

ƏMƏK HÜQUQU

ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİNDƏ MEDIASİYANIN ƏHƏMİYYƏTİ

Azər Rəhimov*

Xülasə

Bu məqalədə Azərbaycan Respublikasının təcrübəsinə əsaslanaraq, bəzi əmək qanunvericiliyi normaları ilə mediasiya sahəsində qanunvericilik arasında əlaqə araşdırılır. Mediasiya institutunun inkişafına mane olan, bəzən isə hüquqların pozulmasına və əmək mübahisələrinin yaranmasına səbəb olan bəzi mövcud hüquq normaları daxilindəki ziddiyyətlər vurğulanır. Mediasiya mübahisələrin həlli forması kimi, şübhəsiz ki, müasir cəmiyyətin tələbləri nəzərə alınmaqla əmək münasibətlərinin keyfiyyətinin yüksəldilməsində böyük əhəmiyyət kəsb edir. Məqalədə qanunvericiliyə konkret təkmilləşdirmələr təklif edilir, mediasiya institutunun uzunmüddətli inkişafının zəruriliyi vurğulanır. Məhkəmə icraatında olan əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələrinin tam əksəriyyəti, təbii ki, işçi tərəfindən qaldırılmış iddialar əsasında başlanmış icraatlardır. Beləliklə, daha “güclü tərəf” olan işəgötürən əmək mübahisələrində əksər hallarda sadəcə olaraq mediasiya mərhələsinə maraqlı olmayaraq, mümkün yollarla burada iştirakdan yayınmaq istəyir. Bir çox hallarda formalaşmış yanaşma mediasiya prosesində iştirakın “zəiflik” əlaməti kimi dəyərləndirilməsi baxımından da, mediasiya prosesinin keçirilməsinə ciddi maneədir. Əmək münasibətlərdən irəli gələn mübahisələr üzrə tərəflərin üzrlü səbəb olmadan iştirak etməmə imkanını qanunvericiliklə məhdudlaşdırılmalı, Əmək Məcəlləsinə müvafiq tələb daxil edilməli, qanunvericiliyin pozulduğu hal üzrə məsuliyyət həddi İnzibati Xətalər Məcəlləsi ilə müəyyən edilməlidir. Hesab olunur ki, təklif edilən dəyişiklik əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr üzrə icraatda əhəmiyyətli dönüş yaratmaqla məhkəmədən əvvəl mübahisələrin baxılmasında mediasiya imkanlarına tətbiqi üçün mühiim əhəmiyyətə malik olacaqdır. Mediasiyanın Azərbaycan modeli yaxın perspektivdə ən uğurlu dünya təcrübələri sırasında yer almaq üçün bütün real şanslara malikdir.

Açar sözlər: əmək münasibətləri, əmək mübahisəsi, mediasiya, mediasiya sazişi, mediasiya prosesi, alternativ həll.

Bəllidir ki, tarixən mürəkkəb geosiyasi reallıqları düzgün dəyərləndirmək bacarığına malik, lazımi məqamda isə uyğun seçim etməyi, zəruri anlarda qətiyyət göstərməyi, buna ehtiyac olduqda hətta güzəştə getməyi və buna baxmayaraq öz “qırmızı xətləri”ni müəyyən edərək onları qorumağı bacaran xalqlar hər bir zaman istənilən sınaq və mürəkkəb vəziyyətlərdən üzü ağ çıxmağa müvəffəq olmuş, gələcəyə doğru inamla irəliləmişlər.

