

Impact Factor: 4.972

ISSN: 2181-0788

DOI: 10.26739/2181-0788

www.tadqiqot.uz

IJC

INTERNATIONAL JOURNAL OF CONSENSUS KONSENSUS XALQARO JURNALI



VOLUME 7, ISSUE 1

2026

KONSENSUS XALQARO JURNALI

7 JILD, 1 SON



TOŠKEHT - 2026

KONSENSUS XALQARO JURNALI | INTERNATIONAL JOURNAL OF CONSENSUS

Bosh muharrir | Chief Editor:

JO'RAYEV NARZULLA QOSIMOVICH

siyosiy fanlar doktori, professor, O'zbekiston Respublikasi

**Bosh muharrir o'rinbosari:
Deputy Chief Editor:**

SAIDOV SANJAR SHAVKATOVICH

siyosiy fanlar doktori (DSc),
O'zbekiston Respublikasi

**Bosh muharrir o'rinbosari:
Deputy Chief Editor:**

ZAMONOV ZOKIR TURG'UNOVICH

siyosiy fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD),
O'zbekiston Respublikasi

TAHRIRIY MASLAHAT KENGASHI | EDITORIAL

ALIMARDONOV TO'LQIN
siyosiy fanlar doktori, professor,
O'zbekiston Respublikasi

ANITA SENGUPTA
siyosiy fanlar doktori, professor
Hindiston Respublikasi

BAYDAROV ERKIN
falsafa fanlari nomzodi, professor,
Qozog'iston Respublikasi

GREGORY GLEASON
siyosiy fanlar doktori, professor
Amerika Qo'shma Shtatlari

FARMONOV RAHMON
tarix fanlari doktori, professor,
O'zbekiston Respublikasi

JO'RAYEV SAYFIDDIN
siyosiy fanlar doktori, professor,
O'zbekiston Respublikasi

JENNIFER MURTAZASHVILI
siyosiy fanlar doktori, professor
Amerika Qo'shma Shtatlari

MAMADAZIMOV ABDUGANI
siyosiy fanlar nomzodi, dotsent,
Tojikiston Respublikasi

MADAYEVA SHAXNOZA
falsafa fanlar doktori, professor,
O'zbekiston Respublikasi

KHOLMUMINOV JAFAR
falsafa fanlar doktori,

NURMATOVA GULSAYRA
siyosiy fanlar doktori, professor,
Qirg'iziston Respublikasi

QIRG'IZBOYEV MUQIMJON
siyosiy fanlar doktori, professor,
O'zbekiston Respublikasi

QO'CHQOROV VAHOB
siyosiy fanlar doktori, professor,
O'zbekiston Respublikasi

QODIROV ANVAR
falsafa fanlar doktori, professor,
O'zbekiston Respublikasi

ONO MASAKI
falsafa doktori, professor
Yaponiya

TOLIPOV FARXOD
siyosiy fanlar nomzodi, dotsent
O'zbekiston Respublikasi

VASILIIY NIKULENKO
tarix fanlari nomzodi, dotsent,
Rossiya Federatsiyasi

CHANDER SHEKHAR
falsafa doktori, professor,
Hindiston Respublikasi

**Mas'ul kotib | Responsible secretary:
TO'YCHIYEVA RA'NO**
O'zbekiston Respublikasi

PageMaker | Sahifalovchi: Xurshid Mirzahmedov

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

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

1. ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ДОСУДЕБНАЯ МЕДИАЦИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ОПЫТ ТУРЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ УЗБЕКИСТАНА.....	5
Мавлонова Нигина Баходировна	
2. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА МЕДИАЦИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ.....	15
Мавлонова Нигина Баходировна	

УДК 349.2:347.965.42(560:575.1)

**ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ДОСУДЕБНАЯ МЕДИАЦИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ:
ОПЫТ ТУРЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ УЗБЕКИСТАНА**<https://doi.org/10.5281/zenodo.21324868>**Мавлонова Нигина Баходировна**

Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан

E-mail: nigish_a@yahoo.com

ORCID iD: 0009-0005-1688-9371

Аннотация. Статья посвящена анализу турецкого опыта внедрения обязательной досудебной медиации по индивидуальным трудовым спорам и оценке перспектив применения данной модели в Республике Узбекистан. Исследуются правовые основы турецкой реформы 2018 года, механизм функционирования системы обязательной медиации, статистические показатели эффективности, а также проблемы и риски, связанные с обязательным характером процедуры. На основе сравнительно-правового анализа формулируются рекомендации по адаптации турецкого опыта к условиям Узбекистана с учетом необходимости баланса между снижением нагрузки на судебную систему и обеспечением доступа работников к правосудию.

