

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.19587775>

Annotatsiya. Ushbu maqolada mehnat nizolarining mohiyati, ularning kelib chiqish sabablari hamda mehnat nizolarini hal etishda arbitrajni qo‘llash masalalari, huquqiy asoslari va ularning xususiyatlari o‘rganib chiqilgan. Mazkur turdagi mehnat nizolarini hal etishda arbitrajni qo‘llash bo‘yicha huquqiy tizimning rivojlanish tarixi, uni takomillashtirish bo‘yicha takliflar hamda chet davlatlarning mehnat nizolari hal etishda arbitrajni qo‘llash tajribasi bo‘yicha qiyosiy tahlillar keltirib o‘tilgan.

Kalit so‘zlar: mehnat nizolari, arbitraj, xorij tajribasi.

Abstract. In this article, the nature of labor disputes, the reasons for their emergence, as well as the issues of applying arbitration in resolving labor disputes, their legal foundations, and key characteristics are examined. The development history of the legal framework for applying arbitration in resolving such types of labor disputes, proposals for its improvement, and comparative analyses of the experience of foreign countries in using arbitration and mediation to resolve labor disputes are also presented.

Keywords: labor disputes, arbitration and foreign experience.

KIRISH

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.

Bilamizki, hozirgi kunga qadar mehnat nizolari mehnat nizolari komissiyasi va sud tartibida hal etib kelingan.

Mehnat nizolarini hal qilishning bu kabi an'anaviy usullari xodimlar va ularning oila a'zolari bo'lgan millionlab fuqarolarning, shuningdek ish beruvchilarning manfaatlarini to'la ta'minlay olmaydi¹.

Shu bilan birga an'anaviy sudlarda nizoni hal etish ko'p vaqt talab qilishi, xarajatlarning yuqoriligi sababli yuqoridagi holatlarda arbitrajni qo'llash maqsadga muvofiq bo'ladi. Chunki ular tezkor, moslashuvchan va konfidentsial hisoblanadi. O'z o'rnida aytib o'tish joizki, mehnat nizolarini arbitrajda hal etish sudlarda ish hajmini kamaytirishga yordam beradi. Shu bilan birga, mehnat nizolarini nizolarni muqobil usullar orqali hal etish mehnat huquqi sub'ektlarining o'z huquq va manfaatlarini himoya qilishiga yordam beradi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

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 uning bekor qilinishiga doir munosabatlardan kelib chiqadi. Jumladan, mehnat nizolari xodimning mehnat shartnomasini o'z vaqtida tuzmasligi, ishga tiklash, intizomiy choralar, mehnat shartnomasining asossiz ravishda bekor qilinishi, ish haqlarini 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 nizolarni muqobil hal qilish usullari ya'ni arbitraj institutini qo'llash muhim ahamiyat kasb etadi.

Nizolarni muqobil hal etish - nizolashayotgan taraflar tomonidan davlat sudlariga murojaat qilmasdan kelishmovchiliklarni hal qilish uchun qo'llaniladigan metod va usullar majmui hisoblanadi².

Nizolarni muqobil hal etishning bir usuli sifatida mehnat nizolarini hal etishda arbitraj institutining tutgan o'rni va ahamiyatini tahlil qilib o'tamiz. Arbitraj instituti davlat sudlaridan tashqari nizolarni muqobil hal etishning alohida bir mexanizmi hisoblanadi.

Mediatsiyaga o'xshab, arbitraj ham nizoni hal etish jarayoniga uchinchi shaxsning aralashuvini bildiradi. Biroq arbitrajda uchinchi tomon tomonlarning roziligi bilan aralashadi va qaror qabul qilish vakolatiga ega bo'ladi. Aynan shu qaror chiqarish vakolati tufayli arbitraj sud jarayoni kabi adliya jarayonlariga mansub hisoblanishi mumkin. Ammo arbitraj sud tizimidan tashqarida o'tkazilishi, dalillar, jarayonning maxfiyligi jihatlari bilan sud jarayonidan farq qiladi³.

Arbitrajda tomonlar o'zlari arbitrlarni va qo'llaniladigan huquqni tanlaydilar. Bu esa har ikkala tomonning manfaatlarini himoya qilishga yordam beradi.

