

ILMIY-AMALIY JURNAL

Impact Factor: 5.394

ISSN 2181-0958

DOI 10.26739/2181-0958

YURISPRUDENSIYA

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ | JURISPRUDENCE



7 JILD, 2

2026

YURISPRUDENSIYA

7 ЖИЛД, 2 СОН

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

ТОМ 7, НОМЕР 2

JURISPRUDENCE

VOLUME 7, ISSUE 2



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. АНТИМОНОПОЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АНТИКОНКУРЕНТНЫХ СОГЛАШЕНИЙ ПРИ АЛГОРИТМИЧЕСКОМ ЦЕНООБРАЗОВАНИИ	5
Курбонова Комилабону Рамзбек кизи	
2. МЕДИАЦИЯ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОПЫТА УЗБЕКИСТАНА, США И СТРАН БЛИЖНЕГО ВОСТОКА.....	14
Мавлонова Нигина Баходировна	
3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН.....	23
Бозорова Заринабону Олимжон кизи	
4. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МЕДИАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА.....	36
Мавлонова Нигина Баходировна	

МЕДИАЦИЯ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОПЫТА УЗБЕКИСТАНА, США И СТРАН БЛИЖНЕГО ВОСТОКА

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.20400824>

Мавлонова Нигина Баходировна

ORCID iD: 0009-0005-1688-9371

Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан

E-mail: nigish_a@yahoo.com

Аннотация. Настоящая статья посвящена сравнительно-правовому анализу института медиации в разрешении трудовых споров в Узбекистане, США, Турции и ОАЭ. Методологическую основу составляют сравнительно-правовой метод, формально-юридический анализ нормативных актов и статистический анализ практики медиации. Центральная гипотеза: эффективность медиации определяется прежде всего уровнем институциональной поддержки, профессиональной подготовки медиаторов и добровольностью участия. Проведённый анализ показал: США располагают зрелой институционализированной системой медиации (FMCS), Турция и ОАЭ — моделями обязательной медиации с высокими показателями эффективности, Узбекистан — лишь формирует необходимую инфраструктуру. На основании результатов анализа сформулированы рекомендации законодательного, институционального и учебно-методического характера для совершенствования системы медиации трудовых споров в Республике Узбекистан.

Ключевые слова: медиация; трудовые споры; альтернативное разрешение споров; сравнительное трудовое право; Узбекистан; США; Турция; ОАЭ; FMCS; MOT.

MEHNAT NIZOLARIDA MEDIATSIYA: O'ZBEKISTON, AQSH VA YAQIN SHARQ MAMLAKATLAR TAJRIBASINING QIYOSIY TAHLILI

Mavlonova Nigina Bakhodirovna

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va kambag'allikni kamaytirish vazirligi

Annotatsiya. Ushbu maqola O'zbekiston, AQSh, Turkiya va BAA mehnat nizolarini hal etishda mediatsiya institutini qiyosiy-huquqiy tahlil qilishga bag'ishlangan. Metodologik asos qiyosiy-huquqiy usul, normativ hujjatlarni rasmiy-huquqiy tahlil va mediatsiya amaliyotini statistik tahlildan iborat. Markaziy faraz: mediatsiyaning samaradorligi birinchi navbatda institutsional qo'llab-quvvatlash darajasi, mediatorlarni professional tayyorlash va ixtiyoriy ishtirok etish bilan belgilanadi. O'tkazilgan tahlil shuni ko'rsatdiki: AQShda yetuk institutsionallashtirilgan mediatsiya tizimi (FMCS), Turkiya va BAA — majburiy mediatsiya modellari, O'zbekiston esa zarur infratuzilmani shakllantirish bosqichida. Tahlil asosida O'zbekiston Respublikasida mehnat nizolari mediatsiya tizimini takomillashtirish uchun qonunchilik, institutsional va o'quv-uslubiy tavsiyanomalar shakllantirildi.