Bu gün Azərbaycan Respublikası regionun şübhəsiz liderlərindən, dünya siyasi xəritəsinin əhəmiyyətli nüfuz sahiblərindən hesab edilməklə qlobal səviyədə cərəyan edən proseslərə birbaşa təsir imkanlarına malik olan, milli dövlətçilik ənənələrini qoruyub saxlamağa müvəffəq olan və bununla yanaşı inamla irəliləyən nadir dövlətlərdəndir. Şübhəsiz, bütün sadalananlar ən yeni tariximizdə, xalqımızın iradəsinin təcəssümü olaraq ölkədə son 30 ildə müəyyən edilmiş siyasi kursun məntiqi nəticəsidir. Məhz qeyd edilənlərin nəticəsində xalqımız

* Doktorant, Bakı Dövlət Universiteti

kənardan bir çoxları üçün reallaşması mümkün olmayan, əlçatmaz bir arzutək dəyərləndirilən, habelə mürəkkəb geosiyasi oyunların və manipulyasiyaların nəticəsində formalaşmış və mövcud olan, bununla da dəyişməsi daha da mümkün-süz görünən reallığın, faktiki olaraq isə böyük bir haqsızlığın aradan qaldırılmasına müvəffəq olmuşdur. Möhtəşəm qələbə ilə əldə edilən nəticə bizi qalibiyyət “eyforiya”sından irəli gələ biləcək güc nümayişinə deyil, bunun əksi olan sülh çağırışına hədəfləmişdir ki, bu da öz növbəsində xalqımızın müdrikliyi və uzaq-görənliyidir.

Günümüzün reallığında nəhəng kommunikasiya hədəfli fəaliyyətin tərkib hissəsi bu fəaliyyətin iştirakçıları tərəfindən tətbiq edilən fərqli dəyərlər əsasında seçilən ünsiyyət modelləri, mahiyyət etibarilə, fərdlər və qruplar arasında formalaşan münasibətlərə təsir qüvvəsinə malik olan ən vacib amillərdən hesab edilə bilər. Beləliklə, rəqiblər, alıcılar və satıcılar, dostlar və düşmənlər, qohumlar və ya qeyrilərinin razılığa doğru yolu danışıqlardan keçməli olur. “Hər bir müharibə (və ya münaqişə) sülhlə bitər” yanaşması əsas götürüldükdə həmin sülhü və mümkün barışıqı yaxın edə biləcək imkanlardan düzgün istifadə cəmiyyətdə böyük itkilərin qarşısını ala biləcək imkandır. Şübhəsiz ki, əldə edilə biləcək nəticə əksər hallarda ağır ərsəyə gələn intellektual məhsuldur və onun səmərəliliyi düzgün qurulmuş birgə fəaliyyətdən irəli gələn bir göstəricidir. Beləliklə, bu göstəricinin əldə edilməsinə yardımçı ola biləcək prosedur fasilətiyə, ümumilikdə isə münaqişənin tənzimlənməsinə yardım edə biləcək prosedur isə mediasiya kimi başa düşülə bilər.

Mediasiya getdikcə daha çox insanların peşəkar fəaliyyət sahələrinə daxil olur - firma və qeyri-kommersiya qurumlarının əməkdaşları arasında olan mübahisələr, işəgötürən və işçilər arasında olan konfliktlər, habelə şirkətlərin özləri arasında yaranan mübahisələr, məsələn sifarişçi və təchizatçı arasında olan mübahisələr. [6]

Bir çox sistemlərdə kifayət qədər oturmuş olan mediasiya institutu ölkəmiz üçün tam yeni bir anlayış olaraq qanunvericiliyə yalnız 2019-cu ildən daxil olmaqla həmin vaxtdan da yerli şəraitdə tətbiqinin hüquqi əsasını əldə etmiş oldu. Belə ki, “Mediasiya haqqında” Qanunun qəbul edilməsi və bundan irəli gələn müvafiq istiqamətdə bir sıra zəruri tədbirlərin həyata keçirilməsi, Azərbaycanda ilk dəfə olaraq mübahisələrin alternativ tənzimlənməsi təcrübəsinin institusional formalaşmasında mühüm tarixi əhəmiyyətə malikdir.

Qeyd edilməlidir 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.

