

## MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISHDA ARBITRAJ VA MEDIATSIYANI QO‘LLASH MASALALARI

**Mamatqulova Iroda Oltiboy qizi**

Jahon iqtisodiyoti va Diplomatiya universiteti.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19580230>

Bugungi kunga kelib nafaqat O‘zbekiston balki butun dunyo bo‘ylab fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish dolzarb mavzu bo‘lib kelmoqda. So‘ngi yillarda mamlakatimizda olib borilayotgan keng ko‘lamli islohotlar jarayonida ham mehnat munosabatlarida inson manfaatlarini ustun qo‘yish, ularga munosib mehnat sharoitlarini yaratib berish, ish beruvchi va xodim o‘rtasida mehnat munosabatlarida adolat va tenglik tamoyilini ta‘minlash hamda ularning mehnat huquqlarini ishonchli himoya qilish davlat oldida turgan eng ustuvor vazifa ekanligi ta‘kidlab o‘tilmoqda. Mehnat munosabatlari jamiyat hayotining ajralmas muhim bir bo‘lagi hisoblanadi. U nafaqat fuqarolarning turmush darajasi rivojlanishga, balki ijtimoiy ko‘rsatkichlarga o‘z ta‘sirini ko‘rsatadi.

Jumladan, mamlakatda mehnat munosabatlarni faol amalga oshirish orqali bevosita davlatning iqtisodiy va ijtimoiy ko‘rsatkichlari yaxshilanadi. Shu boisdan, mehnat munosabatlari sohasida yuzaga keladigan nizolarni hal etish mexanizmlarini takomillashtirish, mazkur nizolarni tez va adolatli hal etish tizimini yaratish masalasi bugungi kunda dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Bugungi raqamli iqtisodiyot davrida mehnat munosabatlarida ham tub o‘zgarishlar bo‘lmoqda. Masalan, masofadan turib ishlash, onlayn platformalar orqali ishlash va boshqalar. Bu turdagi mehnat munosabatlarida ish beruvchi va xodim boshqa boshqa davlat fuqarosi bo‘lishi mumkin. Bunday hollarda nizoni sudlarda ko‘rib chiqish muammoli va bir qancha qiyinchiliklar tug‘dirishi mumkin, negaki, O‘zbekistonda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan chet el fuqarosi O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligini yaxshi bilmaganligi sababli yuzaga kelgan mehnat nizosini sud tartibida ko‘rish ularda sudning xolisligi bo‘yicha shubha tug‘dirishi mumkin.

Shu bilan birga an‘anaviy sudlarda nizoni hal etish ko‘p vaqt talab qilishi, xarajatlarning yuqoriligi sababli yuqoridagi holatlarda arbitraj yoki mediatsiyani qo‘llash maqsadga muvofiq bo‘ladi. Chunki ular tezkor, moslashuvchan va konfidentsial hisoblanadi. O‘z o‘rnida aytib o‘tish joizki, mehnat nizolarini arbitraj yoki mediatsiyada hal etish sudlarda ish hajmini kamaytirishga yordam beradi.

Keyingi o‘rinlarda mehnat nizolarining mohiyati va kelib chiqish sabablariga to‘xtaladigan bo‘lsak, ko‘pincha mehnat nizolari xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat shartnomasi tuzilishi va bekor qilinishiga doir munosabatlardan kelib chiqadi.

Jumladan, mehant nizolari xodimning mehnat shartnomasini o‘z vaqtida tuzmasligi, ishga tiklash, intizomiy choralar, mehnat shartnomasining asossiz ravishda bekor qilinishi, ish haqilarini to‘lashni kechiktirish, mehnat vazifasini amalga oshirish uchun munosib mehnat sharoitlarining yaratilmaganligi va mehnat munosabatlari bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan boshqa holatlar bilan ifodalandi.

