

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК
БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

Басқару институты

қолжазба құқығында

Тәуекелов Руслан Серікбайұлы


МЕДИАЦИЯНЫҢ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕГІ ТИІМДІЛІГІ

«7M041 Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша
«7M04110 – Адами ресурстарды басқару» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба
«7M04110 – Адами ресурстарды басқару» білім беру бағдарламасы бойынша бизнес және
басқару ғылымдары»

Ғылыми жетекші:  Кұнанбаева М.Н., п.ғ.к

Жоба корғауға жіберілді: « 12 » 06 2023 ж.

Басқару институтының директоры:  Гаипов З.С., с.ғ.д.

Астана, 2023

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР	3
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	4
КІРІСПЕ	5
НЕГІЗГІ БӨЛІМ	8
ҚОРЫТЫНДЫ	38
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ	40

Нормативтік сілтемелер

Осы магистрлік жобада келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылған:

«Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі» 1994 жылғы 27 желтоқсандағы № 268-ХІІІ Қазақстан Республикасының кодексі.

«Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексі» 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының кодексі.

«Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ заңы.

«Медиация туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 28 қаңтардағы № 401- IV заңы.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 3 шілдедегі № 770 қаулысымен бекітілген Медиаторларды даярлау бағдарламасы бойынша оқытудан өткізу қағидасы.

«Төрелік туралы» Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 8 сәуірдегі № 488-V заңы.

«Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 23 наурыздағы № 214-VII заңы.

Белгілеулер мен қысқартулар

ҚР	-	Қазақстан Республикасы
ҚРЗ	-	Қазақстан Республикасының Заңы
ҚР АҚ	-	Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі
ҚР АІЖК	-	Қазақстан Республикасының Азаматтық іс жүргізу кодексі
ТМД	-	Тәуелсіз мемлекеттер достастығы
НҚА	-	Нормативтік-құқықтық акті(лер)
АҚШ	-	Америка Құрама Штаттары
ADR	-	Alternative dispute resolution (дауаларды шешудің балама түрлері)
ЕО	-	Еуро одақ
БҰҰД	-	Біріккен Ұлттар Ұйымының Даму Бағдарламасы
КЕАҚ	-	Коммерциялық емес акционерлік қоғамы
ҚХА	-	Қазақстан Халықтарының Ассамблеясы
ЭЫДҰ	-	Экономикалық ынтымақтастық пен даму ұйымы
ХЕҰ	-	Халықаралық еңбек ұйымы

Кіріспе

Жұмыстың жалпы сипаттамасы

Магистерлік жұмыс еңбек дауларын реттеудегі медиацияның тиімділігін сипаттай отырып, оның кеңінен пайдалануына және қолдануына арналған. Зерттеуде ҚР-дағы жалпы медиацияның жай-күйі, ондағы мәселелер, оны шешу бағытындағы халықаралық тәжірибе мен әлемдік үрдістер және де олардың тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстарды әзірлеуге негізделген.

Зерттеу тақырыбының өзектілігі.

Тақырыптың өзектілігі бірінші кезекте еңбек дауларының өзекті болуынан туындайды. Бүгінде дүние жүзінде еңбек дауларының алдын алу және шешу мәселелеріне көбірек көңіл бөлінуде. Еңбек дауларының алдын алу және тиімді шешу – ол салауатты және өнімді еңбек қатынастарының кепілі. Мүдделі тараптар дауларды реттеудің тиімді тетіктерін ұжымдық келіссөздер жүргізу барысында пайдалана отырып, әлеуметтік серіктестікті нығайтуға қадам жасайды. Даулар, қақтығыстар, жанжалдар – еңбек қатынастарының табиғи және сөзсіз болмай қоймайтын факторлары болып табылады, сондықтан оларды неғұрылым болдырмау, азайту және шешу тетіктерінің тиімді тұстарын таба біліп, дұрыс қолданудың маңыздылығы өте зор.

Еңбек дауарын реттеу мәселесімен айналысу тиісті мемлекеттік мекемелерге (министрліктер мен департаменттер) жүктелетіні ол тарихи қалыптасқан үрдіс және бұл үрдіс әлемнің көптеген мемлекеттеріне тән және Қазақстанды да қалыс қалдырмаған. Бірақ, осы еңбек даулары мәселесімен айналысатын құзырлы органдар даулардың шеңберін азайтуға, алдын алуға немесе түбегейлі шешу жолында танытып отырған белсенділіктері жеткіліксіз сияқты. Олар өздеріне жүктелген міндеттемелердің аясында ғана тиісті процедураларды жүргізіп, жазбаша рәсімдеумен шектеліп, тараптар келіспеген жағдайда сотқа жүгіну құқықтарын түсіндірумен шектеліп отырады.

Сондықтан, әлеуметтік серіктестердің сотқа жүгінуін азайтып, өзара ымырада болып, консенсусқа негізделген тетіктерді белсенді түрде қолдану қажет деп санаймыз.

2023 жылғы 20 наурызында Мемлекет басшысы «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңына қол қойды [1].

Түзетулер пакеті ұлттық және басқа да жобаларды жүзеге асыру үшін бір жылға тартылатын «келісімшарттық қызметші» атты жаңа тұжырымдаманы қарастырады. Келісімшарттық қызметші келісімшарт бойынша жұмыс жасайды және еңбек қатынастары еңбек заңнамасымен реттеледі. Сондықтан еңбек қатынастары барысында туындауы мүмкін дауалардан ешбір тарап сақтанбаған. Осы ретте шетелдік тәжірибені зерттей келе, қандай да болмасын туындаған даулардың медиация арқылы реттелгені тиімдірек екені байқалады. Бұл жөнінде төменірек талдау бөлігінде көрсетіліп кетеді.

«Медиацияның еңбек дауларын шешу құралы ретіндегі тиімділігі» тақырыбының өзектілігі ұжымдардағы еңбек дауларының, оның ішінде жұмысқа

қайта орналастыру, еңбек ақысын, еңбек демалысын пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлету сияқты істердің әліде соттарда көптеп қаралуына байланысты, соттан тыс, тараптардың келісім бойынша дауды шешудің балама түрі – медиация арқылы қаралуының тиімділігіне зерделеу жүргізу.

«Жаңа жағдайдағы Қазақстан: Іс қимыл кезеңі» атты Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауында Медиацияны дамыту өзектілігін атап кетті. Ол өз сөзінде «Он жылдай уақыт бұрын біз «Медиация туралы заң» қабылдадық. Бірақ қазіргі кезге дейін бірде-бір мемлекеттік орган оның даму мәселесімен айналысқан емес. Айқын мемлекеттік саясат байқалмайды. Бұл жағдайды реттеп, қателікті жөндеу керек» деген [2].

Сондықтан еңбек дауларын шешуде медиацияны көптеп қолдануды Президентіміздің Жолдауында айқындалған тапсырмасын орындауға бағытталған бір бөлігі деп айтуға болады.

Жобаның мақсаты: Жобаның мақсаты – еңбек қатынастары барысында туындаған түсініспеушіліктерді ушықтырмай, бітімгершілік жолмен шешу арқылы, ұжымдағы оң ахуалды қалыптастыруда және еңбек дауларын реттеуде тиімдірек жолдарды ұсыну.

Еңбек қатынастары барысында туындаған дауларды сотқа ұсыну үшін сотқа дейінгі міндетті процедураны формальды түрде өтуді ғана көздемей, шын мәнінде бітімгершілікке келуді саналы түрде жүзеге асыру, ал ол үшін медиацияға жүгінуді әдетке айналдыру.

Адамзаттың құныдылықтарының бірі кешірімшіл болу, ал тараптардың мәмілеге келіп, дауды болдырмай бітімгершілік жолмен шешуі, ол сол құныдылықтарды сақтап қалу жолындағы қадамдарының бірі.

Мақсатқа жету үшін келесі міндеттер қойылды:

- медиацияның теориялық-әдіснамалық негіздерін зерттеу;
- шетелдік тәжірибеде медиацияны қолдану тәжірибелерін зерделеу;
- ҚР-дағы медиацияның жай-күйі.
- медиацияны еңбек дауларында кеңінен қолдануды дамыту және іске асырудың жолдарын ұсыну.

Зерттеу нысаны – Еңбек дауларын реттеудің балама тәсілі ретінде қолданылатын медиацияны жүзеге асыру мен қолдану барысында туындайтын қоғамдық қатынастар.

Зерттеу пәні – Қазақстан мен шет елдердегі медиация институтының даму заңдылықтары, оның ғылымдағы теориялық ұғымдары және қоғамдық қарым-қатынастарда қолдану үшін енгізілуі.

Зерттеудің әдістемелік негіздері – Жобаны әзірлеу кезінде статистикалық талдау, осы саладағы мәселелерді шешудің халықаралық тәжірибесіне салыстыру әдістері қолданылады және медиация саласындағы нормативтік құқықтық актілерге талдау, «Сот кабинеті» жүйесіндегі сот тәжірибелерін зерттеу, Медиация орталықтарынан тәжірибе алмасу, заңнамалық базалардан ақпарат алу, тұрғындар арасында сауалнама жүргізілді.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы – медиацияны одан әрі жетілдіруге мүдделі тұлғалар осы зерттеулерді, ондағы ақпараттар мен

статистикалық мәліметтерді және ұсыныстарды пайдалана отырып, қоғамда медиацияны кеңінен қолдануға тиісті жұмыстарды жүргізуге, оның ішінде қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы қақтығысты болдырмауға, ұжымда оң ахуалды ұстап тұру, әлеуметтік серіктестіктің дамуына серпін беру және психологиялық шиеленісті төмендету жолында, еңбек қатынастары барысында туындаған келіспеушіліктерді медиация арқылы реттеудің тиімділігін ескеріп, оны насихаттап, іс жүзінде қолдануды қамтиды.

Күтілетін нәтижелер.

Еңбек дауларын сот тәртібінде қарағаннан медиация арқылы шешу тиімдірек болады деп есептейміз.

Негізгі бөлім

Әдебиетке шолу

Магистерлік жобада жеке еңбек дауларын медиация тәртібін қолдану арқылы соттан тыс реттеу мәселесі қарастырылған, медиацияның мәні мен еңбек дауларын шешудегі медиатордың рөлі сипатталып, оның қоғамға қаншалықты қажеттілігі бар екендігіне зер қойылған.

Осы ретте жобада еңбек дауларын шешудің тиімді тұстарын салыстыру кезінде Халықаралық Еңбек Ұйымымен әзірленген Еңбек дауларын реттеу жүйесін жетілдіру бойынша нұсқаулықта да еңбек дауларының тарихи қалыптасқан екендігі жайлы және көп елдерде даулардың ұжымдық немесе жеке негізде орын алатын ұқсастығы және оларды реттеудегі қолдану тетіктерінің де айырмашылығы жоқ екендігі туралы аталып өткен.