2019-ci ildən qəbul edilən qanunda isə tətbiqetmə sahələri daha geniş müəyyən edilməklə 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 edilmişdir.

“Mediasiya haqqında” Qanunun 39-cu maddəsinin tələblərinə uyğun olaraq, Qanunun 3.2-ci, 28-ci və 29-cu maddələri və həmin maddələrlə bağlı olan müddəaların 2021-ci il iyulun 1-dən qüvvəyə minmişdir.

Son dövrlərdə ictimai münasibətlərin fərqli istiqamətlər üzrə ölkədə formalaşan normativ-hüquqi bazaya mütərəqqi standartların gətirilməsi danılmazdır 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. Qeyd edilməlidir 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. Məhkəməyə müraciət etməmişdən əvvəl ilkin mediasiya sessiyasında iştirak tələb olunduğu istiqamətləri kimi isə kommersiya mübahisələri, həmçinin ailə və əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr aid edilir. Bu isə o anlama gəlir ki, sadalanan istiqamətlər üzrə birbaşa məhkəməyə müraciət etmə imkanı ən azından ilkin mediasiya sessiyasının tətbiqi ilə şərtləndirilmiş olur.

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 istinad edilə bilər. Yəni mediasiya institunun 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 keyfiyyətə yeni inkişaf mərhələsinə keçidini şərtləndirən mühüm amildir.

Belə ki, bu imkan mediasiyanın qanunvericiliklə təsbit edilmiş məqsədləri prizmasından dəyərləndirildikdə tərəflər arasında münaqişəlilik 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, şübhəsiz ki, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsi ilə təsbit edilmiş fərdi və ictimai rifahın əsası olan əməyin və əmək hüquqlarının qorunması, tərəflərin mənafələrinin təmin edilməsi deməkdir. [1]

Bununla yanaşı qeyd edilməlidir ki, Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin beşinci hissəsinin tələblərinə əsasən “Mediasiya haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 27-ci maddəsinə uyğun olaraq fərdi əmək mübahisələri mediasiya vasitəsilə həll oluna bilər. Fərdi əmək mübahisələri ilə bağlı məhkəməyə müraciət etməmişdən əvvəl isə daha əvvəl qeyd edildiyi kimi “Mediasiya haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş qaydada ilkin mediasiya sessiyasında iştirak tələb olunur. Lakin maddənin birinci hissəsi ilə artıq həmin maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna edilməklə, bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələrin yurisdiksiyasına aid edilməsi və daha əvvəl istinad edilən dördüncü və beşinci hissələr ümumi kontekstdən dəyərləndirildikdə bir qədər ziddiyyətli hesab edilə bilər. Əsas suallardan biri ondan ibarətdir ki, hansı səbəbdən qanunverici kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın fəaliyyəti çərçivəsində icraatın maddənin birinci hissəsində məhkəmə aidiyyətinə istisna kimi verildiyi halda, bu imkanın nə üçüncü hissə ilə müəyyən olunmuş əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və həmin Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutulması imkanını, nə də beşinci hissə ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələri ilə bağlı məhkəməyə müraciət etməmişdən əvvəl mediasiyanın tətbiq edilməsi tələbini bu istisnaya aid etməsidir. Deməli, artıq qanunvericilik özü mediasiyanın yalnız məhkəməyəqədər bir şərti mərhələ kimi qəbul etməklə təsbit edir ki, təbii ki, yanaşma daha əvvəl də yuxarıda qeyd edilənlərlə ciddi uyğunsuzluq təşkil edir. İstinad edilən kontekstdən Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin təkmilləşdirilməsi zərurəti mübahisəkdir. [3]

Əmək mübahisələri, o cümlədən ilkin mediasiya tələbi olan digər kateqoriyadan olan işlərin təhlili həqiqətən də mediasiyaya ciddi dərəcədə inamsızlığın mövcudluğunu və bir çox hallarda da, bunun məhkəməyə gedən yolda əlavə maneə kimi qəbul olunmasını deməyə əsas verir. Halbuki mediasiya, əksinə, mübahisənin həllində tərəflərin əməkdaşlığına, habelə ünsiyyət və danışıqlara əsasən, artıq vaxt itkisi və xərclərdən kənar olmaqla tərəflərin maraqlarına xidmət edəcək əlverişli nəticənin əldə olunması istiqamətində kifayət qədər səmərəli vasitə hesab edilməlidir.