Ushbu nizolarni sud tartibida ko‘rish vaziyatni bir muncha keskinlashtirib yuborishi mumkin, negaki, ishni ko‘rish bilan bog‘liq protsesslar va muddatlar tufayli ishni ko‘rib chiqish uzoq davom etishi mumkin. Shu boisdan ham mehnat nizolarini hal etishda arbitraj va mediatsiya instituti muhim ahamiyat kasb etadi.

Arbitraj instituti davlat sudlaridan tashqari nizolarni muqobil hal etishning alohida bir mexanizmi hisoblanadi.

Arbitrajning an'anaviy sudlardan afzallik jihati shundaki tarafalar arbitrni hamda arbitraj jarayonini qaysi huquq qo'llanilishini o'zlari tanlaydi. Albatta tomonlar arbitrlarni tanlashda ularning mehnat sohasidagi bilim va tajribalariga e'tibor qaratishlari lozim hisoblanadi.

Arbitrajda har ikkala tomonning huquq va qonuniy manfaatlari inobatga olingan holda kelishuvga erishishga harakat qilinadi hamda arbitraj jarayoning maxfiyligi saqlanadi.

Bundan tashqari, arbitraj bilan bir qatorda mediatsiya instituti ham mehnat nizolarini hal etishda alohida ahamiyatga ega hisoblanadi. Mediatsiyada tomonlar o'zaro kelishgan holda nizo bo'yicha betaraf bo'lgan uchinchi bir shaxsni ya'ni mediatori tayinlaydi. Mediator ishning yakuni bo'yicha qaror chiqarmaydi.

U har ikkala tomon o'rtasida samarali muqolotni yo'lga qo'yadi, yuzaga kelagn nizoni hal etish uchun ikkala tomonni ham eshitadi va undan keyin tomonlar uchun maqbul bo'lgan kelishuvni taklif qiladi. Bu esa tomonlar o'rtasidagi munosabatni yomonlashib ketishini oldini oladi va kelgusida ham ularni yana birga ishlashida yordam beradi. E'tiborli jihati shundaki, bu jarayonda hujjatlar bilan bog'liq rasmiyatchilik nizolarni hal etishning boshqa usullariga nisbatan ancha kam bo'ladi.

Yana bir muhim jihatga e'tibor qaratishimiz lozimki, yuzaga kelgan mehnat nizosini imkon qadar tez bartaraf etish lozim, negaki, barcha xodimlarning iqtisodiy holati bir emas.

Masalan, ish beruvchi tomonidan xodimga haq to'lash kechiktirildi. Nizoni hal etish xodim sudga murojaat qilsa, bu jarayon vaqt va sarf xarajat talab qiladi. Xodimning iqtisodiy holati bevosita uning ish haqiga bog'liq bo'lsa, mazkur xolatda xodim ma'lum darajada noqulay ahvolga tushib qolishi, o'zini himoyasiz his etishi hamda uning manfaatlari zarar ko'rishi ehtimoldan holi emas. Shu boisdan ham mehnat nizolarini hal etishda arbitraj va mediatsiya instituti mexanizmini qo'llashni takomillashtirish zarurati yuzaga kelmoqda

Jahon tajribasiga e'tibor qaratadigan bo'lsak, ko'plab rivojlangan davlatlarda mehnat nizolarning kata qismi arbitraj va mediatsiyada hal qilinmoqda. Masalan, AQSHda Federal mediatsiya va yarashtirish xizmati (**FMCS**) mavjud bo'lib, u mehnat nizolarining oldini olish, ularni kamaytirish hamda hal etish orqali Amerika iqtisodiyotining barqarorligini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Shuningdek, **FMCS** mamlakat bo'ylab ish beruvchilar va kasaba uyushmalariga mediatsiya, o'quv treninglar hamda muvofiqlashtirish xizmatlarini ko'rsatadi, shu orqali ular mamlakatda mehnat munosabatlari barqarorlashtirishga o'z hissasini qo'shadilar.

Buyuk Britaniyada esa **ASAC** (Advisory, Consiliation and Arbitration Service) mavjud.