Mehnat nizolarini hal etishda arbitrajni qo'llanilishi tarixiga e'tibor qaratadigan bo'lsak, 1933-1934-yillarda AQSHda yirik sanoat inqilobi va sanoatda keng ko'lamli ochiq to'qnashuvlarning yuzaga kelganligi rahbariyat e'tiborini mehnat nizolarini o'zaro kelishuv asosida tinch yo'l bilan hal qilish muammoasiga qaratishga majbur qildi.

¹ Tursunov Nuriddin Qurosh o'g'li. Mediatsiya –yakka tartibdagi mehnat nizolarini hal etishning muqobil usuli sifatida.

² Бережнов.А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. дисс. . канд. юрид. наук. 2012.

³ Arbitration and labour disputes. O.P Malhotra.

Huquqshunos olim **E.Oliver** San Fransiskoda mahaliy yirik ish tashlash sodir bo'lgandan so'ng, mamlakatda boshqa shunga o'xshash yirik ish tashlashlar sodir bo'lishi xavfini inobatga olinib, mehnat nizolarini hal etishda arbitrajni qo'llash boshlanganligini ta'kidlab o'tadi⁴.

Shuningdek, nizolarni hal qilishda arbitrajning afzalliklari haqida ko'plab olimlar fikr bildirib o'tgan, jumladan, **Kamal Leather Karamchari Sanghatan v. Liberty Footwear Co** arbitrajni quyidagicha ta'riflagan. Arbitraj industriyal nizolarni hal qilishning eng eng yaxshi usuli hisoblanadi. Nizolar bir necha oy ichida, ko'pi bilan bir yil ichida hal bo'ladi. Tribunal orqali hal etish esa bir necha yilga cho'zilib ketadi. Arbitraj sudga qaraganda arzonroq, kamroq huquqiy ishlov talab qiladi, hujjatlarni o'rganish cheklangan, jarayon tezroq va kamroq rasmiy hisoblanadi.

Eng katta afzalligi esa — apellyatsiya, ko'rib chiqish yoki yozma shikoyat qilish huquqi yo'qligidir. Bundan tashqari, u kompaniya uchun xarajatlarni kamaytiradi va ishchilarning ruhiy tushkunlikka tushishining oldini oladi⁵.

Jahon tajribasiga e'tibor qaratadigan bo'lsak, ko'plab xorijiy davlatlarda mehnat nizolarini arbitraj orqali hal etish rivojlanib bormoqda.

Jumladan, 1958-yilda Hindistonning mehnat kodeksiga binoan mehnat nizolarini arbitraj orqali hal qetish rag'batlantirilgan. Hatto arbitrajni targ'ib qilish maqsadida Milliy arbitrajni rivojlantirish kengashi tashkil etilgan. Bundan ko'rinib turibdi mehnat nizolarini hal etishda arbitrajdan foydalanish 2000-yillardan oldin davlatlar tomonidan boshlangan. 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.

Shuningdek, Turkiyaning mehnat to'g'risidagi 4857-sonli qonununing 20-moddasiga muvofiq, yakka tartibdagi mehnat nizolari, ayniqsa ishga tiklash bilan bog'liq ishlar bo'yicha tomonlar sud bilan bir qatorda arbitrajga murojaat qilishlari mumkin.⁶

Ta'kidlash joizki, Turkiyada mehnat qonunchiligi bo'yicha ish beruvchi va xodim mehnat shartnomasini tuzayotganda unga tomonlarning kelishuviga muvofiq arbitraj bandini ham kiritishlari mumkin. **CAMINTER** Braziliyadagi eng yirik mehnat nizolarini hal qiluvchi arbitraj hisoblanadi.⁷

AQSHda ham mehnat nizolarini sud tartibidan oldin hal qilish uchun arbitraj va mediatsiya instituti joriy etilgan.

