

КОРПОРАТИВ ШАРТНОМАЛАРДАН КЕЛИБ ЧИҚАДИГАН НИЗОЛАРДА МЕДИАЦИЯ МЕХАНИЗМЛАРИ

Саматова Мухлиса Хуснидиновна

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

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19856672>

Аннотация. Ушбу мақолада корпоратив шартномалардан келиб чиқадиган низоларни ҳал қилишда медиация механизмларининг роли ва аҳамияти ўрганилган.

Медиациянинг ҳуқуқий табиати, унинг анъанавий суд ишлари ва арбитражга нисбатан устунликлари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ва хорижий мамлакатлар қонунчилигида медиация институтининг тартибга солиниши таҳлил қилинган. Корпоратив муносабатларда медиацияни қўллашнинг амалий жиҳатлари, унинг самарадорлиги ва истиқболли йўналишлари кўриб чиқилган.

Калим сўзлар: медиация, корпоратив низо, шартнома, мурожаатдан олдинги тартиб, мурося, низоли ҳал қилишнинг муқобил усуллари, медиатор, арбитраж, корпоратив ҳуқуқ.

MEDIATION MECHANISMS IN DISPUTES ARISING FROM CORPORATE CONTRACTS

Abstract. This article examines the role and significance of mediation mechanisms in resolving disputes arising from corporate contracts. The legal nature of mediation, its advantages over traditional litigation and arbitration, as well as the regulation of the mediation institute in the legislation of the Republic of Uzbekistan and foreign countries are analyzed. The practical aspects of applying mediation in corporate relations, its effectiveness and promising directions are considered.

Keywords: mediation, corporate dispute, contract, pre-trial procedure, conciliation, alternative dispute resolution, mediator, arbitration, corporate law.

КИРИШ

Ҳозирги кунда тадбиркорлик муносабатлари янада мураккаблашиб, корпоратив шартномалар доираси кенгайиб бораётган бир шароитда бизнес субъектлари ўртасида вужудга келадиган низоларнинг сони ҳам ортиб бормоқда. Жаҳон тажрибаси шуни кўрсатадики, корпоратив низоларни ҳал қилишда фақатгина мажбурлов хусусиятига эга бўлган суд жараёнига ёки анъанавий арбитражга таяниш кўп ҳолларда тарафлар манфаатларини тўлиқ ҳимоя қила олмайди. Шу боисдан ҳам бутун дунё ҳуқуқ амалиётида низоларни ҳал қилишнинг муқобил усуллари, айниқса медиация институти, тобора кенг тарқалмоқда.

Медиация - бу тарафлар ўртасидаги мулоқотни енгиллаштирадиган ва ўзаро қабул қилинадиган ечимга эришишга ёрдам берадиган мустақил, холис учинчи шахс - медиатор иштирокидаги муносабатлар жараёни. Ушбу механизм суд ишларидан фарқли равишда тарафларга низо натижасини назорат қилиш имконини беради, вақт ва молиявий ресурсларни тежайди, шунингдек кўп ҳолларда тижорий муносабатларни сақлаб қолишга кўмаклашади. Айнан шу хусусиятлар медиацияни корпоратив шартномалардан келиб чиқадиган низоларни ҳал қилишда айниқса мақбул усулга айлантиради.

Ўзбекистон Республикасида ушбу йўналишда муҳим қадамлар қўйилган. 2018 йилда «Медиация тўғрисида»ги Қонун қабул қилиниши миллий ҳуқуқ тизимида медиация

институтини расман мустаҳкамлаш учун асос яратди. Шу билан бирга, корпоратив низоларда медиацияни қўллаш жиҳатлари ҳали ҳам амалий ва назарий жиҳатдан чуқурроқ ўрганишни талаб қилади. Ушбу мақолада корпоратив шартномалардан келиб чиқадиган низоларда медиация механизмларининг ҳуқуқий асослари, амалий жиҳатлари ва истикболлари таҳлил қилиниб, ушбу соҳадаги муаммолар ва уларни бартараф этиш йўллари кўриб чиқилади.