Kalit so'zlar: mediatsiya; mehnat nizolari; muqobil nizolarni hal etish; qiyosiy mehnat huquqi; O'zbekiston; AQSh; Turkiya; BAA; FMCS; XMT.

MEDIATION IN LABOR DISPUTES: A COMPARATIVE ANALYSIS OF UZBEKISTAN, THE USA AND THE MIDDLE EAST

Mavlonova Nigina Bakhodirovna

Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan

Abstract. This article presents a comparative legal analysis of mediation in labor dispute resolution across Uzbekistan, the USA, Turkey, and the UAE. The methodology integrates comparative legal analysis, formal-legal examination of normative acts, and statistical analysis of mediation practice. The central hypothesis holds that mediation effectiveness is primarily determined by institutional support, professional mediator training, and voluntary participation. Key findings: the USA has a mature institutionalized mediation system (FMCS); Turkey and the UAE operate mandatory mediation models with strong performance metrics; Uzbekistan is at an early infrastructure-building stage. Based on the analysis, legislative, institutional, and methodological recommendations are formulated to improve labor dispute mediation in the Republic of Uzbekistan.

Keywords: mediation; labor disputes; alternative dispute resolution; comparative labor law; Uzbekistan; USA; Turkey; UAE; FMCS; ILO.

1. Введение

Рост числа трудовых конфликтов в Узбекистане — в 2022 году Департаментом труда зафиксировано 2 048 споров, из которых лишь 35,8% были урегулированы посредством медиации [9][18] — ставит на повестку дня вопрос об эффективности действующих механизмов разрешения трудовых конфликтов. Данный показатель существенно ниже, чем в юрисдикциях с развитой культурой трудовой медиации: Федеральная служба посредничества и примирения США демонстрирует уровень успешного урегулирования около 85% [11]; Турция в 2024 году урегулировала более 826 000 дел через медиацию при показателе результативности свыше 74% [14].

Принятие Закона Республики Узбекистан «О медиации» от 3 июля 2018 года создало необходимую правовую основу [1]. Вместе с тем разрыв между нормативным потенциалом и практическими результатами свидетельствует о том, что само по себе наличие закона недостаточно для реального внедрения медиации. Изучение опыта стран, достигших высоких показателей применения медиации в трудовых спорах, представляется необходимым условием для выработки обоснованных рекомендаций.

Целью настоящего исследования является проведение сравнительно-правового анализа института медиации в разрешении трудовых споров в Узбекистане, США, Турции и ОАЭ, выявление факторов, определяющих высокие или низкие показатели применения медиации, и формулирование рекомендаций по совершенствованию национальной системы альтернативного разрешения трудовых конфликтов.

Научная новизна настоящего исследования обусловлена прежде всего беспрецедентным для отечественной науки охватом сравнительного анализа. Несмотря на то что отдельные аспекты медиации трудовых споров

рассматривались в работах узбекских и зарубежных учёных, сравнительный анализ сразу четырёх юрисдикций — Республики Узбекистан, США, Турции и ОАЭ — на основе актуальных официальных данных за 2023–2024 годы (FMCS FY 2024, Министерство юстиции Турции, ADR Istanbul 2025) остаётся недостаточно изученным в отечественной правовой литературе. В настоящем исследовании впервые в системном виде выявлены сквозные институциональные закономерности, определяющие эффективность медиации вне зависимости от правовой системы, и на их основе сформулированы рекомендации по трём направлениям: законодательному, институциональному и учебно-методическому.

