

**Azər RƏHİMOV**

Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının  
Hüquq və İnsan Haqları İnstitutunun  
elmlər doktoru hazırlığı üzrə dissertantı,  
Azərbaycan Respublikasının Vəkillər Kollegiyasının  
və Mediasiya Şurasının üzvü, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru

## AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNDƏN İRƏLİ GƏLƏN MÜBAHİSƏLƏR ÜZRƏ MEDIASIYANIN TƏTBİQ EDİLMƏSİ PERSPEKTİVLƏRİ VƏ MÜBAHİSƏLƏRİN ALTERNATİV HƏLLİ İMKANLARININ İNSTITU- SIONAL FORMALAŞMASININ TARİXİ ƏHƏMİYYƏTİ

**Açar sözlər:** mediasiya, arbitraj, əmək mübahisəsi, əmək, barışıq, ilkin mediasiya sessiyası, alternativ tənzimləmə.

**Ключевые слова:** медиация, арбитраж, трудовой спор, труд, предварительная медиационная сессия, альтернативное регулирование.

**Keywords:** mediation, arbitration, labor dispute, labour, initially mediation session, alternative regulation.

**B**u gün Azərbaycan Respublikasında qabaqcıl təcrübələri ehtiva edən inkişaf etmiş dövlətlərə məxsus olan bir çox xüsusiyyətlərə malik, eyni zamanda qədim xalqın dövlətçilik məqsədlərinə və milli-mənəvi dəyərlərinə uyğunluğu ilə fərqlənən, tərəqqiyə şərait yaradan hüquq və qanunvericilik sistemləri qurulmuşdur ki, bu istiqamətdə uğurlu islahatların davamına dayanmadan şahidlik edirik. Davamlı tərəqqi yolunda bütün sahələrdə həyata keçirilən islahatlar məhkəmə-hüquq sisteminin inkişafında mahiyyət etibarlı ilə yeni mərhələnin başlanması ilə o cümlədən bu sahədə islahatların bir qədər də dərinləşdirilməsini zəruri etmişdir. Əminliklə demək olar ki, məhkəmə sisteminin inkişafı, o cümlədən məhkəmədən kənar alternativ həll yollarının formalaşdırılma-

sını da labüd etmişdir. Qeyd edilməlidir ki, bu gün ölkədə həmçinin vəkillik institutunun tarixi inkişafının yüksək mərhələsində olması da dənılmazdır. Heç şübhəsiz ki, “Mediasiya haqqında” Qanunun qəbul edilməsi və bundan irəli gələn müvafiq istiqamətdə bir sıra zəruri tədbirlərin həyata keçirilməsi, o cümlədən Mediasiya Şurasının təsis edilməsi və nəhayət mediasiyanın tətbiq edilməsi Azərbaycanda ilk dəfə olaraq mübahisələrin alternativ tənzimlənməsi təcrübəsinin institusional formalaşmasında mühüm tarixi əhəmiyyətə malikdir və növbəti uğurumuzdur. Bu bir faktdır ki, qeyd edilən uğurların kökündə Azərbaycan xalqının ümummilli lideri Heydər Əliyevin müəyyən etdiyi siyasi kurs durduğu təqdirdə onun həyata keçirilməsi xalqın bir nəfər kimi ətrafında sıx birləşdiyi Azərbaycan Respublikasının Prezidenti, müzəffər Ali Baş Komandan cənab İlham Əliyevin qətiyyətli mövqeyi, düşünülmüş və uzaqgörən xarici və daxili siyasəti durur.

Burada əsas məqamlardan biri odur ki, dövlət müvafiq istiqamətdə qətiyyətli iradəsini ortaya qoymaqla ən yüksək səviyyədə mübahisələrin məhkəmədən kənar həlli imkanlarının formalaşması, aparılan islahatlarda prioritet istiqamətlərdən olması və burada məhz mediasiyanın mühüm rola sahib olması dəfələrlə təsbit edildi. Be-