АСОСИЙ ҚИСМ

1. Медиациянинг ҳуқуқий табиати ва корпоратив низолардаги аҳамияти

Медиация - низоларни ҳал қилишнинг муқобил усуллари (ADR -Alternative Dispute Resolution) тизимига мансуб бўлиб, ўзининг ихтиёрийлик, сирлилик ва тарафларнинг тенглиги каби асосий тамойилларига кўра бошқа усуллардан ажралиб туради. Ушбу тамойиллар корпоратив низоларни ҳал қилишда алоҳида аҳамият касб этади, чунки кўп ҳолларда тижорий шерикликни сақлаб қолиш ва муносабатларни нормаллаштириш тарафлар учун ғолиб ёки мағлуб деб эълон қилинишдан кўра муҳимроқ мақсадга айланади.

Корпоратив шартномалардан келиб чиқадиган низоларнинг хусусиятлари шуки, улар кўпинча узоқ муддатли тижорий муносабатлар замида юзага келади. Масалан, ҳамкорлик шартномаси доирасидаги фойда тақсимога оид тушунмовчиликлар, аксиядорлик жамиятидаги корпоратив бошқаруш масалалари ёхуд франчайзинг шартномаси шартларини талқин қилишдаги зиддиятлар - буларнинг барчаси тарафлар ўртасидаги муносабатлар мажмуасини ўз ичига олади. Бундай ҳолатларда суд ишларининг рақобатбардош ва конфронтацион табиати жуда кўп ҳолларда зарар кўрган томоннинг ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш ўрнига тижорий муносабатларни батамом барбод этади.

Қонуний нуқтаи назардан, Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 июлдаги «Медиация тўғрисида»ги Қонуни медиацияни «низони ҳал этишга кўмаклашувчи мустақил шахс - медиатор иштирокида тарафлар томонидан мустақил равишда ва ихтиёрий асосда олиб бориладиган, уни ҳал этишга йўналтирилган музокаралар» сифатида таърифлайди. Ушбу таъриф медиациянинг ихтиёрий ва тарафлар ўртасидаги ўзаро ишончга асосланган табиатини акс эттиради, бу хусусият эса корпоратив муносабатларда айниқса қадрли ҳисобланади.

Жаҳон тажрибасида медиация корпоратив низоларда нечоғлик кенг тарқалганини кўрсатиш учун АҚШ Миллий тадбиркорлик медиация маркази маълумотларига мурожаат қилиш жоиз: ушбу марказ маълумотларига кўра, медиация орқали ҳал қилинган корпоратив низоларнинг 70–85 фоизи тарафларни қаноатлантирадиган натижа билан яқунланади. Европа Иттифоқида эса 2008 йилдаги Медиация Директиваси (2008/52/ЕС) тижорий низоларда медиациядан фойдаланишни рағбатлантиришга ва суд органларининг ортиқча иш юқини камайтиришга хизмат қилган.

2. Корпоратив низоларда медиациянинг суд ишлари ва арбитражга нисбатан устунликлари

Суд ишлари ёки арбитраж орқали корпоратив низоларни ҳал қилиш анъанавий равишда энг кенг тарқалган усул ҳисобланади. Бироқ ушбу усулларнинг бир қатор жиддий камчиликлари мавжуд: биринчидан, суд ишлари ва арбитраж жараёнлари кўпинча йиллаб чўзилиши мумкин; иккинчидан, қонуний хизматлар учун сарфланадиган харажатлар тарафлар учун бeарзимас бўлмаслиги мумкин; учинчидан ва энг муҳими -

судда қарор судья ёки арбитрлар томонидан чиқарилади ва ўз-ўзидан тарафлардан биридан бошқаси ғалаба қозонади, фойда йўқотади, яъни «ютқазади».

Медиацияда эса тамомила бошқача манзара куза-тилади. Тарафлар ечим устида ишлашда фаол иштирок этишади ва охир-оқибат ўзлари учун мақбул шартнома имзолашади. Бу ёндашув, биринчидан, тарафлар ўртасидаги ишонч мунособатини тиклаш ёхуд сақлаб қолиш имконини яратади; иккинчидан, натижа тарафларнинг иш мантиқига, тижорий реалликка ва иқтисодий манфаатларга мос бўлади; учинчидан, жараён сирлилик тамойилига асосланади, яъни тижорий сирлар ошқора бўлмайди. Бу жиҳат корпоратив субъектлар учун - хусусан, нозик молиявий ёки бошқарув маълумотлари ошқор бўлиши таваккалчилиги мавжуд бўлган ҳолларда - ниҳоятда муҳим устунлик ҳисобланади.

