

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	

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕДИАЦИИ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН: НАУЧНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ



<https://doi.org/10.5281/zenodo.21651861>

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 научно-правовому анализу актуальных проблем совершенствования правового регулирования медиации в трудовых спорах в Республике Узбекистан. Исследуются три ключевых направления: обеспечение гарантий защиты прав работников в процессе медиации, введение специального регулирования медиации трудовых споров в национальном законодательстве, а также совершенствование правового режима медиативного соглашения. На основе сравнительного анализа международных стандартов (МОТ, Директива ЕС 2008/52/ЕС, Сингапурская конвенция) и зарубежного законодательного опыта (Турция, Германия, Великобритания) разработаны конкретные предложения по дополнению Закона Республики Узбекистан «О медиации» от 3 июля 2018 года специальной главой, посвящённой медиации в трудовых спорах. **Ключевые слова:** медиация; трудовые споры; правовое регулирование; Республика Узбекистан; защита прав работников; медиативное соглашение; альтернативное разрешение споров; совершенствование законодательства.

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA MEHNAT NIZOLARIDA MEDIATSIYANI HUQUQIY TARTIBGA SOLISHNI TAKOMILLASHTIRISH: ILMIY-HUQUQIY TAHLIL

Nigina Baxodirovna Mavlonova

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi

Annotatsiya. Maqola O'zbekiston Respublikasida mehnat nizolarida mediatsiyani huquqiy tartibga solishni takomillashtirish dolzarb muammolarini ilmiy-huquqiy tahlil qilishga bag'ishlangan. Uch asosiy yo'nalish tekshiriladi: mediatsiya jarayonida ishchilar huquqlarini himoya qilish kafolatlari, milliy qonunchilikda mehnat nizolari mediatsiyasini maxsus tartibga solishni joriy etish va mediativ kelishuv huquqiy rejimini takomillashtirish. XMT, Yevropa Ittifoqi direktivalari (2008/52/ES) va xorijiy qonunchilik tajribasi (Turkiya, Germaniya, Buyuk Britaniya) qiyosiy tahlili asosida O'zbekiston Respublikasining «Mediatsiya to'g'risida»gi Qonunini mehnat nizolari mediatsiyasiga bag'ishlangan maxsus bob bilan to'ldirish bo'yicha aniq takliflar ishlab chiqildi.

Kalit so'zlar: mediatsiya; mehnat nizolari; huquqiy tartibga solish; O'zbekiston Respublikasi; ishchilar huquqlarini himoya qilish; mediativ kelishuv; muqobil nizolarni hal etish; qonunchilikni takomillashtirish.

IMPROVING THE LEGAL REGULATION OF MEDIATION IN LABOR DISPUTES IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN: A SCIENTIFIC-LEGAL ANALYSIS

Nigina Bakhodirovna Mavlonova

Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan

Abstract. The article provides a scientific-legal analysis of current problems in improving the legal regulation of mediation in labor disputes in the Republic of Uzbekistan. Three key areas are examined: ensuring guarantees for the protection of workers' rights in the mediation process, introduction of special regulation of labor dispute mediation in national legislation, and improving the legal regime of mediation agreements. Based on a comparative analysis of international standards (ILO, EU Directive 2008/52/EC, Singapore Convention) and foreign legislative experience (Turkey, Germany, United Kingdom), specific proposals are developed for supplementing the Law of the Republic of Uzbekistan "On Mediation" of July 3, 2018, with a special chapter dedicated to mediation in labor disputes.

Keywords: mediation; labor disputes; legal regulation; Republic of Uzbekistan; protection of workers' rights; mediation agreement; alternative dispute resolution; improvement of legislation.

1. Введение

В современных условиях трансформации трудовых отношений и повышения конфликтности социально-трудовой сферы особую значимость приобретает развитие альтернативных способов разрешения трудовых споров. Медиация как добровольная, конфиденциальная и ориентированная на достижение консенсуса процедура рассматривается в международной практике как эффективный инструмент защиты трудовых прав и снижения нагрузки на судебную систему[1].