lə ki, “Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə strateji yol xəritələrinin təsdiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 6 dekabr 2016-cı il tarixli 1138 nömrəli fərmanı ilə təsdiq edilən Strateji Yol Xəritələrində kiçik və orta sahibkarlıq üçün alternativ mübahisələrin həlli mexanizmləri arasında mediasiyanın vacibliyini fərqləndirən hədəflər müəyyən edilmişdir. Sözsüz ki, 2020-ci il ölkədə mediasiyanın tətbiqində möhtəşəm başlanğıc ili olmalı idi, lakin dünyanı cənginə alan COVID 19 infeksiyası və bununla bağlı ÜST tərəfindən elan edilmiş pandemiya ölkəmiz üçün də, təsirsiz ötürmədi. Belə olduğu təqdirdə “Mediasiya haqqında” Qanunun 39-cu maddəsinə ardıcıl olaraq iki dəfə müvafiq dəyişiklik edilməklə Qanunun 3.2-ci, 28-ci və 29-cu maddələri və həmin maddələrlə bağlı olan müddələrin 2021-ci il iyulun 1-dən qüvvəyə minməsi təsbit edildi [1]. Həmçinin nəzərə alınmalıdır ki, ötən il müharibə şəraiti ilə bağlı müəyyən məhdudiyyətlərlə əlaqəli idi və nəhayət ilin sonları Azərbaycan tarixi üçün əhəmiyyət kəsb edən möhtəşəm zəfər salnaməsinin yazıldığı misilsiz qələbə günlərini yaşamış olduq. Şübhəsiz ki, dövlətçiliyimiz möhkəmlənməsi istiqamətində böyük nailiyyət olmaqla yanaşı sırası vətəndaş kimi hər birimiz üçün bu, ilk növbədə itirilmiş torpaqların qaytarılmasına dair arzuların həyata keçirdiyi gün olduğu halda, “qırx dörd günün müharibəsi” və “8 noyabr qələbəsi” bir daha ədalətin hər zaman yerini tapması aksiomunun bariz nümunəsi olaraq bundan sonrakı dövrlər ərzində ümumbəşəri əhəmiyyətinin elmin fərqli aspektlərindən araşdırılmasının mütləqliyi ilə şərtləndirilən mühüm hadisədir və belə olaraq da tarixdə həkk olunacaq.

Maraqlı məqam ondan ibarətdir ki, faktiki olaraq 30 il davam edən münaqişənin beynəlxalq hüquq normalarına uyğun olaraq sülh yolu ilə çözülməsi üçün ATƏT-in Minsk Qrupu və onun üç ölkə üzrə həmsədrlərinin fəaliyyətinin mahiyyət etibarı ilə münaqişə üzrə həyata keçirilməli, mediasiya ilə eyniləşdirilməli olduğu təqdirdə bəzi hallarda əks mövqeyin və hətta qərəzliliyin şahidi olduq. Hesab etmək olar ki, nümayiş etdirilən davranış ümumiyyətlə gələcək mediator hazırlığında “mediator nələri etməli deyil” istiqamətində bir əyani vəsait kimi də istifadə edilə bilər. Mediator heç bir halda onun ob-

yektivliyini şübhə altına ala biləcək davranış nümayiş etdirməməli, birbaşa və ya dolayısı ilə nəticədə maraqlı olmalı deyil. Mediatorun qərəzsizliyi sarsılmazdır, əks halda isə sadəcə olaraq mediasiya mümkün deyil.

Bir çox mütəxəssislərin mövqeyinə görə son dövrlərdə ictimai münasibətlərin fərqli istiqamətlər üzrə ölkədə formalaşan normativ – hüquqi bazaya mütərəqqi standartların gətirilməsi dayanılmazdır və “Mediasiya haqqında” Qanunu da, mübahisəsiz olaraq bu sıraya aid etmək olar. Beləliklə, Qanunun tələblərinə uyğun olaraq münasibətlərin 5 əsas sütun (prinsip) üzərində qurulması təsbit edilir ki, bunlar – könüllülük, tərəflərin hüquq bərabərliyi və əməkdaşlığı, mediatorların qərəzsizliyi və müstəqilliyi, mediasiya prosesinə müdaxilənin yolverilməzliyi və konfidensiallıqdır. Vurğulanmalıdır ki, yeni qanunvericiliyin tələblərinə əsasən mülki işlər və kommersiya mübahisələri (xarici elementli mübahisələr də daxil olmaqla), ailə münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr, əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr habelə inzibati hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr mediasiyanın tətbiq dairəsinə daxil edilir. Eyni zamanda məhkəməyə müraciət etməmişdən əvvəl ilkin mediasiya sessiyasında iştirak tələb olunduğu istiqamətlər kimi kommersiya mübahisələri, həmçinin ailə və əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr müəyyən edilir. Bu isə o deməkdir ki, qeyd edilən istiqamətlər üzrə birbaşa məhkəməyə müraciət etmə imkanı ən azından ilkin mediasiya sessiyasının tətbiqi “cəhdi” ilə şərtləndirilmiş olur.