Дүние жүзінің барлық елдерінде белгілі бір елдің менталитетіне және басқа да қасиеттеріне тән, жанжалды жағдайлар мен дауларды шешуде қолданылатын татуластыру рәсімдерін қолдану туралы әңгімені табуға болады. Мысалы, Ежелгі Грецияда делдалдарды (проксенаттарды) қолдану тәжірибесі болса, ортағасырлық Қазақстанда билер институтын атауға болады.

Қазіргі әлемде медиация өткен ғасырдың 20-30 жылдарында АҚШ-та белсенді дамып, англосаксондық елдермен қатар Еуропаның басқа да елдеріне серпін берді. Нидерландта, Германияда, Бельгияда, Швейцарияда, Италияда және Францияда медиация заңнамалық деңгейде бекітілген.

АҚШ-да Бірыңғай медиация актісі медиация мәселелерін реттейтін негізгі НҚА болып табылады және ол 2001 жылы қабылданған. Бұл НҚА 10-нан астам штатта қабылданып, қолданылса да, ал қалған штаттар медиацияда жергілікті (локальды) құқықтық құжаттарды пайдаланады. Оларды қолдану аясы отбасылық жанжалдар, ипотекалық азаматтық даулар, сақтандыру даулары, келісім-шарт кепілдігі бойынша сот ісін жүргізу және т.б. салаларды қамтиды.

Европа елдері медиацияны Европалық Парламент пен Кеңеспен 2008 жылы қабылдаған «Азаматтық және коммерциялық істер бойынша медиацияның жекелеген аспектілері туралы» директивасы негізінде жүзеге асырады және оның қолдану аясы экономикалық, еңбек (корпорация аралық және корпоративішілік қақтығыстар) және басқару салалары, отбасылық даулар (оның ішінде балалардың құқықтарын қорғауға байланысты), білім берудегі медиация, экологиялық мәселелер, мәдениетаралық және қауымаралық қақтығыстар және т.б. салаларды қамтамасыз етеді.

Ресей Федерациясында медиацияны қолдану 2011 жылдың 11 қаңтарында күшіне енген "Делдалдың қатысуымен дауларды реттеудің баламалы рәсімі (медиация рәсімі) туралы («Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)») федералдық заңмен реттеледі. Ресейдегі медиация азаматтық құқықтық қатынастардан туындайтын дауларды шешу үшін, оның ішінде кәсіпкерлік және өзге де экономикалық қызметті жүзеге асыруға байланысты, сондай-ақ еңбек құқықтық қатынастары

мен отбасылық құқықтық қатынастардан туындайтын даулар бойынша қолданылуы мүмкін.

Қазақстан Республикасында «Медиация туралы» заңы 2011 жылдың 28 қаңтарында қабылданды және осы заң аясында Қазақстанда медиация жеке және заңды тұлғалардың қатысуымен азаматтық, еңбек, отбасылық және өзге де құқықтық қатынастардан туындайтын даулар бойынша, сондай-ақ қылмыстық істер бойынша және атқарушылық іс жүргізу шеңберінде қолданылуы мүмкін.

Көріп отырғандай, медиацияны қолдану аясының кеңдігі барлық мемлекеттерде бірдей деп айтуға болады және оның қолдану тарихы терең болғанымен, құқықтық бастамасы 2000 жылдардың басынан бірінші онжылдығында белсенділігін көрсетеді.

Осы орайда медиацияны дамыту үшін нақты құқықтық қолтаңбасын қалдыруда Қазақстан Республикасы әлемнің алпауыт мемлекеттерімен тең дәрежеде жұмыс жасап келе жатқаны ерекше мақтаныш сезіміне серпін береді. Бұл ретте Қазақстан Республикасы әлемнің дамыған 30 мемлекетінің қатарында сап түзеуі үшін саяси, экономкалық және әлеуметтік өркендеуін тек сөзбен емес, іспен дәлелдеуінің дерегі деп қарауға толық негіз бар.

ТМД елдерінде медиация заңды түрде төрт мемлекетте (Қазақстан, Ресей, Беларусь, Украина, Өзбекстан) бекітілген. Жалпы Қазақстан тарихында дау-дамайды бітімгершілікпен шешу бұрыннан бар процедура. Тек оның ғылыми және құқықтық тұрғысынан елімізде орын алуы қазіргі Қазақстанның тәуелсіздік алған кезден бастау алды. Бірінші рет, медиация туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2002 жылғы 20 қыркүйектегі № 949 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының Құқықтық саясат тұжырымдамасында аталып өтті (*аталған Жарлықтың күші 2011 жылдың 17 маусымында жойылды*). Тұжырымдамада қылмыстық саясатты ізгілендіру қажеттігі көрсетіле отырып, өркениетті елдердің тәжірибесі қылмыстық жауапкершіліктен медиация рәсімі арқылы босату мүмкіндігіне жататын қылмыстар тізбесін кеңейту, жәбірленушіге мүлкі мен моральдық зиянның, сондай-ақ оның денсаулығына келтірілген зиянның орнын толтыру жолымен бітістіру институтын барынша кеңінен енгізу аталған.

Қазақстанда «Медиация туралы» заңы қабылданбас бұрын алдын ала үлкен дайындық, зерттеу жұмыстары жүргізілді. Сондай-ақ бұл заң бойынша жоғарыдағы Тұжырымдамада көзделгендей медиацияны тек қылмыстық құқықта ғана емес, әкімшілік, экономикалық, азаматтық құқықтарда да кеңінен пайдалану мүмкіндіктерін ашты. Медиация туралы заңы аясында оны жүргізу процедурасына, аталған заңды қалай дұрыс түсініп қолдану жайлы комментарий әзірленіп, «Әділет» базасына енгізілген.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 3 шілдедегі № 770 қаулысымен Медиаторларды даярлау бағдарламасы бойынша оқытудан өткізу қағидасы бекітілді. Бұл қағида кәсіпқой медиатор мәртебесін алу, медиатордың біліктілігін арттыру және медиацияны оқыту үшін білімнің қажетті минимумын көздейді. Жалпы елімізде осы жылдардан бастап кәсіби медиаторлар институты өзінің дамуын бастау алды.

Дауаларды медиация арқылы шешу мүмкіндігі жайлы нормалар 2011 жылы ҚР Азаматтық кодексінде, 2014 жылы Қылмыстық кодексінде және Еңбек кодексінде 2015 жылы жарық көрді.

Еңбек кодексінің 162-бабында татуластыру рәсімдері – ұжымдық еңбек дауын бастапқыда татуластыру комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолдана отырып, тараптардың өзара келісуі бойынша рет-ретімен қарау көзделген.

Айта кету керек бұл реттіліктердің барлығы да еңбек даулары бойынша мәмілеге келу мүмкіндіктерін көздейді және мәмілеге жетпеген жағдайда сотқа жүгіну үшін міндетті алдын ала сотқа дейінгі реттеу процедурасы болып табылады.

Осы ретте ҚХА төрағасының орынбасары, ҚХА ғылыми-сарапшылар кеңесінің мүшесі, тренер-медиатор Ш. Пуладов өзінің «Медиация – как эффективный инструмент для разрешения трудовых споров» атты мақаласында медиацияның тиімділігін көрсете отырып, оның даму көрсеткіштері жайлы 2019 жылғы кейбір статистикалық ақпараттардан байқауға болады. Атап айтқанда ҚХА атынан 962 медиаторлар жұмыс жасайтынын, оның ішінде 626-сі қоғамдық негізде жұмыс жасаса, кәсіби негізде 336 медиатор тіркелген. Көрсетілген жыл көлемінде ҚХА-на 31 000 арыз түсіп, оның 19 053, яғни 61% медиативтік келісім арқылы реттелгенін көрсеткен. Дегенмен, елімізде медиаторларды даярлау және сертификаттау (аттестаттау) бойынша орталықтандырылған оқу орталығының болмауы жайлы да сөз қозғалған.

Осы магистерлік жобада Медиацияның еңбек дауларын шешу құралы ретіндегі тиімділігі жайлы зерттеулер ұсынылатын болады.

Зерттеу әдістері

Жобаны дайындау барысында оның мақсаты мен міндеттері ескеріле отырып, сапалық зерттеу әдістері қолданылды. Жалпы ғылыми аясында теориялық және эмпирикалық зерттеу әдістері қолданылды, оның ішінде талдау мен салыстыру, байқау мен регрессиялық талдау әдісі мен SWOT-талдау.

Магистерлік жоба аясында ұсынымдарды неғұрлым сапалы әзірлеп, еңбек қатынастары барысында туындаған немесе туындауы мүмкін даулар мен қақтығыстарды шешу жолдарының тиімділігін анықтау үшін жан-жақты және терең талдау талап етіледі.

Теориялық зерттеу немесе талдау ұсынылып отырған зерттеудің өзектілігін және оның басқа ғалымдармен зерттелу дәрежесін анықтауды, зерттеу жұмысының әдістемесін анықтауды мақсат етеді. Жобаны жазу кезінде жалпы медиацияның пайда болуы, оның өзге мемлекеттерде қолданылуы мен өз еліміздегі шығу тарихына, оның одан әрі жетілдіру мәселелерін анықтау үшін зерттеу тақырыбы бойынша отандық және шетелдік әдебиеттерге, нормативтік-құқықтық актілерге, тиісті бағдарламаларға, интернет-ресурстар мен мемлекеттік органдардың сайттарына, оның ішінде «Сот кабинеті» ҚР Жоғарғы Соттың сайтына, еңбек саласындағы мемлекеттік органдардың, Ассамблеяның т.б. сайттарына талдау жүргізілді.

Талдаудың міндеттері болып, еңбек дауларын шешуде медиацияның еліміздегі қазіргі жағдайы, оның тұрғындармен қаншалықты жиі қолданылуы, медиация тәртібін жиі қолдануда кездесетін қиындықтары мен алдында тұрған кедергілерді зерделеу, сондай-ақ медиацияны еңбек даулары орын алған жағдайда пайдаланудың тиімділігін анықтау болды.

Талдау соңғы бесжылдықтағы ақпаратты зерделеуге басты назар аударатырып жүргізілді, себебі елімізде медиацияны дамыту мәселесінің өзектілігі соңғы онжылдықта, ал талдау барысында сипатталатын дауларды балама реттеудің тағы бір түрі – партисипативтік рәсім 2016 жылы бастау алды.

Әлемдік тәжірибені салыстырмалы талдау да зерттеудің маңызды бөлігі, негізгі эмпирикалық әдісі болып табылады. Алынған мәліметтерді салыстырмалы талдау – объектілер арасындағы ұқсастықтар мен айырмашылықтарды анықтауға көмектеседі, сонымен қатар оң тәжірибе негізінде одан әрі дамудың перспективаларын анықтайды.

SWOT-талдау елімізде медиацияның қолдану проблемалары туралы толық түсінік қалыптастыруға және зерттеу тақырыбына қатысты бүгінгі күні оның өзектілігі мәселелерімен үйлесімін табу үшін қолданылды. Ол Қазақстандағы медиацияның мүмкіндіктер мен қауіп-қатерлерін, күшті және әлсіз тұстарын анықтап, әлсіз жағын күштіге, ал қауіпті тұстарын мүмкіндіктерге айналдыру жолындағы мүмкіндіктерді қарастыруды көздейді.