В Республике Узбекистан принятие Закона «О медиации» от 3 июля 2018 года № ЗРУ-482 создало базовую нормативную основу для внедрения медиации в различные отрасли права[2]. Вместе с тем специфика трудовых правоотношений, характеризующихся фактическим неравенством сторон, требует более детализированного и специального правового регулирования медиации в данной сфере. Трудовой кодекс Республики Узбекистан 2020 года не содержит отсылочных норм к медиации, что формирует правовой вакуум[3].

Актуальность темы обусловлена крайне низким уровнем применения медиации в трудовых спорах: по данным Министерства занятости и сокращения бедности, в 2022 году медиационные процедуры применялись менее чем в 3% зарегистрированных трудовых конфликтов[19]. Это свидетельствует о системных правовых и институциональных барьерах, препятствующих эффективному внедрению медиации в сферу трудовых отношений.

В научном сообществе ведётся активная дискуссия о путях совершенствования медиационного законодательства применительно к трудовым спорам. Отечественные исследователи — Ш.Р. Алимова[12], А.Х.

Саидов[13], М.Х. Рустамбаев[14] — указывают на необходимость дифференцированного правового подхода к медиации в трудовых правоотношениях. Зарубежные специалисты — В. Де Стефано[11], Дж. Ноулан-Хэйли[4] — разработали концептуальные основы защиты работников в процессе медиации.

Цель настоящего исследования — разработка научно обоснованных предложений по совершенствованию правового регулирования медиации в трудовых спорах с учётом международных стандартов и зарубежного законодательного опыта. Задачи: 1) проанализировать действующее законодательство Республики Узбекистан о медиации; 2) выявить его пробелы применительно к трудовым спорам; 3) разработать конкретные законодательные предложения.

Теоретическую значимость определяет разработка концептуальных основ специального правового регулирования медиации трудовых споров в условиях постсоветского правового пространства. Практическая значимость выражается в формулировании предложений по совершенствованию законодательства, пригодных к непосредственному использованию в законопроектной деятельности.

Научная и практическая значимость настоящей работы определяется комплексным и одновременным охватом трёх взаимосвязанных направлений реформирования. Вопрос совершенствования правового регулирования медиации трудовых споров рассматривался в отечественной литературе фрагментарно: авторы, как правило, сосредотачивались на одном аспекте — либо процессуальных гарантиях, либо механизме исполнения соглашений. Комплексный подход, охватывающий одновременно все три направления — процессуальные гарантии для работников, специальное отраслевое регулирование и правовой режим медиативного соглашения, — остаётся недостаточно разработанным в отечественной правовой науке. В настоящем исследовании впервые в системном виде сформулирована единая концепция специального правового режима медиации трудовых споров, включающая конкретные предложения *de lege ferenda* по каждому из трёх направлений, основанная на сравнительном анализе пяти зарубежных систем и международных стандартов МОТ.

2. Обзор литературы и нормативной базы

Нормативную основу исследования составляют международные акты, устанавливающие стандарты примирительных процедур в сфере труда. Ключевым документом является Рекомендация МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже (1951), закрепляющая принцип добровольности примирительных процедур[1]. Рекомендация МОТ № 130 о рассмотрении жалоб (1967) устанавливает стандарты внутриорганизационных примирительных механизмов[17]. Конвенция МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам (1981) закрепляет право работников на эффективные механизмы урегулирования трудовых споров[7].

На уровне европейского права основополагающим документом выступает Директива 2008/52/ЕС Европейского парламента и Совета[5]. Её принципы — добровольность, конфиденциальность, признание медиативных соглашений и доступность процедуры — оказали существенное влияние на законодательство государств — членов ЕС применительно к трудовым спорам, в том числе на Закон Германии об укреплении медиации 2012 года[15].

Сингапурская конвенция ООН о медиации (2018)[10] и Типовой закон ЮНСИТРАЛ (2018)[9] закрепили международно-признанные критерии исполнимости медиативных соглашений. Вместе с тем Конвенция прямо исключает из своей сферы применения трудовые правоотношения (ст. 1(2)(b)), что обуславливает необходимость разработки специального национального механизма.