Artıq “məhkəmədə görüşərik” yanaşmasının zamanı keçib halbuki, onun doğruluğu və əsaslığı hər bir zaman ciddi suallarla bağlı olub. Etiraf etmək lazımdır ki, mübahisələrin təbiəti fərqlidir və bir çox hallarda onların tənzimlənməsinin mümkünsüzlüyünü şərtləndirən amil məhz nəticə etibarı ilə yalnız “qalib” və “məğlub” rollarının müəyyən edilməsi perspektividir. Yəni digər sözlə desək mübahisə məhkəməyədək gəlib çıxdıqda müəyyən prosesual xüsusiyyətlər nəzərə alınmasa gözlənilən həll bir tərəfin “qalib” digər tərəfin isə “məğlub” olmasıdır. Belə olduğu təqdirdə nəinki hər hansı yeni münasibətlərin qurulması əksər hallarda, o cümlədən ümumiyyətlə istənilən hər hansı gələcək münasibətlər perspektivinin mövcudluğu da istisna edilir. Məhkə-

mədən ayrılan “məğlub” tərəfin yeganə fikri “əvəz”in çıxılması olur. Bunun bir misalı kimi ailə münasibətlərindən irəli gələn mübahisələri qeyd etmək olar ki, burada münasibətlərin qorunub saxlanması xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Məhkəmə təcrübəsi ilə tanış olan hüquqşünaslar çox yaxşı bilirlər ki, bir nikahın pozulması işi əlavə olaraq bir neçə mübahisə üçün də, yol açmış olur. Nəticə etibarlı ilə bu kimi hallarda birbaşa maraqlar emosiyalardan irəli gələn düşünülməmiş addımların qurbanı olur ki, illərlə davam edən məsrəfli və iztirablı çəkişmələr nəticəsində münasibətlərin mahiyyəti nəzərə alınmaqla cəmiyyətin təməlini təşkil edən ailə və onun dəyərlərinə xələl gəlməklə yanaşı fəsadlarla üzləşən azyaşlılar (uşaqlar) ola bilər.

Belə ki, məhkəmələrdə baxılmış mülki işlərə dair rəsmi statistikaya əsasən 2005-ci ildə ailə münasibətləri üzrə mübahisələr 8727 iş təşkil edirdisə sonrakı illər üzrə stabil artım dinamikası müşahidə edilməklə 2019-cu ildə bu göstərici artıq 29747 iş olmuşdur ki, burada mediasiya imkanlarının geniş tətbiqi təcrübəsinin formalaşdırılması önəmlidir[2].

İlkin mediasiya sessiyası tələbinin müəyyən edildiyi digər mühüm istiqamət isə əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələrdə ki, burada da mediasiyanın tətbiq edilməsi ilə bağlı ciddi gözləntilər mövcuddur.

Əmək kollektivinin peşəkar fəaliyyəti səviyyəsində şəxslər arasında münasibətlərin idarəedilməsi dəyeryönümlü birliyin artırılmasında özünü büruzə verir. Əmək kollektivi rəhbərinin addımlarının mahiyyəti kollektiv qarşısında qoyulmuş tapşırıqların icrasına xidmət edəcək mənəvi – psixoloji mühitin formalaşdırılmasından ibarətdir. Daxili vəhdətin aşağı səviyyədə olması kollektiv nümayəndələrinin fikir, mühakimə hərəkətlərinin razılaşdırılmadığının habelə şəxslər arası münasibətlərdə qırılmaların göstəricisi kimi dəyərləndirilməlidir[3]. Təbii ki, mediasiya daxil olmaqla alternativ həll imkanlarının bu istiqamətdə verə biləcəyi töhfə dəyərləndirilməyə bilməz.