Mazkur institutlar orqali minglab mehnat munosabatlar sudgacha o'z yechimini topadi, ularning mamlakat bo'ylab ish beruvchi va xodimlar o'rtasida o'quv treninglar olib borishlari mehnat nizolari sezilarli darajada kamayishiga yordam beradi.

Turkiyada mehnat nizolarini sudda hal etish uchun birinchi navbatda majburiy mediatsiyadan o'tish lozim hisoblanadi. Bu normani kelib chiqishni o'ziga xos sabablari mavjud. 1950-yillardan Turkiyada aholi soni tez sur'atlar bilan o'sdi, mehnat bozori tubdan o'zgarib, ishchilar soni kun sayin ko'paydi. Shunga mutanosib ravishda mehnat nizolari bilan bog'liq nizolar va ularning turlari ham ortib bordi. Bu vaqtda mehnat nizolarini fuqarolik yoki mehnat sudlarida ko'rish bo'yicha aniq yurisdiksiya bo'lmaganligi sababli sudlarda ish hajmi ortdi va bu o'z navbatida qonunchilikda bo'shliqni paydo bo'lishiga sabab bo'ldi. Statistik ma'lumotlarga ko'ra birinchi instansiya sudlarida ko'riladigan nizolarning taxminan 15%i va Oliy sudda ko'rib chiqiladigan huquqiy nizolarning taxminan 30%i mehnat munosabatlaridan kelib chiqqanligi ta'kidlab o'tilgan.

So‘ngi yillarda Turkiyada nizolarni muqobil hal qilish mexanizmlarini qo‘llash tartibi takomillashtirildi. Mehnat nizolarini hal etishda birinchi bo‘lib majburiy mediatsiyadan o‘tish tartibi qonun bilan belgilandi.

Hozirgi statiskaga ko‘ra, mediatsiyada ko‘rilgan mehnat nizolarining 93 %i bilan kelishuv qilishga erishilgan.

O‘zbekistonda ham mazkur institutlarni joriy etish yo‘lida muhim qadamlar tashlandi desak mubolag‘a bo‘lmaydi. 2018-yilda qaul qilingan “Mediatsiya to‘g‘risida”gi qonun buning yorqin misolidir va bu qonun bilan O‘zbekistonda ham mediatsiya alohida institut sifatida joriy etish vazifasini belgilab berdi. Shuningdek, 2023-yilda yangi tahrirda qabul qilingan mehnat kodeksida ham mediatsiyani qo‘llash mexanizmlari alohida ta’kidlab o‘tildi.

Biroq bu institutlar O‘zbekiston huquqiy tizimi uchun yangi yo‘nalish bo‘lganligi sababli mediatorlarning malakasi yetarli bo‘lmasligi hamda ish beruvchi va xodimlarning mazkur institutlarga nisbatan ishonchi yuqori bo‘lmasligi mumkin. Shu sababdan ushbu yo‘nalishlarni takomillashtirish ishlarini olib borish maqsadga muvofiq bo‘ladi.

Xulosa qilib aytganda, mehnat nizolarini hal etishda arbitraj va mediatsiya mexanizmlaridan foydalanish bugungi kunda ayniqsa dolzarb bo‘lib, ularning ahamiyati tobora ortib bormoqda. Bu institutlar zamonaviy mehnat munosabatlari yangi shakllangan mehnat munosabatlarida ham xodimlarning huquqlarini yanada ishonchli himoya qilish, tomonlar o‘rtasida adolat va tenglik tamoyillarini mustahkamlash imkonini beradi. Shuningdek, vaqt va sarf-xarajatlarni tejashga, ish beruvchi hamda xodim o‘rtasida ochiq muloqotni yo‘lga qo‘yishga, qaror qabul qilish jarayonida har ikkala tomon manfaatlarini hisobga olishga xizmat qiladi.

Mazkur mexanizmlar sudlarning ish hajmini kamaytiradi hamda chet el investitsiyalari uchun qulay ishbilarmonlik muhitini yaratadi hamda O‘zbekistonda mehnat munosabatlarining yanada takomillashuviga va nizolarni samarali hal etilishiga ko‘maklashadi.