Ключевые слова: обязательная медиация, досудебная процедура, трудовые споры, турецкий опыт, эффективность медиации, Узбекистан.

**MEHNAT NIZOLARI BO'YICHA MAJBURIY SUDGACHA MEDIATSIYA:
TURKIYA TAJRIBASI VA O'ZBEKISTON UCHUN ISTIQBOLLAR**

Nigina Baxodirovna Mavlonova

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi

Annotatsiya. Maqola individual mehnat nizolari bo'yicha Turkiyada majburiy sudgacha mediatsiyani joriy etish tajribasini tahlil qilishga bag'ishlangan. 2017–2018 yillardagi qonunchilik islohotlari, asosiy protsessual xususiyatlar va statistik ko'rsatkichlar o'rganiladi. Tizimning muvaffaqiyatli elementlari — mehnat nizolari bo'yicha ixtisoslashtirilgan mediatorlarni tayyorlash, mediatsiya xizmatlarining mavjudligi va samarali sud nazorati mexanizmi — aniqlandi. Majburiy sudgacha mediatsiyani bosqichma-bosqich joriy etish, zarur infratuzilmani shakllantirish va ishchilar huquqlarini himoya qilishni ta'minlash bo'yicha O'zbekiston Respublikasiga moslashtirilgan tavsiyalar ishlab chiqildi.

Kalit so'zlar: majburiy mediatsiya; sudgacha tartib; mehnat nizolari; Turkiya tajribasi; mediatsiya samaradorligi; O'zbekiston Respublikasi.

**MANDATORY PRE-TRIAL MEDIATION OF LABOR DISPUTES:
TURKEY'S EXPERIENCE AND PROSPECTS FOR UZBEKISTAN**

Mavlonova Nigina Bakhodirovna

Abstract. The article analyzes Turkey's experience in implementing mandatory pre-trial mediation for individual labor disputes and assesses the prospects for applying this model in the Republic of Uzbekistan. The legal foundations of the 2018 Turkish reform, the mechanism of the mandatory mediation system, statistical indicators of effectiveness, as well as problems and risks associated with the mandatory nature of the procedure are examined. Based on comparative legal analysis, recommendations are formulated for adapting Turkish experience to Uzbekistan's conditions, taking into account the need to balance reducing the burden on the judicial system and ensuring workers' access to justice.

Keywords: mandatory mediation, pre-trial procedure, labor disputes, Turkish experience, mediation effectiveness, Uzbekistan.

1. Введение

Медиация как альтернативный способ разрешения трудовых споров получает все более широкое распространение в мировой практике. При этом страны выбирают различные подходы к организации медиации: одни государства (США, Великобритания) развивают добровольную медиацию с государственной поддержкой, другие (Турция, Италия, Румыния) вводят обязательную досудебную медиацию для определенных категорий споров.

Турецкий опыт представляет особый интерес для Республики Узбекистан по нескольким причинам. Во-первых, Турция относительно недавно (с 1 января 2018 года) внедрила обязательную медиацию по трудовым спорам, что позволяет оценить результаты реформы на основе статистических данных за несколько лет. Во-вторых, как и Узбекистан, Турция столкнулась с необходимостью снижения нагрузки на судебную систему при одновременном обеспечении эффективной защиты трудовых прав. В-третьих, турецкая модель сочетает государственное регулирование с частной практикой медиаторов, что может быть адаптировано к узбекским условиям.

Целью настоящей статьи является анализ турецкого опыта обязательной досудебной медиации трудовых споров и оценка возможности его применения в Республике Узбекистан.