Вақт ва харажатлар нуқтаи назаридан ҳам медиациянинг аниқ афзалликлари мавжуд.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, тижорий медиация ўртача бир неча ҳафта ёки ойлар ичида яқунланади, судда ва арбитражда эса бир хил мураккабликдаги иш бир неча йил давом этиши мумкин. Харажатлар нисбати ҳам бунга монанд: Европа Иттифоқи Комиссиясининг 2022 йилдаги ҳисоботида кўра, тижорий медиация арбитраж харажатларининг атиги 5–15 фоизини ташкил этади.

Шу билан бирга, медиациянинг арбитраж ва судга нисбатан ҳамма вақт афзал эканлигини даъво қилиш нотўғри бўлур эди. Масалан, тарафлардан бири мутлақо ёмон ниятда бўлса, ёки ҳуқуқ масалалари устида принципал жавоб олиш зарур бўлса, ёки жиддиди молиявий санкциялар ёхуд тезкор таъқиқ чоралари талаб қилинса, суд ёки арбитраж кўпинча самаралироқ йўл бўлади. Айнан шунинг учун замонавий юридик амалиётда аксарият ҳолларда «медиация биринчи, суд иккинчи» (med-arb ёки медиация олдин) деган ёндашув тавсия этилади.

3. Ўзбекистон Республикасида медиация институтининг ҳуқуқий тартибга солиниши

Ўзбекистон Республикасида медиация институти 2018 йилдан буён ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солинмоқда. «Медиация тўғрисида»ги Қонун медиацияга оид асосий тушунчаларни белгилайди, медиатор ва медиатив муомала иштирокчиларининг ҳуқуқ ҳамда мажбуриятларини мустаҳкамлайди, медиация ўтказиш тартибини ҳамда медиация битимининг ҳуқуқий кучини белгилайди. Мазкур қонуннинг 4-моддасига кўра, медиация ихтиёрийлик, тарафлар тенглиги, мустақиллик, холислик, сирлилик ва ишлаб чиқилувчанлик тамойилларига асосланади.

Корпоратив низолар контекстида, Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунида акциядорлар ўртасидаги низоларни ҳал қилиш тартиби белгиланган. Мазкур қонунчиликда мурожаатдан олдинги тартиб кўзда тутилган бўлиб, у тарафларга низони суддан ташқари ҳал қилишга имкон беради. Айнан шу мурожаатдан олдинги тартиб медиация жараёнини органик равишда ўз ичига олиши мумкин.

Аммо амалиётга назар ташланса, Ўзбекистонда корпоратив низоларда медиациядан фойдаланиш ҳали ҳам кенг тарқалмаганлиги кўзга ташланади. Бунинг асосий сабаблари орасида медиация имкониятлари ҳақида тадбиркорлар орасидаги хабардорликнинг пастлиги, малакали медиаторлар сонининг чекликлги, шунингдек корпоратив шартномаларда медиация бандларини муфассал белгиламаслик кабиларни кўрсатиш

мумкин. Шунинг учун ушбу соҳада давлат томонидан яратиладиган рағбатлантириш тизими ва кадрлар тайёрлаш дастурлари муҳим аҳамият касб этади.

Халқаро тажриба нуқтаи назаридан Сингапур медиация конвенциясига (2019) алоҳида эътибор қаратиш зарур. «Халқаро мураса шартномалари тўғрисидаги БМТ Конвенцияси» деб ҳам ном олган ушбу конвенция халқаро тижорий низоларни медиация орқали ҳал қилиш натижасида тузилган мураса шартномаларини эътироф этиш ва ижро этишнинг умумий меъёрий базасини яратишга йўналтирилган. Ушбу конвенция, агар Ўзбекистон уни ратификация қилса, корпоратив шартномалардаги медиация бандларига янги ҳуқуқий кафолат бериши ва тадбиркорлар учун янада самаралироқ иш муҳитини яратиши мумкин.