2. Обзор литературы

В зарубежной науке вопросы медиации трудовых споров разрабатываются с 1990-х годов. Л. Бингхэм (Bingham, 2004) провела систематический анализ исходов медиации на материале нескольких тысяч дел EEOC и USPS, установив, что стороны с высокой степенью удовлетворённости принимают медиативные соглашения значительно чаще, чем решения суда [10]. Д. Липски и Р. Зибер (Lipsky & Seeber, 2019) на основе эмпирического исследования 1 000 крупнейших корпораций США зафиксировали неуклонный рост применения ADR-механизмов, прежде всего медиации [13]. Ф. Демир (Demir, 2020) предложил первый систематический анализ последствий введения обязательной медиации в Турции [16], а Ф. Хамдан (Hamdan, 2021) изучил правовую и практическую стороны медиации в ОАЭ [17].

В узбекистанской науке наиболее значимыми являются работы Ш. Алимовой [7], А. Саидова [8] и Б. Якубова совместно с Г. Бабажановой [9]. Вместе с тем в литературе отсутствует систематическое четырёхстороннее сопоставление, охватывающее американскую институциональную модель, модели обязательной медиации Турции и ОАЭ и развивающийся узбекский институт. Настоящая работа призвана восполнить этот пробел.

3. Методология и объём исследования

Исследование базируется на сравнительно-правовом методе, обеспечивающем системное сопоставление правовых норм, институтов и практики медиации в четырёх юрисдикциях. Дополнительно применяются: формально-юридический метод — для анализа нормативных актов и международных документов; историко-правовой — для прослеживания эволюции института; эмпирический — для обработки официальной статистики. Исследование охватывает: национальное законодательство о медиации и трудовом праве четырёх стран; документы МОТ (Рекомендацию № 92 [6] и Конвенцию № 98 [5]); официальные отчёты FMCS [11], Министерства юстиции Турции [14] и Департамента труда Узбекистана [18]; рецензируемые публикации.

4. Основная гипотеза

Настоящее исследование проверяет следующую гипотезу: эффективность медиации в разрешении трудовых споров определяется прежде всего качеством правового регулирования и силой институциональной инфраструктуры, а не

добровольным или обязательным характером процедуры как таковой. Если гипотеза верна, то именно законодательные и институциональные пробелы — а не добровольность узбекской модели — объясняют относительно низкий показатель медиации трудовых споров в стране.

5. Медиация в трудовых спорах: теоретические основы

В контексте настоящего исследования под медиацией понимается добровольная структурированная процедура урегулирования спора, в рамках которой независимый и нейтральный посредник — медиатор — содействует сторонам в достижении взаимоприемлемого соглашения, не будучи вправе навязать им своё решение. В этом медиация принципиально отличается от арбитража (арбитр выносит обязательное решение) и от судебного разбирательства (суд применяет право без учёта интересов сторон). Специфика применения медиации в трудовых спорах определяется структурным неравенством позиций: работник, как правило, является зависимой стороной, что требует встроенных механизмов защиты его прав в самой процедуре медиации.

Применительно к трудовым конфликтам медиация обладает тремя ключевыми преимуществами, которые подтверждены эмпирической литературой [10][13]: во-первых, она позволяет разрешить спор в сжатые сроки — как правило, за несколько сессий; во-вторых, сохраняет трудовые отношения между сторонами; в-третьих, обеспечивает конфиденциальность, защищая деловую репутацию обеих сторон.

Документы МОТ закрепляют ориентиры для государств в части развития примирительных процедур. Рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.) содержит следующее принципиальное положение: «государства — члены Организации должны создавать органы добровольного примирения, соответствующие условиям страны, в целях содействия предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между работодателями и трудящимися» [6]. Показательно, что добровольность вынесена в сам заголовок Рекомендации: международный стандарт 1951 года изначально ориентирован на факультативную модель, что не исключает, однако, её трансформации на национальном уровне, как демонстрирует опыт Турции.

6. Медиация трудовых споров в США: институциональная модель

Американская система трудовой медиации построена на разветвлённой государственной инфраструктуре, сложившейся в послевоенный период. Центральным элементом этой системы является Федеральная служба посредничества и примирения (Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS), учреждённая Законом Тафта–Хартли 1947 года [2] в качестве независимого федерального агентства, оказывающего медиационные услуги на безвозмездной основе.

