

ЎЗБЕКИСТОНДА КОРПОРАТИВ НИЗОЛАРДА МЕДИАЦИЯНИ ҚЎЛЛАШ МУАММОЛАРИ

PROBLEMS OF APPLYING MEDIATION IN CORPORATE DISPUTES IN UZBEKISTAN

Саматова Мухлиса Хуснидиновна

*Тошкент давлат юридик университети магистранти,
Халқаро арбитраж ва низоларни тинч йўл билан ҳал қилиш йўналиши*

КИРИШ

Ўзбекистон Республикасида бозор иқтисодиётининг ривожланиши ва тадбиркорлик муносабатларининг кенгайиши билан бирга корпоратив субъектлар ўртасида юзага келадиган низолар сони ҳам изчил ортиб бормоқда. Давлат суд тизимида тушаётган тижорий ва корпоратив низоларнинг кўплиги — фақат иш юки муаммоси эмас, балки низони ҳал қилишнинг самаралироқ, тезроқ ва иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ механизмлари ривожланиши учун жиддий ижтимоий эҳтиёждир.

Медиация — тарафлар ўртасидаги мулоқотни мустақил, холис учинчи шахс иштирокида юритиш орқали ўзаро манфаатли ечимга эришишга йўналтирилган жараён айнан ана шундай эҳтиёжга жавоб берадиган институт сифатида жаҳон ҳуқуқий тизимларида тобора кенгроқ эътироф этилмоқда. 2018 йилда «Медиация тўғрисида»ги Қонуннинг қабул қилиниши Ўзбекистонда ушбу институтни расман мустаҳкамлаш учун зарур ҳуқуқий асос яратди. Бирок қонуннинг мавжудлиги унинг амалиётда самарали ишлаши дегани эмас.

Амалий кузатишлар ва ҳуқуқий таҳлил шуни кўрсатадики, корпоратив низоларда медиациядан фойдаланиш ҳали ҳам жуда чекланган даражада қолмоқда. Бунинг ортида бирига боғлиқ бир қатор ҳуқуқий, тузилмавий ва ижтимоий муаммолар ётади. Ушбу тезисда мазкур муаммолар тизимли равишда аниқланиб, уларни бартараф этишга йўналтирилган илмий асосланган таклифлар ишлаб чиқилади.

ТАДҚИҚОТНИНГ МАҚСАДИ ВА ВАЗИФАЛАРИ

Тадқиқотнинг асосий мақсади Ўзбекистонда корпоратив низоларда медиацияни қўллашда юзага келадиган муаммоларни комплекс таҳлил қилиш ва уларни бартараф этишга йўналтирилган амалий таклифлар ишлаб чиқишдан иборат.

Ушбу мақсадга эришиш учун қуйидаги вазифалар белгиланган:

- Ўзбекистон Республикасида медиацияни тартибга солувчи амалдаги қонунчиликни таҳлил қилиш ва унинг корпоратив низоларга татбиқ этилиши жиҳатидаги камчиликларини аниқлаш;
- Корпоратив субъектлар ва юридик амалиёт вакиллари орасида медиацияни қўллашга нисбатан мавжуд тузилмавий ва психологик тўсиқларни ўрганиш;
- хорижий мамлакатлар тажрибасини қиёсий таҳлил қилиш орқали Ўзбекистон шароитига мослаштириш мумкин бўлган ижобий моделларни белгилаш;
- корпоратив шартномаларда медиация бандини белгилаш, медиаторлар малакасини оширишга доир амалий тавсиялар ишлаб чиқиш.

1. Ҳуқуқий тартибга солишдаги бўшлиқлар

Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 июлдаги «Медиация тўғрисида»ги Қонуни (ЎРҚ-482) медиация институтининг асосий тамойиллари ва тартибини белгилаган бўлиб, бу миллий ҳуқуқ тизимида муҳим қадам ҳисобланади. Бирок ушбу Қонуннинг алоҳида корпоратив

низоларга - акциядорлар ўртасидаги низолар, бошқарув органлари ваколатига оид тортишувлар, кўп томонли шартнома низолари - нисбатан татбиқ этилиш жиҳатлари батафсил тартибга солинмаган.

Жумладан, Қоннда медиация битимининг ижросини таъминлаш механизми мукамал белгиланмаган: медиация якунида тузилган мураса шартномасини нотариал тасдиқлаш ёки суд томонидан кучга киритиш тартиби норасмий ва аниқ эмас. Бу вазият медиатив муомала натижасига ишонч муаммосини вужудга келтиради. Қиёслаш учун айтилса, Сингапур медиация конвенциясини (2019) ратификация қилган давлатларда медиация битими худди арбитраж қарори каби ижро этилиши мумкин. Ўзбекистон ушбу конвенцияни ҳали ратификация қилмаган, бу эса халқаро корпоратив низоларда ўзбек тарафларнинг медиациядан фойдаланиш истагини сусайтиради.