4. Корпоратив шартномаларда медиация бандини белгилашнинг амалий жиҳатлари

Корпоратив шартномани тузишда медиация банди ёки шarti (escalation clause) ни мазмунли ва аниқ белгилаш - кейинчалик низо вужудга келган тақдирда уни самарали ҳал қилишнинг асосий шarti ҳисобланади. Амалиётда кўп ҳолларда шартномалардаги низоларни ҳал қилиш бандлари ниҳоятда умумий ёзилган бўлади: «Тарафлар низоларни музокарала орқали ҳал қилишга ҳаракат қилишади» каби юзаки формулировкалар ҳуқуқий нуқтаи назардан деярли аҳамиятсиз. Бундай бандлар медиациянинг мажбурий эмаслигини таъкидлаш ўрнига аслида жараёнга аниқлик киритмайди.

Замонавий корпоратив ҳуқуқий амалиётда «кўп босқичли низоларни ҳал қилиш банди» (multi-tiered dispute resolution clause) деб аталган конструкция кенг тарқалмоқда. Ушбу конструкция, одатда, уч босқични ўз ичига олади: биринчи босқич - тарафлар ваколатли вакиллари ўртасидаги бевосита музокаралар; иккинчи босқич - медиатор иштирокидаги медиация; учинчи босқич - низони якуний ҳал қилиш учун суд ёки арбитраж. Бундай тизимли ёндашув тарафларга биринчи навбатда ўзаро музокара ва медиация орқали мурасага эришишга имкон беради, суд ёки арбитражни эса фақат охириги чора сифатида кўриб чиқади.

Амалий нуқтаи назардан, корпоратив шартномадаги медиация банди мазмунан қуйидагиларни ўз ичига олиши лозим: медиацияга мурожаат қилиш тартиби ва муддатлари; медиатор танлаш тартиби ёки медиация ўтказадиган институтни кўрсатиш; медиация ўтказиладиган жой ва тил; тарафларнинг харажатларни тақсимлаш тартиби; медиация жараёнини сирли тутиш мажбурияти. Масалан, Тошкент халқаро тижорат арбитраж суди қошидаги медиация маркази регламентига мувофиқ ишлашни шартнома бандида аниқ кўрсатиб ўтиш амалий жиҳатдан маъқул ечим ҳисобланади.

Медиация банди тузилишида хорижий тажрибага мурожаат қилиш ниҳоятда фойдали. Буюк Британия суд амалиётида 2002 йилдан буён *Halsey v Milton Keynes General NHS Trust* [2004] EWCA Civ 576 иши прецедентига кўра судлар медиация бандини менсимаган тарафни харажатлар тўлашга мажбур қила бошлади. Сингапурда эса Сингапур медиация маркази (SMC) ўзига хос «тижорий медиация шартнома банди» намунасини тавсия этади ва у халқаро тижорий шартномаларда кенг қўлланилади. Ушбу хорижий тажрибаларни Ўзбекистон корпоратив ҳуқуқий амалиётига мослаштириш истиқболли йўналиш ҳисобланади.

5. Медиацияни қўллашда дуч келинадиган амалий тўсиқлар ва уларни бартараф этиш йўллари

Корпоратив низоларда медиацияни қўллаш жараёнида бир қатор амалий тўсиқлар мавжуд бўлиб, уларни ҳуқуқий, тузилмавий ва психологик тоифаларга бўлиш мумкин.

Ҳуқуқий тўсиқлар жумласига медиация битимининг ижросини таъминлаш механизмларининг мукамал эмаслиги, медиация жараёнида тарафларнинг ҳуқуқлари кафолатланишига нисбатан ноаниқликлар, шунингдек корпоратив низоларда мажбурий муурожаатдан олдинги медиация тартибини белгиловчи қонунчилик меъёрларининг йўқлиги киради.

