

УДК 331.109.6.(574)

Д.О. Садвакасов

Центрально-Азиатский университет, Республика Казахстан, г. Алматы

E-mail: sadvakassov_daur@mail.ru

Медиация как метод разрешения конфликтов в Казахстане

В статье рассматривается медиация, как метод разрешения конфликтов в Казахстане, разработка единой концепции ее развития в Казахстане, а так же вопросы оказания качественных услуг по решению и профилактике конфликтов в различных сферах.

Медиация это внесудебная процедура и связующее звено, призванное работать на снятие конфликта, смягчение напряженности в обществе. Сферой применения медиации могут выступать: гражданские, трудовые, корпоративные, коммерческие, семейные, информационные и другие споры.

На сегодня в обществе не сформировалось единого понимания сути деятельности медиаторов. Большинство населения едва знакомо с профессией медиатора и, как следствие, имеет к ней невысокий уровень доверия. Для обеспечения максимального развития в стране института медиации необходимо не допущение коррупции, информирование населения конкретной и доступной информацией, создание профессиональной базы для подготовки компетентных специалистов, разработка единой концепции развития медиации в Казахстане и оказание качественных услуг по решению и профилактике конфликтов в различных сферах, развитие институтов гражданского общества и всестороннее изучение практического опыта зарубежных стран, успешно применяющих механизмы медиации. Медиация в качестве одного из методов разрешения конфликтов отличается, прежде всего, своим либерализмом. Конфликт должен рассматриваться с трех позиций: юридической, экономической, личностной.

Ключевые слова: медиация, концепции медиации, институт медиации, человеческий фактор, корпоративный, коммерческий, урегулирование и профилактика конфликтов.

D.O. Sadvakasov

Mediation as a method of conflict resolution in Kazakhstan

The article considers mediation as a method of conflict resolution in Kazakhstan as well the development of a unified concept of mediation in Kazakhstan, to provide quality services to resolve and prevent conflicts in various areas.

Mediation is a court procedure and a link designed to work for the removal of the conflict, relaxation of tension in society. The scope of the mediation may be: civil, labor, corporate, commercial, family, educational, and other disputes. Today, the public does not develop a common understanding of the nature of mediators. Most people hardly know the profession of mediator and as a result, it has a low level of confidence. To maximize the development of mediation in the country, you need not the assumption of corruption, public information and specific information available, the creation of a professional base for the training of competent professionals, the development of a unified concept of mediation in Kazakhstan, and the provision of quality services to resolve and prevent conflicts in various areas, the development of civil society and a comprehensive study of the practical experience of other countries that have successfully mediation mechanisms. Mediation as a method of conflict resolution is notable, his liberalism. The conflict should be considered from three standpoints: legal, economic, and personal.

Keywords: mediation, the concept of mediation, the Mediation Institute, the human factor, the corporate, commercial, management and prevention of conflicts.

Д.О. Садвакасов

Медиация – Қазақстандағы шиеленістерді шешудің әдісі

Мақалада медиация – Қазақстандағы шиеленістерді шешудің әдісі және де Қазақстанда біртұтас медиацияны дамыту тұжырымдамасын әзірлеу, әр түрлі салада шиеленістер профилактикасы және шешуге сапалы қызмет көрсету қаралған. Медиация институтын елде жоғары дамуын қамтамасыз ету үшін халықты нақты және қол жетімді ақпаратпен ақпараттандырып, құзіретті мамандар дайындау үшін кәсіби база жасау қажет.

Түйін сөздер: медиация, медиация тұжырымдамасы, шиеленістерді шешу, шиеленістер профилактикасы, халықты ақпараттандыру.

Конфликт - одна из наиболее распространенных форм организационного взаимодействия и других отношений между людьми. Подсчитано, что конфликты и переживания персонала занимают около 15% его рабочего времени. Еще больше времени тратят на урегулирование конфликтов и управление ими руководители - в некоторых организациях до половины рабочего времени.

Трудовые и гражданские конфликты стали в последнее время для Казахстана перманентным явлением, набирающим силу как в масштабах, так и в численности принимающих участие.