По данным официального годового отчёта FMCS за финансовый 2024 год (опубликован январь 2025 г.), агентство провело медиацию по 2 318 спорам о коллективных переговорах, рассмотрело 1 362 значимые жалобы и завершило 1 792 дела в рамках альтернативного разрешения споров — при стабильно высоком уровне успешного урегулирования около 85% [11]. Бюджет агентства в

этом году составил 50,3 млн долл. США при штате 204 сотрудника. Критический поворот произошёл в марте 2025 года: в рамках политики сокращения федерального аппарата штат FMCS был урезан до 5 медиаторов, что крупнейшие профсоюзы расценили как фактическую ликвидацию агентства и оспорили в судебном порядке [12].

Помимо FMCS, медиацией трудовых споров занимаются Национальный совет по трудовым отношениям (NLRB), Комиссия по равным возможностям занятости (EEOC), агентства штатов, а также Американская арбитражная ассоциация (AAA), успешно разрешающая около 70% индивидуальных трудовых дел полностью или частично [13]. Правовая база медиации в США включает Закон Тафта–Хартли [2], Закон об альтернативном разрешении споров (1998) и Закон о справедливом разрешении трудовых споров (1994).

Критическое наблюдение: практика включения работодателями в трудовые договоры положений об обязательной медиации подвергается обоснованной критике с точки зрения защиты прав работников. Как отмечают Д. Липски и Р. Зибер, когда медиация де-факто становится предварительным условием занятости, добровольность процедуры носит лишь формальный характер [13]. Это противоречие остаётся нерешённым в американской правовой доктрине.

7. Обязательная досудебная медиация: Турция и ОАЭ

В отличие от США, избравших преимущественно добровольную модель, Турция и ОАЭ институционализировали медиацию как обязательную досудебную стадию для определённых категорий трудовых споров.

Турция. Законом о трудовых судах № 7036, принятым в октябре 2017 года и вступившим в силу с 1 января 2018 года, для индивидуальных трудовых споров, вытекающих из трудового договора, введена обязательная медиация как предварительное условие обращения в суд [3]. Согласно статье 3 указанного закона, стороны обязаны пройти медиационную процедуру до подачи иска. Срок проведения медиации ограничен тремя неделями, первая встреча должна состояться не позднее чем через неделю после подачи заявления.

Результаты за 2024 год, опубликованные Министерством юстиции Турции и обобщённые в аналитическом докладе ADRİstanbul, свидетельствуют о масштабах системы: урегулировано 826 548 дел (613 697 добровольных и 212 851 обязательное), число действующих медиаторов достигло 45 154 человек [14]. С 2013 по 2025 год заключено свыше 5,2 млн соглашений из 8,8 млн рассмотренных дел. Поправки ноября 2024 года снизили штраф за неявку на медиацию с полных судебных расходов до 50%, что дополнительно смягчило критику в части принуждения [15].

ОАЭ. Обращение к законодательству ОАЭ требует актуализации: принятый в 2021 году Федеральный декрет-закон № 33 о регулировании трудовых отношений заменил прежний Закон № 8 от 1980 года [4]. Согласно действующим нормам, до обращения в суд стороны обязаны пройти примирительную процедуру в Министерстве человеческих ресурсов и эмиратизации (MOHRE): инспектор труда назначает встречу в течение 7 рабочих дней. По статистике 2022

года, из 4 392 поданных жалоб 2 268 (51,6%) были урегулированы на этой досудебной стадии [17].

Критическая оговорка: ряд исследователей указывает, что обязательная медиация в условиях структурного неравенства сторон несёт риск принуждения работников к заключению невыгодных соглашений. Авторы полагают, что это возражение имеет практический вес лишь в отсутствие надлежащих гарантий: обязательность процедуры и добровольность соглашения не противоречат друг другу.