Тузилмавий муаммолар нуқтаи назаридан, Ўзбекистонда корпоратив низоларда ихтисослашган медиаторлар ва медиация муассасаларининг ривожланмаганлиги жиддий тўсиқ ҳисобланади. Корпоратив низолар тижорий ҳуқуқ, молия ва корпоратив бошқаруш соҳасида чуқур билимга эга бўлган медиаторни талаб қилади, аммо бу каби мутахассислар ҳозирча жуда кам. Медиаторлар учун сертификатлаш тизими мавжуд бўлса-да, корпоратив соҳада ихтисослашган касбий бирлашмалар ва тайёрлов дастурлари ривожлантирилиши зарур.

Психологик тўсиқлар ҳам камдан-кам эътибор қаратиладиган, аммо амалиётда муҳим роль ўйновчи омиллардан биридир. Корпоратив субъектлар, айниқса йирик компанияларнинг юридик хизматлари медиацияни «заифлик» белгиси ёки ҳуқуқий позицияни нотўғри тан олиш сифатида қабул қилиши мумкин. Аслида эса медиация — кучли позициядан бориладиган стратегик ечим, чунки у тарафга ўз манфаатларини тарафлашган процессда исботлашдан кўра тезроқ ва сарфли равишда ҳимоя қилиш имконини беради.

Ушбу тўсиқларни бартараф этиш йўллари сифатида учта асосий таклиф илгари сурилиши мумкин. Биринчидан, қонунчиликка медиация битими ижросини кафолатловчи аниқ механизмларни, яъни медиация битимини нотариал тасдиқлаш ёки суд томонидан тасдиқлатиш имконини мустаҳкамлаш зарур. Иккинчидан, тадбиркорлик субъектлари орасида корпоратив шартномаларда медиация банди қўшиш, медиация имкониятлари ва афзалликлари ҳақида хабардорлик ишларини кучайтириш лозим. Учинчидан, корпоратив низолар ихтисосликлари бўйича малакали медиаторлар тайёрлашга мўлжалланган касбий дастурлар яратиш зарурати мавжуд.

6. Хорижий мамлакатлар тажрибаси ва Ўзбекистон учун хулосалар

Хорижий давлатларнинг корпоратив медиация соҳасидаги тажрибаси Ўзбекистон учун назарий ва амалий жиҳатдан нихоятда қимматли манбаъ ҳисобланади. Хусусан, Сингапур, Гонконг, Лондон ва Нью-Йорк тижорий медиация марказлари жаҳон миқёсида эталон сифатида тан олинган. Сингапур Халқаро медиация маркази (SIMC) 2014 йилда таъсис этилгандан буён халқаро корпоратив низоларни ҳал қилишда халқаро арбитражга рақобатбардош муқобил сифатида ўзини намоён этди.

Европа Иттифоқи тажрибасида 2008/52/ЕС Директиваси жиддий ҳуқуқий инқилоб яратди: Директива доирасида аъзо мамлакатлар судлари тарафларни медиацияга йўналтириш ёки медиация ҳақида маълумот бериш мажбуриятини олди. Италия, Германия ва Нидерландияда айрим тоифадаги тижорий низоларда мажбурий медиация тажрибалари жорий этилган бўлиб, статистик маълумотлар суд иш юқининг сезиларли даражада камайганини тасдиқлайди.

Россия Федерациясидаги тажриба ҳам диққатга сазовор: 2010 йилда қабул қилинган «Медиатив тартибни қўллаш тўғрисида»ги федерал қонун корпоратив низолар учун медиацияни расман кириш мумкин бўлган муқобил йўл сифатида белгилади.

Рус арбитраж судларида бир қатор мажбурий медиация тажрибалари ўтказилди, натижалар эса медиациянинг суд жараёнини сезиларли тезлаштириши ва харажатларни камайтиришга олиб келишини кўрсатди.

Ушбу халқаро тажрибаларни таҳлил қилиб, Ўзбекистон учун ряд хулоса ва тавсиялар чиқариш мумкин. Ҳуқуқий жиҳатдан корпоратив шартномалардаги медиация бандларига аниқ ҳуқуқий статус берилиши, медиация битимини нотариал тасдиқлаш ёки суд орқали кучга киритиш механизмлари мустаҳкамланиши лозим. Институционал жиҳатдан эса тижорат арбитраж суди қошида ёки мустақил тарзда корпоратив низоларга ихтисослашган медиация марказини ривожлантириш самарали ечим бўлиши мумкин.