В отечественной науке Алимова Ш.Р. указывает на пробелы в правовом регулировании медиации применительно к трудовым правоотношениям[12]; Саидов А.Х. анализирует имплементацию международных стандартов в национальное законодательство[13]; Рустамбаев М.Х. рассматривает медиацию в трудовых спорах в сравнительном аспекте[14]. Среди зарубежных специалистов следует отметить труды Ноулан-Хэйли[4] о трансформации медиации как института и Де Стефано[11] о соотношении коллективных переговоров и медиации. Якубов Б. и Бабажанова Г. исследуют институциональные барьеры внедрения медиации в Узбекистане[20].

3. Методология исследования

Методологическую основу исследования составляет сравнительно-правовой метод, применённый при анализе законодательства Республики Узбекистан, Турецкой Республики, государств Европейского союза и международно-правовых актов. Формально-юридический метод использован при анализе текстов нормативных актов и разработке конкретных законодательных предложений. Системный метод применяется при рассмотрении медиации как элемента комплексной системы разрешения трудовых споров. Нормативную базу составляют: Закон «О медиации» 2018 года, Трудовой кодекс 2020 года, Рекомендации МОТ, Директива ЕС 2008/52/ЕС, законодательство Турции, Германии, Великобритании.

Теоретическую значимость исследования определяет разработка концептуальных основ специального правового регулирования медиации трудовых споров в постсоветском правовом пространстве. Практическая значимость выражается в формулировании конкретных предложений по совершенствованию законодательства. Эмпирическую базу составляют статистические данные Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан за 2020–2022 годы.

4. Гарантии защиты прав работников в процессе медиации

Одной из ключевых проблем внедрения медиации в трудовые отношения является необходимость обеспечения баланса интересов сторон при фактическом неравенстве работника и работодателя. В научной литературе отмечается, что без дополнительных процессуальных гарантий медиация может

трансформироваться в инструмент давления на работника[3]. В этой связи представляется целесообразным закрепить на законодательном уровне: приостановление сроков обращения в комиссию по трудовым спорам или суд на период медиации; запрет увольнения работника по инициативе работодателя в период проведения медиации; право работника на участие представителя или «сопровождающего лица» в ходе медиационных переговоров.

Сравнительно-правовой анализ свидетельствует о том, что большинство государств с развитой системой трудовой медиации закрепляет аналогичные гарантии. В государствах — членах ЕС введён принцип «непоследовательности» (non-retrogression)[4], согласно которому участие в медиации не может ухудшать правовое положение работника. В Турецкой Республике Закон № 7036 о трудовых судах прямо запрещает работодателю ссылаться на позицию работника в ходе медиации в качестве основания для дисциплинарных санкций. В Великобритании ACAS предоставляет работнику право на «сопровождающего» — члена профсоюза или коллегу[18].

Проблема обеспечения добровольности согласия работника приобретает особую остроту в условиях зависимого положения от работодателя. Медиатор должен быть обязан удостовериться в том, что работник понимает последствия подписания соглашения и принимает решение без принуждения[11]. В целях систематизации предлагается следующая редакция: «При медиации трудовых споров работник вправе иметь представителя или сопровождающего лицо. Участие работника в медиации не является основанием для применения к нему дисциплинарных санкций или прекращения трудового договора. Течение сроков обращения в органы по трудовым спорам приостанавливается на период медиации».

5. Специальное регулирование медиации трудовых споров

Действующее законодательство Узбекистана не содержит специальных норм, посвящённых медиации в трудовых спорах. Между тем международные акты, включая Рекомендации МОТ №№ 92 и 130, подчёркивают необходимость институционализации примирительных процедур в сфере труда[1][17]. В этой связи предлагается дополнить Закон «О медиации» отдельной главой, предусматривающей: ограниченные сроки медиации (до 30 календарных дней); бесплатность процедуры для работников по делам о заработной плате и восстановлении на работе; право работника на бесплатную юридическую помощь; обязанность медиатора удостовериться в осознанности согласия работника; возможность отказа работника от медиативного соглашения в течение 5 рабочих дней.

