

ILMIY-AMALIY JURNAL

Impact Factor: 5.394

ISSN 2181-0958

DOI 10.26739/2181-0958

YURISPRUDENSIYA

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ | JURISPRUDENCE



7 JILD, 3

2026

YURISPRUDENSIYA

7 ЖИЛД, 3 СОН

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

ТОМ 7, НОМЕР 3

JURISPRUDENCE

VOLUME 7, ISSUE 3



Bosh muharrir:
Главный редактор:
Chief Editor:

SALAEV NODIRBEK
O'zbekiston Respublikasi Odil sudlov akademiyasi
professor, Yuridik fanlar doktori.

Bosh muharrir o'rinbosari:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:

RUSTAMBEKOV ISLAMBEK
Toshkent davlat yuridik universiteti
Yuridik fanlar doktori, professor.

TAHRIRIY HAY'AT A'ZOLARI | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ |

Mas'ul kotib | Ответственный секретарь | Responsible secretary:

DAVRONOV ATOBEK
Toshkent davlat yuridik universiteti jinoyat-protsessual huquqi kafedrasida o'qituvchisi,
PhD yuridik fanlari bo'yicha falsafa doktori.

KARIMOV FARHOD
Siyosiy fanlar doktori, dotsent,
A. Avloniy nomidagi
Malaka oshirish instituti prorektori;

BAZAROVA DILDORA
Toshkent davlat yuridik universiteti
yuridik fanlar doktori, professor;

IMOMOV NURILLO
Toshkent davlat yuridik universiteti fuqarolik huquqi
kafedrasida mudiri, yuridik fanlar doktori, professor;

KHAIRIEV NODIRJON
O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti
professori, yuridik fanlar doktori, dotsent;

NEMATOV JURABEK
Toshkent davlat yuridik universiteti
ma'muriy va moliyaviy huquq kafedrasida
dotsenti, yuridik fanlar doktori, dotsent;

ISMAILOV SHUKHRATJON
Toshkent davlat yuridik universiteti mehnat
huquqi kafedrasida mudiri, yuridik fanlar doktori;

KHABIBULLAEV DAVLATJON
Toshkent davlat yuridik universiteti fuqarolik
protsessual va xo'jalik protsessual huquqi kafedrasida
mudiri, yuridik fanlar nomzodi, professor;

OCHILOV KHASAN
Yuridik fanlari bo'yicha falsafa
doktori (PhD), dotsent;

IBROKHIMOV JAMSHID
Yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD);

GAFUROVA NOZIMAKHON
Toshkent davlat yuridik universiteti xalqaro
huquq va inson huquqlari kafedrasida mudiri,
yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent;

NARZIEV OTABEK
Toshkent davlat yuridik universiteti xususiy
xalqaro huquq kafedrasida i.o. professori,
yuridik fanlar doktori;

MUSAEV BEKZOD
Toshkent davlat yuridik universiteti
konstitutsiyaviy huquq kafedrasida mudiri, yuridik fanlar
bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent;

MURATAEV SERIKBEK
Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti dotsenti,
yuridik fanlar nomzodi;

KAMALOVA DILDORA
Yuridik fanlar doktori, professor;

YUSUPOV SARDORBEK
Toshkent davlat yuridik universiteti ma'muriy va
moliyaviy huquq kafedrasida mudiri, yuridik fanlar bo'yicha
falsafa doktori (PhD), yuridik fanlar doktori, dotsent;

KHUJAEVA SHOKHJAKHON
Toshkent davlat yuridik universiteti
intellektual mulk huquqi kafedrasida mudiri,
yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD);

CHORIEVA DILBAR
dotsent, yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD).

Page Maker | Верстка | Sahifalovchi: Xurshid Mirzaxmedov

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

1. JAMOAT XAVFSIZLIGINI TA'MINLASH TIZIMINING RIVOJLANISHI BOSQICHLARI.....	5
Ummatov Muhammadrasul Tursunovich	
2. ПОДГОТОВКА МЕДИАТОРОВ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ.....	15
Мавлонова Нигина Баходировна	
3. SUDYALAR DAXLSIZLIGI: HUQUQIY TABIATI VA UNI TA'MINLASHNING KONSTITUTSIYAVIY KAFOLATLARI.....	30
Zaripov Jo'rabek Sodikovich	
4. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕДИАЦИИ В РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: АНАЛИЗ ЗАТРАТ И ВЫГОД.....	40
Мавлонова Нигина Баходировна	
5. ОСОБЕННОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВА СОБСТВЕННОСТИ НА БУДУЩЕЕ ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН.....	53
Курбонова Комилабону Рамзбек кизи	
6. OILA HUQUQIDA NIKONLANUVCHI SHAXSLARNING MAJBURIY TIBBIY KO'RIKDAN O'TISHINING HUQUQIY ASOSLARI.....	67
Zaripov Jo'rabek Sodikovich	
7. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕДИАЦИИ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН: НАУЧНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ.....	77
Мавлонова Нигина Баходировна	