Нормативтік-құқықтық актілерге жүргізілген талдау зерттеу тақырыбы аясында қолданыстағы заңнамалармен медиацияның реттелуін және оны тәжірибе жүзінде қаншалықты толық қолдану немесе шектеу деңгейін айқындайды. Сонымен қатар, шетелдік НҚА мен қазақстандық НҚА-ді салыстыру арқылы олардың қолдану аясының кеңістігі мен тиімді тұстарына субъективті баға беруге мүмкіндік береді.

Байқау әдісі осы саладағы проблемалық мәселелерді іштей көріп, сезуімен, яғни жұмыс барысында жинақталған тәжірибемен және өндірістік тәжірибеден өткен «Қызылорда облысының бақылау жөніндегі басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесі мен медиация орталығында жинақталған тәжірибесінің негізінде жүзеге асырылды.

Зерттеудің әртүрлі әдістерін қолдану зерттеу тақырыбының мақсаттары мен міндеттерін жан-жақты қарастыруға мүмкіндік берді.

Талдау және зерттеу нәтижелері

Даулар мен қақтығыстарды реттеудегі халықаралық озық тәжірибесіне және оның практикалық маңыздылығына, мемлекеттік қолдау шараларына назар аударылады.

Біздің еліміздегі медиацияны дамыту шаралары қолданыстағы НҚА шеңберінде жүзеге асырылуда. Осыған байланысты, Қызылорда облысындағы медиацияны қолдану тетіктері мен оны дамытуға бағытталған шараларға, атқарылған жұмыстарды талдау, өзекті мәселелерді анықтау және өзге де қажетті мәселелерге талдау жасалынды.

1. Дауларды реттеудің балама тәсілдері.

Құқықтық қайшылықтарды соттан тыс шешудің балама түрлері бар екендігін назардан тыс қалдырмау керек. Біздің елде медиациядан басқа партисипативтік рәсім тәртібі мен төрелікті (арбитраж) атап өтуге болады. Айтылған тәсілдердің ішінде партисипативтік рәсім тәртібі жаңадан ҚР АІЖК 2016 жылдың 1 қаңтарында қабылданған кезде енгізілген.

Осы үш балама тәсілді азаматтық қарым-қатынастарда реттейтін НҚА-мен оларды қолдану аясын салыстырсақ, төмендегі кесте бойынша ерекшеліктерді байқауға болады (1-кесте).

Кесте 1 – Қазақстан Республикасындағы дауларды реттеудің балама тәсілдерінің салыстырма кестесі

Рәсімдер атауы мен қолдануды реттейтін факторлар	МЕДИАЦИЯ	ПАРТИСИПАТИВТІК РӘСІМ	ТӨРЕЛІК (арбитраж)
Қандай НҚА қаралған	АІЖК; АК; Еңбек кодексі	АІЖК	АІЖК; АК; Еңбек кодексі
Дербес НҚА-лер	«Медиация туралы» ҚРЗ	-	«Төрелік туралы» ҚРЗ
Қолдану саласы	Қазақстанда медиация жеке және заңды тұлғалар қатысатын азаматтық, еңбек, отбасылық және өзге де құқықтық қатынастардан туындайтын даулар бойынша, сондай-ақ қылмыстық істер бойынша және атқарушылық іс жүргізу шеңберінде қолданылуы мүмкін [6].	Егер заңдарда өзгеше көзделмесе, жария-құқықтық дауларды қоспағанда, жеке және (немесе) заңды тұлғалар қатысатын азаматтық, еңбек, отбасылық және өзге де құқықтық қатынастардан туындайтын азаматтық-құқықтық даулар партисипативтік рәсімнің саласы болып табылады[4].	Егер Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде өзгеше белгіленбесе, дау субъектілерінің мемлекет ішінде немесе оның шегінен тысқары жердегі тұрғылықты жеріне немесе орналасқан жеріне қарамастан, жеке және (немесе) заңды тұлғалардың қатысуымен болатын азаматтық-құқықтық қатынастардан туындаған, төрелік шешетін дауларға қатысты қолданылады[9].
Кімдер қатысады	Тараптар және медиатор	Тараптар және олардың адвокаттары	Тараптар және төреші

1-кестенің жалғасы

Қалай сайланады	Тараптардың келісімі бойынша тартылатын тәуелсіз жеке тұлға	Дау барысында тараптармен жалданған тұлға	Тараптармен дауды шешу үшін сайланған немесе «Төрелік» туралы заңына не тиісті төреліктің регламентіне сәйкес тағайындалған жеке тұлға
<p>Бітімгершілік рәсімі қандай тәртіпте өтеді және қорытындысы қалай болуы мүмкін</p>	<p>Медиация рәсiмiнде медиатор үстемдiк танытпайды және екi тараптың да шешiмдерiн бiрдей құрметтейдi. «Ойын» ережесiн тараптар өздерi белгiлейдi және бiтiмгершiлiкке өздерiнiң қойып отырған талаптарын өзгерту немесе ауыстыру арқылы келуi мүмкiн. Медиатор тек сол тараптардың бiтiмгершiлiкке келуiне мүмкiндiк жасайды, бiрақ олардың iстерiне араласпайды. Егер тараптар келiсiмге келсе, медиатор олардың келiсiмiн жазбаша бекiтедi. Мұндай жағдайда ұтқан не ұтылған жақ болмағандықтан, тараптар көбiне риза болып жатады.</p>	<p>Партисипативтiк рәсiм судьяның қатысуынсыз сот кеңесу бөлмесiне шыққанға дейiн тараптардың келiссөздерi арқылы, олардың дауды реттеу туралы өтiнiшхаттары негiзiнде, екi тараптың адвокаттарының дауды шешуiне жәрдемдесу арқылы жүзеге асырылатын процедура. Қорытындысы бойынша адвокаттармен жасалған дауды партисипативтiк рәсiм арқылы реттеу жайлы келiсiмге қол қою арқылы рәсiмделедi.</p>	<p>Төрелiк тәртiбi соттан тыс қаралғанымен жүргiзу тәртiбi сот процесiне ұқсайды. Яғни ол тараптардың талап арызбен қатар қарсы пiкiрдi қарау арқылы жүргiзiледi. Төрелiк тәртiбiмен талапты қарау нәтижесi бойынша төрелiк шешiм шығарылады немесе егер тараптар қандай-да бiр келiсiмге келе алса, АІЖК көзделгендей бiтiмгершiлiк келiсiммен рәсiмделедi. Яғни, көрiп отырғандай бұл жерде тараптардың бiреуi шешiмге наразылық танытып, әрi қарай сотқа жүгiнуi мүмкiн.</p>
<p>Ескертпе – Зерттеу негiзiнде автормен жасалған</p>			

Жоғарыдағы кестеде көрiп отырғандай, төрелiк ету арқылы дауды шешу рәсiмi дәстүрлi сот iсiн жүргiзу рәсiмiне ұқсастығы бар және бұл жерде бiр тарап мiндеттi түрде ұтылады (егер белгiлi бiр себептермен өзара ымыраға келмеген жағдайда). Себебi төрелiк түбiнде бiр тарапқа орындауға мiндеттi шешiм шығарады. Ал шешiмге наразы тарап сот органдарына жүгiнбеуiне ешкiм кепiлдiк бере алмайды. Сондықтан бұл процедура коммерциялық ұйымдар

сияқты басқа да заңды тұлғалардың дауларын шешуде тиімділігі болуы мүмкін, бірақ жекелеген дауларда, оның ішінде еңбек дауларын реттеуде оның тиімділігі аз деп санаймыз. Себебін жоғарыда айтылғандардан түсінуге болады, ал төрелік тәртібімен талапты қарауға белгіленген қаржы көлемін назарға алмағанның өзінде, арызды қарау мерзімінің өзі ұзақ. Атап айтқанда, істі төрелік талқылауға дайындық мерзімі он бес күнді құраса, істің өзі екі айға дейін созылуы мүмкін. Осы орайда, наразы тарап сотқа жүгінетін мүмкіндіктерін ескерсек, бұл тағы екі жарым айдан аса уақытты құрайды. Бұл тым ұзақ, сондықтан жеке дауларды реттеуде тиімсіз болады деген тұжырымға келдік.

Енді қалып отырған екі процедура медиация және партисипативтік рәсімдерінің ерекшеліктерін салыстырсақ, жоғарыда аталып өткендей, соңғысы медиациядан кейін жаңадан пайда болған рәсім екенін және бұл рәсімнің қолданылуы медиациядан аздау екенін байқауға болады.

Осы ретте салыстырмалы кестеде көрсетілгендей партисипативтік рәсім білікті заңгерлердің не адвокаттардың көмегімен реттелетінін рәсім екенін назарға алсақ, оның тараптардың арасындағы даудың ушыққанан кейін, тараптардың сотқа жүгінгеннен басқа амал қалмай, заңгер көмегіне жүгінгеннен кейін, өздеріне артықшылықтарды іздейтін рәсім екенін байқауға болады. Әрине білікті заңгерлердің көмегімен партисипативті процедураларын қолдануда дауды бітімгершілік келісіммен шешу әбден мүмкін, дегенмен уақыт пен қаржылық шығындар тұрғысынан медиацияға жол береді. Өз кезегінде адвокат пен заң қызметі өзінің құқықтық табиғатында қақтығыстардың пайда болуымен үздіксіз байланысты және олар сол қақтығыстарды реттеу немесе шешуге қатысуды көздейді. Енді не себепті партисипативті рәсімнің теориялық тұрғыда маңыздылығы көрсетілген, ал іс жүзінде тиісті деңгейде маңыздылығын ақтамай отыр? Бұл сұраққа жауап беру үшін, бірінші кезекте шетелдер мен өз еліміздің дауларды реттеудің балама түрлерінің туындау тарихы мен қолдануын талдасақ, медиацияға деген үстемділік байқалады.

2. Медиацияның пайда болуы мен шетелдік және қазақстандық қолдану тәжірибесі.

Құқықта медиация – дауларды бейтарап үшінші тұлғаның қатысуымен шешудің баламалы технологияларының бірі болып табылады. Латын тілінде «mediare» – делдалдық дегенді білдіреді. Яғни, тараптардың арасындағы орын алған жанжалдықтың үшінші тұлғаның қатысуымен мәмілеге келу арқылы реттелуі ежелден келе жатқан, бірақ біздің заманға дейін ғылыми түсінігін таппаған процедура десек те болады. Себебі медиация өзінің қазіргі мағынасында XX ғасырдың екінші жартысында дами бастады, ең алдымен англосаксондық құқық елдерінде – АҚШ, Австралия, Ұлыбритания, одан кейін Еуропада тарай бастады.

Азаматтық заңнаманы реформалау тұрғысынан азаматтық-құқықтық қатынастардан туындайтын дауларды шешудің «бейбіт» жолдарын іздеу өзекті болып табылады. Қақтығыстарды шешуге қатысты нормалардың көпшілігі диспозитивті болып табылатынына қарамастан, жанжалсыз және сотқа дейінгі дауларды шешу мәселелері көптеген талқылаулар мен дауларды тудырады, бұл дауларды тиімді шешуді дамытуға негіз жасайды.

