

MEDIATSIYANING ASOSIY VA MODELLARI

Xomidjonov Zokirjon

Toshkent dalat yutidik universiteti talabasi

Annotatsiya : *Ushbu maqola orqali hozirda kkeg tarqalgan nizolarni maqobil usulda hal qilishning turlaridan bir bo'lgan mediatsiyaning ko'p qo'llaniladigan turlari, mediatsiyaning turli modellari va ularni amaliyotda qo'llash xususiyatlarining qiyosiy tahlil berilgan va ma'lum bir turdagi nizolarga nisbatan mediatsiyaning qaysi turini qo'llash samarali natija berishga oid qarashlar tahlil qilingan. Kalit so'zlar: mediatsiya, mediatsiya turlari, umumlashtirilgan mediatsiya.*

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И МОДЕЛИ МЕДИАЦИИ

Хомиджонов Зокиржон

Ташкентский Государственный Юридический Университет

Аннотация: *В данной статье проводится сравнительный анализ наиболее часто используемых видов медиации, одного из самых распространенных видов альтернативного разрешения споров, различных моделей медиации и особенностей их применения на практике. Также анализируются доктринальные взгляды на то, какой вид медиации наиболее эффективен при разрешении того или иного вида конфликта. Ключевые слова: посредничество, виды посредничества, модели посредничества, обобщенные модели посредничества.*

BASIC TYPES AND MODELS OF MEDIATION

Khomidjonov Zokirjon

Tashkent state University of Law

Abstract: *This article provides a comparative of the most common types of mediation, one of the most common types of alternative dispute resolution, different models of mediation and their application in practice. Doctorial views on which type of mediation is most effective in dealing with a particular type of conflict are also analyzed*

Keywords: *mediation, type of mediation, generalized mediation models.*

KIRISH

Mediatsiya- bu kelib chiqan nizoni taraflar o'zaro maqbul qarorga e'rishish uchun ularning ixtiyoriy roziligi asosida mediator ko'magiga xal qilish usuli xisoblanadi. Mediatsiya arbitrajdan farq qiladi chunki u majburiy emas. Arbitraj institute arbitraj uchun qoidalar

bilan bir qatorda mediatsiya uchun ham qoidalarni ta'minlaydi. Zamonaviy sharoitda o'zining murakabliligi, mehnat zichligi va uni amalga oshirish uchun maxsus vakolatlariga bo'lgan ehtiyoj tufayli bu funktsiya izolyatsiya qilingan va mustaqil kasbiy faoliyatga bo'lingan va ko'pincha mediatsiya deb ataladi, mehnat va sud protsessida mediatsiya turlari qo'llaniladi.^{1} Mediatsiya arbitrajdan faq qiladi, chunki u majburiy emas deb takidlangan. Arbitraj instituti arbitraj uchun qoidalar bilan bir qatorda mediatsiya uchun ham qoidalarni ta'minlaydi. Mediator har bir taraf boshqasining nuqtaiy nazarni tushunganligiga ishonch hosil qilishga harakat qiladi, har bir taraf bilan aloxida uchrashadi va ularning tinglaydi va ularning echimga kelishga yordam beradi. Mediatsiya xarakterga ega. Odatda tanlangan qoidalarda mediatsiya davomida oshkor etilgan xolatlar nizoning keying bosqichida ya'ni arbitraj jarayonida yoki sud jarayonida foydalanilmaydi, degan qoida mavjud bo'ladi. Agar qoidalarda bu nazarda tutilmagan bo'lsa, mediatsiya uchun ishlab chiqilmagan hujatlarda keladigan doiradan tashqari mediatsiya jarayonida oshkor qilingan har qanday narsani keying bosqichda qo'lash mumkin emasligi to'g'risda yozma ravishdagi kelishuv bo'lishi kerak. Mediatsiya nizoning istalgan vaqtida yuzaga kelishi mumkin agar taraflar sud jarayonida yoki arbitrajda kelishishni xohlashlari va biroz yordam kerakligi to'g'risidagi fikrga kelishsa ular mediatorga murojat qilishlari mumkin. Mediatorlar taraflarni manfaatlarini tushinishga va ularni yarashtirishga harakat qilishadi va mediatsiya bazida manfaatga asoslangan protsedura sifatida arbitraj esa huquqlarga asoslangan protsedura sifatida tilga olinadi. Tijorat mediatsiya. Chet elda, xususan, Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida tadbirkorlik subyektlari o'rtasidagi nizolarning aksariyati mediatsiya yo'li bilan hal qilinadi. Ushbu tartib mijozlarning da'volari bilan bog'liq nizolarni hal qilishda, sug'urta da'volari va zararni qoplash bo'yicha da'volarni ko'rib chiqishda (ayniqsa, ko'p odamlar jarohat olgan hollarda), mehnat sharoitlari va ish haqi bo'yicha nizolarni hal qilishda, yirik loyihalarni amalga oshirishda (maqsadli) qo'llaniladi nizolarni ular yuzaga kelganda hal qilish).