ПОДГОТОВКА МЕДИАТОРОВ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ



<https://doi.org/10.5281/zenodo.21651710>

Мавлонова Нигина Баходировна

Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан

E-mail: nigish_a@yahoo.com

ORCID iD: 0009-0005-1688-9371

Аннотация. Статья посвящена анализу международных стандартов и национальных подходов к подготовке медиаторов, специализирующихся на разрешении трудовых споров. Исследуются требования к образованию, профессиональной подготовке и сертификации медиаторов в различных юрисдикциях. Особое внимание уделяется анализу программ обучения медиаторов в США (FMCS), Великобритании (ACAS), Турции и на основе международных стандартов (IMI). Рассматриваются специфические компетенции, необходимые для медиации трудовых споров, включая знание трудового законодательства, коллективного права и навыки работы с конфликтами в трудовых отношениях. Анализируются проблемы подготовки медиаторов в Узбекистане и формулируются рекомендации по созданию эффективной системы обучения и сертификации.

Ключевые слова: медиация, трудовые споры, подготовка медиаторов, сертификация медиаторов, международные стандарты, профессиональные компетенции, трудовое право, альтернативное разрешение споров.

MEHNAT NIZOLARI BO'YICHA MEDIATORLARNI TAYYORLASH: XALQARO STANDARTLAR VA MILLIY XUSUSIYATLAR

Nigina Baxodirovna Mavlonova

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi

Annotatsiya. Maqola mehnat nizolari bo'yicha mediatorlarni tayyorlashning xalqaro standartlari va milliy yondashuvlarini tahlil qilishga bag'ishlangan. Mediatorlarni sertifikatlash va tayyorlashning turli milliy modellari — FMCS (AQSh), ACAS (Buyuk Britaniya) va Turkiya tizimi — qiyosiy aspektda o'rganiladi. IMI, XMT va Yevropa Ittifoqi standartlari asosida mediatorlarga qo'yiladigan malaka talablari aniqlandi. O'zbekiston Respublikasida mehnat nizolari bo'yicha ixtisoslashtirilgan mediatorlarni tayyorlash tizimini rivojlantirish uchun me'yoriy baza, institutsional infratuzilma va o'quv dasturlarini takomillashtirish bo'yicha aniq tavsiyalar berildi.

Kalit so'zlar: mediatsiya; mehnat nizolari; mediatorlarni tayyorlash; mediator sertifikatlayotgani; xalqaro standartlar; O'zbekiston Respublikasi.

TRAINING OF LABOR DISPUTE MEDIATORS: INTERNATIONAL STANDARDS AND NATIONAL FEATURES

Nigina Bakhodirovna Mavlonova

Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan

Abstract. The article analyzes international standards and national approaches to training mediators specializing in labor dispute resolution. Requirements for education, professional training, and certification of mediators in various jurisdictions are examined. Special attention is paid to analyzing mediator training programs in the USA (FMCS), UK (ACAS), Turkey, and based on international standards (IMI). Specific competencies required for labor dispute mediation are considered, including knowledge of labor legislation, collective law, and conflict resolution skills in employment relations. Problems of mediator training in Uzbekistan are analyzed, and recommendations for creating an effective training and certification system are formulated.

Keywords: mediation, labor disputes, mediator training, mediator certification, international standards, professional competencies, labor law, alternative dispute resolution.

1. Введение

Эффективность медиации как альтернативного способа разрешения трудовых споров напрямую зависит от квалификации медиаторов. В отличие от коммерческих или гражданских споров, медиация трудовых конфликтов требует специализированных знаний в области трудового права, коллективных трудовых отношений, а также понимания специфики власти и зависимости в трудовых правоотношениях.

Международный опыт показывает, что страны с развитыми системами медиации трудовых споров (США, Великобритания, Германия, Турция) уделяют особое внимание профессиональной подготовке медиаторов. Международный институт медиации (IMI) установил глобальные стандарты обучения и сертификации медиаторов, которые признаются в более чем 70 странах мира.