Ғылыми әдебиеттерде дауларды шешудің соттан тыс түрлері деген терминдер қолданылады. Монологиялық түсіндірулердегі дауды шешудің балама түрлеріне қатысты түсіндірмелердің көптігіне қарамастан, оның мақсаты бір – ол азаматтық дауларды бейбіт жолмен, бітімгершілікпен шешу арқылы тараптардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау.

Дауларды балама шешу тәсілдері немесе жолдары бастапқыда Alternative dispute resolution (ADR) деген терминмен АҚШ заңдарында және құқық теориясында пайда болды [19]. Мұндай бағдарламалардың алғашқы бастамашылары діни және қоғамдық ұйымдар болды және алғашқы эксперименттер 1970 жылдардың басынан басталады.

Жекелеген штаттарда бұл бағдарламалар қолдау тауып, сот жүйесіне көшірілді. Медиация АҚШ-да үш кезеңнен өтті:

- Сот процесіне балама ретінде дамыды;
- ADR саясаттану мен заң ғылымындағы теорияға енді, әдістеме құралдары пайда болды;
- ADR кәсіби делдалдық институтына айналды.

Кейіннен англосаксондық құқықтық жүйесі бар елдер Америка Құрама Штаттарында дамыған дауларды шешудің баламалы тәжірибесін қабылдады.

АҚШ-ның бүкіл құқық жүйесі көптеген даулардың сотқа дейін ерікті түрде шешілуін қамтамасыз етуге арналған және судья сот талқылауын үзіп, тараптарға медиатормен жұмыс істеуге кеңес бере алады. Бұл елде экономика, саясат және бизнес салаларында делдалсыз бірде-бір маңызды келіссөз процесі жүрмейді.

Бейтарап медиатор қатысатын татуласу рәсімі Ұлыбританияда өте танымал, тіпті елдің кез келген жерінен қоңырау шалып, жанжалды сипаттауға, медиаторға қатысты сіздің қалауларыңызды сипаттауға болатын арнайы қызмет бар. Олар сенім телефоны арқылы сіздің талаптарыңызға сай мамандар тізімін тұтастай ұсына алады. Ұлыбритания ымыраға келу мәселесі бойынша мынадай тәжірибе енгізген: егер тараптардың бірі сот ұсынған медиация рәсімінен бас тартса, ол істі жеңсе де, барлық сот шығындарын көтеруі керек.

Медиация ұғымы алғаш рет Үндістанда «Өндірістік даулар туралы» заңда бекітілген [20]. Үндістанда медиация барысында қол жеткізілген келісімдер, бұл рәсім қолданыстағы сот талқылауы шеңберінде қозғалғанына немесе қозғалмағанына қарамастан, арбитраждық (төрелік) шешімдермен бірдей күшке ие.

Германияда медиаторлар тікелей соттарда жұмыс істейді, бұл ықтимал сот процестерінің санын айтарлықтай азайтады. Бүгінде медиация неміс соттарына тек отбасылық істер бойынша ғана емес, жалпы соттарда, әкімшілік соттарда және т.б. біріктірілген. Неміс заң мектептерінің көпшілігінде тұрақты медиация курсы енгізілген. Яғни, заң факультетін бітіргендердің барлығы медиация курсынан өтеді.

Сарапшылардың бағалауы бойынша Қытайдағы даулардың шамамен 30%-ы соттан тыс шешіледі.

Медиация рәсімдері, атап айтқанда, медиация ішкі дауларды шешу құралы ретінде Жапонияда дәстүрлі түрде кең таралған. Жапондық іскер

топтардың дауларды шешудің баламалы әдістеріне ұмтылуы дәстүрлі түрде этикалық жағымен - дауларды шешу тәсілі ретінде мемлекеттік сотты таңдауға теріс көзқараспен байланысты болды.

Көптеген елдерде медиаторлар қауымдастығы бар, олардың қызметі осы қауымдастықтар ішінде әзірленген ішкі актімен реттеледі, өзін-өзі реттеу актісі деп аталады.

2004 жылдың 2 маусымында Брюсселде Медиаторлардың Еуропалық мінез-құлық кодексі қабылданған. Бұл дамыған елдердегі медиацияның рөліне үлкен мән беретіндігінің айғағы. Аталған кодексте медиаторлардың ерікті түрде өз жауапкершілігін сезініп қабылдайтын мінез-құлықтарын айқындауға арналған қағидаттарды белгілейді. Бұл кодекс азаматтық және коммерциялық істер бойынша медиацияның барлық түрлеріне арналған және төрт тарауды қамтиды, олар: медиатордың құзыреттілігі мен оны тағайындау, тәуелсіздік пен бейтараптық, медиацияны өткізу жайлы келісім, медиацияны жүргізу, дауды реттеу мен сыйақы төлеу, құпиялық [19].

Қазіргі уақытта Еуропа елдерінде тұтынушы дауларын интернет арқылы соттан тыс шешу танымал болды. ODR (онлайн дауларды шешу) платформасы қазіргі уақытта ЕО-ға мүше 17 мемлекетте қолданылады. Дауларды шешу органдары белгілі бір салаларда мамандануы мүмкін.

Шетелдік оң тәжірибе дауларды шешудің баламалы әдістерінің тиімділігін көрсетеді.

Қазақстан үшін де медиация институты жаңалық емес. Жоғарыда атап өткендей, дәстүрлі қазақ қоғамында билер делдал рөлін атқарған.

Жалпы, бұл институттың генезисі әдетте сақтар мен үйсіндер дәуірінен қарастырылғанымен, билер институты дәстүрлі қазақ қоғамына ғана тән. Себебі табиғи жолмен қажетті білім мен тәжірибе жинақталған отбасы мен ортада тікелей тәрбиеленген қазақ қана нағыз би бола алады.

Бүгінгі таңда қоғамымызда қазақ билерінің дауларды шешу құралдарын медиацияда қолдануына бағытталған күш-жігерді кеңінен түсіндіріп, осы құбылыстың ең алдымен рухани-адамгершілік және әлеуметтік-мәдени көзқарастарын атап көрсету және оқыту керек.

Қазақстанда медиацияның көмегімен азаматтық, еңбек, отбасылық және басқа да санаттағы жеке немесе заңды тұлғалардың құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар (жанжалдар) қаралады. Дауды медиация тәртібімен реттеу туралы келісім жасасқан жағдайда төленген мемлекеттік баж төлеушіге ішінара немесе толық қайтарылады.

Медиация мына жағдайларда қолданылмайды, егер:

- медиация процесіне қатыспаған үшінші тұлғалардың және сот әрекетке қабілетсіз деп таныған адамдардың мүдделері қозғалса;

- егер заңда өзге қаралмаса, тараптардың бірі мемлекеттік орган болып табылған жағдайда;

- сыбайлас жемқорлық қылмыстар және мемлекеттік қызмет пен мемлекеттік басқару мүдделеріне қарсы басқа да қылмыстар туралы істер бойынша.

Қазақ Гуманитарлық-құқықтық университетінің профессоры, «Келісу» Астана қаласының кәсіби медиаторлар одағы» ҚБ директоры С.Б.Ыдырысова «Азаматтық-құқықтық даулар бойынша медиация әсіресе келесі санаттағы жанжалдарды шешуде тиімділігін атаған, олар:

- коммерциялық даулар;
- тұрғын үй қатынастарынан туындайтын даулар;
- меншікке қатысты даулар;
- отбасылық даулар (некені бұзу және мүлікті бөлу және т.б.);
- **еңбек даулары;**
- мұраны бөлу туралы даулар;
- сот шешімдері мен ұйғарымдарын орындаудан туындайтын даулар.[21]

Медиацияның даму кезеңдері.

2011 жылғы 28 қаңтардағы «Медиация туралы» Қазақстан Республикасының Заңының қабылдануы құқықтық қайшылықтарды шешудің балама тәртібін енгізуге сепетігін тигізді. Осы заңның қабылдануы еліміздің бірқатар НҚА-не тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізуге серпін берді.

Бұл қабылданған заңмен медиацияны қолдану аясы, оның қағидалары, ұйымдастыру мен жүргізу тәртібі, медиаторлардың құқықтық жағдайы айқындалған. Кәсіби медиаторларды дайындауға Қазақстан Республикасы Үкіметімен 2011 жылғы 3 шілдесінде Медиаторларды даярлау бағдарламасы бойынша оқытудан өткізу Ережесі бекітілді. Аталған қағида кәсіпқой медиатор мәртебесіне ие болудың, олардың біліктіліктерін арттыру мен медиацияны оқыту үшін білімнің қажетті минимумын көздейді.

Медиацияның Қазақстанда дамуын жалпы **үш кезеңге** бөліп қарауға болады.

Бірінші кезең 2011-2013 жылдарды қамтыды және бұл кезеңде заңгерлер мен жалпы қазақстандық қауымдастығы медиацияны тереңірек түсінуге, сонымен қатар кәсіби медиаторларды дайындауға арналды. Осы ретте жоғарыда атап кеткен Үкімет қаулысымен бекітілген Ережені айтуға болады.

Ереже кәсіби медиаторларды даярлаудың үш деңгейлі жүйесін қамтиды, олар: «Медиацияның жалпы курсы», «Мамандандырылған медиация курсы», «Медиаторлардың тренерлерін оқыту курсы».

Осы Ереже қабылданған күннен бастап оған ешқандай өзгерістер енгізілген емес.

Бүгінгі күні медиаторлардың кәсіби қоғамдастығы кәсіби медиатор болуға арналған курстардың көлемі қажетті білімді, дағдылары дұрыс игеру үшін жеткіліксіз деген пікірге тоқталып отыр. Бұны, ең алдымен, ҚР-ның «Медиация туралы» заңы жоғары білімі бар кез келген адамға, бейініне қарамастан курстарды оқып, сертификат алуға мүмкіндігімен байланыстыруда. Алайда тәжірибеге сүйінсек, дауды медиация тәртібімен реттеу үшін және келісімдерді дұрыс ресімдеу үшін кәсіби медиаторға заңды терең білу қажет екендігі жиі анықталып отыр. Осыған байланысты көптеген медиаторлар ұйымдары оқу тақырыптарының тізімін және курстардың оқу жүктемесінің көлемін кеңейту арқылы өз бағдарламаларын түзетіп келуде.

«Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: қоғамға жиырма қадам жалпыға ортақ еңбек» атты мақаласында Н. Назарбаев 2012 жылы үкіметке «Медиация туралы» Қазақстан Республикасы Заңының дұрыс жұмыс істеуі үшін құқықтық негіз пысықтауды тапсырды.

Сол 2012 жылы «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қорына құрамына кіретін ұйымдар мен компанияларда медиация құрылымдарын енгізуді тапсырды.

Медиацияны дамытудың құқықтық институты ретіндегі БҰҰДБ мен Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының бірлескен жобасы аясында 2013 жылы Қазақстанның аймақтарында жүздеген кәсіби медиаторлар оқытылды.