MEHOKAMA VA NATIJALAR

Mazkur maqolada mediatsiyaning turli modellarida mediatsiya ishtirokchilarining huquq va majburiyatlarini o'zgarishi haqida fikr yuritiladi. O'zbekiston Respublikasi 03.07.2018 yilda qabul qilingan «Mediatsiya to'g'risida» gi O'RQ-482-sonli Qonunida mediatsiya ishtirokchilarining huquq va majburiyatlari belgila o'tilgan. Mazkur Qonuning 10-moddasida mediatsiya ishtirokchilari tushunchasiga ta'rif berilgan bo'lib unga muvofiq taraflar va mediator mediatsiya ishtirokchilari hisoblanadi.^{2} Mehnat nizolarida mediatsiya. Mehnat to'qnashuvlarining manbai - bu rahbar va xodimlar o'rtasida qarama-qarshi manfaatlarining mavjudligi, bo'limlar va xodimlarning qisqarishi, yangi bo'linmalarning paydo bo'lishi, tashkilotning quyi tuzilmalari (bo'limlari) o'rtasidagi raqobat, ta'sir o'tkazish uchun kurash, ishdagi o'zgarishlar. Ikkala bo'linma va alohida xodimlarning funktsional majburiyatlari va boshqalar. Ishlab chiqarishda aniq va yashirin ziddiyatlar mavjudligi sababli birgalikdagi ish qiyinlashadi, foyda kamayadi, korxonaning iqtisodiy bozordagi mavqei yo'qoladi (mijoz boshqa ishlab chiqaruvchilarni topadi).