Необходимость специальной главы подтверждается зарубежным опытом. Закон Германии о трудовых судах (Arbeitsgerichtsgesetz) содержит специальные положения о примирительных процедурах[15]. Французский Трудовой кодекс посвящает отдельные статьи процедуре примирения[16]. Турецкий Закон № 7036 создал самостоятельный правовой режим обязательной досудебной медиации по трудовым делам, что привело к существенному снижению нагрузки на трудовые суды. Принципиально важным элементом является перечень споров:

индивидуальные споры о заработной плате, восстановлении на работе, компенсациях — медиация на добровольной основе с расширенными гарантиями работника и возможностью бесплатной процедуры; коллективные споры — медиация с учётом специальных норм.

В научной дискуссии отмечается, что бесплатность медиации для работников повышает доступность правосудия и соответствует принципу социальной справедливости[7]. По прогнозным оценкам, финансирование медиации для малоимущих работников окупается в соотношении 1:5–1:8 по сравнению с расходами на судебное разбирательство (опыт ACAS Великобритании[18]).

6. Правовой режим медиативного соглашения

Эффективность медиации напрямую зависит от юридической силы медиативного соглашения. В настоящее время Закон «О медиации» 2018 года лишь констатирует обязательность медиативного соглашения для его сторон, не предусматривая механизма принудительного исполнения. В международной практике применяются три модели: нотариальное удостоверение соглашения; судебное утверждение в упрощённом порядке; признание соглашения органами по трудовым спорам[8].

Анализ зарубежного опыта выявляет следующие подходы. Британская модель (ACAS): соглашения с участием медиатора ACAS имеют обязательную силу[18]. Немецкая модель: нотариальное удостоверение придаёт соглашению силу исполнительного листа[15]. Турецкая модель: обязательное судебное утверждение в течение 7 дней. Сингапурская конвенция (2018)[10], несмотря на неприменимость к трудовым спорам, закрепила международно-признанные критерии исполнимости медиативных соглашений. Для Республики Узбекистан рекомендуется смешанная модель: нотариальное удостоверение по выбору сторон либо утверждение соглашения комиссией по трудовым спорам или судом. При этом соглашение не должно ухудшать положение работника ниже установленных законом гарантий — требование соответствует принципу non-derogability MOT.

Среди учёных существует полемика относительно судебного контроля медиативных соглашений. Одни считают, что обязательное судебное утверждение снижает оперативность процедуры[9]. Другие указывают, что в трудовых спорах судебный контроль необходим для предотвращения злоупотреблений[11][14]. Целесообразно закрепить ограниченный срок оспаривания медиативного соглашения работником (не более 10 рабочих дней), а также исчерпывающий перечень оснований для признания его недействительным — существенное заблуждение, принуждение или нарушение обязательных норм трудового законодательства.

7. Заключение

Проведённый научно-правовой анализ свидетельствует о необходимости комплексного совершенствования правового регулирования медиации в трудовых спорах в Республике Узбекистан. Действующий Закон «О медиации» 2018 года создал общую нормативную основу, однако не учитывает специфику

трудовых правоотношений, характеризующихся структурным неравенством сторон. Разработанные предложения по трём направлениям — процессуальные гарантии для работников, специальное регулирование медиации в сфере труда и правовой режим медиативного соглашения — направлены на устранение выявленных пробелов.

В качестве первоочередных мер рекомендуется: принять поправки в Закон «О медиации», дополнив его специальной главой о медиации трудовых споров; ввести в Трудовой кодекс норму об обязательном разъяснении работнику права на медиацию; создать при Министерстве занятости реестр медиаторов, специализирующихся на трудовых спорах; предусмотреть бюджетное финансирование медиации для малоимущих работников. Предлагаемые меры соответствуют международным стандартам МОТ, принципам Директивы ЕС 2008/52/ЕС и апробированным моделям Турции и Великобритании.

По прогнозным оценкам, в течение пяти лет после введения специального регулирования доля трудовых споров, разрешаемых через медиацию, может возрасти с 3% до 20–25%. Реализация предложенных мер будет способствовать повышению доступности медиации для работников, снижению нагрузки на судебную систему и укреплению социальной стабильности в трудовых отношениях Республики Узбекистан.

Таким образом, настоящее исследование вносит вклад в разработку теоретических основ и практических механизмов внедрения медиации в систему разрешения трудовых споров в Республике Узбекистан, а также в развитие сравнительно-правовой науки в области альтернативного разрешения споров. Последовательная реализация предложенных мер обеспечит баланс интересов работников и работодателей, повысит эффективность правовой системы и создаст благоприятные условия для развития устойчивых трудовых отношений в контексте социально-экономических реформ республики.