Дәл осы кезде медиаторлардың кәсіби ұйымдары құрыла бастап, 2013 жылдың соңында бұл ұйымдардың саны 27-ге жетті.

«Қазақстандық қоғамдық даму институты» КЕАҚ «Рухани Жаңғыру» қоғамдық даму институтының «Медиация даулар мен жанжалдарды шешу және қоғамдағы әлеуметтік шиеленіс деңгейін азайту тәсілі ретінде» атты Талдамалық есебіне сүйенсек, бүгінгі күні 56 кәсіби медиаторлар ұйымы толыққанды жұмыс жасауда.

Медиацияны дамытудың **екінші кезеңі** 2014-2017 жылдарды қамтиды. Бұл кезең медиацияны дамыту функциясының Қазақстан халқы Ассамблеясына жүктелуімен, сондай-ақ медиация институтын нормативтік реттеуді реформалаумен сипатталады.

2015 жылғы 28 желтоқсанда ҚХА-ның Даму тұжырымдамасы бекітілді.

Қазақстан (2025 жылға дейін) бағыттардың бірі ретінде Тұжырымдамаға сәйкес Қазақстан халқы Ассамблеясының қызметі – медиацияны дамыту белгіленген.

Тұжырымдамада «Мәңгілік Ел» жалпыұлттық патриоттық идеясының құндылықтары мен азаматтық қағидаттарға негізделетін қазақстандық бірегейлік пен бірлікті нығайтудағы ҚХА рөлін анықтау үшін жаңа концептуалды көзқарас қажеттігі атап өтілді және «Қазақстан-2050» Стратегиясын жүзеге асыруға бағытталған қоғамдық келісім мен ұлттық бірлік, проблемаларды шешуді көздейтін, бес институционалдық реформаларды жүзеге асыруға белсенді қатысудағы ҚХА міндеттерін бекіту болып табылды.

Қоғамдық келісімді сақтаудың сыры қақтығыстардан қашу емес, оның құпиясы қақтығыстарды басқару, оларды дұрыс және тиімді шешу қабілетінде.

Осы ретте ҚХА кәсіпқой емес (қоғамдық) медиаторлар институтын дамытуды өз мойнына алды, олар кәсіби медиаторлармен ынтымақтасады, медиацияны этносаралық мәселелерді, конфессияаралық, ұлтаралық даулар мен қақтығыстарды шешу құралы ретінде қолданады.

2017 жылдың 7 сәуірінде Қазақстан халқы Ассамблеясы жанынан Медиация кеңесі құрылды. ҚХА жанындағы Медиация кеңесінің негізгі мақсаты – Қазақстан Республикасындағы қоғамдық келісімді қамтамасыз етуде медиация институтын дамыту. Кеңес мүшелері болып Қазақстан Республикасының Парламентінің депутаттары, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының судьялары, Үкімет өкілдері, кәсіби және кәсіби емес (қоғамдық) медиаторлар

табылады. Ел бойынша Достық үйлерінде медиаторлар кабинеттері құрылды.

Экономикалық, құқықтық білімі және тәжірибесі бар кәсіби медиаторлар осы санаттағы даулар бойынша медиацияны қолдану тәжірибесін дамытып келеді.

Медиацияны дамытудың **үшінші кезеңі** 2017 жылдың соңынан кейінгі қазіргі уақытқа дейінгі кезеңді қамтиды. Бұл кезең даулардың әртүрлі санаттары бойынша медиацияның мамандануының пайда болуымен ерекшеленді. Мәселен, медициналық және құқықтық дауларды шешу үшін бүгінде осы санаттағы дауларға қатысты және оларда медиация рәсімін қолдану мүмкіндігін, соған сәйкес ерекшеліктерін білетін медицина мамандары арасынан медиаторларды дайындауға тиісті әдістер әзірленуде. Сол сияқты банктік, микроқаржылық саладағы, қаржылық дауларды реттейтін медиаторларды мамандандырулар белсенді енгізілуде.

Қазақстанда еңбек дауларын реттеуде кәсіби ұйымдардың медиаторлары және кәсіподақтар мен ҚХА медиаторлары нәтижелі жұмыс жасауда.

Осы ретте даулардың сотта және медиация тәртібімен қарау мүмкіндіктері бойынша салыстырма кестені қарайтын болсақ та, медиацияның көптеген ұтымды тұстары сезіледі (2-кесте).

Кесте 2 – Сот пен Медиацияның рәсімдеріне салыстыру

Сот арқылы	Медиация арқылы
Процесс тараптардың бірінің еркіне қарсы басталуы мүмкін	Медиация ерікті процесс болып табылады
Судья тағайындалады	Медиатор тараптармен таңдалады
Сот шешімін шығаруда тараптардың үстемдігі емес заңнамалар үстемдігі қатаң сақталады	Шешім қабылдау барысында заңға қайшы келмейтін тұстары ескеріле отырып, бірінші кезекте тараптардың мүддесі ескеріледі
Соттың билік ету өкілеттігі бар	Медиатордың билік ету өкілдігі жоқ, ол тек тараптармен тиімді шешім қабылдануына ықпал етеді
Ұзақ және рәсімдеу талаптарын қатаң сақтаудан тұрады	Жылдамдатылған және қатаң рәсімдеу процедурасын қажет етпейді
Тараптардың бәсекелестігі	Тараптардың ынтымақтастығы
Процестің жариялылығы	Құпиялылық
Ескертпе – Зерттеу негізінде автормен жасалған	

ҚР Ақпарат және қоғамдық даму министрлігі, «МИР» Аймақаралық медиация орталығы»» жекеменшік мекемесі және «Азаматтық бастамаларды қолдау орталығы» КЕАҚ бірлескен 2021 жылғы талдамалық есебінде әлеуметтік сауаланама жүргізгенін көрсеткен [19].

Сауалнама төрт бағытты қамтыды, олар:

- 1) Азаматтардың дауларды сотқа дейін реттеуге қызығушылығы;
- 2) Медиацияның дамуына кедергі келтіретін себептерді анықтау;

- 3) Медиацияның көп қолданылатын саласын анықтау;
- 4) «Кәсіби емес» медиаторлар институтының жағдайын бағалау.

Сауалнамаға қатысқандар кәсіби және кәсіби емес медиаторлар, судьялар, адвокаттар, нотариустар және құқықтық салаға қатысы жоқ тұрғындар да болды.

Сауалнама бойынша медиация қолданылатын құқықтық даулардың ең танымал санаттары анықталды. Сонымен, сауалнама бойынша ең көп сұралатын рәсім азаматтық медиация даулар (60,9%), отбасылық-құқықтық даулар (58%), коммерциялық даулар (21%), қылмыстық істер (20,5%), сондай-ақ еңбек даулары (19,8%).

«Дауды (жанжалды) шешудің қандай жолдары туралы білесіз», - деген сұраққа респонденттердің көпшілігі (79,7%) медиацияны көрсеткен.

Сотқа дейінгі дауларды реттеу тәртібіне жүгінгендігі жайлы сауалға респонденттердің көпшілігі (69,5%) теріс жауап берді, ал оң жауап бергендердің 23,7%-ы медиацияға жүгінгендерін білдірген.

Дауды сотқа дейінгі қарауды қолданудың сәттілігі туралы сұраққа қатысты респонденттердің көпшілігі (61%) ондай тәжірибесі жоқ деп жауап берген, ал 23,7%-ы сотқа дейінгі тәртіпті қолданудың сәтті болғанын білдірсе, 15,3% бұл рәсімді қолданудан көңілі қалғанын айтқан.

Респонденттердің 88,1 %-ы егер дау туындаған жағдайда сотқа дейінгі рәсімді пайдалануға дайын екендерін білдірген.

Сондай-ақ респонденттердің басым көпшілігі (66,1%) сотқа дейінгі реттеу

сотқа қарағанда дауды шешудің неғұрлым қолайлы тәсілі екеніне сенеді.

Жалпы, азаматтардың дауларды сотқа дейінгі реттеуде медиацияны және басқа да тәсілдері қолдануға деген қызығушылығының көрсеткіші айтарлықтай жоғары.

Сауалнама көрсеткендей дауларды сотқа дейінгі реттеу тәсілдерінің ішінде ең танымалы – медиация.

Дегенмен аталған талдамалы есеп бойынша медиацияны қолдануға кедергі келтіретін себептердің біріне

Еңбек қатынастары мен дауларды реттеу

Еңбек қатынастарының табиғатын жақсы түсініп, оларда ынтымақтастық немесе қақтығыстардың қайсысы басым екенін талдау үшін – тараптардың қарым-қатынастарының табиғаты мен ерекшеліктерін және олардың жұмыс жасап отырған ортасын зерделеу қажет (3-кесте).

Еңбек қатынасындағы тараптар келесі критериялармен ерекшеленеді:

Билік. Техникалық құзыреті мен қабілетіне не өзара әрекеттесудің жеке қасиеттеріне байланысты адамның немесе ұйымның алып отырған позициясына орай басқаларға әсер ету мүмкіндігі

Жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы өзара әрекеттесуіне тек қана олардың күштілік дәрежесі ғана әсер етіп қоймай, өздерінің биліктерін тиімді пайдалануы да әсер етеді.

Кесте 3 – Қарым-қатынастағы тараптар

Қарым-қатынастағы тараптар						
Жекелеген жұмысшы	Жекелеген жұмыс беруші	Жұмысшылар тобы немесе кәсіподақ	Жұмыс берушілер ұйымы	Кәсподақтар федерациясы	Жұмыс берушілер федерациясы	Мемлекеттік мекемелер
Ескертпе – Зерттеу негізінде автормен жасалған						

Келіссөздер жүргізу барысында (мысалы, қызметкерлерге төленетін жалақы мен жәрдемақы деңгейі туралы) шешім көпшіліктің пікірі ескерілмей, биліктің үстемділігі танытыла отырып қабылданса, мұндай келіссөздер дәл сол сәтте ашық қақтығысты болдырмауы мүмкін, бірақ кейін қақтығыс ұласып, бәрібір басқа бір нысанда шығу жолын табады.

Сондықтан еңбек қатынастары барысында билікті тиімді пайдалана білудің мәні зор.

Құндылықтар. Құндылықтар әр тараптардың түсінігінде әртүрлі.

Жұмысшылар үшін – ол өздерінің жағдайыларын жақсарту мақсатында бірлесуді және ұжымдық кездесулерді өткізу құқықтарын қорғаса, жұмыс берушілер керісінше жекелеген қарым-қатынастың арқасында дербес шешім қабылдауға бейім.

Қызметкерлер мен жұмыс берушілердің құндылықтары арасында айтарлықтай айырмашылықтар орын алса, онда қақтығыс идеологиялық бағытқа ауысуы әдбеп мүмкін және ондай жағдайда тараптардың өзара іс-қимылының нәтижесі қайсысы көбірек өз идеологиясын қорғай алғандығына байланысты болады. арама-қайшылықтарды толық жоймайды, бірақ сол қайшылықтардың идеологиялық салаға ауысып кетпеуіне үлкен мүмкіндік береді. Бірақ бұл деген

Ал жұмыс беруші мен қызметкерлердің құндылықтары сәйкес келіп жатса, ол әрине қіміз әртүрлі құндылықтарды ұстайтындар ымыраға келе алмайды деп кесіп айту емес, яғни жиі болмаса да кей жағдайларда сындарлы келіссөздер де орнатылуын жоққа шығаруға болмайды.

