to'la qonli himoya qila olmaydi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalani huquqiga ega ekanligi mustahkamlangan. Mamlakatimizda aholini ish bilan ta'minlash yangi ish o'rinlarini yaratish borasida xalqaro tashkilotlar bilan o'zaro manfaatli bir qator loyihalar amalga oshirilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 7-fevraldagi "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi Farmoni bilan tasdiqlangan "2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini "Xalq bilan muloqot va inson manfaatlarini yili"da amalga oshirishga oid Davlat dasturining 79-bandida sudgacha nizolarni hal etishning asosiy tushunchalari, maqsadlari, vazifalari, mexanizmlarini belgilovchi "Yarashtiruv jarayonlari mediatsiya) to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonuni loyihasini ishlab chiqish belgilanganligi bejiz emas.

Xalqaro mehnat tashkilotining O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining 1997-yil 30-avgustdagi 495-I-son Qarori bilan ratifikatsiya qilingan "Jamoalar muzokaralari to'g'risida" gi 154-Konvensiyasining 5-moddasi mehnat nizolarini hal etuvchi organlar tartib-qoidalar jamoalar muzokaralari olib borishga ko'maklashishini ko'zlagan holda ta'xis etilgan bo'lishini, 4-moddasi "Konvensiya qoidalarining qo'llanilishi, agar jamoalar shartnomalari, arbitraj qarorlari yoki milliy amaliyotga monand boshqa usul orqali amalga oshirilmayotgan bo'lsa, milliy qonun hujjatlari

yoki tartiblar bilan ta'minlanishi zarurligini belgilaydi".¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Nizolarni muqobil hal etishning mexanizmlarini yanada takomillashtirish choratadbirlari to'g'risida"gi 2020-yil 17-iyundagi PQ-4754-son qarori metodologik manba bo'lib belgilandi.

Shu o'rinda mediatsiya tushunchasiga to'xtalib o'tsak, O'zbekiston Respublikasi "Mediatsiya to'g'risida" gi Qonunning 4-moddasiga ko'ra mediatsiya-kelib chiqqan nizoni taraflar o'zaro maqbul qarorga erishishi uchun ularning ixtiyoriy roziligi asosida mediator ko'magida hal qilish usuli. Tadqiqotchi Ye.M Batuxtina mediatsiya institutining vujudga kelishi va zarurati masalasiga to'xtalib, avvalo fuqaroviy-huquqiy kengayib borishi, buning natijasida fuqarolarning sudlov jarayonlariga talab va ehtiyojlarining ortishi natijasida sudyalar ish hajmining ko'payib ketishi, shuningdek, vaqtni tejash zarurati vujudga kelganligi, albatta buni amaldagi sud tizimining o'zi orqali hal etish imkoniyatlarining mavjud emasligi bilan belgilaydi. Bazi yuridik adabiyotlarda esa "Mediatsiya - bu kelishuv usuli yuzaga kelgan nizo mediatorning yordami ixtiyoriy rozilik asosida erishish uchun tomonlar o'zaro maqbul yechim"²-deb ko'rsatilgan. Yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori Yakubova yozishicha "Mediatsiya jarayonida taraflar mustaqil ravishda nizoni hal qilish uchun o'zlariga maqbul bo'lgan yechimni topishda takliflar ishlab chiqadilar va qaror qabul qiladilar, shuningdek uni bajarishga harakat qiladilar"³.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Mediatsiya jarayoni tomonlar o'rtasida muzokara yoki mediator ishtirokida kelishuvga keltirish orqali yuzaga keladi. Mediatsiyaga nisbatan bo'lgan ehtiyoj mediatorlik kasbi yuzaga kelishiga sabab bo'ldi. Shu o'rinda mediator tushunchasiga to'xtalib o'tsak, O'zbekiston Respublikasi "Mediatsiya to'g'risida" gi Qonunning 4-moddasiga muvofiq mediator — mediatsiyani amalga oshirish uchun taraflar tomonidan jalb etiladigan shaxs. Mediator taraflar o'rtasida vujudga kelgan muammo, kelishmovchilik va nizolarni hal etishga ko'maklashadi. Bunda mediator dalillarni tekshirmaydi va taraflarning talablari qonuniyligiga baho bermaydi, mediatorning asosiy vazifasi – taraflar o'rtasida bir-birini tushunishga, taraflar uchun maqbul shartlarda muammoni hal etish imkoniyatlarini izlash va hal etishga ko'maklashishdan iborat.

¹ Xalqaro mehnat tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalari to'plami. –T.: "Adolat", 2014-yil

² "Медиатсия пособие для медиаторов" -Тошкент 2019

³ Якубова Д.Ш. Медиация: низоларни ҳал қилишнинг муқобил усули (услугий қўлланма). –Тошкент, 2020.