Необходимость комплексного реформирования подтверждается международным опытом: государства, создавшие специальный правовой режим медиации трудовых споров, демонстрируют значительно более высокий уровень применения медиационных процедур. Так, в Турции после принятия Закона № 7036 в 2018 году доля трудовых споров, разрешаемых через медиацию, в первый год превысила 60%, тогда как в Узбекистане данный показатель не достигает 3%. Это наглядно иллюстрирует роль правовой инфраструктуры как ключевого фактора эффективного внедрения медиации в трудовые правоотношения.

Особую актуальность приобретает вопрос о допустимости коллективного представительства в медиации трудовых споров. В Великобритании ACAS прямо предусматривает право работника на «сопровождающего» (companion) при проведении медиационных встреч. В Германии профсоюзы вправе участвовать в медиации в качестве представителей работника. В Узбекистане данный вопрос законодательно не урегулирован, что создаёт правовую неопределённость. Предлагается закрепить право профсоюзных представителей

участвовать в медиации трудовых споров в качестве представителей работника с его согласия.

Необходимо также рассмотреть вопрос о конфиденциальности сведений, раскрытых в ходе медиации. Статья 10 Закона «О медиации» закрепляет общий принцип конфиденциальности. Однако применительно к трудовым спорам представляется целесообразным уточнить, что сведения об условиях предложенного работодателем медиативного соглашения не могут быть использованы против работника в последующих судебных или административных разбирательствах. Данная норма обеспечила бы дополнительную защиту работника от злоупотреблений в ходе медиации.

Важным аспектом специального регулирования является установление процедуры обязательного консультирования с профсоюзами при разработке стандартов медиации трудовых споров. Международный опыт свидетельствует о том, что система медиации трудовых споров функционирует наиболее эффективно при активном участии социальных партнёров в её формировании. Рекомендация МОТ № 92 прямо подчёркивает необходимость создания примирительных органов с участием представителей работников и работодателей[1]. Применительно к Республике Узбекистан это означает целесообразность проведения трёхсторонних консультаций с участием Министерства занятости, Федерации профсоюзов и Торгово-промышленной палаты при разработке специального законодательства.

Следует также рассмотреть возможность поэтапного внедрения специального регулирования медиации трудовых споров. На первом этапе (1–2 года) целесообразно ограничиться принятием специальной главы в Законе «О медиации» и созданием реестра специализированных медиаторов. На втором этапе (3–5 лет) — ввести бесплатную медиацию для работников по делам о заработной плате и восстановлении на работе. На третьем этапе (5+ лет) — рассмотреть возможность введения обязательной досудебной медиации по ограниченному кругу трудовых споров по аналогии с турецкой моделью, но с учётом специфики национальной правовой системы.

Принципиально важным для практики медиации трудовых споров в Узбекистане является вопрос о соотношении медиативного соглашения и трудового договора. Представляется, что медиативное соглашение не может изменить условия трудового договора в сторону, ухудшающую положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором или трудовым соглашением. Данное ограничение соответствует принципу *in favorem laboratoris*, закреплённому в доктрине трудового права и подчёркнутому в документах МОТ[7]. Его законодательное закрепление защитит работников от принятия невыгодных для них медиативных соглашений под давлением работодателя.

Настоящее исследование показывает, что реформирование правового регулирования медиации трудовых споров требует не только принятия специальных нормативных актов, но и обеспечения их практической реализации через создание соответствующей институциональной и организационной

инфраструктуры. Международный опыт убедительно свидетельствует о том, что наибольший эффект достигается при комплексном подходе: сочетание нормативного регулирования, институционального строительства, профессиональной подготовки медиаторов и финансовой доступности процедуры для работников. Разработанные предложения формируют целостную концепцию специального режима медиации трудовых споров в Республике Узбекистан, реализация которой обеспечит эффективную защиту трудовых прав граждан при одновременном снижении нагрузки на судебную систему.