8. Развитие медиации в Республике Узбекистан

Правовую основу медиации в Узбекистане образует Закон Республики Узбекистан «О медиации» от 3 июля 2018 года № ЗРУ-482. Согласно статье 3 Закона, медиация — это «способ урегулирования возникшего спора при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения» [1]. Закон прямо распространяет своё действие на индивидуальные трудовые споры (статья 4) и закрепляет четыре основополагающих принципа: конфиденциальность, добровольность, сотрудничество и равноправие сторон, независимость и беспристрастность медиатора (статья 5).

Закон разграничивает профессиональных медиаторов (возраст от 25 лет, высшее образование, обучение не менее 120 часов, включение в Реестр — статья 12) и непрофессиональных (любые дееспособные лица от 18 лет по соглашению сторон). Медиация может проводиться как до обращения в суд (внесудебная), так и в ходе судебного разбирательства (судебная) — статья 16. Медиативное соглашение заключается в письменной форме и имеет обязательную силу для сторон, подлежа добровольному исполнению (статьи 29–30) [1].

Практические показатели остаются скромными. По данным Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, в 2022 году зарегистрировано 2 048 трудовых конфликтов; из них 735 (35,8%) урегулированы посредством медиации [9][18]. Практика выявила системные барьеры: (а) низкая информированность работников и работодателей о возможностях медиации [7]; (б) дефицит медиаторов со специализацией в трудовом праве — большинство практикующих медиаторов имеет общеюридическую подготовку [8]; (в) отсутствие в Трудовом кодексе 2020 года какого-либо упоминания о медиации, что создаёт правовую неопределённость для участников трудовых отношений; (г) отсутствие механизма придания медиативному соглашению силы исполнительного документа без судебного разбирательства.

9. Сравнительный анализ и рекомендации

Сопоставление четырёх юрисдикций позволяет сделать несколько выводов о факторах, определяющих эффективность медиации трудовых споров. Во-первых, наличие специализированного государственного органа (FMCS в США, сеть медиаторов при Министерстве юстиции в Турции) значимо коррелирует с высокими показателями урегулирования. Во-вторых, обязательность процедуры обеспечивает массовость охвата (Турция — 826 000 дел/год; ОАЭ — 51,6%

досудебного урегулирования), тогда как добровольность при слабой информационной среде ведёт к не востребованности института (Узбекистан — 35,8%). В-третьих, интеграция медиации в трудовое законодательство, а не только в отдельный закон о медиации, увеличивает доступность и понятность процедуры для сторон трудового спора.

На основании проведённого анализа для Узбекистана рекомендуется: (1) внести изменения в Трудовой кодекс, закрепив медиацию как обязательную досудебную процедуру для категорий споров о восстановлении на работе и невыплате заработной платы; (2) создать специализированный орган медиации трудовых споров при Министерстве занятости; (3) ввести упрощённый порядок придания медиативному соглашению исполнительной силы (нотариальное удостоверение или судебное утверждение без вызова сторон); (4) разработать специализированные программы подготовки медиаторов в сфере трудового права; (5) провести масштабную информационную кампанию среди работников и работодателей.

10. Заключение

Проведённый сравнительно-правовой анализ подтверждает исходную гипотезу: эффективность медиации в разрешении трудовых споров определяется прежде всего качеством правового регулирования и силой институциональной инфраструктуры. США демонстрируют, что добровольная медиация способна достигать высоких результатов при наличии специализированного государственного органа (FMCS). Турция и ОАЭ показывают, что введение обязательной досудебной медиации резко повышает охват при условии создания доступной сети медиационных услуг.

Для Узбекистана оптимальным представляется постепенный переход к модели обязательной медиации для отдельных категорий трудовых споров с одновременным созданием государственной инфраструктуры и специализированного кадрового потенциала. Реализация предложенных мер позволит приблизить показатель медиации трудовых споров к уровню 60–70% в среднесрочной перспективе (3–5 лет), что будет способствовать снижению нагрузки на суды и укреплению социального партнёрства.