Орта. Қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы өзара қарым-қатынас бірнеше факторлардың әсерінен қалыптасатын және оның (қарым-қатынастың) нәтижелерін анықтайтын ортада туындайтынын назарға алу қажет.

Қарым-қатынас орталары, ол: саяси, құқықтық, экономикалық, технологиялық, әлеуметтік және мәдени орталары болып табылады.

Жұмысшылар, жұмыс берушілер мен үкімет арасындағы өзара әрекеттестік деңгейі төменнен жоғарыға дейін өзгере отырып, еңбек қатынастарының барлық тұстарын қамтиды.

Қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы өзара әрекеттесу нәтижесінде жаңа ережелер қабылданып отырады.

Кейбір сарапшылар еңбек қатынастарын әрбір тараптың билік пен құндылықтарын және жұмыс атқарып отырған ортасын есепке алуды талап ететін ереже шығару процесі ретінде қарастырады

Өзара әрекеттестіктің практикалық нәтижесі материалдық және практикалық нормалар болуы мүмкін (1-сурет).

Материалдық нормалар

Еңбек қатынастары шеңберінде мазмұны нақты өлшемге бағынатын жаңа құқықтар мен міндеттерге қатысты талаптарды қамтиды

Процесуалдық нормалар

Негізінен қабылданған шешімдердің мазмұнына емес, оларды қалай жүзеге асыру керектігін қамтиды.

1-сурет – Материалдық және процесуалдық нормалардың қамту құралдары
Ескертпе – Зерттеу негізінде автормен жасалған

Жалпы еңбек қатынастары барысында қақтығыстар мен дауларды азайтуға болады, бірақ нарықтық экономика жағдайында қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы қарым-қатынастың өзі қақтығыстарға соғыстырып отыратындығы - заңдылық.

Нарықтық экономикадағы жұмысшылар мен әкімшіліктің еңбек қатынастары арасында олардың қайшы келетін әртүрлі мүдделері бар екендігін және бұл қақтығыстарды басқару қажет екендігін мойындайды. Қақтығыстар дау түрінде көрініс табуы мүмкін.

Әртүрлі мүдделердің болуы өздігінен тұрақты даудың пайда болуын білдірмейді. Жұмысшылар мен жұмыс берушілер туындаған келіспеушіліктерді ресми дауға ұластырмай, өзара түсіністікпен бірлесе шеше отырып жұмыс істей алады.

Мүдделердің қайшылықтары тараптарды талқылаулар мен келіссөздерді бастауға итермелейді және ортақ мүдделер ымыра мен келісімге келуге қолайлы жағдай тудырады.

Еңбек даулары үлкен де, шағын да болуы мүмкін, жеке және ұжымдық болуы мүмкін.

Даудың себептері әр түрлі болуы мүмкін, оның ішінде жеке жұмысшының жалақы есептеуге немесе бір топ жұмысшылардың қауіпті және зиянды еңбек жағдайларына байланысты қарапайым шағымынан бастап, кәсіподақ құруға тыйым салуға байланысты бүкіл ұжымның қарсылық ретінде жұмысты тоқтатуына дейін мысал етіп айтуға болады.

Кейбір даулар өте тез шешілуі мүмкін, мысалы тікелей басшысы қызметкерге жалақы ведомосін көрсетіп, оның жалақысы қалай есептелгенін түсіндірсе, қызметкер келісіп, дау сол жерде шешілуі мүмкін.

Бірақ барлық дауларды бұлай тез шешу мүмкін емес. Мысалы жұмысшылардың қауіпті және зиянды еңбек жағдайларына байланысты шағымдар зерделеуді талап етеді. Мұндай жағдайда жұмысшылардың еңбек

орнындағы жағдайдың қаншалықты қауіпті не зиян екені және сол қауіптің алдын алу және зиянды сейілдіру үшін жұмыс берушімен қаншалықты жағдай жасалғандығы талқыланып, тиісті қорытынды беріліп, бірақ сол қорытындының кейбір тұстарымен жұмысшылар келіспеген жағдайда, дауды бір сәтте шешу мүмкін болмай жатады.

Енді даулардың түрлерін қарайтын болсақ, кейбір даулар жеке сипатта, ал кейбірі ұжымдық, бірі құқықтарға, ал тағы бірі мүдделерге қатысты болуы мүмкін. Еңбек құқықтары бойынша даулар жеке дара немесе ұжымдық түрінде болуы мүмкін, ал мүдделерді қорғауға байланысты даулар негізінен ұжымдық талаптардан туындайды.

Дауларды шешудің төрт негізгі тәсілін атауға болады, олар 4-кестеде көрсетілген:

Кесте 4 – Дауларды шешу тәсілдері

Жалтары (немесе қашу)	Билік ету	Құқыққа негізделген қадам	Ортақ пікірге ұмтылу
Тараптардың бірінің дауды шешуден жалтаруы	Тараптардың бірі екіншісін өзіне қажет нәрсені істеуге мәжбүрлеу	Тараптардың бірінің дауды шешу үшін әділеттік пен құқықтың бір тәуелсіз нормаларына жүгіну	Тараптардың бірінің қалыптасқан қажеттіліктер мен ұстанымдарды қайта қарау арқылы бітімгершілік пен келісімге келуге ұмтылуы
Ескертпе – Зерттеу негізінде автормен жасалған			

Ең дұрысы дауларды шешу үшін ортақ пікірді іздеуден бастау алып, құқық нормаларын қарап, содан кейін ықпал ету тәсілдеріне көшу керек, ал дауларды шешуден жалтару нұсқасынан мүлде бас тарту керек. Бірақ көбінесе дауларды шешу жолдары көрсетілген реттілікке тікелей қарама-қарсы жасалып жатады. Жанжалдарды шешудің тиімді және тиімсіз жүйелерін қолдануды 2-суретте көрсетілген.

Кәсіпорын деңгейіндегі қақтығыстарды сәтті шешу үшін өзара байланысты үш мәселені қарастырған тиімді болады.

Олар:

- қолайлы ортаны құру;
- даулардың алдын алу;
- дауларды шешу.

Даулардың әртүрлі алдын алу тетіктері мен процедуралары болса да, кәсіпорында еңбек қатынастарының үйлесімділігін бұзатын проблемалар туындаудан ешкім сақтандырылмаған.



2-сурет – Дауды шешудегі тиімді және тиімсіз жүйесі
Ескертпе – Зерттеу негізінде автормен жасалған

Бұндай мәселелер әдетте шағымдарды қарау, ұжымдық және басқа да келіссөздер, бітімгершілікке жету үшін үшінші бейтарап тұлғаны тарту және дауды қарау үшін сотқа беру арқылы реттеледі.

Осы ретте үшінші бейтарап тұлға деп медиаторды түсінуге болады. Медиаторды дауларды реттеудің ішінде келіссөздер жүргізудің сәтсіз аяқталған кезінен бірден бастап тартқан тиімді болады. Бұл ретте медиатордың дауды реттеу нәтижелеріне билік ету өкілеттігі жоқ екенін, ол тек тараптардың консенсусқа қол жеткізуіне көмектесетінін және даудан шығудың түпкілікті шешімін тараптар өздері қабылдайтынын ескеру керек.

Жабаны әзірлеу кезінде тиімді құралдарға талдау жүргізу әдісінде SWOT-талдауды қолданудың керектігін ескре отырып, төмендегі кестеде көрсетілген (5-кесте).

Кестедегі SWOT-талдауды ашып айтатын болсақ, онда төмендегідей түсінуге болады:

Күшті жақтары.

Медиацияның еріктілігі бойынша

Сот талқылауынан айырмашылығы, тараптардың медиация рәсіміне қатысуы ерікті болып табылады, ал медиаторды тараптар таңдайды.

Кесте 5 – SWOT-талдау

Күшті жақтары	Әлсіз жақтары	Мүмкіндіктері	Тәуекелдер
Медиация – ерікті процесс	Тараптардың бірдей көңілдерінен шығатын медиаторды таңдаудың қиындығы	Дауға қатысушы екінші тараптың мүдделеріне нұқсан келтірмей, өз құқықтарыңызды қорғау мүмкіндігі	Құпиялылықтың бұзылу қаупі
Медиацияның күшті және әлсіз тараптары болмайды	Медиация рәсімінің тиімділігі дауласушы тараптардың ынтымақтасу дәрежесіне өте тәуелді	Дауды шешу кезінде тараптар үшін маңызды барлық аспектілерді бірдей ескере отырып, жанжалды шешу үшін мүмкіндік береді.	Ашу, қорлау, ұрыс т.б. жағымсыз әрекеттер болуы мүмкін
Негізін тұтастық пен ынтымақтастық құрайды	Медиация институтына көпшіліктің әліде сенімсіздікпен қарауы		Келісімге келмеген жағдайда тараптардың бірі сотқа жүгінуі мүмкін
Тараптар процестің иелері болып табылады			Медиацияны бір тарап (немесе екеуі де) екінші тарапты айла-шарғы жасау үшін қолдануы мүмкін.
Медиация сіздің құпиялығыңызды сақтайды			
Медиация уақыт пен ақшаны үнемдейді			
Медиацияда жеңімпаздар мен жеңілгендер жоқ			
Ескертпе – Зерттеу негізінде автормен жасалған			

Тараптарды қандай да бір себептермен медиация жасағысы келмесе, ешкім мәжбүрлей алмайды. Әрбір тарап кез келген уақытта медиациядан бас тарта алады және келіссөздерді тоқтата алады.

Бұл медиацияның тараптардың бірінің бастамасы бойынша басталатын, екінші тараптың келісімі талап етілмейтін, істі қарайтын судья олардың ешқайсысының қатысуынсыз тағайындалатын сот талқылауының елеулі айырмашылығы болып табылады.

Бұл тараптардың өздерін процестің иесі ретінде сезінуге және қабылданып жатқан шешім үшін жауапкершілігін сезінуге мүмкіндік беретін жақсы артықшылық деп ойлаймыз.

Медиацияның күшті және әлсіз тараптарының болмауы

Тараптардың теңдігі тараптардың ешқайсысының да процессуалдық артықшылықтардың болмауын білдіреді. Оларға өз ұстанымын, көзқарасын білдіруге, келіссөздердің күн тәртібін белгілеуге, ұсыныстар мен келісім шарттарын бағалауға бірдей құқық пен мүмкіндік беріледі.

Медиацияда жанжалдың барлық қатысушыларының мүдделері мен қажеттіліктерін есепке алуға баса назар аударылады. Сот ісін жүргізуде жиналған дәлелдемелер тараптардың күшін айтарлықтай өзгерте алады, бұл қатысушылардың біреуінің позициясын басқаларына қарағанда күштірек етеді.