Ümumiyyətlə müasir informasiya texnologiyalarının habelə intellektual əməyin inkişafı və geniş tətbiqi şəraitində əmək münasibətlərinin xüsusiyyətləri və təsir faktorları ciddi fərqlənə bilər ki, istinad edilən şəraitdə informasiya emalı və qərar qəbul etmə yanaşmaları da kifayət qədər spesifikdir. Məsələn peşəkar mühitdə münasibətlər

lər əksər insanlar üçün yüksək psixofizioloji “dəyərə” malik olmaqla, stress və qəfil fəaliyyət səmərəliliyin enməsi ilə müşayiət olunur. Yenidənqurma zamanı münaqişələr sayı artır və onlar daha dağıdıcı təsirə malik ola bilər[4]. Bu isə öz növbəsində vaxtında müəyyən olunmalı, qarşısı alınmalı və idarəedilməli bir prosesdir. Əmək kollektivi fərdlərdən ibarət olduğu halda istinad edilən hallar qaçılmazdır. Belə olduğu halda onların düzgün “diaqnostika” sağlam və səmərəli əmək münasibətlərinin təməlini təşkil edir ki, burada peşəkar müdaxilə mütləq şərtidir.

Bu kimi mübahisələrin yaranması və onun gələcəkdə məhkəmədə həll edilməsi faktiki olaraq gələcək əmək münasibətlərinin davam etdirilməsinin qarşısını alır və bu daha çox şüurlarda münasibətlərin bərpasının mümkünsüzlüyü ilə bağlı olan amil kimi qiymətləndirilə bilər. Məsələn, iş bərpa tələbi ilə verilmiş iddialar əmək münasibətlərinin qorunub saxlanması deyil daha çox iddiaçının haqlı olmasının sübut edilməsi və bununla da qarşı tərəfin “cəzalandırılması” gözləntisindən irəli gəlir. Bu kimi mübahisələrin sayının ümumi məhkəmə statistikasında çox cüzi yer tutması da faktıdır. Rəsmi statistik məlumatlara əsasən isə 2005-ci ildə əmək mübahisələri üzrə 790 iş olduğu təqdirdə, 2019-cu ildə həmin say 721 iş, 2020-ci ildə isə 629 iş təşkil etmişdir. Bununla yanaşı ötən 2020-ci ildə yalnız 317 iş üzrə iddia təmin edilmişdir (50,4%). Ümumi saydan 362 iş bərpa tələbi, 110 əmək haqqı tələbi, 157 iş isə digər əmək mübahisələri üzrə tələblər əsasında məhkəmələrdə baxılmışdır. Qeyd edilməlidir ki, istinad edilən dövrdə ən yüksək göstərici 2015-ci il üzrə olmuşdur ki, burda 2011-ış qeyd edilir. Lakin bu heç də müvafiq istiqamət üzrə mübahisələrin azlığına və ya əmək qanunvericiliyinin pozulması hallarının mövcud olmamasına dəlalət etmir və daha çox münasibətlərin və sahə qanunvericiliyinin spesifikasiyası və bəzi subyektiv hallar ilə bağlı olan göstəricidir. Belə ki, rəsmi məlumat əsasən 2019-cu ildə Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinə vətəndaşlar tərəfindən ərizə formasında 8512 müraciət daxil olmuşdur. Müraciətlərin daha çox, emal, tikinti, topdan və pərə-kəndə ticarət, avtomobillərin təmiri, ictimai iaşə və digər sahələrdə əmək münasibətlərinə aid olması habelə müraciətlərin araşdırılması zamanı əmək qanunvericiliyinin tələblərinin yerinə yeti-

rilməməsi ilə bağlı 625 hüquq pozuntusu aşkar edilməsi təsdiqini tapır. Burada diqqət çəkən məqamlardan biri də, 2015-ci ildən sonra ümumi rəqəmlərdə müşahidə olunan kəskin azalma olmuşdur. Halbuki, son illər ölkə iqtisadiyyatında aparılan islahatlar nəticəsində əmək bazarında əhəmiyyətli dərəcədə müsbət dəyişikliklərə izlənilir. Belə ki, ölkə üzrə iqtisadi fəal əhalinin sayı 5252,5 min nəfər, məşğul əhalinin sayı isə 4876,6 min nəfərə çatmışdır. Təbii ki, istinad edilən artım nəzərə alınmaqla əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr üzrə statistik göstəricilərdə artım gözlənilən olmalı olduğu halda rəqəmlər bunun əksini göstərir. Bir qədər təhlil və araşdırma istinad edilən dəyişikliyin “İnzibati və mülki hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələrin məhkəmə aidiyyətinə dair” Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun 4 sayılı Qərarı məhz 10 aprel 2015-ci ilə təsadüf edir ki, istinad edilən məhkəmə aktının 12-ci hissəsinin tələblərinə əsasən inzibati orqanla dövlət qulluqçusu və ya hərbi qulluqçu arasında mövcud olan və ya əvvəllər mövcud olmuş xidməti hüquq münasibətləri ilə bağlı həmin orqana qarşı iddialara, habelə belə hüquq münasibətlərinin yaranması ilə əlaqədar mübahisələrin inzibati məhkəmələr tərəfindən baxılması müəyyən edilmişdir. Rəsmi dövlət statistikasında məhkəmə icraatında olmuş əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr üzrə açıqlanan məlumatlar isə İnzibati Məhkəmələrin icraatında olmuş işləri istinad edilən kateqoriyaya aid işlər kimi nəzərə almır. Belə olduğu halda real məhkəmə statistikasına üzrə gözlənti ən azından 2 dəfə fərqlidir.