Республика Узбекистан, приняв Закон “О медиации” в 2018 году, находится на начальном этапе формирования системы подготовки медиаторов. Актуальность изучения международного опыта обусловлена необходимостью создания эффективной национальной системы обучения и сертификации медиаторов, специализирующихся на трудовых спорах.[31]

Вклад настоящей статьи в теорию и практику профессиональной подготовки медиаторов трудовых споров раскрывается через следующие элементы. Вопрос о специализированных квалификационных требованиях и программах подготовки медиаторов трудовых споров применительно к условиям Узбекистана остаётся недостаточно изученным в отечественной науке: действующее законодательство не разграничивает компетенции медиаторов по категориям споров. Настоящее исследование восполняет этот пробел: впервые в системном виде проведён сравнительный анализ моделей подготовки медиаторов трудовых споров в США (FMCS), Великобритании (ACAS) и Турции

в сопоставлении со стандартами IMI и MOT, и на этой основе разработана авторская модель квалификационных требований и структура специализированной программы подготовки.

2. Международные стандарты подготовки медиаторов

1.1. Стандарты Международного института медиации (IMI)

Международный институт медиации (International Mediation Institute, IMI), созданный в 2007 году, является единственной организацией в мире, устанавливающей глобальные профессиональные стандарты для медиаторов и адвокатов, участвующих в процедурах совместного разрешения споров.[10]

Стандарты IMI были разработаны Независимой комиссией по стандартам (Independent Standards Commission), состоящей из более чем 70 медиаторов, пользователей услуг медиации, представителей судебной власти, провайдеров услуг, тренеров и педагогов из 27 стран. Это обеспечивает международное признание и применимость стандартов в различных правовых системах.[11][32][33]

Двухуровневая система квалификации медиаторов IMI:

IMI Qualified Mediators (Квалифицированные медиаторы IMI) – специалисты, успешно завершившие программу обучения медиации, соответствующую международным стандартам качества. Это начальный уровень для медиаторов, начинающих свою карьеру.

IMI Certified Mediators (Сертифицированные медиаторы IMI) – высокоопытные профессионалы, прошедшие независимую оценку и соответствующие строгим международным стандартам практики. Сертификация IMI считается “золотым стандартом” в области медиации в мире.

Требования к программам обучения медиаторов (Certified Mediator Training Programs – CMTTP):

Программы обучения, признаваемые IMI, должны соответствовать следующим критериям:

Продолжительность: минимум 40 часов очного обучения (может проводиться очно, онлайн или в гибридном формате)

Содержание программы: теория медиации, коммуникативные навыки, управление конфликтами, этика медиации, практические навыки медиации

Практическая подготовка: обязательные ролевые игры и симуляции медиативных сессий с оценкой преподавателями

Оценка компетенций: письменные и практические экзамены для подтверждения усвоения материала

Квалификация преподавателей: обучение должны проводить сертифицированные медиаторы с опытом практики

После успешного завершения CMTTP выпускники получают статус IMI Qualified Mediators и могут быть внесены в международный реестр медиаторов на сайте IMI.

Требования к сертификации опытных медиаторов (IMI Certified Mediators):

Для получения статуса IMI Certified Mediator медиатор должен:

Практический опыт: провести не менее 20 медиаций или иметь не менее 200 часов практики медиации за последние 3 года

Подтверждение качества: предоставить формы обратной связи от участников медиации по 15 из проведенных медиаций

Непрерывное образование: иметь 16 часов непрерывного профессионального образования в области медиации за каждые 2 года ИЛИ 20 часов продвинутого обучения сверх базового курса

Теоретические знания: написать эссе, объясняющее понимание теории медиации и медиативной философии

Профессиональные рекомендации: предоставить 2 профессиональных рекомендательных письма

Практическая оценка: пройти ролевую игру медиации с оценкой сертифицированными ассессорами IMI

Эти требования обеспечивают, что сертифицированные медиаторы IMI обладают не только теоретическими знаниями, но и подтвержденными практическими навыками высокого уровня.

1.2. Рекомендации Международной организации труда (МОТ)

МОТ в своих рекомендациях подчеркивает важность специализированной подготовки медиаторов для разрешения трудовых споров. Рекомендация МОТ № 92 “О добровольном примирении и арбитраже” (1951) устанавливает, что:[8]

Медиаторы (примирители) должны обладать специальными знаниями в области трудовых отношений

Необходима независимость и беспристрастность медиаторов

Медиаторы должны пользоваться доверием как работников, так и работодателей

Государство должно обеспечивать подготовку квалифицированных специалистов

Рекомендация МОТ № 154 “О коллективных переговорах” (1981) дополнительно подчеркивает необходимость создания механизмов для обучения посредников и представителей сторон навыкам ведения переговоров и разрешения споров.[9]

1.3. Директива ЕС о медиации

Директива Европейского парламента и Совета 2008/52/ЕС “О некоторых аспектах медиации в гражданских и коммерческих делах” устанавливает требования к обеспечению качества медиации, включая:[7]

Статья 4: Государства-члены должны поощрять обучение медиаторов и обеспечивать эффективные механизмы контроля качества предоставления услуг медиации