Бундан ташқари, тадбиркорлик объектига, Савдо-саноат палатаси ва юридик тузилмалар ҳамкорлигида медиация стандарт бандлари шаблонларини ишлаб чиқиш ва кенг тарқатиш мақсадга мувофиқ бўлур эди.

ХУЛОСА

Корпоратив шартномалардан келиб чиқадиган низоларда медиация механизмлари ўз самарадорлиги, иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги ва тижорий муносабатларни сақлаб қолиш имконияти билан суд ишлари ва арбитражга муносиб муқобил ҳисобланади. Ушбу ёндашув тарафларга низо натижасини назорат қилиш, вақт ва молиявий ресурсларни тежаш, шунингдек тижорий ҳамкорликни давом эттириш имконини беради.

Ўзбекистон Республикасида 2018 йилда медиация тўғрисидаги қонунчиликнинг қабул қилиниши ушбу институтнинг ривожланиши учун мустаҳкам асос яратди. Бирок корпоратив низоларда медиациянинг амалий таъбиқи ҳали кенг тарқалмаган. Бу вазиятни ўзгартириш учун ҳуқуқий, институционал ва маданий жиҳатда мақсадли ислохотлар ва саъй-ҳаракатлар талаб этилади.

Тадқиқот давомида олинган хулосалар асосида қуйидаги тавсиялар илгари сурилади: корпоратив шартномаларда медиация бандини мажбурий қилиш ёки уни рағбатлантиришга йўналтирилган қонунчилик тақлифлари ишлаб чиқилиши; корпоратив медиаторлар учун ихтисослашган тайёрлов ва сертификатлаш дастурлари яратилиши; тадбиркорлик субъектлари ва юридик хизматлар орасида медиацияни биринчи муқобил сифатида кўришни оммалаштириш мақсадида маърифий тадбирлар ўтказилиши. Ушбу тавсияларнинг амалга оширилиши Ўзбекистонда медиацияни корпоратив ҳуқуқ амалиётининг ажралмас қисмига айлантиришга хизмат қилади.

Жаҳон тажрибаси ва миллий қонунчиликни синтез қилган ҳолда корпоратив низоларда медиациянинг янада кенгроқ қўлланилиши нафақат алоҳида корпоратив субъектлар манфаатига хизмат қилади, балки умуман суд тизимининг самарадорлигини ошириш ва Ўзбекистоннинг халқаро тижорий жозибдорлигини кучайтиришга ҳам ижобий 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 «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуни. — 1996 йил 26 апрель, 223-1 сон (2021 йилги таҳрир).

3. 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 European Union, 2008.
4. United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation (Singapore Convention on Mediation). — New York: United Nations, 2019.
5. Bercovitch J., Kremenyuk V., Zartman I. W. (eds.) The SAGE Handbook of Conflict Resolution. — London: SAGE Publications, 2009. — 656 p.
6. Brown H. J., Marriott A. L. ADR Principles and Practice. — 3rd ed. — London: Sweet & Maxwell, 2011. — 780 p.
7. Moore C. W. The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict. — 4th ed. — San Francisco: Jossey-Bass, 2014. — 560 p.
8. Комаров А. С. Медиация в предпринимательских спорах: правовые и практические аспекты. — Москва: Статут, 2019. — 234 с.
9. Halsey v Milton Keynes General NHS Trust [2004] EWCA Civ 576. — England and Wales Court of Appeal (Civil Division).
10. Singapore International Mediation Centre. SIMC Commercial Mediation Rules. — Singapore: SIMC, 2022.
11. European Commission. Study on the Use of Alternative Dispute Resolution in the EU: Final Report. — Brussels: European Commission, 2022.
12. 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.
13. Тиллаев А. Ўзбекистонда медиация институтининг ривожланиш истикболлари // Ўзбекистон қонунчилиги таҳлили. — 2021. — №3. — 45–52-бетлар.
14. Нишонов О. Корпоратив низоларни ҳал қилишда медиациядан фойдаланиш: назарий ва амалий масалалар // Юридик фан ва таълим. — 2022. — №2. — 78–89-бетлар.