Qanunvericiliklə fərdi və kollektiv əmək mübahisələri fərqləndirilməklə yanaşı onlara dair fərqli tənzimləmə yanaşmaları da mövcuddur. Məsələn Əmək Məcəlləsinin 264-cü maddəsinin tələblərinə əsasən Kollektiv əmək mübahisələri bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada barışdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etməklə həll olunur. Eyni zamanda, Məcəllənin 265-ci maddəsinin tələblərinə əsasən razılaşdırıcı komissiya, vasitəçi və əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üsulları kimi müəyyən edilmişdir. Həmçinin 266, 267 və 268-ci maddələrlə isə müvafiq üsulların tətbiq edilməsi qaydası təsbit edilmişdir[5]. Lakin fərdi əmək mübahisələrinə isə nəzər yetirdikdə burada tam fərqli mənşənin şahidi oluruq.

Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin tələblərinə əsasən maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır. İstinad edilən norma isə kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılmasının nəzərdə tutula bilməsini müəyyən edir. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır. Eyni zamanda həmin maddənin 3-cü hissəsinə əsasən isə əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin Məcəllə ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər. Beləliklə, fərdi əmək mübahisələri üçün məhkəməyə alternativ olaraq iki imkanın yəni, kollektiv əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulan və ya ikinci imkan kimi fərdi əmək müqaviləsi ilə şərtləndirilən qaydaların tətbiqi mümkün hesab edilir. Təcrübədə isə bu normaların işlək olmamasına və onların tətbiqinə dair hər hansı məlumatın mövcud olmaması qeyd edilə bilər. Yəni mediasiya institutunun əmək münasibətlərinə daxil olması heç şübhəsiz ki, burada formalaşmış stereotipləri dağıtmaqla əmək münasibətlərinin tərəfləri olan işçi və işəgötürənləri danışıqlar masası arxasında görüşməyi üçün mükəmməl imkandır ki, istinad edilən imkanın düzgün çərçivədə tətbiq edilməsi əmək münasibətlərinin keyfiyyətcə yeni inkişaf mərhələsinə keçidini şərtləndirən mühüm amildir. Belə ki, istinad edilən imkan mediasiyanın qanunvericiliklə təsbit edilmiş məqsədləri prizmasından dəyərləndirildikdə, tərəflər arasında münaqişə səviyyəsinin azaldılması və onları razı salacaq şəkildə mübahisənin həllini təmin edilməsi deməkdir ki, əksər hallarda münasibətlərin davam etdirilməsinin mümkünsüzlüyü ilə nəticələnən məhkəmə çəkişməsinin yerinə münasibətlərin yenidən dəyərləndirmə mühitinin yaranmasıdır. Əmək münasibətlərində isə bu, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsi ilə təsbit edilmiş fərdi və ictimai rifahın əsası olan əməyin və əmək hüquqlarının qorunması, tərəflərin mənafelərinin təmin edilməsi deməkdir[6].