Отличие настоящего исследования от предшествующих работ о турецком опыте определяется сочетанием критического анализа и практически ориентированной адаптационной модели. Турецкий опыт обязательной досудебной медиации трудовых споров упоминался в отечественных исследованиях, однако его комплексный анализ с опорой на официальные статистические данные 2018–2024 годов, включая критическое осмысление системных рисков (ограничение доступа к правосудию, неравенство переговорных позиций), остаётся недостаточно исследованным применительно к условиям Республики Узбекистан. В настоящей статье впервые в системном виде разработана поэтапная адаптационная модель с учётом как позитивных результатов турецкого опыта, так и его недостатков, и сформулированы

конкретные законодательные и институциональные меры по каждому этапу внедрения.

2. Правовые основы обязательной медиации в Турции

Законодательная реформа 2017-2018 годов

Обязательная медиация по индивидуальным трудовым спорам в Турции была введена Законом о трудовых судах № 7036 от 12 октября 2017 года, который вступил в силу 1 января 2018 года[1]. Данный закон внес существенные изменения в систему разрешения трудовых споров, установив медиацию в качестве обязательного условия для обращения в суд.

Правовая основа медиации в целом регулируется Законом № 6325 “О медиации в гражданско-правовых спорах” от 7 июня 2012 года[2]. Этот закон установил общие принципы медиации, требования к медиаторам и порядок проведения процедуры. Закон о трудовых судах 2017 года дополнил общие нормы специальными положениями для трудовых споров.

Сфера применения обязательной медиации

Согласно статье 3 Закона № 7036, обязательной досудебной медиации подлежат индивидуальные трудовые споры, вытекающие из трудового договора или Закона о трудовых договорах[3]. Исключение составляют споры, связанные с: - Несчастными случаями на производстве; - Профессиональными заболеваниями; - Требованиями, вытекающими из коллективных договоров.

Если работник обращается в суд без предварительной попытки медиации, судья обязан отклонить иск и направить стороны к медиатору[4]. Это положение подчеркивает императивный характер требования о досудебной медиации.

Процедурные аспекты

Процедура обязательной медиации в Турции имеет следующие особенности:

1. Срок проведения: Медиация должна быть завершена в течение трех недель с момента назначения медиатора. При согласии сторон срок может быть продлен еще на одну неделю[5].

2. Выбор медиатора: Стороны могут выбрать медиатора из официального реестра Министерства юстиции по взаимному согласию. При отсутствии согласия медиатор назначается автоматически через электронную систему распределения дел[6].

3. Оплата услуг: Расходы на медиацию распределяются между сторонами поровну или по соглашению сторон. Для малоимущих граждан предусмотрена возможность государственного финансирования медиации[7].

4. Правовые последствия: Медиативное соглашение, достигнутое в результате обязательной медиации и содержащее положение об исполнимости, имеет силу исполнительного документа. При неудаче медиации медиатор выдает сторонам документ, позволяющий обратиться в суд[8].

3. Статистика эффективности турецкой модели

Первый год внедрения (2018)

Введение обязательной досудебной медиации оказало значительное влияние на систему разрешения трудовых споров в Турции. По данным Министерства юстиции Турецкой Республики, в 2018 году — первом году действия нового закона — через процедуру обязательной медиации прошло более 354 тысяч трудовых споров[9].

Из этого числа около 65% споров были успешно урегулированы в ходе медиации, то есть стороны достигли соглашения без обращения в суд[10]. Этот показатель значительно превысил ожидания законодателя и продемонстрировал потенциал медиации как эффективного инструмента разрешения трудовых конфликтов.

Динамика развития системы (2018-2025 годы)

В последующие годы система медиации продолжала развиваться и расширяться. Согласно официальной статистике Министерства юстиции Турецкой Республики:

2019 год: примерно 280-300 тысяч медиаций, успешность около 63%

2020 год: снижение до 200-220 тысяч медиаций (влияние пандемии COVID-19), успешность около 60%

2021 год: восстановление до 250-270 тысяч медиаций, успешность около 62%

2022 год: 4768 зарегистрированных крупных трудовых споров, из которых 2936 (61,6%) были успешно разрешены через медиацию[11]

2024 год: 826 548 дел разрешено через медиацию по всем категориям споров, из них 613 697 через добровольную медиацию и 212 851 через обязательную медиацию[11a]

2025 год (прогноз): ожидается разрешение около 1,1 млн дел через медиацию[11b]

С момента введения системы медиации в 2013 году по 2025 год в Турции было достигнуто 5,2 млн соглашений в 8,8 млн делах. На январь 2025 года в стране зарегистрировано 45 154 активных медиаторов[11c].