Eyni zamanda qeyd edilməsi vacib olan məqamlardan biri də odur ki, əmək mübahisəsi tərəflər arasında bu və ya digər məsələ ilə bağlı əmək mübahisəsindən öncə yarana biləcək münaqişə vəziyyəti ilə qarışdırılmamalıdır. Vurğulanmalıdır ki, bir çox müəlliflərin də fikrinə görə əmək mübahisəsi anlayışı ondan əvvəl gələn tərəflərin fikir ayrılığından və bilavasitə əmək hüquqpozmasından fərqləndirilməlidir. [7] Təbii ki, burada önəm kəsb edən, həmçinin əmək hüquq münasibətlərinin paradiqması və onun genezisinin bütün aspektlərdən dəyərləndirilməsi, digər əlaqəli sahələrlə kəsişmə nöqtələrinin müəyyən edilməsidir.

Bu sirr deyil ki, əmək mübahisələrində formalaşmış bir stereotipə əsasən işəgötürən “güclü tərəf” kimi qələmə verilir və müəyyən dərəcədə bu belədir. Məhkəmə icraatında olan əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələrinin tam əksəriyyəti, təbii ki, işçi tərəfindən qaldırılmış iddialar əsasında başlanmış icraatlardır. Beləliklə, daha “güclü tərəf” olan işəgötürən əmək mübahisələrində əksər hallarda sadəcə olaraq mediasiya mərhələsinə maraqlı olmayaraq, mümkün yollarla burada iştirakdan yayınmaq istəyir. Bir çox hallarda formalaşmış yanaşma mediasiya prosesində iştirakın “zəiflik” əlaməti kimi dəyərləndirilməsi baxımından da, mediasiya prosesinin keçirilməsinə ciddi maneədir.

Eyni zamanda rəsmiyyətə düşmüş əmək mübahisələrinin sayının məhdudluğu, bu sahədə məhkəmə təcrübəsinin ümumimləşdirilməsinin və geniş tədqiqinin məhdudlaşdırılmasına gətirib çıxaran faktiki mövcud bir danılmaz faktor kimi dəyərləndirilə bilər. Məhz bu amil əmək mübahisələrinin və burada mövcud problemlərin sanki bir qədər diqqətdən kənar qalmasını və təbii ki, belə olduqda inkişafının qarşısını alan ciddi təsir gücünə malik olan kimi qəbul edilməli və nəzərə alınmalıdır. Məsələn, ölkə üzrə rəsmi statistikaya diqqət yetirsək, məhkəmə baxışında olmuş (qətnamə çıxarılmış) əmək mübahisələri üzrə son beş ildə illik göstərici 700-800 iş civarındadır. [2]

Bildiyimiz kimi, “Mediasiya haqqında” Qanunun əvvəlki redaksiyasında (9 iyul 2021-ci il tarixli 361-VIQD nömrəli Qanunla edilmiş dəyişikliyədək) 21.10-cu və 29.4-cü maddələrin tələblərinə əsasən tərəfin mediasiyaya dair qeyd-şərtə və ya “mediasiya prosesinin tətbiqi barədə müqavilə”nin şərtlərinə zidd olaraq mediasiyada üzrsüz səbəbdən iştirak etməməsi qanunla nəzərdə tutulmuş məsuliyyətə səbəb olması kimi müddəalar müəyyən olunmuş, sonra isə istinad edilən məsuliyyət əsasları qanunvericilikdən xaric edilmişdir. Eyni zamanda Qanunun 37-ci maddəsinin tələblərinə görə, Qanunun tələblərinin pozulmasına görə mediator, mediasiya təşkilatı, tərəflər və mediasiyada iştirak edən digər şəxslər Azərbaycan Respublikasının Mülki, İnzibati Xətalər və Cinayət məəcəllələrində nəzərdə tutulmuş hallarda məsuliyyət daşıyırlar. Beləliklə, faktiki olaraq ilkin mediasiya tələbi qanunvericilikdən irəli gəlməsinə baxmayaraq, həmin mərhələdə iştirak sadəcə olaraq tərəf üçün onun seçiminə buraxılmış imkandır. [5]