Etiraf etmək lazımdır ki, bu gün ümumi təsbit

edilmiş baza prinsipləri baxımından mütərəqqi olmaqla yanaşı tənzimləmə aspektindən isə say-sız boşluqlar yer alan əmək qanunvericiliyi artıq bir çox istiqamətlər üzrə təkmilləşmə tələb edir ki, bu isə öz növbəsində tətbiqetmədə yaranan uyğunsuzluqlar və nəticə etibarlı ilə saysız mübahisələr üçün yol açan əmək hüquqlarının pozulması əsasları deməkdir. Sözsüz ki, bu kimi halda eyni zamanda hüquqi maarifləndirmənin aşağı olması və istənilən məsələnin hüquqi həlli istiqamətlərində atılmış addımların açıq olaraq “düşmənciliyə çağırış” kimi qəbul edilməsi yuxarıda istinad edilən faktiki say göstəricilərinə təsir edən birbaşa amildir. İş yerində məsələnin məzuniyyət haqqının yanlış hesablanması ilə bağlı məhkəməyə müraciət edərək əldə edilən istənilən nəticə ilə (pozulmuş hüquqlarının bərpası və ya əksinə iddianın rədd edilməsi) həmin yerdə əmək fəaliyyətini davam etdirilməsi halını təsəvvür etmək belə çətindir. Sözsüz ki, bu kimi hallar var, lakin bu hallar daha çox məhdud xarakter daşıyır. Bu baxımdan həqiqətən də, mediasiya institunun ölkədə formalaşması və xüsusən də, əmək münasibətləri kimi həssas sahəyə gətirilməsi, bu sahənin yeni inkişaf mərhələsinə keçidini şərtləndirən inqilabi yenilikdir.

Burada qeyd edilməlidir ki, müasir formada mediasiya XX əsrin ortalarında ABŞ-da yaranmışdır və bu institutun yaranmasına təkan verən amil məhz iqtisadiyyatda yeni konflikt forması olan həmkarlar ittifaqları və işgötürənlər arasında yaranan mübahisələr olmuşdur. Belə ki, o zaman bu mübahisələrin tənzimlənməsi üçün Əmək Nazirliyinin vasitəçi kimi prosesə cəlb edilməsi təklifi də dövlətdən gəlmişdir. Artıq 1947-ci ildə Mediasiya və Barışıq Prosedurları üzrə ABŞ Federal Xidməti təsis edilmişdir [7]. Daha sonra isə mediasiya artıq ictimai münasibətlərin digər növlərinə də keçid edə bilmişdir. Bu gün isə ABŞ mediasiya üzrə nəhəng təcrübə və inkişaf etmiş sistemə malikdir ki, bu təcrübənin öyrənilməsi zəruridir.

Beləliklə, hesab etmək olar ki, əmək münasibətləri sahəsində də, mediasiyanın tətbiqi geniş yanaşmada əmək münasibətlərinin növbəti inkişaf mərhələsinə keçidi deməkdir. Məsələn, Böyük Britaniya təcrübəsinə istinad etsək burada mediasiya xidmətinin (o cümlədən əmək münasibətləri sahəsində digər xidmətlərin) dövlət təşkilatı olan Məsləhət Barışdırma və Arbitraj Xidməti (ACAS - Advisory, Conciliation and Arbitration Service) tərəfindən təqdim edilməsi modeli diqqət çəkir[8]. İstinad edilən modelin öyrənilməsi və yerli şəraitdə tətbiq edilməsi də, yetərin-cə perspektivli hesab edilə bilər.

Etiraf etmək lazımdır ki, bu gün cəmiyyətdə mediasiya və onun mahiyyəti haqqında ciddi məlumat çatışmazlığı mövcuddur. Mediator nə barışdırıcı, nə də yekun və həlledici söz sahibi də deyil. Mediator tərəf tutmur, iş üzrə rəy və fikir bildirmir, bu isə o deməkdir ki, mediatorun hakim, arbitr və hətta vəkil ilə eyniləşdirilməsi də, düzgün deyil. Bəs belə olduğu təqdirdə mediator nə edir sualının cavabı isə - mediator tərəflər arasında yaranmış mübahisənin qarşılıqlı razılıq əsasında həlli üçün vasitəçilik edir. Mediatorun yüksək peşəkarlıq və təcrübəsinə arxalanan vasitəçiliyi isə faktiki olaraq tərəflər arasında münaqişə səviyyəsinin azaldılması və onları razı salacaq şəkildə mübahisənin həllini təmin etməyə yönəlir ki, bunun isə yolu davamlı danışıqlardan keçir.