В сентябре 2023 года сфера обязательной медиации была расширена и стала включать споры из договоров аренды, раздела движимого и недвижимого имущества, споры о праве собственности на кондоминиумы, вопросы соседского права и договоры сельскохозяйственного производства[11d]. В ноябре 2024 года в Закон № 7036 о трудовых судах была внесена важная поправка: штраф за неявку на медиацию без уважительной причины был снижен с полных судебных расходов до 50% от расходов, понесенных другой стороной[11e].

Влияние на судебную систему

Введение обязательной медиации привело к существенному снижению нагрузки на трудовые суды Турции. По оценкам экспертов, количество новых трудовых дел, поступающих в суды, сократилось на 35-40% в первые два года после реформы[12]. Среднее время разрешения трудового спора (включая медиацию и возможное судебное разбирательство) сократилось с 18-24 месяцев до 6-9 месяцев[13].

Экономический эффект

Обязательная медиация также продемонстрировала значительный экономический эффект. Средняя стоимость медиации составляет 500-1500

турецких лир (в зависимости от сложности спора), что значительно ниже судебных издержек[14]. По подсчетам исследователей, экономия для судебной системы составила около 200-250 миллионов турецких лир ежегодно[15].

4. Проблемы и критика турецкой модели

Несмотря на положительные статистические показатели, турецкая модель обязательной медиации подвергается критике со стороны правозащитников, профсоюзов и части юридического сообщества.

Ограничение доступа к правосудию

Основная критика связана с тем, что обязательный характер медиации может ограничивать конституционное право работников на судебную защиту. Как отмечает профессор Н. Сойсал, “требование об обязательной медиации создает дополнительный барьер для работников, многие из которых нуждаются в быстром доступе к суду для восстановления своих прав”[16].

Турецкая Конфедерация профсоюзов работников (Türk-İş) выразила обеспокоенность тем, что обязательная медиация может задерживать рассмотрение дел о незаконных увольнениях, когда работник нуждается в срочном восстановлении на работе[17].

Неравенство переговорных возможностей

Другая проблема связана с неравенством переговорных возможностей работника и работодателя в процессе медиации. Работник часто находится в уязвимом положении: он потерял работу, нуждается в деньгах и может испытывать давление согласиться на невыгодные условия[18].

Исследование Ф. Демира показало, что в 23% случаев успешной медиации работники получили компенсацию значительно ниже, чем они могли бы получить по решению суда[19]. Это особенно касается работников с низким уровнем образования и не состоящих в профсоюзах.

Качество подготовки медиаторов

Критике подвергается и качество подготовки медиаторов. Хотя закон требует от медиаторов юридического образования и специального обучения, многие медиаторы не имеют достаточного опыта в трудовом праве и специфике трудовых отношений[20]. По данным опроса, проведенного среди работников, прошедших медиацию, только 42% были удовлетворены профессионализмом медиатора[21].

Финансовая нагрузка на работников

Несмотря на относительно невысокую стоимость медиации по сравнению с судебным разбирательством, для многих работников, особенно получающих минимальную заработную плату, оплата услуг медиатора может быть существенной нагрузкой[22]. Хотя законодательство предусматривает возможность государственного финансирования для малоимущих, процедура получения такой помощи часто является сложной и длительной[23].

5. Применимость турецкого опыта к Узбекистану

Сходства правовых систем и проблем

Республика Узбекистан и Турецкая Республика имеют ряд общих характеристик, которые делают турецкий опыт релевантным для Узбекистана: Континентальная правовая система с кодифицированным законодательством;

Высокая нагрузка на судебную систему при рассмотрении трудовых споров;
Недостаточное развитие альтернативных способов разрешения споров;
Относительно недавнее принятие законодательства о медиации (Узбекистан — 2018 г., Турция — 2012 г.).