Медиатордың міндеті – тараптардың тепе-теңдігін сақтау, тараптардың келіссөздердің барысы мен нәтижелеріне бірдей ықпал етуіне мүмкіндік беру.

Бұл артықшылық дауласушыларға екі тараптың да мүдделеріне сай келетін шешімді әзірлеуге мүмкіндік береді.

Тұтастық пен ынтымақтастық негіздері

Медиатор келіссөздер барысында сот сияқты құжаттар мен дәлелдемелердің шынайылығын тексермейді.

Тараптар арасындағы қарым-қатынастар адалдық пен ынтымақтастық қағидасында құрылған. Бұл медиация рәсімінің тиімді және табысты болып аяқталуы үшін қажет.

Тараптардың жанжалдан шығудың жолын табуға мүдделі болуы және қандай шешімдер қабылданатынына және олардың қалай орындалатынына өздері жауапты болуы медиацияның маңызды артықшылығы болып табылады.

Тараптар процестің иелері болып табылады

Медиатор тараптардың әрқайсысына қатысты бейтарап болуы керек. Баға бермейді, кімдікі дұрыс, кімдікі бұрыс деп шешпейді, ақыл-кеңесін бермейді. Егер медиатор оған бейтараптық сақтау қиынға соғатынын және оның бойында пайда болатын эмоционалдық бағалаудан арыла алмайтынын сезсе, ол процесті жүргізуден бас тартады. Мұндай процессуалдық еркіндік, дауларды шешудің сот тәжірибесінен айырмашылығы, тараптардың жеке мүдделерін барынша ескеруге және сақтауға болады деп пайымдауға негіз береді. Өйткені шешім қабылдау толығымен тараптардың міндеті.

Құпиялылықтың сақталуы

Бүгінгі таңда құпиялылық көптеген клиенттер үшін маңызды болып табылады. Бұл коммерциялық медиацияда өте маңызды, өйткені компаниялар серіктестері мен клиенттері арасында оң беделді сақтағысы келеді. Ал бұл жерде

медиацияның артықшылығы – медиация барысында айтылған немесе талқыланғанның бәрі осы процестің аясында қалады. Мысалы, медиатор жеке әңгімелесу барысында бір тарапқа екіншісінен алған ақпаратты айтпайды. Бұл ақпаратты жария ету үшін ол хабарлаған тараптың арнайы рұқсатын алуы керек. Сондай-ақ, іс сотқа дейін барса, медиатор куәгер бола алмайды. Коммерциялық немесе жеке құпияны сақтай отырып, медиацияда құпиялылық маңызды артықшылыққа айналады.

Медиация уақыт пен ақшаны үнемдейді

Артықшылықтардың қатарында медиацияның дауға қатысушылардың уақытын, ақшасын және эмоционалдық күшін үнемдеуге көмектесетінін атап өткен жөн. Ол қақтығысқа немесе жеңіске емес, шешімдерді конструктивті іздеуге бағытталған. Медиацияда сот ісін жүргізуден айырмашылығы, шешімді бір немесе бірнеше келіссөздер сессиясында, 3-4 сағат ішінде табуға болады, бұл айтарлықтай шығындарды үнемдеуге әкеледі.

Медиацияда жеңімпаздар мен жеңілгендер жоқ

Сотта «кімдікі дұрыс, кімдікі бұрыс» принципі бойынша шешім іздеуде тараптардың бірінің жеңісіне баса назар аударылады. Медиацияда жеңіске жеткендер де, жеңілгендер де жоқ, себебі мәселенің екі жаққа да тиімді шешіміне қол жеткізуден тұрады.

Әлсіз жақтары.

Тараптардың бірдей көңілдерінен шығатын медиаторды таңдаудың қиындығы

Кейде медиация процесінің барлық қатысушылары арасында сындарлы қарым-қатынас орнатуға қабілетті кәсіби медиаторды табу қиынға соғады. Егер тараптар ымыраға келмесе, сотқа жүгінуге болатын уақыт босқа кетеді.

Медиация рәсімінің тиімділігі дауласушы тараптардың ынтымақтасу дәрежесіне өте тәуелді

Қақтығыстардың туындау себептері мүдделердің, көзқарастардың, пікірлердің алшақтығы болуы мүмкін. Көбінесе, жанжалдар тараптардың әрқайсысы өздерінің кінәсіздігін қыңырлықпен қорғауға және оны дәлелдей бастауына байланысты туындайды. Сондықтан көзқарастардың алшақтығы мен іште тұрған бір-біріне деген ызаның не ғұрылым терең отырып қалуы, тараптардың ымыраға келу мүмкіндіктерін де алыстатады.

Түпкілігінде тараптар ымыраға келіп, мәселені шеше алады немесе заттарды сол күйінде қалдырады.

Медиация институтына көпшіліктің әліде сенімсіздікпен қарауы

Қазақстанда медиация институтының пайда болғанына он жылдан шамалы ғана асқанын ескерсек, бұны жас институт деп айтуға болады. Себебі, заң қабылдануымен қатар, оны жүзеге асыру үшін бір-екі жыл немесе кейбір жағдайда одан да көп мерзім аздық етеді. Сондықтан тұрғындар дауды шешудің үйреншікті тәсілден арылуы қиынға соғатын сияқты. Бүгіннің өзінде медиация туралы естігенімен, тұрғындар оған жүгінуді әдетке айналдырмаған, көпшілікке дәстүрлі форматта сот арқылы дауды реттеген тиімді сияқты болып көрінеді.

Бұның тағы бір тұсы құқықтық дауларды шешуге өздері жүгіргеннен, адвокат немесе заң көмекшісін жалдап, барлық мәселені соларға артып қойған оңай деп ойлауы.

Егер, осы ретте, адвокатқа, одан кейін сотқа жүгіну үшін төленетін баж салығы мен басқа да сот шығындарын ескерсек, әрине медиацияның қаржылай да уақыт жағынан да ұтымды сәттерін байқауға болады.

Мүмкіндіктер.

Дауға қатысушы екінші тараптың мүдделеріне нұқсан келтірмей, өз құқықтарыңызды қорғау мүмкіндігі

Бұл мүмкіндіктер тараптар арасында сындарлы қарым-қатынас туындап, дауды бейбіт жолмен шешуге бет бұрғанда туындайды.

Тараптар шешім қабылдау үшін өз мүдделерін қорғауды негізге алатынын ескерсек, екі тарапқа да бірдей мүдделерін қанағаттанарлық шешім қабылданатыны анық.

Дауды шешу кезінде тараптар үшін маңызды барлық аспектілерді бірдей ескере отырып, жанжалды шешу үшін мүмкіндік береді.

Жоғарыда көрсетілгендей тараптар өз мүдделерін барынша тиімді құрғалуға күш-жігерін жұмсай отырып, тиісті шешім қабылдауға тырысады. Медиатор әрине олардың іс-әрекеттеріне араласпайды, бірақ дұрыс сұрақтар қою арқылы бағыт-бағдар бере отырып, тиімді шешім қабылдануына ықпал етеді.

Тәуекелдер

Құпиялылықтың бұзылу қаупі

Медиатор болған оқиғаның құпиялығын сақтап, тараптарды ескертетініне кепілдік бере алады, бірақ екінші тарап басқаларға айтпайтынына кепілдік жоқ. Бұл ретте тараптардың бірі үшінші дауға қатысы жоқ тұлғаға ұзақ мерзімнен бері шешімін таппай келген қақтығыстың медиация тәртібімен шешілгенін хабардар ете отырып, барлық мәліметтерді егжей-тегжейлі айтып беруі мүмкін.

Ашу, қорлау, ұрыс т.б. жағымсыз әрекеттер болуы мүмкін

Жау деп санайтын немесе жанжалдасып жүрген адаммен кездесу әрине жағымсыз дүние. Сондықтан ашу, қорлау, бірін-бірі балағаттау сияқты жағымсыз жағдайлар туындауы әбден мүмкін. Әрине, медиатор тәртіптің сақталуын үнемі бақылап отырады және тәртіп бұзылған жағдайда, кез-келген уақытта кездесуді үзіп жіберу құқығы бар екенін ескерсек те, бірақ «айтылған сөз – атылған оқпен тең», - демекші, мейлің ол әдейі айтылды ма, жоқ әлде байқаусызда шығып кетті ма, әрмен қарай сындарлы әңгіменің өткізілуіне үлкен кедергі келтіреді.

Сондықтан жанжалдың өршуі мен психологиялық жарақат алу қаупі бар.

Келісімге келмеген жағдайда тараптардың бірі сотқа жүгінуі мүмкін

Медиациялық келісімді қатысушылардың өздері ерікті түрде жасайды, егер «ізгі ниет» болмаса, қайтадан сотқа жүгінуге немесе басқа әдістерді қолдануға тура келеді, бірақ уақыттың жоғалатыны бар.

Медиацияны бір тарап (немесе екеуі де) екінші тарапты айла-шарғы жасау үшін қолдануы мүмкін.

Мұндай айла-шарғыны кейбіреулер әдейі қолданады. Себебі, кейінірек сотқа қажетті айғақтарды жинақтау үшін, алдын-ала осындай айланы олар

соттағы өзінің үстемділігін нығайту үшін жұмсауы мүмкін. Бірақ медиация кезінде құпиялылық туралы келісімге қол қойғанын ескерсек, бұндай әрекетті қолданушының айғақтарына наразылық келтіруге болады. Себебі сотқа ұсынылатын айғақтардың заңдылық қағидаттарын ескеру қажет.

Жоғарыдағы талдауларды ескере келе, медиацияның артықшылықтарын төмендегіше белгілеуге болады.

- Медиация дауласушы тараптардың уақытын, ақшасын және эмоционалдық күшін үнемдеуге көмектеседі.

- Оны жүзеге асыру барысында процестің жағдайын, ұйымдастырылуын, регламентін және мазмұнын жеке анықтауға болады.

- Медиация қақтығысқа (кімдікі дұрыс, кімдікі бұрыс екенін анықтауға) немесе жеңіске емес, шешу жолдарын сындарлы іздеуге бағытталған.

- Уақыт тұрғысынан медиация қатысушылардың қажеттіліктеріне оңай бейімделуі мүмкін және даудың эмоционалдық және жеке аспектілерін ескере алады.

- Бұл ретте медиация процесі құпия процесс болғандықтан, қатысушылардың жеке мүдделері саласы толығымен қорғалады.

- Медиация дауласушы тараптарға болашаққа көз жүгіртіп, шығармашылық қабілеттерін пайдалануға мүмкіндік береді.

- Дауды медиация тәртібімен шешу кезінде, әдетте, қол жеткізілген келісімдер ұзаққа созылады және істің нақты жағдайына сәйкес келеді, бұл олардың орындалуына ықпал етіп қана қоймайды, сонымен қатар олардың орындалуын өзара қолайлы және табиғи қадамға айналдырады.