Bu gün tam əminliklə deyə bilərik ki, Azərbaycan Respublikasında mediasiyanın institusional formalaşması nəinki mübahisələrin alternativ həlli imkanlarının geniş tətbiqi üçün yol açmış olur, həmçinin ümumilikdə məhkəmə-hüquq sistemi üçün mühüm tarixi əhəmiyyətə malikdir ki, artıq onun ictimai münasibətlərin fərqli istiqamətləri üzrə gözlənilən birbaşa müsbət təsirlərinin əsas cizgiləri də sezilə bilər və təbii ki, əmək münasibətləri də burada istisna deyil.

### İstifadə edilmiş ədəbiyyat:

1. “Mediasiya haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu 29 mart 2019-cu il № 1555-VQ / e-qanun.az. Azərbaycan Respublikasının Ədliyyə Nazirliyi. Hüquqi aktların vahid elektron bazası [Elektron resurs]. Keçid: <http://www.e-qanun.az/framework/41828>
2. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin rəsmi internet sahifəsi.[Elektron resurs]. Keçid: <https://www.stat.gov.az/>
3. Хохлова. С. Конфликтология. История. Теория. Практика: учебное пособие. Самара: СФ ГБОУ ВПО МГПУ, 2014. (с 252)



4. Воробьева М.А. Психология труда. Учебное пособие ЕКАТЕРИНБУРГ 2015(с 99.)
5. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. 1 fevral 1999-cu il 618-IQ nömrəli “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu / e-qanun.az. Azərbaycan Respublikasının Ədliyyə Nazirliyi. Hüquqi aktların vahid elektron bazası [Elektron resurs]. Keçid: <http://www.e-qanun.az/framework/46943>
6. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası // 12 noyabr 1995-ci ildə qəbul edilmişdir (26 sentyabr 2016-cı il tarixli əlavə və dəyişikliklərlə) / e-qanun.az. Azərbaycan Respublikasının Ədliyyə Nazirliyi. Hüquqi aktların vahid electron bazası [Elektron resurs]. Keçid: <http://www.e-qanun.az/framework/897>
7. Mediasiya və Barışıq Prosedurları üzrə ABŞ Federal Xidmətinin rəsmi internet səhifəsi. . [Elektron resurs]. Keçid: <https://www.fmcs.gov/>
8. Məsləhət Barışdırma və Arbitraj Xidmətinin rəsmi internet səhifəsi [Elektron resurs]. Keçid: <https://www.acas.org.uk/>

**Azer Rahimov**

**Perspectives of application of mediation in the Republic of Azerbaijan regarding disputes arising from labour relations and historical significance of institutional formation of opportunities for an alternative dispute resolution**

The article, on the basis of scientific literature, analyzes such a feature of the labor law as a labour disputes resolution. The recent changes in the global labour market have affected traditional labour dispute resolution methods. The place of adversarial such as labour tribunals or arbitration is not in dispute, but alongside this is a growing recognition of the value of effective consensus-based dispute resolution methods including conciliation and mediation. Azerbaijan adopted the Law on Mediation on March 29, 2019, which requires attendance of initial (mandatory) first mediation session (in accordance with the articles 28 and 29 of this Law) before bringing an action concerning family, labor and business disputes. Mediation is a voluntary process where the mediator helps two or more people in dispute attempt to reach an agreement. Mandatory Initial Mediation Session is a mandatory stage of dispute settlement between the parties before a neutral and impartial third party - the mediator.

**Азерб Рагимов**

**Перспективы применение медиации в Азербайджанской Республике относительно споров, вытекающих из трудовых отношений и историческое значение институционального формирования возможностей альтернативного решения споров**

В данной статье на основе научной литературы анализируется такая черта трудового права как регулирование трудовых споров. Изменения на рынке труда в свою очередь отражаются и на традиционных методах регулирования трудовых споров. Несомненно, значимость состязательных правовых процессов таких как трудовой трибунал или арбитраж не оспаривается, но в то же время наравне с ними можно говорить и о растущей роли консенсусных методов регулирования споров таких как медиация или примирение. Азербайджанская Республика приняла соответствующий закон «О медиации» 29 марта 2019-го года, в соответствии с которым по семейным, трудовым и коммерческим спорам устанавливается требования на участие в предварительной медиационной сессии. По своей сути медиация, это добровольный процесс, в котором медиатор помогает двум или более сторонам достичь согласия. Обязательная предварительная медиационная сессия, это обязательная стадия регулирования спора между сторонами посредством нейтральной, беспристрастной третьей стороны – медиатора.