ВКЛАД АВТОРОВ

Автор настоящей статьи — Мавлонова Нигина Баходировна — самостоятельно осуществила разработку концепции и дизайна исследования, сбор и анализ нормативных и статистических данных, написание и редактирование рукописи, а также несёт ответственность за все аспекты работы, включая точность и целостность использованных данных.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Republic of Uzbekistan. (2018, July 3). Zakon Respubliki Uzbekistan "O mediatsii" No. ZRU-482 [Law "On Mediation" No. ZRU-482]. National Database of Legislation. <https://lex.uz>
2. Taft-Hartley Labor Relations Act of 1947, Pub. L. 80-101, 29 U.S.C. §§ 141–197.

3. Republic of Turkey. (2017, October 12). Law No. 7036 on Labour Courts. Official Gazette of the Republic of Turkey, No. 30221.
4. United Arab Emirates. (2021). Federal Decree-Law No. 33 of 2021 on the Regulation of Labour Relations. UAE Ministry of Human Resources and Emiratisation.
5. International Labour Organization. (1949). Convention No. 98: Right to organise and collective bargaining convention. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243
6. International Labour Organization. (1951). Recommendation No. 92: Voluntary conciliation and arbitration recommendation. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312430
7. Alimova, Sh. R. (2020). Perspektivy primeneniya mediatsii v trudovykh sporakh v Respublike Uzbekistan [Prospects for mediation in labor disputes in Uzbekistan]. Vestnik NUUz, (3), 45–52.
8. Saidov, A. Kh. (2019). Razvitie instituta mediatsii v Uzbekistane: pravovye i organizatsionnye aspekty [Development of the mediation institution in Uzbekistan]. Pravo i Demokratiya, (2), 15–28.
9. Yakubov, B., & Babazhanova, G. (2021). Aktual'nye problemy vnedreniya mediatsii v razreshenie trudovykh sporov v Respublike Uzbekistan [Current problems of implementing mediation in labor dispute resolution in Uzbekistan]. Obshchestvo i Innovatsii, (5), 112–125.
10. Bingham, L. B. (2004). Employment dispute resolution: The case for mediation. Conflict Resolution Quarterly, 22(1–2), 145–174. <https://doi.org/10.1002/crq.99>
11. Federal Mediation and Conciliation Service. (2025, January 14). Role and function: FY 2024 update. <https://www.fmcs.gov/wp-content/uploads/2025/03/Role-Function-of-the-FMCS-FY24-Update-Jan-14-2025.pdf>
12. Unions sue to stop demolition of mediator agency. (2025, April). Government Executive. <https://www.govexec.com>
13. Lipsky, D. B., & Seeber, R. L. (2019). The appropriate resolution of corporate disputes: A report on the growing use of ADR by U.S. corporations. Cornell/PERC Institute on Conflict Resolution.
14. ADRIstanbul. (2025). Over 826,000 cases resolved through mediation in 2024. <https://adristanbul.com>
15. Paksoy Law Firm. (2025). Employment law developments in Türkiye: A look back at 2024 and ahead to 2025. <https://paksoy.com.tr>
16. Demir, F. (2020). The impact of mandatory mediation on labor dispute resolution in Turkey. Turkish Journal of Labor Law, 15(2), 89–115.
17. Hamdan, F. B. (2021). Mediation in employment disputes in the UAE: Law and practice. Middle East Law and Governance, 13(2), 234–258.
18. Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan. (2023). Statisticheskiy obzor Departamenta truda Respubliki Uzbekistan za 2022 god

[Statistical review of the Department of Labor for 2022]. Ministry of Employment and Labor Relations.

YURISPRUDENSIYA

7 ЖИЛД, 2 СОН

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

ТОМ 7, НОМЕР 2

JURISPRUDENCE

VOLUME 7, ISSUE 2

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