Mediatsiya jarayoni, majburiylik kuchiga ega bo'lmagan, taraflarning ixtiyoriyligiga asoslangan konfidensial jarayon bo'lib, bu kelib chiqqan nizoni nizolashayotgan taraflar o'z ixtiyori bilan tanlab olgan, betaraf uchinchi shaxsning vositachiligida, o'zaro murosa – yarashuv yo'li bilan huquqiy asosda hal etish jarayonidir. Ushbu jarayon urf-odatlarimiz va milliy mentalitetimizga xos bo'lgan o'zaro hurmat hamda kechirimlilik kabi hislatlar qatorida uyg'unlashib ketishi bilan ham alohida ahamiyat kasb etadi. Aynan mana shunday jarayonlar asnosida mehnatga oid munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarni sudgacha hal etishga qaratilgan huquqiy normalarni yaratish nihoyatda muhim va dolzarbdir. Bu xususda professor, yuridik fanlar nomzodi M.M.Mamasiddiqov “Mehnat nizolarini hal qilishda yangi takomillashgan demokratik institutlarni tashkil etishning dolzarbligi to'g'risida”,⁴ - fikr bildirgan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida qayd etib o'tilganidek, mehnat munosabatlaridan kelib chiquvchi nizolar - **yakka va jamoalarga doir mehnat nizolari** ko'rinishida namoyon bo'ladi. Mediatsiya mehnat nizolarini hal etishning juda samarali usuli hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 259-moddasida “Yakka tartibdagi mehnat nizolari” tushunchasi berilgan bo'lib, unda “Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnatga, mehnat sharoitlariga oid qonun hujjatlari va boshqa me'yoriy hujjatlarni qo'llash yuzasidan ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishmovchiliklar tushuniladi”⁵. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 261-modda. Yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi. Yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi ushbu Kodeks bilan tartibga solinadi, mehnat nizolariga doir ishlarni tuman (shahar) sudlarida ko'rib chiqish tartibi esa, bundan tashqari O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik-protsessual kodeksi bilan ham belgilanadi.

Mehnat huquqlarini himoya qilish mehnat qonunchiligining asosiy funksiyalaridan biri bo'lib, ular vositasida buzilgan huquqlar tiklanadi, yetkazilgan moddiy yoki ma'naviy zararining o'rni qoplanadi. Mehnat huquqlarini himoya qilish manfaatdor shaxsning belgilangan tartibda vakolatli organga murojaat qilishi hamda uning talablari ko'rib chiqilishi yo'li bilan himoya qilinadi, Mehnat munosabatlarida yuzaga keluvchi nizolar deganda mehnat qonun hujjatlari, jamoa shartnomasi va kelishuvlari, xodimlar vakillik organi bilan ish beruvchilar o'rtasidagi kelishuvlar, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan norma va qoidalarni qo'llash yuzasidan o'zaro hal etilishining imkoni bo'lmagan ixtiloflar ko'zda tutiladi. Shu bilan birga,

⁴ Mamasiddiqov M.M. Mehnatga oid yetkazilgan moddiy va ma'naviy zararni sudga undirishning nazariy va amaliy muammolari. Monografiya – Toshkent, AQHMI, 2008. 261

⁵ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi – T.2018

ishga qabul qilishni rad etish yoki ishdan bo'shagan (xodim sanalmaydigan) sobiq xodimning talablari bilan bog'liq nizolar ham, da'vogarlar mehnat shartnomasi tarafi bo'lmasalar-da, yakka mehnat nizolari deb sanaladi. Mehnat nizosini ko'rayotgan organ (mehnat nizolari komissiyasi, sud) korxonada yoki shtatida bo'lmasligi, doimiy yoxud vaqtincha ishlayotgani, asosiy ish joyi yoki o'rindoshlik asosida mehnat qilayotganidan qat'i nazar, barcha xodimlarning ish jarayoni va mehnat qonun hujjatlarini qo'llash bilan bog'liq nizolarini ko'rib, hal etishga majbur. Korxonaning sobiq xodimlari tomonidan ular korxonada bilan mehnat munosabatida bo'lib turgan chog'da (mehnat shartnomasi bekor qilinguniga qadar) yuz bergan voqea-hodisalar yuzasidan bildirilgan da'vo talablari ko'rib chiqiladi.

Tadqiqotchi Y.Tursunovning ta'kidlashicha, "Mehnat nizolari komissiyasi korxonada (tashkilot) xodimlari bilan ish beruvchi o'rtasida yuzaga keluvchi mehnat ixtiloflarini ko'rib, hal etadigan organ sifatida xodimlarning o'zlari tomonidan o'zaro kelishuvga ko'ra tashkil etiladi va nizolashayotgan taraflarni o'zaro kelishtirish, bir-birlariga yon berishga undash orqali nizoni bartaraf etish maqsadini ko'zlaydi"⁶. Dunyo amaliyotida nizolarni, xususan mehnat nizolarini hal qilishda mediatsiya eng samarali vositalardan biri sifatida tan olingan. Kanadada tajribasiga ko'ra "mehnat nizolarini maxsus organlarga murojaat etib, hal kilgunga qadar yarashtiruv taomili majburiy hisoblanadi".⁷ Aynan Kanada va AQSHda mediatsiya institutlarining rivojlanishiga mehnat munosabatlari orqali asos solinganligi ahamiyatlidir. Germaniyada iqtisodiyot va mehnat sohasida mediatsiya federal ittifoqi faol ishlaydi. Janubiy Koreyada "Mehnat nizolarini hal qilish to'g'risida"gi qonunga ko'ra "Mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan kelishmovchiliklarni yarashtiruv, mediatsiya, arbitraj va o'zaro kelishuv asosida hal qilish mexanizmlari yaratilgan"⁸.