Яна бир ҳуқуқий муаммо - корпоратив шартноманомаларда мажбурий мурожаатдан олдинги медиациянинг белгиланмаслиги. Ўзбекистоннинг амалдаги иқтисодий-процессуал қонунчилиги баъзи тоифадаги низоларда мурожаатдан олдинги тартибни кўзда тутуди, аммо бу тартиб медиацияни аниқ ўз ичига олмайди. Натижада, тарафлар кўпинча медиацияни синаб кўрмай, тўғридан-тўғри судга мурожаат қилади.

2. Институционал заифликлар ва инфратузилма танқислиги

Корпоратив низоларда медиациянинг самарали ишлаши учун ихтисослашган медиация муассасалари, малакали медиаторлар ва аниқ касбий стандартлар зарур. Ўзбекистонда эса ушбу инфратузилма ҳали ривожланиш босқичидадир. Медиаторларнинг сертификатлаш тизими мавжуд бўлишига қарамай, айнан корпоратив ҳуқуқ, молия ва тижорий бошқарув соҳасида чуқур билимга эга бўлган мутахассис медиаторлар жуда кам.

Корпоратив низолар ўзига хос мураккабликка эга: акциядорлик жамиятидаги ваколат ва мажбурият тақсимоти, молиявий ҳисоб-китоблар, бошқарув органлари қарорларини баҳолаш - буларнинг барчасини мусофа ёки оддий медиатор тушуниши ва самарали тартибга солиши қийин. Бу муаммо касбий ихтисослашув масаласини долзарбга чиқаради: жаҳон амалиётида «корпоратив медиатор» деб аталадиган алоҳида ихтисослик мавжуд бўлиб, бундай мутахассислар Ўзбекистонда ҳали тизимли тарзда тайёрланмаяпти.

Шунингдек, корпоратив низоларда ихтисослашган медиация марказларининг йўқлиги ҳам жиддий муаммо. Тошкент халқаро тижорат арбитраж суди арбитраж хизматларини таклиф этади, аммо унинг ёнида фаол ишлайдиган институционал медиация тузилмаси ҳали тўлиқ шаклланмаган. Хорижда, масалан Сингапур Халқаро медиация маркази (SIMC) ва Лондон CEDR каби муассасалар нафақат медиация ўтказиши, балки корпоратив низолар учун мослаштирилган регламентлар, тайёрлов дастурлари ва статистик мониторинг тизимини олиб боради.

3. Ижтимоий-психологик тўсиқлар ва хабардорлик танқислиги

Ҳуқуқий ва институционал муаммолар билан бир қаторда корпоратив субъектлар ва юридик амалиётчилар орасидаги муносабат ва стереотиплар ҳам медиациянинг кенг тарқалишига жиддий тўсиқлик қилади. Корпоратив тортишувларда тарафлардан бирининг юридик хизмати кўпинча медиацияни «кучсизлик белгиси» ёки «позицияни нотўғри тан олиш» деб баҳолайди. Бу нотўғри тасаввур медиациянинг стратегик устунликларини - вақт, харажат ва муносабатларни тежашни - кўришга ҳалал беради.

Тадбиркорлар орасидаги сўровномалар ва амалиёт таҳлили шуни кўрсатадики, корпоратив субъектларнинг кўпчилиги медиация имкониятлари ҳақида умуман хабардор эмас ёки уни фақат оилавий ёхуд меҳнат низолари учун мўлжалланган восита деб тушунади. Бинобарин, хабардорликни ошириш - ҳуқуқий ислохотлар билан бирга олиб борилиши лозим бўлган стратегик вазифадир. Давлат органлари, Савдо-саноат палатаси ва юридик тузилмаларнинг биргаликдаги маъёрий-тарғибот фаолияти бу борада муҳим роль ўйнаши мумкин.

Юридик консултантлар ва адвокатларнинг рол омилини ҳам инобатга олиш зарур. Хорижий тадқиқотлар (Stipanowich & Lamare, 2014) шуни кўрсатадики, корпоратив клиентнинг медиацияга мурожаат қилиш-қилмаслигини кўп ҳолларда унинг адвокати ёки юридик маслаҳатчисининг медиацияга муносабати белгилайди. Агар адвокат медиацияни ўз иш юкини камайтирадиган, демак даромадини қисқартирадиган восита деб ҳисобласа, у уни клиентга тавсия этмайди. Бу «агентлик муаммоси» миллий ҳуқуқий маданиятни ўзгартириш заруратини янада долзарб қилади.