Braziliyada mehnat nizolarini hal etishda arbitraj muhim ahamiyat kasb etadi. Davlatning milliy qonunchilida ham arbitraj to'g'risidagi qonunlar mavjud bo'lib, ular arbitrajni turli xil nizolarda qo'llanilishini kafolatlaydi. E'tiborli jihati shundaki mehnat shartnomasini tuzishda ish beruvchilar unga arbitraj bo'yicha kelishuvni kiritishlari mumkin. Mazkur band orqali nizoni suddan oldin hal qilish tartibini belgilashga yordam beradi. Bu band majburiy hisoblanmaydi. Xodimlar nizo yuzaga kelganda o'z ixtiyoriga ko'ra arbitrajga yoki sudga murojaat qilishlari mumkin.

Hozirgi kunga kelib ko'plab davlatlar mehnat nizolarini hal etishda arbitraj institutidan foydalanib kelmoqdalar.

⁴ The Arbitration of labor disputes. E. L. OLIVER

⁵ Lab re301 (307·8), per Jagannath Shetty, J

⁶ Official Gazette of the Republic of Turkey 10.06.2003/25134

⁷ <https://angolabrazil.org.br/wp-content/uploads/2022/11/Labor-conflicts-ingles-1.pdf>

Negaki, arbitraj nizolarini tezkor, adolatli hamda kam xarajatlar orqali hal etishga harakat qiladi. Shuningdek, arbitraj jarayonining moslashuvchanligi, maxfiyligi hamda mutaxassis-arbitralarning ishtiroki arbitrajni samaradorligini oshiradi va taraflar o'rtasidagi o'zaro ishonchni mustahkamlaydi.

O'zbekistonda ham arbitraj institutini joriy etish yo'lida muhim qadamlar tashlandi desak mubolag'a bo'lmaydi.

2023-yil 27-iyulda Doimiy faoliyat ko'rsatuvchi mehnat arbitraji to'g'risidagi namunaviy nizom tasdiqlandi. Ushbu mehnat arbitrajida jamoaviy mehnat nizolari ko'rib chiqiladi.

Qonunchilikdagi bu o'zgarishlar orqali mamlakatimizda ham mehnat nizolarini hal etishda arbitrajni qo'llash boshlanganligini ko'rishimiz mumkin.

Biroq bu institut O'zbekiston huquqiy tizimi uchun yangi yo'nalish bo'lganligi sababli arbitraj institutining qo'llanilishi yetarli bo'lmashligi hamda ish beruvchi va xodimlarning mazkur institutlarga nisbatan ishonchi yuqori bo'lmashligi mumkin. Shu sababdan ushbu yo'nalishlarni takomillashtirish ishlarini olib borish maqsadga muvofiq bo'ladi.

XULOSA

Mehnat nizolarini hal etishda arbitrajdan foydalanish zamonaviy mehnat bozorida yanada muhim ahamiyat kasb etmoqda. An'anaviy sud jarayonlari mehnat nizolarini tezkor, arzon va samarali tarzda hal qilishni har doim ham ta'minlay olmaydi. Aksincha, arbitraj moslashuvchanligi, maxfiyligi, soddalashtirilgan tartib-taomillari hamda vaqt jihatidan tejamkorligi bilan ajralib turadi. Ushbu mexanizmlar nizolarni samarali hal qilishga yordam beradi, shuningdek ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlarini saqlab qolishga xizmat qilib, kelajakda ham o'zaro hamkorlikning davom etishiga imkon yaratadi.

Umuman olganda, arbitrajning keng qo'llanilishi mehnat nizolarini tezkor, adolatli va o'zaro maqbul tarzda hal etish imkonini beradi, sudlarning yuklamasini kamaytiradi hamda O'zbekiston mehnat bozorining uzoq muddatli barqarorligiga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YHATI

1. Tursunov Nuriddin Qurosh o'g'li. Mediatsiya –yakka tartibdagi mehnat nizolarini hal etishning muvofiq usuli sifatida.
2. Бережнов. А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. дисс. канд. юрид. наук. 2012.
3. Arbitration and labour disputes. O.P Malhotra.
4. The Arbitration of labor disputes. E. L. OLIVER
5. Lab rc301 (307·8), per Jagannath Shetty, J
6. Official Gazette of the Republic of Turkey 10.06.2003/25134
7. <https://angolabrazil.org.br/wp-content/uploads/2022/11/Labor-conflicts-ingles-1.pdf>