Только за текущий год активность проявили следующие протестные группы: рабочие компании «АрселорМиттал Темиртау», «Су Курылыс», «Arctic Construction», «Казахмыс», строители дороги «Западная Европа – Западный Китай», рабочие строительной компании «Сенимди курылыс». И это далеко не полный перечень трудовых конфликтов, как в крупных, так и небольших коллективах. Как правило, требования работников предприятий стандартные: улучшение условий труда, своевременная выплата и повышение заработной платы, добросовестное исполнение действующих норм трудового и иного социального законодательства и т.д.

Данные конфликты являются следствием нерешенных проблем, копившихся на протяжении продолжительного времени, некоторые из них имеют солидную историю в несколько лет.

Так, по сообщению заместителя начальника городского департамента социальной защиты и контроля комитета по социальной защите и контроля министерства труда и социальной защиты населения Казахстана Гадилбека Карабалаева, сумма задолженности по зарплате на 23 предприятиях Алматы на конец апреля текущего года достигла порядка 500 млн. тенге.

Сложившаяся ситуация в трудовом и общественном секторе требует системного регулирования. Участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт мирным путем, посредством переговоров и не допустить перехода возникающих между ними разногласий в стадию трудового спора. Для устранения причин трудовых конфликтов должны использоваться средства и способы, воздействующие на каждую из сторон комплексно. В подобных условиях видится перспективным создание структуры, связующего звена, призван-

ного работать на снятие конфликта, смягчение напряженности в обществе.

Летом 2011 года в Казахстане был принят закон «О медиации», который законодательно закрепил альтернативный способ урегулирования споров путем обращения конфликтующих сторон к медиатору. Таким образом, была сформирована нормативно-правовая основа для внедрения и развития института медиации.

Само понятие медиации (от лат. *mediatio* – посредничество) подразумевает процесс разрешения конфликтов, в котором нейтральная третья сторона, называемая медиатором, способствует выработке конфликтующими сторонами добровольного взаимовыгодного соглашения.

Закон о медиации существенно расширяет категорию правовых отношений, которые могут быть урегулированы через данный институт. Сферой применения медиации могут выступить: гражданские, трудовые корпоративные, коммерческие и другие споры, разрешение на любой стадии спора и судебного гражданского процесса и уголовного дела небольшой и средней тяжести. Обобщая, можно выделить основные виды медиации:

- медиация в уголовном процессе;
- медиация в гражданском процессе;
- медиация, проводимая третейскими судами;
- внесудебная, независимая медиация.

На сегодня в обществе не сформировалось единое понимание сути деятельности медиаторов. Большинство населения едва знакомо с профессией медиатора и, как следствие, имеет к ней невысокий уровень доверия. Основными препятствующими факторами использования услуг медиаторов выступают:

- низкая осведомленность населения о понятии медиации и, как следствие, сомнения в результативности подобного метода решения проблем;
- низкий уровень развития институтов гражданского общества: реальное обращение и эффективная работа системы медиации будет возможна только при зрелом гражданском обществе;
- граждане Казахстана не имеют возможности обратиться в соответствующие правовые институты из-за правовой безграмотности и информационного вакуума;
- на сегодня в Казахстане не создано эффективных механизмов нейтрализации трудовых и гражданских конфликтов. По факту, в стране не

действует ни одна авторитетная политическая сила, выступающая в качестве посредника и выполняющая посреднические функции между властью и обществом, работником и работодателем [1].

На практике все политические игроки, имеющие прямое или косвенное отношение к урегулированию социальных конфликтов, продемонстрировали неспособность претворения мыслей в действия. В конфликтной ситуации властям остается применять только силовые методы, которые еще больше усугубляют ситуацию. Равнодушное отношение и локализация конфликта на последней стадии развития, когда люди доведены до крайнего состояния, дают выход в виде массовых выступлений и забастовок.

Медиация в качестве одного из методов разрешения конфликтов отличается, прежде всего, своим либерализмом.