Добровольные кодексы поведения: Поощрение разработки профессиональных кодексов, соблюдения медиаторами этических принципов

Непрерывное образование: Создание механизмов для повышения квалификации медиаторов

Хотя Директива не распространяется непосредственно на трудовые споры, её принципы широко применяются странами ЕС при регулировании медиации в трудовых отношениях.[27]

3. Национальные системы подготовки медиаторов: сравнительный анализ

2.1. Модель США: Федеральная служба по медиации и примирению (FMCS)

Требования к медиаторам FMCS:

Согласно квалификационным требованиям FMCS, для работы федеральным медиатором кандидат должен:[5][12]

Профессиональный опыт: иметь опыт полной занятости, включающий применение концепций и теорий коллективных переговоров, альтернативного разрешения споров, переговоров или разрешения конфликтов

Специализированный опыт в одной или нескольких ролях:

Главный представитель со стороны работников или работодателей в коллективных переговорах

Практикующий медиатор или арбитр в трудовых спорах

Руководитель программ по трудовым отношениям в организации или государственном учреждении

Юрист, специализирующийся на трудовом праве с опытом ведения переговоров

Личные качества:

Граждане США

Готовность к переезду в любой регион страны по назначению FMCS

Наличие водительских прав и возможность управлять автомобилем

Проживание в пределах установленной территориальной доступности от офиса

Испытательный срок: Все новые медиаторы FMCS проходят испытательный период до 2 лет, в течение которого оцениваются их профессиональные навыки и соответствие требованиям службы

Система обучения и развития:

FMCS обеспечивает непрерывное профессиональное развитие медиаторов через:

Институт FMCS (FMCS Institute): проводит обучение отдельных лиц и групп по вопросам, затрагивающим трудовые отношения и управление конфликтами[26]

Национальная конференция по трудовым отношениям (National Labor-Management Conference): ежегодное мероприятие с панельными дискуссиями, семинарами, докладами по актуальным тенденциям, методам и инструментам в сфере трудовых отношений

Специализированные тренинги: по интерес-ориентированным переговорам, фасилитации, управлению сложными конфликтами

Ключевая особенность: FMCS набирает медиаторов из числа опытных профессионалов трудовых отношений, которые уже обладают глубоким

пониманием специфики трудовых споров. Это обеспечивает высокий уровень доверия со стороны профсоюзов и работодателей.

2.2. Модель Великобритании: Консультативная служба по примирению и арбитражу (ACAS)

Сертификат по внутренней медиации на рабочем месте (Certificate in Internal Workplace Mediation – CIWM):

ACAS разработала признанную на национальном уровне программу обучения медиаторов для разрешения трудовых конфликтов. Более 4000 медиаторов прошли обучение по этой программе.[6][13]

Структура курса CIWM:

Продолжительность: 5 дней интенсивного обучения (может проводиться одной неделей или двумя блоками)

Формат: очное, онлайн или гибридное обучение

Аккредитация: программа аккредитована NCFE (национально признанная аттестационная организация), что обеспечивает соответствие единым стандартам качества

Целевая аудитория: менеджеры среднего звена, руководители групп, представители работников, HR-специалисты

Ограничение участников: максимум 12 человек на курс для обеспечения интерактивного обучения

Содержание программы (5 модулей):

Причины конфликтов на рабочем месте: понимание источников трудовых споров, динамики конфликтов

Выявление проблем до их эскалации: раннее вмешательство, профилактика конфликтов

Когда и как действовать: определение подходящих ситуаций для медиации, структура медиативного процесса

Работа со сложными ситуациями: управление эмоциями, работа с сопротивлением, обработка тупиковых ситуаций

Стимулирование участия в медиации: мотивирование сторон, создание атмосферы доверия

Оценка и сертификация:

Все участники получают сертификат о прохождении обучения

Те, кто успешно сдают экзамены, получают Certificate in Internal Workplace Mediation

Программа проверяется и соответствует единым стандартам NCFE

Результаты исследования эффективности:

96% участников довольны курсом (по данным 2023 года)[14]

97% рекомендуют его коллегам

85% согласны, что курс обеспечивает ценность за деньги

9 из 10 дел ранней примирительной процедуры разрешены без суда (2024-2025)[15a]

В 2024-2025 финансовом году ACAS обработал 117 951 индивидуальных дел — максимум с периода пандемии COVID-19[15b]

Коллективные споры: 522 дела с успешностью 93% (2024-2025)[15с]

Важная особенность: CIWM специально разработан для подготовки внутренних медиаторов организаций, а не внешних или фрилансеров. Это позволяет организациям создавать собственные схемы медиации и разрешать конфликты на ранних стадиях без внешнего вмешательства.