O'zbekiston Respublikasi "Advokatura to'g'risida" gi qonunning 3-moddasiga binoan oliy yuridik ma'lumotga ega bo'lgan va advokatlik faoliyati bilan shug'ullanish huquqini beruvchi litsenziyani (bundan buyon matnda litsenziya deb yuritiladi) belgilangan tartibda olgan O'zbekiston Respublikasining fuqarosi O'zbekiston Respublikasida advokat bo'lishi mumkin. Belgilangan tartibda muomalaga layoqatsiz yoki muomala layoqati cheklangan deb topilgan, shuningdek sudlanganlik holati tugallanmagan yoki sudlanganligi olib tashlanmagan shaxslarning advokatlik faoliyati bilan shug'ullanishiga yo'l qo'yilmaydi.

⁶ Tursunov Y. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. – T.: "Adolat". 2015. 805.

⁷ Цыпина Г.А. Коллективный договор в системе трудовых отношений в Канаде // Труд за рубежом. 1996. № 1.

⁸ Ким Д. Урегулирование коллективных трудовых споров по законодательству Южной Кореи. // Трудовое право в России и за рубежом 2020. № 2.

advokat quyidagilardan tashqari haq to‘lanadigan boshqa turdagi faoliyat bilan shug‘ullanishga haqli emas:

ilmiy va pedagogik faoliyat;

O‘zbekiston Respublikasi Advokatlar palatasidagi (bundan buyon matnda Advokatlar palatasi deb yuritiladi) va uning hududiy boshqarmalaridagi faoliyat;

patent vakili va mediator sifatidagi faoliyat;

shartnomaviy-huquqiy asosda davlat organlarining, xo‘jalik boshqaruvi organlarining, davlat korxonolari, muassasalari va tashkilotlarining yuridik xizmati xodimi sifatidagi faoliyat;

hakamlik sudlarida va xalqaro tijorat arbitrajlarida (sudlarida) sudya sifatidagi faoliyat.

Advokat mediator sifatida mediatsiya jarayonini amalga quyidagicha afzalliklarga ega

jarayonda ish munosabatlarini o‘rnatish va tomonlarni yechim topish uchun murosaga va hamkorlikka yo‘naltirish, bir-birlari bilan muloqatiga yordam berish;

- tomonlarga ularning manfaatlarini va ehtiyojlarini (ularning pozitsiyalari, talablari ortida) aniqlashga yordam berish va ikkala tomon uchun ham umumiy foyda olish variantlarini yaratish;

- mediator tomonlarni kelajakka e‘tibor qaratishga undashi kerak, chunki o‘tmish haqidagi suhbat munozaralar va his-tuyg‘ularni ayblovga qaratadi.

XULOSA

Xulosa qilib aytadigan bo‘lsak Advokat tomonidan mediatsiya jarayonini amalga oshirishdan maqsad aybdorlik yoki aybsizlikni belgilash yoxud javobgarlikka tortish emas, balki tomonlarga yordam berishdir. Advokat mediator sifatida tomonlarga muammoning asl ildiziga borish va tomonlarning o‘zlari yechim topishlariga yordam beradi. Bu advokat mediatorni amalga oshiradi, lekin qaror qiladi degani emas. Taraflar advokat mediator bo‘lishiga ishonishlari uchun neytrallik va xolislik zarur, ammo bunga erishish qiyin, chunki advokat mediatorlar bu o‘tmishi va kelajagiga ega odamlardir. Janubiy korea tajribasidan kelib chiqib amaldagi qonunchiligimizga yakka mehnat nazorini hal qilishda arbitraj usulini kiritishni taklif beramiz

ADABIYOTLAR (REFERENCES)

1. Xalqaro mehnat tashkilotining O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalari to‘plami. –T.: “Adolat” , 2014-yil

-
2. Цысина Г.А. Коллективный договор в системе трудовых отношений в Канаде // Труд за рубежом.1996.№ 1.
 3. Mamasiddiqov M.M. Mehnatga oid yetkazilgan moddiy va ma'naviy zararni sudda undirishning nazariy va amaliy muammolari. Monografiya – Toshkent, AQHMI, 2008. 261
 4. Tursunov Y. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. – T.:”Adolat”. 2015. 805.