4. Корпоратив шартномаларда медиация бандининг самарасизлиги

Корпоратив шартноманомаларда медиация бандларини белгилаш амалиётини кузатиш шуни кўрсатадики, агар бундай банд умуман мавжуд бўлса ҳам, у кўпинча ниҳоятда умумий ва юридик жиҳатдан кучсиз тарзда ёзилган. «Тарафлар низоларни музокаралар орқали ҳал қилишга ҳаракат қилишади» тарзидаги шартлар амалда суд олдида ҳеч қандай юридик мажбурият яратмайди. Ижро этилиши мумкин бўлган медиация банди учун эса аниқ муддатлар, жараёнлар, медиатор танлаш тартиби, сирлилик ва харажатлар тақсимлаш тартиби белгиланган бўлиши шарт.

Айни вақтда, Ўзбекистон корпоратив ҳуқуқий амалиётида медиация банди шаблонларини тавсия этадиган профессионал ассоциация ёки расмий методик кўрсатма мавжуд эмас. Хорижда, масалан Сингапур медиация маркази ва ИСС ўз шаблон бандларини таклиф этади ва уни ишлатган тарафлар аниқ процессуал кафолатлардан фойдаланади. Ўзбекистонда ана шундай стандартлашган ёндашув ишлаб чиқиш ва тарқатиш - ҳам қонунчилик, ҳам касбий ташкилотлар даражасидаги муҳим вазифа.

5. Халқаро тажриба ва Ўзбекистон учун дарслар

Медиацияни корпоратив низоларда муваффақиятли татбиқ этган давлатлар тажрибасини таҳлил қилиш Ўзбекистон учун аниқ методологик дарслар беради. Европа Иттифоқида 2008/52/ЕС Директиваси жорий этилганидан кейинги 10 йил ичида айрим аъзо давлатларда тижорий низоларда медиациядан фойдаланиш 30–40 фоизга ошди. Бунинг асосида учта омил ётади: биринчи - суд олдидаги мажбурий ахборот мажбурияти (судлар тарафларга медиация ҳақида маълумот бериши шарт); иккинчи - медиация харажатларини субсидиялаш тизими; учинчи - медиация йўлини рад этган тарафга харажатларни юклаш практикаси.

Сингапур тажрибаси бошқача моделни намоиш этади: у мажбурловдан кўра рағбатлантириш тизимига таянади. Ҳукумат корпоратив медиацияни қўллаган тарафларга тизимли давлат қўллаб-қувватлашини таъминлади, халқаро медиация учун инфратузилмани жадал ривожлантирди ва натижада SIMC - жаҳонда энг нуфузли медиация марказларидан бирига айланди. Бу мисол медиациянинг нафақат ички ҳуқуқий амалиёт учун, балки мамлакатнинг халқаро тижорий жозибдорлигини ошириш учун ҳам стратегик аҳамиятини кўрсатади.

Россия Федерациясининг 2010 йилги тажрибаси ўзгача сабоқ беради: Федерал медиация қонуни қабул қилинди, аммо амалиётда медиациядан фойдаланиш жуда секин кенгайди.

Бунинг асосий сабаби - қонуни бор, аммо уни амалга татбиқ этадиган институционал инфратузилма кечикдирилди. Ўзбекистон учун бу мисол аниқ огоҳлантиришдир: қонунчилик ислохотини институционал қурилиш, кадрлар тайёрлаш ва хабардорлик оширишдан ажратиб бўлмайди.

ТАКЛИФ ВА ТАВСИЯЛАР

Тадқиқот давомида аниқланган муаммолар асосида Ўзбекистонда корпоратив низоларда медиациядан самаралироқ фойдаланишни таъминлаш учун қуйидаги таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилди.

Ҳуқуқий ислохотлар доирасида:

- «Медиация тўғрисида»ги Қонунга корпоратив низоларни алоҳида белгиловчи ва медиация битимини суд ёки нотариат орқали ижро этиш механизминини аниқ мустаҳкамловчи қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш;
- Иқтисодий процессуал кодексга суднинг тарафларга медиация ҳақида ахборот беришини мажбурий қилувчи норма қўйиш, шунингдек медиация йўлини асосиз рад этган тарафга қўшимча харажатларни юклаш имконини берувчи тартибни белгилаш;
- Сингапур медиация конвенциясининг ратификация қилишни кун тартибига қўйиш, бу ўзбек тарафлари иштирокидаги халқаро корпоратив медиация натижаларига ишончли оширади.

Институционал ривожлантириш доирасида:

- Тошкент халқаро тижорат арбитраж суди қошида ёки мустақил тарзда корпоратив низоларга ихтисослашган медиация маркази ташкил этиш, унинг алоҳида регламент ва малака талабларини ишлаб чиқиш;
- Корпоратив медиатор ихтисослиги бўйича касбий тайёрлов дастурини ишлаб чиқиш ва ТДЮУ ҳамда бошқа юридик таълим муассасаларига жорий этиш;
- Миллий медиаторлар реестрининг оммалаштириш ва корпоратив низолар статистикасининг мониторинг қилиш тизимининг йўлга қўйиш.