Стоимость конфликтов и экономическая эффективность:

Согласно исследованиям ACAS, конфликты на рабочем месте обходятся британским работодателям в 28,5 миллиардов фунтов стерлингов ежегодно – в среднем более 1000 фунтов на каждого сотрудника. Медиация позволяет:

Сокращать отсутствие на работе (больничные по стрессу)

Предотвращать увольнения и судебные разбирательства

Повышать производительность за счет улучшения рабочих отношений

2.3. Модель Турции: система сертификации в рамках Закона № 6325

Правовая основа:

Закон Турции № 6325 “О медиации в гражданских спорах” (2012) и Закон № 7036 “О трудовых судах” (2017) устанавливают требования к медиаторам, включая медиаторов по трудовым спорам.[3][4][19]

Требования к медиаторам в Турции:

Базовое образование: обязательное высшее юридическое образование (окончание юридического факультета)[20]

Квалификационный экзамен: кандидаты должны сдать письменный и устный экзамен, проводимый Министерством юстиции Турции

Регистрация: после успешной сдачи экзамена медиатор должен быть зарегистрирован в Реестре медиаторов Департамента медиации Министерства юстиции. Без регистрации юристы не могут практиковать медиацию, даже если они сдали квалификационный экзамен.

Исключение для опытных юристов: Недавно введена норма, позволяющая юристам с более чем 20 годами профессионального опыта регистрироваться непосредственно в реестре медиаторов без сдачи квалификационного экзамена

Специализация по областям:

При регистрации медиаторы указывают свою специализацию в соответствии с характером споров (например, специализация на расчете трудовых выплат). Это позволяет сторонам выбирать медиаторов с соответствующим опытом.

Система назначения медиаторов:

Медиаторы назначаются из числа зарегистрированных в Реестре Министерства юстиции

Медиаторы распределяются по спискам в соответствии с судебными округами

Комиссии направляют списки в медиационные бюро при судах (например, в Стамбуле действуют медиационные бюро при судах в Чаглаяне, Картале, Бакыркёе, Кючюкчекмедже)

Результаты системы:

По данным Министерства юстиции Турции: - В 2018 году (первый год обязательной медиации) было проведено 354 000 медиаций, из которых 65% завершились соглашением - К 2024 году система значительно расширилась: 826 548 дел было разрешено через медиацию, из них 613 697 через добровольную и 212 851 через обязательную медиацию[16a] - С момента введения системы медиации в 2013 году до 2025 года было достигнуто 5,2 млн соглашений в 8,8 млн делах; количество активных медиаторов достигло 45 154[16b] - В 2018 году в целом по всем видам гражданских споров было проведено 297 147 медиаций, из которых 67% завершились соглашением[18]

Проблемы турецкой модели:

Исследования показывают определенные недостатки: - 42% работников удовлетворены профессионализмом медиаторов (опрос) - 23% работников получили компенсацию ниже, чем при судебном разбирательстве - Критика за недостаточную специализацию некоторых медиаторов в трудовом праве, несмотря на юридическое образование[17]

2.4. Модель Узбекистана: текущее состояние

Правовая основа:

Закон Республики Узбекистан “О медиации” от 3 июля 2018 года (№ ЗРУ-482) устанавливает общие требования к медиаторам.[1][30]

Требования к медиаторам (статья 8 Закона):

Профессиональные медиаторы (на постоянной основе):

Высшее образование

Прохождение обучения по программе подготовки медиаторов

Достижение 25-летнего возраста

Непрофессиональные медиаторы (на непостоянной основе):

Минимальные требования не установлены

Медиация осуществляется на основе согласия сторон

Критические пробелы:

Отсутствие специализированных программ: Закон не конкретизирует содержание, продолжительность и стандарты программ обучения медиаторов. Нет утвержденных государственных образовательных стандартов для подготовки медиаторов.

Отсутствие системы сертификации: Не создан единый реестр медиаторов, нет процедур сертификации и контроля качества услуг медиации.

Отсутствие специализации по трудовым спорам: Не разработаны специализированные программы подготовки медиаторов для разрешения трудовых споров, учитывающие специфику трудового законодательства.

Недостаток квалифицированных преподавателей: Ограниченное количество специалистов, способных проводить обучение медиаторов на профессиональном уровне.

Отсутствие требований к непрерывному образованию: Не установлены требования к повышению квалификации действующих медиаторов.