Существенным сдерживающим фактором является низкая осведомлённость работников об институте медиации. По результатам исследования, свыше 80% работников в Узбекистане не имеют представления о медиации как способе разрешения трудовых споров[20]. Для преодоления данного барьера предлагается: включить в программы правового просвещения информацию о медиации; обязать органы по трудовым спорам информировать обратившихся работников о медиационной альтернативе; разместить в организациях наглядную информацию о праве на медиацию. Системная информационная кампания является необходимым условием успешного внедрения предложенных реформ.

Анализ действующего законодательства выявляет отсутствие в Трудовом кодексе нормы, устанавливающей право работника на получение информации о медиации. Работодатель, имеющий более широкий доступ к юридической информации, способен использовать данное неравенство в собственных интересах. Предлагается закрепить в Трудовом кодексе обязанность работодателя при возникновении трудового спора письменно уведомить работника о праве на медиацию, порядке её проведения и возможности получения бесплатной юридической помощи. Аналогичную норму целесообразно предусмотреть для органов по трудовым спорам при рассмотрении обращений работников.

Важным элементом обеспечения качества медиации трудовых споров является разработка специальных этических требований к медиаторам. Специфика трудовых правоотношений — наличие структурного неравенства, эмоциональная насыщенность конфликтов, значимость социальных последствий — предъявляет к медиатору особые требования беспристрастности и нейтральности. Медиатор не вправе оказывать давление на работника или выражать предпочтение позиции работодателя. Целесообразно разработать Кодекс этики медиатора трудовых споров как самостоятельный нормативный документ, принятый профессиональным сообществом медиаторов при содействии Министерства занятости и Министерства юстиции Республики Узбекистан.

Международный сравнительно-правовой анализ позволяет выделить три типа отношений законодателя к медиации в сфере труда: модель полной добровольности (Узбекистан, большинство постсоветских государств), модель стимулируемой добровольности (Германия, Франция) и модель обязательной досудебной медиации (Турция по Закону № 7036 с 2018 года). Для Республики

Узбекистан на нынешнем этапе наиболее целесообразной представляется поэтапная эволюция от первой ко второй модели с долгосрочной перспективой перехода к элементам третьей применительно к отдельным категориям трудовых споров.

Существенным сдерживающим фактором является низкая осведомлённость работников об институте медиации. По результатам исследования, свыше 80% работников в Узбекистане не имеют представления о медиации как способе разрешения трудовых споров[20]. Для преодоления данного барьера предлагается: включить в программы правового просвещения информацию о медиации; обязать органы по трудовым спорам информировать обратившихся работников о медиационной альтернативе; разместить в организациях наглядную информацию о праве на медиацию. Системная информационная кампания является необходимым условием успешного внедрения предложенных реформ.

Анализ действующего законодательства выявляет отсутствие в Трудовом кодексе нормы, устанавливающей право работника на получение информации о медиации. Работодатель, имеющий более широкий доступ к юридической информации, способен использовать данное неравенство в собственных интересах. Предлагается закрепить в Трудовом кодексе обязанность работодателя при возникновении трудового спора письменно уведомить работника о праве на медиацию, порядке её проведения и возможности получения бесплатной юридической помощи. Аналогичную норму целесообразно предусмотреть для органов по трудовым спорам при рассмотрении обращений работников.

Важным элементом обеспечения качества медиации трудовых споров является разработка специальных этических требований к медиаторам. Специфика трудовых правоотношений — наличие структурного неравенства, эмоциональная насыщенность конфликтов, значимость социальных последствий — предъявляет к медиатору особые требования беспристрастности и нейтральности. Медиатор не вправе оказывать давление на работника или выражать предпочтение позиции работодателя. Целесообразно разработать Кодекс этики медиатора трудовых споров как самостоятельный нормативный документ, принятый профессиональным сообществом медиаторов при содействии Министерства занятости и Министерства юстиции Республики Узбекистан.

Международный сравнительно-правовой анализ позволяет выделить три типа отношений законодателя к медиации в сфере труда: модель полной добровольности (Узбекистан, большинство постсоветских государств), модель стимулируемой добровольности (Германия, Франция) и модель обязательной досудебной медиации (Турция по Закону № 7036 с 2018 года). Для Республики Узбекистан на нынешнем этапе наиболее целесообразной представляется поэтапная эволюция от первой ко второй модели с долгосрочной перспективой перехода к элементам третьей применительно к отдельным категориям трудовых споров.