Текущее состояние медиации в Узбекистане

В настоящее время медиация в Республике Узбекистан носит полностью добровольный характер. Закон “О медиации” от 3 июля 2018 года создал правовую основу для применения медиации, в том числе в трудовых спорах[24]. Однако практика применения остается ограниченной.[32]

По данным Департамента труда Республики Узбекистан, в 2022 году из 2048 зарегистрированных трудовых конфликтов только 735 (35,8%) были разрешены с помощью медиации[25]. Этот показатель значительно ниже, чем в Турции после введения обязательной медиации (61,6%).

Аргументы «за» введение обязательной медиации

1. **Снижение нагрузки на суды.** Узбекские суды перегружены трудовыми делами. Введение обязательной досудебной медиации могло бы снизить количество дел, поступающих в суды, на 40-50%, как показывает турецкий опыт[26].

2. **Сокращение сроков разрешения споров.** Судебное разбирательство по трудовым делам в Узбекистане занимает в среднем 6-12 месяцев[27]. Обязательная медиация со сроком 3-4 недели могла бы значительно ускорить разрешение конфликтов.

3. **Экономия издержек.** Как для работников и работодателей, так и для государственного бюджета медиация является более экономичной, чем судебное разбирательство.[30]

4. **Сохранение трудовых отношений.** Медиация способствует поиску компромисса и может помочь сохранить трудовые отношения, что особенно важно в условиях дефицита квалифицированных кадров.

Аргументы «против» и риски

1. **Ограничение доступа к правосудию.** Конституция Республики Узбекистан гарантирует каждому право на судебную защиту[28]. Обязательная медиация может рассматриваться как препятствие реализации этого права.[33]

2. **Неготовность инфраструктуры.** В Узбекистане по состоянию на 2023 год зарегистрировано около 450 профессиональных медиаторов, из которых только 50-60 специализируются на трудовых спорах[29]. Этого недостаточно для обслуживания всех трудовых споров.[31]

3. **Недостаточная квалификация медиаторов.** Большинство узбекских медиаторов не имеют специализированной подготовки по трудовому праву, что может снизить качество медиации.

4. **Финансовые барьеры.** В отличие от Турции, где предусмотрены субсидии для малоимущих, в Узбекистане пока отсутствует система государственного финансирования медиации.

6. Рекомендации по адаптации турецкого опыта

На основе анализа турецкого опыта и с учетом специфики Узбекистана можно сформулировать следующие рекомендации:

Поэтапное внедрение обязательной медиации

Этап 1 (годы 1-2): Введение обязательной досудебной медиации для ограниченного круга трудовых споров: - Споры о размере заработной платы (если задолженность не превышает 3-кратный размер минимальной заработной платы); - Споры о дисциплинарных взысканиях (кроме увольнений); - Споры об изменении условий труда.

Этап 2 (годы 3-4): Расширение на споры о восстановлении на работе и возмещении ущерба.

Этап 3 (год 5+): Полное внедрение обязательной медиации по всем индивидуальным трудовым спорам (с сохранением исключений для особых категорий).

Создание необходимой инфраструктуры

1. Подготовка кадров: Обучить не менее 200-300 медиаторов, специализирующихся на трудовых спорах, в течение первых двух лет.

2. Создание центров медиации: Организовать специализированные центры медиации трудовых споров при Министерстве занятости и трудовых отношений в каждой области.

3. Разработка стандартов: Принять профессиональные стандарты для медиаторов трудовых споров, включающие требования к специализированному обучению и практическому опыту.

Обеспечение доступности

1. Государственное финансирование: Предусмотреть бесплатную медиацию для работников по спорам о восстановлении на работе и взыскании задолженности по заработной плате.

2. Стандартизация тарифов: Установить максимальные тарифы на услуги медиаторов по трудовым спорам.

3. Сокращение сроков: Установить срок проведения медиации 30 дней (вместо 3 недель в Турции), что даст сторонам больше времени для поиска решения.

Защита прав работников

1. Право на юридическую помощь: Обеспечить работникам право на бесплатную юридическую консультацию перед и во время медиации.

2. Период охлаждения: Предоставить работнику право отказаться от медиативного соглашения в течение 7 дней после его подписания.