Практические последствия:

По данным Департамента труда Республики Узбекистан, в 2022 году из 2 048 трудовых конфликтов только 735 (35,8%) были разрешены через примирительные процедуры. Низкий показатель эффективности частично объясняется отсутствием квалифицированных медиаторов и доверия к институту медиации.[2][21][29]

4. Специфические компетенции медиаторов по трудовым спорам

Медиация трудовых споров требует специализированных компетенций, выходящих за рамки общих навыков медиатора. Международный опыт выделяет следующие ключевые области:[22][23][24][25]

3.1. Знание трудового законодательства

Индивидуальное трудовое право: - Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение - Рабочее время и время отдыха - Заработная плата и компенсации - Дисциплинарная ответственность - Охрана труда - Гарантии и компенсации работникам

Коллективное трудовое право: - Право на объединение в профсоюзы - Коллективные переговоры и соглашения - Представительство интересов работников - Коллективные трудовые споры и право на забастовку - Участие работников в управлении организацией

Процессуальные аспекты: - Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров - Досудебное урегулирование конфликтов - Подсудность и сроки обращения в суд - Примирительные процедуры при коллективных спорах

3.2. Понимание динамики трудовых отношений

Власть и зависимость: Медиатор должен понимать асимметрию в переговорной позиции работника и работодателя: - Экономическая зависимость работника от работодателя - Психологическое давление угрозы увольнения - Неравенство в доступе к информации и юридическим ресурсам - Возможность дискриминации и мести со стороны работодателя

Коллективный аспект: - Роль профсоюзов и их представителей - Интересы трудового коллектива в индивидуальных спорах - Влияние коллективных соглашений на индивидуальные конфликты - Баланс между индивидуальными и коллективными интересами

Организационная культура: - Корпоративная культура и стиль управления - Внутренние правила и процедуры организации - История трудовых отношений в конкретной организации - Неформальные нормы и практики

3.3. Специализированные навыки медиации

Работа с эмоциями и травмами: Трудовые споры часто сопровождаются сильными эмоциями: - Чувство несправедливости и обиды - Страх потери работы и средств к существованию - Гнев и разочарование - Стресс и выгорание

Медиатор должен уметь: - Создавать безопасное пространство для выражения эмоций - Деэскалировать конфликт - Помогать сторонам двигаться от эмоций к интересам - Учитывать психологическую травму (например, при моббинге)

Обеспечение баланса сил: - Предоставление дополнительного времени более слабой стороне - Обеспечение доступа к информации - Раздельные встречи

(кокусы) для защиты более слабой стороны - Рекомендация привлечения представителей или юристов при необходимости

Фасилитация сложных переговоров: - Работа с множественными сторонами (работник, работодатель, профсоюз, государственные органы) - Управление процессом при наличии юристов с обеих сторон - Преодоление тупиковых ситуаций - Поиск креативных решений в рамках закона

3.4. Этические дилеммы в медиации трудовых споров

Конфиденциальность vs. публичный интерес: - Что делать, если в ходе медиации выявляются нарушения прав других работников? - Как поступать при информации о системных нарушениях трудового законодательства? - Пределы конфиденциальности при угрозе здоровью или безопасности

Добровольность vs. принуждение: - Как обеспечить истинную добровольность при асимметрии власти? - Действия медиатора при подозрении на принуждение к участию - Право выхода из медиации без негативных последствий

Беспристрастность vs. справедливость: - Должен ли медиатор вмешиваться при явно несправедливом соглашении? - Роль медиатора в информировании о правовых последствиях - Баланс между нейтральностью и защитой прав более слабой стороны

Соглашение vs. законность: - Пределы свободы соглашения при императивных нормах трудового права - Действия медиатора при попытках обхода законодательства - Информирование сторон о недействительности соглашений

5. Рекомендации по развитию системы подготовки медиаторов в Узбекистане

4.1. Создание нормативной базы

Внесение изменений в законодательство:

Дополнение Закона “О медиации” конкретными требованиями к подготовке медиаторов:[28]

Минимальная продолжительность базового курса обучения (40-80 часов)

Обязательное содержание программ обучения

Требования к квалификации преподавателей

Процедуры сертификации и ресертификации медиаторов

Требования к непрерывному профессиональному образованию (не менее 16 часов каждые 2 года)

Принятие подзаконных актов:

Положение о порядке подготовки и сертификации медиаторов

Образовательные стандарты программ обучения медиаторов

Положение о Реестре медиаторов Республики Узбекистан

Кодекс этики медиаторов

Специализация по трудовым спорам:

Разработка специализированной программы подготовки медиаторов по трудовым спорам

Установление дополнительных требований к медиаторам, специализирующимся на трудовых конфликтах (например, высшее юридическое образование или опыт работы в сфере трудовых отношений)

4.2. Создание институциональной инфраструктуры

Центр подготовки медиаторов:

Создание при Министерстве юстиции или Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан Республиканского центра медиации, который будет:

Разрабатывать образовательные программы:

Базовый курс медиации (40-80 часов)

Специализированный курс по медиации трудовых споров (40 часов)

Продвинутые курсы по отдельным аспектам (коллективные споры, международные трудовые стандарты)