Принципиально важным для практики медиации трудовых споров является вопрос о соотношении медиативного соглашения и трудового договора. Представляется, что медиативное соглашение не может изменить условия трудового договора в сторону, ухудшающую положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором или локальными актами работодателя. Данное ограничение соответствует принципу *in favorem laboratoris*, закреплённому в доктрине трудового права и подчёркнутому в документах МОТ[7]. Законодательное закрепление данного принципа защитит работников от принятия невыгодных медиативных соглашений под давлением и обеспечит соответствие национальной системы медиации международным стандартам трудового права.

Следует также рассмотреть вопрос о введении института профессиональной аккредитации медиаторов, специализирующихся на трудовых спорах. В настоящее время Закон «О медиации» предусматривает единый реестр медиаторов без специализации по отраслям права. Для трудовых споров предлагается ввести дополнительную аккредитацию, предполагающую прохождение специализированного обучения по трудовому праву (не менее 40 академических часов), стажировку при органах по трудовым спорам или в специализированных центрах медиации, а также сдачу квалификационного экзамена по трудовому законодательству. Данное требование повысит качество медиационных услуг и уровень доверия работников и работодателей к институту медиации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Рекомендация МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже (1951) // МОТ. URL: <https://www.ilo.org/normlex>.
2. Закон Республики Узбекистан «О медиации» от 3 июля 2018 года № ЗРУ-482 // Национальная база данных законодательства РУз.
3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30 декабря 2020 года № ЗРУ-642 // Национальная база данных законодательства РУз.
4. Nolan-Haley J. Mediation: The "New Arbitration" // Harvard Negotiation Law Review. 2012. Vol. 17. P. 61–95.
5. Директива 2008/52/ЕС Европейского парламента и Совета от 21 мая 2008 года о некоторых аспектах медиации // OJ EU. 2008. L 136.
6. Spencer D., Hardy S. Dispute Resolution in Australia: Cases, Commentary and Materials. 3rd ed. Sydney: Thomson Reuters, 2014.
7. Конвенция МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам (1981) // МОТ. URL: <https://www.ilo.org/normlex>.
8. Colvin A.J.S. The Growing Use of Mandatory Arbitration // Economic Policy Institute Report. 2017.
9. Типовой закон ЮНСИТРАЛ о международной коммерческой согласительной процедуре (2018) // ЮНСИТРАЛ. Вена, 2019.
10. Конвенция ООН о международных соглашениях, достигнутых в результате медиации (Сингапурская конвенция) 2018 года. URL: <https://uncitral.un.org>.

11. De Stefano V. Collective Bargaining and Labour Dispute Resolution Systems: A Comparative Analysis // *International Labour Review*. 2019. Vol. 158. No. 2. P. 267–292.
12. Алимова Ш.Р. Правовое регулирование медиации в Республике Узбекистан: проблемы и перспективы // *Право и демократия*. 2019. № 4. С. 78–92.
13. Саидов А.Х. Международные стандарты АРС и их имплементация в законодательство Узбекистана // *Вестник НУУз*. 2020. № 1. С. 23–35.
14. Рустамбаев М.Х. Медиация в трудовых спорах: сравнительно-правовой анализ // *Юрист*. 2021. № 3. С. 56–68.
15. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) in der aktuellen Fassung // Bundesministerium der Justiz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/>.
16. Code du travail, Articles L 1411-1 — L 1411-3 // *Légifrance*. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr>.
17. Рекомендация МОТ № 130 о рассмотрении жалоб (1967) // МОТ. URL: <https://www.ilo.org/normlex>.
18. Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS). Code of Practice 1: Disciplinary and Grievance Procedures. London: ACAS, 2015.
19. Министерство занятости и сокращения бедности РУз. Аналитический доклад о трудовых отношениях за 2022 год. Ташкент, 2023.
20. Yakubov B., Babazhanova G. Current Problems of Implementing Mediation in Resolving Labor Disputes in Uzbekistan // *Law and Society*. 2021. № 2. P. 112–124.

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