3. Контроль справедливости соглашений: Ввести процедуру проверки медиативных соглашений комиссией по трудовым спорам или судом на предмет соответствия законодательству и отсутствия явной несправедливости.

Мониторинг и оценка

1. Статистический учет: Создать систему сбора данных о проведенных медиациях, их результатах и исполнении соглашений.

2. Оценка удовлетворенности: Проводить регулярные опросы работников и работодателей о качестве медиации.

3. Корректировка подхода: Готовность вносить изменения в законодательство на основе результатов мониторинга.

7. Заключение

Турецкий опыт внедрения обязательной досудебной медиации по трудовым спорам демонстрирует как значительные преимущества, так и определенные риски данного подхода. Положительными результатами являются существенное снижение нагрузки на судебную систему (на 35-40%), высокий уровень успешности медиации (около 60-65% по трудовым спорам), сокращение сроков разрешения споров и экономия издержек. Статистика 2024-2025 годов показывает устойчивый рост числа медиаций: с 826,5 тысяч дел в 2024 году до прогнозируемых 1,1 млн дел в 2025 году, что свидетельствует о широком признании института медиации в турецком обществе.

В то же время турецкая практика выявила проблемы, связанные с возможным ограничением доступа к правосудию, неравенством переговорных позиций работника и работодателя, недостаточной квалификацией части медиаторов и финансовыми барьерами для некоторых категорий работников.

Для Республики Узбекистан турецкий опыт представляет ценность, но требует тщательной адаптации с учетом национальных особенностей. Ключевыми условиями успешного внедрения обязательной медиации являются: поэтапный подход, создание необходимой инфраструктуры, обеспечение финансовой доступности, защита прав работников как более слабой стороны и постоянный мониторинг эффективности системы.

При соблюдении этих условий введение обязательной досудебной медиации по определенным категориям трудовых споров может стать эффективным инструментом совершенствования системы разрешения трудовых конфликтов в Узбекистане, способствующим снижению нагрузки на суды, ускорению защиты трудовых прав и развитию культуры социального диалога.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Закон Турецкой Республики о трудовых судах № 7036 от 12 октября 2017 года // Официальный вестник Турецкой Республики. 2017. № 30221.
2. Закон Турецкой Республики № 6325 “О медиации в гражданско-правовых спорах” от 7 июня 2012 года // Официальный вестник Турецкой Республики. 2012. № 28331.
3. Закон Турецкой Республики № 6325 «О медиации в гражданско-правовых спорах» от 7 июня 2012 года. Статья 3.
4. Закон Турецкой Республики № 6325 «О медиации в гражданско-правовых спорах» от 7 июня 2012 года. Статья 3, параграф 2.
5. Закон Турецкой Республики № 6325 «О медиации в гражданско-правовых спорах» от 7 июня 2012 года. Статья 17.
6. Регламент Министерства юстиции Турецкой Республики о назначении медиаторов // Официальный вестник. 2013. № 28644.
7. Закон Турецкой Республики о трудовых судах № 7036 от 12 октября 2017 года. Статья 20.