Амалий йўналишда:

- Ўзбекистон Савдо-саноат палатаси, юридик ассоциациялар ва медиация органлари ҳамкорлигида корпоратив шартнома медиация банди намунаси (стандарт шаблон)ни ишлаб чиқиш ва тарқатиш;
- Тадбиркорлик субъектлари, корпоратив юристлар ва суд аъзолари учун медиация мавзусидаги малака ошириш курсларининг мунтазам ўтказиш;
- Корпоратив медиациядан муваффақиятли фойдаланилган иш ҳолатларининг (case studies) оммалаштириш орқали рағбатлантириш ва амалий намуналарни тарқатиш.

ХУЛОСА

Ўзбекистонда корпоратив низоларда медиацияни қўллаш муаммолари бу бир-бирига боғлиқ ҳуқуқий, институционал ва ижтимоий омилларнинг мажмуасидан иборат мураккаб ҳодиса. 2018 йилда қабул қилинган «Медиация тўғрисида»ги Қонун зарур ҳуқуқий асос яратган, аммо ушбу асос корпоратив низоларнинг ўзига хос хусусиятларининг тўлиқ қамраб ола олмайди. Медиация битимининг ижро механизми, мажбурий мурожаатдан олдинги тартиб ва корпоратив шартноманомаларга нисбатан тегишли нормаларни мустаҳкамлаш зарурати мавжуд бўлиб қолмоқда.

Институционал жиҳатдан корпоратив медиаторлар тайёрлаш тизимининг кучсизлиги ва ихтисослашган медиация муассасаларининг ривожланмаганлиги амалий тўсиқлар сифатида

намоён бўлади. Ижтимоий-психологик соҳада эса тадбиркорлар ва юридик амалиётчилар орасидаги кам хабардорлик ва стереотиплар медиацияга муносабатни шаклланишига тўсқинлик қилади.

Мазкур тезисда илгари сурилган таклиф ва тавсиялар ҳуқуқий ислохотлар, институционал қурилиш ва амалий тарғибот чоралари биргаликда амалга оширилган тақдирда корпоратив низоларда медиацияни самарали ва кенг ишлатиладиган механизмга айлантириш мумкин. Бу, ўз навбатида, нафақат алоҳида корпоратив субъектлар манфаатларига хизмат қилади, балки Ўзбекистоннинг иш юритиш муҳитини янада рақобатбардош ва ҳуқуқий жиҳатдан башоратли қилишга ҳам ҳисса қўшади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Медиация тўғрисида»ги Қонуни. — 2018 йил 3 июль, ЎРҚ-482-сон. — Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси.
2. Ўзбекистон Республикасининг Иқтисодий процессуал кодекси. — 2018 йил 24 январь. — Тошкент: Адолат, 2021.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуни. — 1996 йил 26 апрель (2021 йилги таҳрир).
4. United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation (Singapore Convention on Mediation). — New York: United Nations, 2019.
5. European Union Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council on Certain Aspects of Mediation in Civil and Commercial Matters. — Official Journal of the EU, 2008.
6. Moore C. W. The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict. — 4th ed. — San Francisco: Jossey-Bass, 2014. — 560 p.
7. Brown H. J., Marriott A. L. ADR Principles and Practice. — 3rd ed. — London: Sweet & Maxwell, 2011. — 780 p.
8. Stipanowich T. J., Lamare J. R. Living with ADR: Evolving Perceptions and Use of Mediation, Arbitration, and Conflict Management in Fortune 1000 Corporations // Harvard Negotiation Law Review. — 2014. — Vol. 19. — P. 1–68.
9. Федеральный закон Российской Федерации «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». — 27 июля 2010 г., №193-ФЗ.
10. Singapore International Mediation Centre. SIMC Commercial Mediation Rules. — Singapore: SIMC, 2022.
11. Tashkent International Commercial Arbitration Court. Rules of Arbitration. — Tashkent: TICAC, 2022.
12. European Commission. Study on the Use of Alternative Dispute Resolution in the EU: Final Report. — Brussels: European Commission, 2022.
13. Тиллаев А. Ўзбекистонда медиация институтининг ривожланиш истикболлари // Ўзбекистон қонунчилиги таҳлили. — 2021. — №3. — 45–52-б.
14. Нишонов О. Корпоратив низоларни ҳал қилишда медиациядан фойдаланиш: назарий ва амалий масалалар // Юридик фан ва таълим. — 2022. — №2. — 78–89-б.
15. Бекмуродов А. Хўжалик судлари ва муқобил низоларни ҳал қилиш усуллари // Ўзбекистон ҳуқуқшунослиги. — 2020. — №4. — 33–41-б.