Mediatorlarning ishtiroki tufayli korxonalar uchun ham, alohida xodimlar uchun ham sud xarajatlari uchun moliyaviy xarajatlarni kamaytirishda. Shu bilan birga, mediatsiya faoliyati alohida xodimlar, xodimlar guruhlari, butun bo'linmalar o'rtasidagi shaxsiy nizolar kabi muammolarni hal qilishga qaratilgan; xodimlarni qisqartirish, adolatli ish haqi, tashkilotning ijtimoiy siyosati, xavfsizlik va mehnat sharoitlari masalalari bo'yicha xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi nizolar; yuridik shaxslar va ularga qarashli korxonalar, raqobatchilar o'rtasidagi nizolar; turli boshqaruv masalalari bo'yicha tashkilot (muassasa)ning turli tarkibiy bo'linmalari rahbarlari o'rtasida "gorizontal" nizolar; kompaniyaning rivojlanish strategiyasi, kasbiy va shaxsiy o'sish masalalari bo'yicha tashkilot ichidagi top-menejerlar o'rtasidagi nizolar. Shubhasiz, manfaatdor tomonlar, jumladan, psixolog-mediatorlarning top-menejment bilan birgalikda mediatorlik faoliyati tufayli kompaniyada qulay psixologik muhit tiklanmoqda. Shuni ta'kidlash joizki, O'zbekiston Respublikasida mehnat nizolarini hal qilishda mediatsiya va yarashuv tartib-qoidalari hali ham yomon qo'llaniladi. Sud protsessida mediatsiya. Sud protsessida nizoni hal qilishning muqobil vosita sifatida mediatsiya Anglosakson huquq tizimiga kiruvchi mamlakatlari (Buyuk Britaniya, Kanada, AQSH) tomonidan muvaffaqiyatli sinovdan o'tkazildi. Shundan so'ng sud protsessida mediatsiya tartibi Rossiya, Ukraina, Qozog'iston, Qirg'izistonda sinovdan o'tkazildi. Sud muhokamasida mediatsiyadan foydalanishning jahon amaliyoti shuni ko'rsatadiki, nizolarning 85 foizi sudga kelishuvga erishish mediatsiya bilan yakunlanadi^{3}. Mediatsiya jarayonida mediatorning nizoni hal qilishdagi ishtirokining xususiyatiga qarab mediatsiya bir necha turga ajratilgan va ularning o'rtasidagi farq mediatsiya ishtirokchilarining huquq va majburiyatlarini o'zgarishi bilan ifodalanadi. Jumladan mediatsiyaning "kotib vositachiligi(mediatsiyasi)" turida mediator faqatgina tomonlarning muzokaralariga raislik qiladi, ya'ni mediatsiyaning ushbu turida mediator taraflarga nizoni hal qilish va kelishish masalasini o'zlariga qo'yib beradi. Mediatsiyaning ushbu turida mediatorning asosiy majburiyati mediativ tartib taomilni olib borishni tashkillashtirish hisoblanadi. Bundan farqi ravishda mediatsiyaning "maslahatchi mediatsiya" degan turida mediator nizolarni hal qilish uchun nizolarni subektiv tomoni bilan faol ishlaydi, tomonlarning bir-biriga isbatan adovatlarini tinglab ular o'rtasidagi dushmanlik va kelishmovchilikni bartaraf etishda birlamchi shaxs sifatida gavdalanadi. Shuningdek, mediatsiyaning "Tuzilgan vositachilik(mediatsiya)" turida mediator nizoni hal qilish uchun va uni hal qilish yo'lini topish maqsadida dastlabki bosichda taraflarning har biri bilan tizimli ravishda uchrashuvlar olib boradi va nizoni hal qilish uchun taraflarga yo'l yo'riq ko'rsatish orqali maslahat beradi va taraflarni kelishuvga erishtirgandan so'ng ular bilan birgalikda uchrashuv olib boradi. Mediatsiyaning ushbu turida taraflarni yakdil qarorga kelishi uchun advokatlar taraflarning vakili sifatida muhim rol o'ynaydi. Mediatsiyaning "bosim o'tkazish" deb nomlangan turida taraflarning huquqi qolgan yuqorida sanab o'tilgan uch turdagi mediatsiyaga qaraganda taraflar o'zlarining ko'proq huquqlarini mediatorga o'tkazadi, natijada mediator nizoni hal qilish uchun ko'proq huquqqa ega boladi jumladan mediator ma'lum darajada taraflarga bosim o'tkazish huquqiga ega boladi.^{4} XULOSA Mediatsiyaning terapevtik modeli

tomonlar o'rtasidagi do'stona munosabatlarni tiklashga qaratilgan bo'lib, uni ijtimoiy, maishiy va mehnat munosabatlaridagi nizolarni vositachiligi deb tasniflash mumkin. Ushbu soha, shuningdek, tomonlarning o'zaro manfaatlarini hisobga olgan holda nizolarni hal qilishga qaratilgan protsedura sifatida mediatsiyaning klassik, integrativ modelini ham o'z ichiga oladi. U integrativ muzokaralar modeliga asoslanadi ("Garvard usuli"). Shunday qilib, uni hal qilish uchun qo'llaniladigan nizolar toifasiga ko'ra mediatsiyaning har xil turlarini ajratish mumkin. Mediatsiya turlari predmet sohasining xususiyatlariga, konfliktli vaziyatlar obyekt va subyektlarining xulq-atvori va ijtimoiy munosabatlariga qarab, ularning o'ziga xos turi doirasida amalga oshiriladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Романова Н.М Медиация: социально-психологические аспекты: учебное пособие для студ. фак. Психологии, обучающихся по спец. «Психология». Саратов : Изд-во Саратов. 2014, 97 с.
2. O'zbekiston Respublikasi «Mediatsiya to'g'risida»gi O'RQ 482- qonuni
3. Сабитова Ж.С, Смаилова А.А. Медиация. Новый подход к разрешению конфликтов, 2012. С. 233-235
4. Калашников С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции- Екатеринбург, 2010. 258-с.
- 5 Xalqaro tijorat arbitraji tamoyilari va amaliyotlari Uchinchi nashr Margret L. Mozes 36-bet