Ключевая «Ахиллесова пята» медиации заключается в человеческом факторе, на котором завязан весь процесс. Учитывая, что итоговое решение принимается при согласии обеих сторон, профессиональная квалификация медиатора должна быть поставлена на высшем уровне. Конфликт должен рассматриваться с трех позиций: юридической (соответствие закону), экономической (взаимная выгода), личностной (психологическое и эмоциональное удовлетворение). Причем последняя сторона является наиболее уязвимой в силу определяющей роли человеческого фактора. Симпатия, жалость и иные чувства к любой из сторон могут привести к необъективности на пути принятия консенсуса. Кроме того, не исключается возможность использования подкупа и взяточничества любой из сторон [2].

Ситуация показывает, что профессиональных практикующих медиаторов в стране очень мало и их деятельность не на слуху, что лишний раз показывает слабое институциональное развитие данной альтернативы судебным заседаниям.

Исходя из необходимости дальнейшего совершенствования правовой системы для обеспечения максимального развития в стране института медиации, предлагается:

- широкое информирование населения конкретной и доступной информацией по разъяснению сути, значения и последствий медиации, ее преимуществ и недостатков;
- создание сильной профессиональной базы

для подготовки компетентных специалистов в едином центре с постепенным формированием представительств во всех крупных региональных центрах страны;

- разработка единой концепции развития медиации в Казахстане; оказание качественных услуг по решению и профилактике конфликтов в различных сферах;

- изначальное недопущение коррупции путем контроля за соблюдением всех принципов медиации, в первую очередь, это – принцип добровольности участия в медиации обеих сторон и беспристрастность медиатора;

- развитие институтов гражданского общества путем повышения уровня правовой культуры и самосознания;

- правовое регулирование медиации, которое представляет собой всесторонний, основательный теоретический анализ и изучение практического опыта зарубежных стран, успешно применяющих механизмы медиации.

Таким образом, медиация может стать институтом, призванным защищать в равной степени, как интересы работника, так и работодателя, как проблемы отдельного человека (семьи), так и целых коллективов.

События прошлого года на западе Казахстана подталкивают Казахстан обратить пристальное внимание на построение новой системы отношений работодатель - трудовой коллектив для эффективного предупреждения и урегулирования конфликтов в сфере труда.

Трудовой конфликт, по сути, является одним из ярких видов социального конфликта. Однако рождается он на почве столкновений в области трудовых правоотношений. И порой включает в себя столкновение интересов.

Так, например, разгорался конфликт в Жанаозене: рабочие сначала потребовали улучшения условий труда, затем – повышения заработной платы. Позднее эти все переросло в забастовку, которой затем был придан политический окрас. Но, по сути, любой трудовой конфликт может регулироваться, как нормами трудового законодательства, так и другими правовыми и не правовыми средствами.

Трудовой конфликт влияет на баланс интересов в отдельно взятом коллективе. С одной стороны, спор работников с работодателем, переросший в конфликт, усиливает конфронтацию, с другой – повышает сплоченность трудовых масс.

А значит, необходимо прилагать максимальные усилия для предотвращения перерастания трудовых споров в конфликты. Ведь всегда в коллективах будут недовольные уровнем заработной платы. Работодатель всегда будет ставить вопрос о том, что это должно быть поэтапное решение вопроса. Тем не менее, точки соприкосновения, точки решения этого вопроса как раз лежат в вопросах мирного урегулирования, не доводя до конфликтов, в том числе и до предупредительных забастовок. Хотя, стоит помнить о том, что вследствие объективно неравноправных позиций работника и работодателя, баланс интересов в сфере труда возможен только при наличии прав работников на коллективную защиту своих интересов. В том числе путем забастовки, как крайней меры разрешения коллективного трудового спора. Вместе с тем система предупреждения и урегулирования конфликтов должна обеспечить максимально объективное их рассмотрение.

В этом вопросе ключевая роль отводится взаимоотношениям работодателей и профсоюзов. Поскольку ни одно предприятие, ни один рабочий коллектив не может постоянно находиться в состоянии «войны», то профсоюз несет такую же ответственность, как и работодатель, за ситуацию, которая складывается.

К сожалению, приходится констатировать, что сегодня профсоюзы не всегда играют достаточную роль в трудовых спорах. Отчасти это вызвано низким уровнем охвата коллективным договорами (работник-профсоюз-работодатель) в организациях. Порой же трехсторонние коллективные договоры хоть и заключены, но не выполняются. Наиболее яркий пример слабости позиций профсоюзов – перманентные забастовки по всему Казахстану в период острой фазы экономического кризиса 2008-2010 годов.