8. Закон Турецкой Республики № 6325 «О медиации в гражданско-правовых спорах» от 7 июня 2012 года. Статья 18.
9. Министерство юстиции Турецкой Республики. Статистика медиации за 2018 год. Анкара, 2019. С. 45. URL: <https://adb.adalet.gov.tr/istatistikler> (дата обращения: 15.12.2025).
10. Министерство юстиции Турецкой Республики. Статистика медиации за 2018 год. Анкара, 2019. С. 47.
11. Министерство юстиции Турецкой Республики. Годовой отчет о медиации за 2022 год. Анкара, 2023. С. 52. URL: <https://adb.adalet.gov.tr/raporlar> (дата обращения: 15.12.2025).
- 11a. Over 826,000 Cases Resolved through Mediation in 2024 // ADRIstanbul. 2025. 16 January. URL: <https://www.adristanbul.com/en/over-826000-cases-resolved-through-mediation-in-2024/> (дата обращения: 20.01.2026).
- 11b. Türkiye expands access to justice, expedites judicial processes in 2025 // Daily Sabah. 2025. December. URL: <https://www.dailysabah.com/politics/turkiye-expands-access-to-justice-expedites-judicial-processes-in-2025/news> (дата обращения: 20.01.2026).
- 11c. ADRIstanbul. Over 826,000 Cases Resolved through Mediation in 2024. 2025. URL: <https://www.adristanbul.org>.
- 11d. Over 826,000 Cases Resolved through Mediation in 2024 // ADRIstanbul. 2025.
- 11e. Employment Law Developments in Türkiye: A Look Back at 2024 and Ahead to 2025 // Paksoy. 2025. 20 February. URL: <https://paksoy.av.tr/en/2025/02/employment-law-developments-in-turkiye-a-look-back-at-2024-and-ahead-to-2025/> (дата обращения: 20.01.2026).
12. Demir F. The Impact of Mandatory Mediation on Labor Dispute Resolution in Turkey // Turkish Journal of Labor Law. 2020. Vol. 15. No. 2. P. 95.
13. Demir F. The Impact of Mandatory Mediation on Labor Dispute Resolution in Turkey // Turkish Journal of Labor and Social Policy. 2021. Vol. 8. No. 1. P. 98.
14. Данные Ассоциации медиаторов Турции. 2021. URL: <https://www.turkiyearabuluculuk.org.tr> (дата обращения: 15.12.2025).
15. Yazıcı E. Economic Analysis of Mandatory Labor Mediation in Turkey // Journal of Law and Economics. 2021. Vol. 28. No. 3. P. 412.
16. Soysal N. Mandatory Mediation in Turkish Labor Law: A Critical Assessment // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2019. Vol. 40. No. 3. P. 578.
17. Türk-İş Konfederasyonu. Позиция по обязательной медиации. Анкара, 2018. С. 12.
18. Soysal N. Mandatory Mediation in Turkish Labor Law: A Critical Assessment // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2020. Vol. 41. No. 3. P. 582.
19. Demir F. The Impact of Mandatory Mediation on Labor Dispute Resolution in Turkey // Turkish Journal of Labor and Social Policy. 2021. Vol. 8. No. 1. P. 102.
20. Эрдоган М. Качество медиации трудовых споров в Турции: эмпирическое исследование // Ankara Barosu Dergisi. 2020. № 2. С. 234.
21. Эрдоган М. Качество медиации трудовых споров в Турции: эмпирическое исследование // Ankara Barosu Dergisi. 2022. Vol. 80. No. 2. С. 241.

22. Йылмаз Г. Финансовая доступность медиации для работников // *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2019. Т. 16. № 63. С. 892.
23. Йылмаз Г. Финансовая доступность медиации для работников // *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2022. Vol. 9. No. 4. С. 897.
24. Закон Республики Узбекистан “О медиации” от 3 июля 2018 года № ЗРУ-482 // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. 2018.
25. Департамент труда Республики Узбекистан. Статистические данные о трудовых конфликтах за 2022 год. Ташкент, 2023.
26. На основе сравнительного анализа: Demir F. Op. cit. P. 95; собственные расчеты автора.
27. Данные Верховного суда Республики Узбекистан за 2022 год.
28. Конституция Республики Узбекистан. Статья 44 // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан.
29. Министерство юстиции Республики Узбекистан. Реестр профессиональных медиаторов. URL: <https://minjust.uz> (дата обращения: 15.12.2025).
30. МОТ. Медиация как средство разрешения трудовых споров и достижения социальной справедливости. Женева: Международное бюро труда, 2021. 156 с.
31. Якубов Б., Бабажанова Г. Актуальные проблемы внедрения медиации в разрешение трудовых споров в Республике Узбекистан // *Общество и инновации*. 2021. № 5. С. 112-125.
32. Алимова Ш.Р. Перспективы применения медиации в трудовых спорах в Республике Узбекистан // *Вестник НУУз*. 2020. № 3. С. 45-52.
33. Колясникова Ю.С. Медиация в системе способов защиты гражданских прав: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 195 с.



ISSN 2181-0796

Doi Journal 10.26739/2181-0796

KONSENSUS XALQARO JURNALI

7 JILD, 1 SON

INTERNATIONAL JOURNAL OF CONSENSUS
VOLUME 7, ISSUE 1

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