Yuxarıda qeyd edilənlər deməyə əsas verir ki, əmək münasibətlərdən irəli gələn mübahisələr üzrə tərəflərin üzrlü səbəb olmadan iştirak etməmə imkanı qanunvericiliklə məhdudlaşdırılmalı, Əmək Məcəlləsinə müvafiq tələb daxil

edilməli, qanunvericiliyin pozulduğu hal üzrə məsuliyyət həddi İnzibati Xətalər Məcəlləsi ilə müəyyən edilməlidir. Hesab olunur ki, təklif edilən dəyişiklik əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr üzrə icraatda əhəmiyyətli dönüş yaratmaqla məhkəmədən əvvəl mübahisələrin baxılmasında mediasiya imkanlarına tətbiqi üçün mühüm əhəmiyyətə malik olacaqdır.

Şübhəsiz ki, əmək mübahisələrində mediasiya bu sahəyə yeni “nəfəs” gətirə biləcək kifayət qədər ciddi və səmərəli alətə çevrilə bilər. İstinad edilən alət illər boyu formalaşmış stereotipləri alt-üst etməklə tərəflər üçün daha əlverişli həll perspektivini şüurlara yeritməli və mübahisənin həlli cəhdini münafişəyə doğru artan dinamika üzrə hərəkət kimi deyil, əksinə tərəflər üçün yeni “üfüqlər” formalaşdıran faydanı hiss etmək imkanını yaratmış olur.

Bu sahədə qabaqcıl təcrübənin öyrənilməsi və dərinlənən araşdırılması yerli şəraitdə sahə üzrə mediasiyanın tətbiq edilmə imkanlarını daha da səmərəliləşdirmiş ola bilər. Məsələn, hələ 1947-ci ildə ABŞ-da əmək münasibətləri sahəsində yaranmış və Federal Mediasiya və Barışdırma Xidmətinin fəaliyyəti fikrimizcə kifayət qədər maraqlı hesab edilə bilər. [4]

Bu kimi imkanlardan düzgün istifadə və geniş tətbiqi, cəmiyyətdə münafişəlik səviyyəsinə əhəmiyyətli dərəcədə müsbət təsirlərini göstərə biləcək, zaman keçdikcə isə heç şübhəsiz ki, barışıq əlverişliyi inamının həyatımızın bütün sahələrinə şaxələndirə biləcəkdir. Qətiyyətlə demək olar ki, mediasiyanın Azərbaycan modeli yaxın perspektivdə ən uğurlu dünya təcrübələri sırasında yer almaq üçün bütün real şanslara malikdir, yetər ki, həmin şanslar düzgün dəyərləndirilsin və bu gənc institutun inkişafı üçün düzgün addımlar atılsın, dövlətin isə burada iradəsi artıq bəllidir.

İstinadlar:

1. 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 elektron bazası [Elektronresurs]. Keçid: <http://www.e-qanun.az/framework/897>

2. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin rəsmi internet səhifəsi.[Elektron resurs]. Keçid: <https://www.stat.gov.az/>

3. 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>

4. ABŞ Federal Mediasiyə və Barışdırma Xidmətinin rəsmi saytı. <https://www.fmcs.gov/>

5. “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>

6. Кернтке В. Медиация как метод организационного развития: Работа с конфликтами – руководство к действию для руководителей. / Пер. с нем. И Тарасовой. 2-е изд. СПб.: Издательство Вернера Регена. Немецкая школа коучинга и медиации. Санкт-Петербург. 2012. (с. 8).

7. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. – Москва Проспект, 2023. (с. 16).

THE IMPORTANCE OF MEDIATION IN RESOLVING LABOR DISPUTES

Azer Rahimov*

Abstract

Based on the practice of the Republic of Azerbaijan, this article examines the relationship between certain labor legislation norms and legislation in the field of mediation. It highlights the contradictions within some existing legal norms, hindering the development of the mediation institution and sometimes leading to violations of rights and the emergence of labor disputes. Mediation, as a form of dispute resolution, undoubtedly holds immense importance in enhancing the quality of labor relations, considering the requirements of modern society. The article proposes specific improvements to legislation, emphasizing the need for the long-term development of the mediation institution. Most of the disputes arising from labor relations in court proceedings are, of course, proceedings initiated on the basis of claims raised by the employee. Thus, the employer, who is the "stronger party", in most cases is simply not interested in the mediation stage in labor disputes and wants to avoid participation in it in any possible way. In many cases, the approach evaluating participation in the mediation process as a sign of "weakness" is a serious obstacle to conducting the mediation process. The possibility of the parties not participating in disputes arising from labor relations should be limited by legislation, a corresponding requirement should be included in the Labor Code, and the limit of liability in case of violation of the legislation should be determined by the Code of Administrative Offenses. It is believed that the proposed change will be significant for the implementation of mediation opportunities in pre-trial disputes, creating a significant change in the procedure for disputes arising from labor relations. The Azerbaijani model of mediation has all real chances to be among the most successful world practices in the near future.

Keywords: labor relationships, labor dispute, mediation, mediation agreement, mediation process, alternative resolution.

ЗНАЧЕНИЕ МЕДИАЦИИ В РЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Азер Рагимов**

Резюме

В данной статье исследуется взаимосвязь между отдельными нормами трудового законодательства и законодательством в сфере медиации на основе практики Азербайджанской Республики. Освещены противоречия в некоторых существующих правовых нормах, препятствующие развитию института медиации и порой приводящие к нарушениям прав и возникновению трудовых споров. Медиация как форма разрешения конфликтов, несомненно, имеет огромное значение в повышении качества трудовых отношений с учетом требований современного общества. В статье предлагаются конкретные усовершенствования законодательства, подчеркиваются необходимость долгосрочного развития института медиации. Большинство споров, возникающих из трудовых отношений в судебном порядке, – это, конечно, разбирательства, возбужденные на основании исков, предъявленных работником. Таким образом, работодатель, являющийся «сильной стороной», в большинстве случаев просто не заинтересован в стадии медиации в трудовых спорах и желает всеми возможными способами избежать участия в ней. Во

* Ph.D. Candidate, Baku State University

**Д.ф.п.п., Бакинский государственный университет

многих случаях подход, оценивающий участие в процессе медиации как признак «слабости», является серьезным препятствием для проведения процесса медиации. Возможность неучастия сторон в спорах, возникающих из трудовых отношений, должна быть ограничена законодательством, соответствующее требование должно быть включено в Трудовой кодекс, а предел ответственности в случае нарушения законодательства должен быть определен КоАП. Предполагается, что предлагаемое изменение будет иметь существенное значение для реализации возможностей медиации в досудебных спорах, создавая существенное изменение в порядке рассмотрения споров, возникающих из трудовых отношений. Азербайджанская модель медиации имеет все реальные шансы в ближайшем будущем войти в число наиболее успешных мировых практик.

Ключевые слова: *трудовые отношения, трудовой спор, медиация, медиативное соглашение, медиативный процесс, альтернативное решение.*