Отечественные парламентарии не раз говорили о важности усиления роли профсоюзов, как важнейшего звена в урегулировании всех споров, возникающих между работником и работодателем. В Казахстане много профессиональных конфликтов. И ими должна заниматься Федерация профсоюзов, должны заниматься местные власти. Необходимо усилить работу Федерации профсоюзов, которая сегодня де-юре существует, но де-факто такие конфликты решить не может. Трудовые споры должны решаться в законном трудовом поле на местах, а не выходить на площадь. Партия «Ак жол» на-

кануне последних парламентских выборов заявляла: «В свое время партия «Ак жол» внесла предложение, чтобы в коллективные договоры, независимо от формы собственности предприятия, были внесены пункты, касающиеся оплаты труда работников. Причем должен устанавливаться коридор между максимальной и минимальной оплатой труда».

Кстати, совсем недавно партия «Әділет» и Конфедерация труда Казахстана выступили с совместным заявлением, в котором отмечается, что «профсоюзное строительство в Казахстане не соответствует современным требованиям социально-экономической модернизации». «Трудовые споры, происходящие на предприятиях металлургии и строительства и других добывающих отраслей, вызывают серьезную озабоченность в силу их широкого распространения по всему Казахстану, – говорится в заявлении. – Рост и динамика трудовых конфликтов, отсутствие реального влияния профсоюзов на профилактику и предупреждение трудовых споров, создание нормальных и безопасных условий труда для наемных работников свидетельствуют о необходимости скорейшей институциональной и структурной модернизации профсоюзов и изменения политики государства в этой сфере на условиях и в соответствии со статьей 5 Конституции Республики Казахстан» [3].

К этому стоит добавить и отмечающуюся экспертами недостаточность полномочий трехсторонних комиссий для оказания реального воздействия на развитие социально-трудовых отношений. Это очень важный вопрос, поскольку работник имеет право, минуя выборный профсоюзный орган, обратиться в суд после рассмотрения конфликта в комиссии по трудовым спорам.

С другой стороны, отмечается порой и недобросовестное отношение партнеров к реализации взаимных обязательств и договоренностей, как со стороны работников, так и со стороны работодателей.

Однако стоит отметить, что в последнее время в казахстанское законодательство о труде были внесены изменения, ужесточающие ответственность всех сторон: как работников и профсоюзов, так и работодателей за непринятие адекватных мер по недопущению трудовых конфликтов. Были приняты поправки в Трудовой кодекс РК, регламентирующие взаимодействие органов внутреннего контроля предприятий и совмест-

ных комиссий по охране труда, упрощающие процедуры выдвижения требований работников к работодателям, в том числе в целях досудебного решения возникающих проблем, а также повышающие ответственность за несоблюдение норм и правил участия в забастовках. А в целях обеспечения трудовых прав работников и недопущения социального напряжения в трудовых коллективах и обществе проводится мониторинг

задолженности предприятий по заработной плате и принимаются меры по ее погашению.

В настоящее время вопрос важности перевода процесса урегулирования трудовых споров исключительно в юридическое русло весьма важен. Принцип максимального учета интересов всех субъектов трудовых отношений как метод предупреждения трудовых споров является сегодня основополагающим в сфере труда.

Литература

- 1 Закон Республики Казахстан «О медиации» от 28 января 2011 года № 401-IV (с изменениями от 17 февраля 2012 г.)
- 2 Дмитриев А.В. Конфликтология, Гардарики. – М., 2000. – С.223
- 3 Конституция Республики Казахстан. 1995 год. – Ст.5.

References

- 1 Zakon Respubliki Kazahstan “O mediacii” ot 28 ynvary 2011 goda № 401-IV (s ismeneniyami ot 17 fevraly 2012 goda)
- 2 Dmitriev A.V. Conflictologiy, Moskva, Gardariki, 2000 g. 223s.
- 3 Konstituciy Respubliki Kazahstan 1995g.,st.5.