Проводить обучение медиаторов:

Организация регулярных курсов в различных регионах страны

Онлайн-курсы для расширения доступности

Семинары и конференции для обмена опытом

Осуществлять сертификацию:

Прием экзаменов на получение сертификата медиатора

Ведение Единого реестра медиаторов

Ресертификация медиаторов

Контролировать качество:

Мониторинг деятельности медиаторов

Рассмотрение жалоб на действия медиаторов

Разработка рекомендаций по улучшению практики

Партнерство с учебными заведениями:

Создание программ подготовки медиаторов на базе: - Университета мировой экономики и дипломатии - Ташкентского государственного юридического университета - Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан - Других высших учебных заведений

Разработка магистерских программ по альтернативному разрешению споров с акцентом на медиацию трудовых конфликтов.

4.3. Разработка программы обучения

Структура базового курса медиации (40-80 часов):

Модуль 1. Теория и практика медиации (16 часов) - Понятие, принципы и преимущества медиации - Виды и модели медиации - Стадии медиативного процесса - Сравнительный анализ медиации и других способов разрешения споров

Модуль 2. Навыки медиации (20 часов) - Техники активного слушания - Управление конфликтами - Коммуникативные навыки - Техники постановки вопросов - Работа с эмоциями - Генерирование вариантов решений - Раздельные встречи (кокусы)

6. Заключение

Эффективная система подготовки медиаторов, специализирующихся на трудовых спорах, является необходимым условием для развития альтернативного разрешения трудовых конфликтов в Республике Узбекистан.

Основные выводы:

Международные стандарты IMI предоставляют проверенную модель обучения и сертификации медиаторов, признаваемую в более чем 70 странах. Базовые требования включают минимум 40 часов обучения, практические симуляции и непрерывное профессиональное образование.

Национальные модели (FMCS в США, ACAS в Великобритании, турецкая система) демонстрируют различные подходы:

США делают акцент на привлечении опытных профессионалов трудовых отношений

Великобритания развивает систему внутренних медиаторов организаций через 5-дневную программу CIWM

Турция требует юридического образования и государственного экзамена

Медиация трудовых споров требует специализированных компетенций, выходящих за рамки общих навыков медиатора:

Глубокое знание трудового законодательства

Понимание динамики власти в трудовых отношениях

Навыки работы с асимметрией переговорных позиций

Умение разрешать этические дилеммы

Система подготовки медиаторов в Узбекистане находится на начальном этапе развития и требует:

Создания детальной нормативной базы

Разработки специализированных образовательных программ

Создания институциональной инфраструктуры (Центр медиации)

Внедрения системы сертификации и контроля качества

Международного сотрудничества для обучения тренеров

Экономическая эффективность инвестиций в подготовку медиаторов очевидна: конфликты на рабочем месте обходятся работодателям в среднем более 1000 фунтов стерлингов на сотрудника ежегодно (опыт Великобритании), и медиация позволяет существенно сократить эти издержки.

Рекомендации:

Для успешного развития системы подготовки медиаторов по трудовым спорам в Республике Узбекистан необходимо:

В краткосрочной перспективе (1 год):

Внести изменения в Закон “О медиации” с конкретными требованиями к обучению

Создать рабочую группу при Министерстве юстиции по разработке образовательных стандартов

Начать подготовку тренеров через международное сотрудничество

В среднесрочной перспективе (2-3 года):

Создать Республиканский центр медиации

Разработать и запустить программы обучения (базовый и специализированный курсы)

Создать Единый реестр медиаторов

Обучить первые 50-100 сертифицированных медиаторов

В долгосрочной перспективе (5 лет):

Развить сеть региональных центров медиации

Внедрить магистерские программы по медиации в ведущих вузах

Создать профессиональную ассоциацию медиаторов

Достичь международного признания узбекских сертификатов медиаторов

Инвестиции в профессиональную подготовку медиаторов по трудовым спорам окупятся через снижение нагрузки на судебную систему, сокращение экономических потерь от трудовых конфликтов и улучшение трудовых отношений в стране в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Закон Республики Узбекистан “О медиации” от 3 июля 2018 года № ЗРУ-482
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30 декабря 2020 года № ЗРУ-642
3. Закон Турецкой Республики № 6325 “О медиации в гражданско-правовых спорах” от 07.06.2012
4. Закон Турецкой Республики № 7036 “О трудовых судах” от 25.10.2017
5. Taft-Hartley Labor Relations Act of 1947, 29 U.S.C. §§ 141-197
6. Employment Rights Act 1996, с. 18 (UK)
7. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council on certain aspects of mediation in civil and commercial matters
8. Рекомендация МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже (1951)
9. Рекомендация МОТ № 154 о коллективных переговорах (1981)
10. International Mediation Institute. Competency Criteria. URL: <https://imimediation.org/practitioners/certify/> (дата обращения: 08.01.2026)
11. International Mediation Institute. Training Program Requirements. URL: <https://imimediation.org/orgs/training-program-requirements/> (дата обращения: 08.01.2026)
12. Federal Mediation and Conciliation Service. Careers - Mediator Qualifications. URL: <https://www.fmcs.gov/careers/> (дата обращения: 08.01.2026)
13. ACAS. Certificate in Internal Workplace Mediation. URL: <https://www.acas.org.uk/acas-mediation-support/certificate-in-internal-workplace-mediation-ciwm> (дата обращения: 08.01.2026)
14. ACAS. Evaluation of Certificate in Internal Workplace Mediation Training 2023. URL: https://www.acas.org.uk/sites/default/files/inline-files/evaluation-of-ciwm-training-acas-2023_0.pdf (дата обращения: 08.01.2026)

1. ACAS. Mediation: An Approach to Resolving Workplace Issues (2013). URL: <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/mediation-an-approach-to-resolving-workplace-issues.pdf> (дата обращения: 08.01.2026)
15. ACAS. Annual Report and Accounts 2023-24. London: Advisory, Conciliation and Arbitration Service, 2024.
- 15a. Acas in demand ahead of major changes to employment rights // Acas. 2025. URL: <https://www.acas.org.uk/acas-in-demand-ahead-of-major-changes-to-employment-rights> (дата обращения: 20.01.2026)
- 15b. Там же.
16. Ministry of Justice of Turkey. Mediation Statistics 2018-2024 // Official Reports of the Ministry of Justice. Ankara, 2024.
- 15с. Там же. Ministry of Justice of Turkey. Mediation Statistics 2018-2024 // Official Reports
- 16a. Over 826,000 Cases Resolved through Mediation in 2024 // ADRIstanbul. 2025. 16 January. URL: <https://www.adriistanbul.com/en/over-826000-cases-resolved-through-meditation-in-2024/> (дата обращения: 20.01.2026)
- 16b. Türkiye expands access to justice, expedites judicial processes in 2025 // Daily Sabah. 2025. URL: <https://www.dailysabah.com/politics/turkiye-expands-access-to-justice-expedites-judicial-processes-in-2025/news> (дата обращения: 20.01.2026)
17. Soysal T. Mandatory Mediation in Turkish Labor Law // Istanbul Bar Review. 2019. Vol. 93. P. 156-178
18. Demir F. The Impact of Mandatory Mediation on Labor Dispute Resolution in Turkey // Turkish Labor Law Journal. 2020. № 12. P. 89-112
19. Yayla Sapan B., Keser A.A. Turkey's Mandatory Mediation as a Prerequisite to Commence Labor Disputes // Ogletree Deakins International Employment Update. 2019
20. Law on Mediation in Civil Disputes No 6325 with Comparisons. Ankara: Ministry of Justice Publication, 2012
21. Статистические данные Департамента труда Республики Узбекистан за 2022 год
22. Bush R.A.B., Folger J.P. The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict. San Francisco: Jossey-Bass, 2005
23. Moore C.W. The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2014
24. Lipsky D.B., Seeber R.L., Fincher R.D. Emerging Systems for Managing Workplace Conflict. San Francisco: Jossey-Bass, 2003
25. Bingham L.B. Employment Dispute Resolution: The Case for Mediation // Conflict Resolution Quarterly. 2004. Vol. 22. P. 145-174
26. Носырева Е.И. Альтернативное разрешение споров в США. М.: Городец, 2005
27. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: Инфотропик Медиа, 2011

28. Давыденко Д.Л. Как выбрать медиатора и провести медиацию. М.: Инфотропик Медиа, 2012
29. Алимova Ш.З. Альтернативные способы разрешения трудовых споров // Право и общество. 2019. № 3. С. 45-52
30. Саидов А.Х., Рустамбаев М.Х. Трудовое право Республики Узбекистан. Ташкент: Адолат, 2021
31. Якубов Ш.Я., Бабажанова Ф.А. Медиация в трудовых спорах: теория и практика // Юридические науки. 2020. № 4. С. 78-89
32. International Mediation Campus. Professional Mediation Course. URL: <https://im-campus.com/training/professional-mediation-course> (дата обращения: 08.01.2026)
33. CONSENSUS Campus Program (IMI-approved). URL: <https://imimmediation.org/program/consensus-campus/> (дата обращения: 08.01.2026)

YURISPRUDENSIYA

7 ЖИЛД, 3 СОН

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

ТОМ 7, НОМЕР 3

JURISPRUDENCE

VOLUME 7, ISSUE 3

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадqiqот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000