Қызылорда облысындағы еңбек заңнамасын қолданылуына талдау және сауаланама нәтижелері

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистранты ретінде Қызылорда облысының бақылау жөніндегі басқармасында екі апталық тәжірибеден өткен тақырыпты зерделеуге оң әсер етті деп айта аламын. Жиналған ақпараттың арқасында, жоғарыда айтылғандай, зерттеудің өзектілігі тек расталды.

Қызылорда облысының бақылау жөніндегі басқармасының ақпараты бойынша 2022 жылы мемлекеттік еңбек инспекторларымен облыстағы кәсіпорындар мен мекемелерде 219 тексеру жүргізілген. Тексерулер нәтижесімен 354 заңбұзушылық анықталған.

Енді осы 354 заң бұзушылықтың 271-і - еңбек заңнамасын, 79-ы - еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, 4-і халықты жұмыспен қамту заңнамасын бұзуға қатысты болған екен.

Бұл тек тексеру арқылы анықталған заң бұзушылықтар, яғни облыста жұмыс жасайтын 9291 субъектісі болса, солардың 2,4 % ғана. Басқа тексерілмеген субъектілерде заң бұзушылықтар жоқ деуге кепілдік жоқ. Сондықтан да жұмысшылар көп жағдайда, өз құқықтарын қорғау мақсатында соттарға жүгінуде.

Атап өту керек, «Қызылорда облысының бақылау жөніндегі басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесі мемлекеттік сәулет-құрылыс бақылауы, қадағалауы және еңбек қатынастары салаларындағы функцияларды жүзеге

асыруға Қызылорда облысының әкімдігі уәкілеттік берген Қазақстан Республикасының мемлекеттік органы болып табылады. Бұл Қызылорда облысының мемлекеттік сәулет-құрылыс бақылауы басқармасы мен Қызылорда облысының еңбек саласындағы бақылау басқармасын біріктіру арқылы жаңадан құрылған құрылым.

Басқарманың 8 бөлімі бар, оның ішінде еңбек саласындағы қатынастарды үйлестіретін 3 бөлім бар. Олар: Еңбек қатынастарын бақылау бөлімі, Еңбек заңнамасын бақылау бөлімі, Еңбек қауіпсіздігін бақылау бөлімі.

Бөлімдер өзінің қызметінде Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының заңдарын, Қазақстан Республикасы Президенті мен Қазақстан Республикасы Үкіметінің актілерін, басқа да нормативтік-құқықтық актілерін, сондай-ақ басқарма Ережесін басшылыққа алады.

Басқармамен 2022 жылы өңірлік әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі ұшжақты комиссияның 76 отырысы өткізіліп, онда еңбек қатынастары мен еңбек қауіпсіздігіне қатысты мәселелер қаралған. Жыл қорытындысымен облыстағы еңбек ұжымдарындағы ахуал тұрақты деп бағаланған.

Тәжірибе барысында Басқарманың Еңбек қауіпсіздігін бақылау бөлімінің басшысы ұйымдастыруымен 2022 жылғы 13 наурызында "Аралтұз" АҚ-ның қызметкерлеріне жүргізген жазатайым оқиғалардың алдын-алу бойынша түсіндірме жұмыстарына қатыстым. Атап өту керек, аталған қоғамның жұмысшыларынан медиацияға деген қызығушылықтары бар екені байқалды.

Сонымен қатар, «Қызылордажылуэлекторталығы» МКК, «Қызылорда Газ Тарату жүйесі» МКК, «ҚЭТК» АҚ мен басқа да ұжымдарға магистерлік тақырыбымның өзектілігін айқындауға ықпал ететін сауалнама жүргіздім.

Бұдан бөлек Жоғарғы Соттың «Сот кабинеті» электрондық базасындағы ақпараттарды талдап, нәтижесінде 2022 жылы Қазақстан Республикасы бойынша еңбек дауаларына қатысты 898 азаматтық іс қаралғанын анықтадым. Азаматтық істердің бұл санаты 2021 жылмен салыстырғанда 232 іске азайғандығын көрсеткен (2021 жылы – 1130 іс).

Істердің азаюына сотқа дейінгі реттеу процедуралары, оның ішінде медиация тәртібін қараудың да үлесі бар деуге болады.

Сол себепті, Қызылорда облысының «Бітім» медиация орталығының жұмысымен танысуды да мақсат еттім. Бұл орталық 2018 жылы құрылып, содан бері белсенді жұмыс жасап келуде. Негізгі мақсаты облыста кәсіби медиаторларды дайындау және медиацияны дамыту, тұрғындарға құқықтық көмек көрсету. Бүгінгі күні мемлекеттік тапсырыс негізінде азаматтарға әртүрлі санаттар бойынша құқықтық кеңестер беріп келуде.

Жалпы ақпарат бойынша 2022 жылы Қызылорда облысы бойынша 180 кәсіби және 332 қоғамдық медиаторлар тіркелген. Көрсетілген мерзімде Қазақстан халқы Ассамблеясымен 45 медиатор бірігіп жұмыс жүргізген.

Зерттеу тақырыбымның аясында жүргізілген сауалнамаға 200-ге тарта әртүрлі жас ерекшеліктегі және әртүрлі салада жұмыс жасайтын респонденттер қатысты.

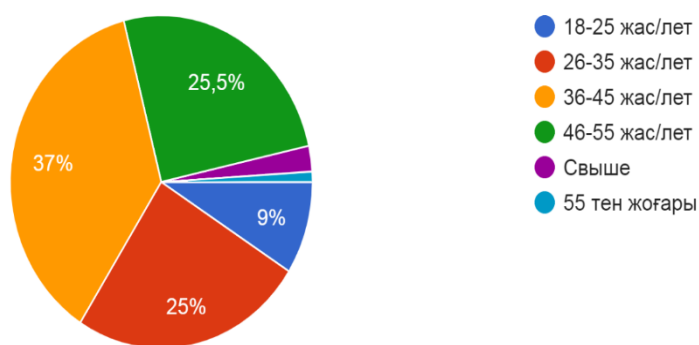
Атап айтқанда қатысушылардың ең көбі 36-45 жастағы азаматтар мен азаматшалар. Олардың пайыздың мөлшері 37% құрайды. Одан кейін 25,5%-пен 46-55 жас аралығындағы респонденттер қатысқан болса, 26-35 жас аралығындағы қатысушыларда 25% құрап отыр.

Ең жас 18-25 жас аралығындағы респонденттердің үлесі 9% құраған болса, қалған 3,5% 55 жастан жоғары қатысушыларға тиіп отыр.

Осы жас ерекшеліктері бойынша үлсестері көрсетілген респонденттерге қатысты мәліметті 3-суреттен көруге болады.

Жасыңызды белгілеңіз / Укажите ваш возраст:

200 ответов



3-сурет – Сауалнамаға қатысушылардың жас ерекшеліктеріне қатысты
Ескертпе – Сауалнама негізінде автормен құрастырылған

4-суретте респонденттердің кәсіби бағыты бойынша сауалнамаға қатысу үлесін көруге болады. Көріп отырғандай, қатысушылардың көбін мемлекеттік қызметшілер құрап отыр - 31%, ал квазимемлекеттік сектордан қатысушылардың үлесі 28%. Білім беру саласынан қатысқандар 20% құраса, 16,5%-пен денсаулық сақтау қызметкерлері қатысқан. Ең аз қатысушылар – ол кәсіпкерлер мен жеке ұйымдарда жұмыс жасайтындар – 4,5%.

«Медиаторлар мен медиация туралы не білесіз?», - деген сауалға қатысқан 200 адамның ішінде 44% медиацияны білетінін, бірақ қолданбайтынын көрсеткен. Бұл тұрғындардың арасында көбінің медиация туралы жақсы түсініктері қалыптасқанымен, әлі де болса тәжірибеде дауды шешудің осы құралына кейбір сақтықпен, аздаған сенімсіздікпен қарайтын секілді.

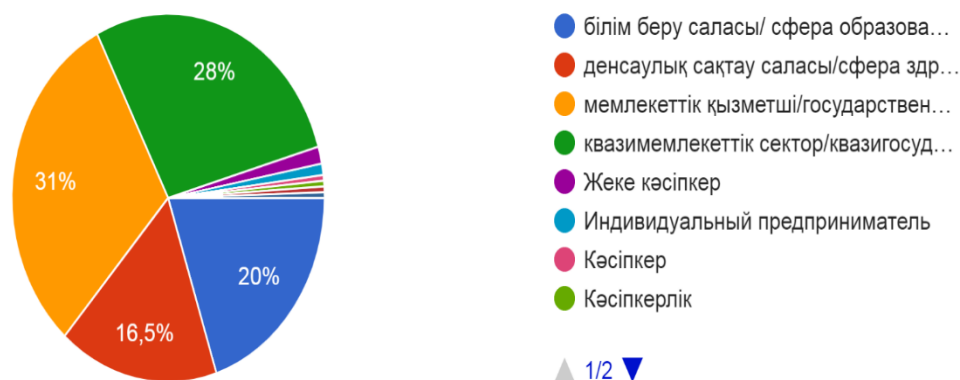
Ал медиация туралы толық білетін және өмірде қолданып жүргендердің үлесі 18% құрады.

Жалпы медиацияны білетіндердің үлесі 200 респонденттер ішінде 86% құрайды.

Демек 18% медиацияны өмірде қолданып жүрген азаматтардың қатары алдағы уақытта көбейуі мүмкін себебі дауларды медиация арқылы шешудің тиімділігі жайлы 24,5 % қолдаған.

Өзіңіздің кәсіби бағытыңызды белгілеңіз/ Укажите вашу профессиональную направленность:

200 ответов



4-сурет – Сауалнамаға қатысушылардың кәсіби бағытына қатысты үлесі
Ескертпе – Сауалнама негізінде автормен құрастырылған

Ол жайлы төменірек 6-суретте көрсетілген, ал медиация туралы білетін не білмейтін респонденттердің үлесі келесі суретте көрсетілген (5-сурет).

Медиация және медиаторлар туралы не білесіз?/ Что вы знаете о медиации и медиаторах?

200 ответов



5-сурет – Сауалнамаға қатысушылардың медиацияны білу не білмеуі туралы жауабы

Ескертпе – Сауалнама негізінде автормен құрастырылған

Даулар туындаған жағдайда оларды қандай тәсілмен шешу тиімдірек екендігі жайлы сауалнамаға қатысушылардың пікірлерін 6-суреттен көруге болады. Респонденттердің 32 % ешқашан медиаторларға жүгінбегендерін, дауларды шешу үшін тек сотқа жүгініп отыратындығын ескерсек, қалған 68 %

медиацияның тиімділігін көрсеткен. Әрине осы 68% ішіндегілердің 28,5% медиацияны қалай тиімді деп санаса, сотқа жүгінуді де солай тиімді деп есептейді екен (6-сурет).

Сіздің ойыңызша, жанжалдарды медиаторлар немесе сот арқылы шешу тиімді ме? Как вы думаете, эффективнее разрешать конфликты через медиаторов или через суд?

200 ответов



6-сурет – Сауалнамаға қатысушылардың дауды қалай реттеу тиімді екендігі жайлы жауабы

Ескертпе – Сауалнама негізінде автормен құрастырылған

Сауалнамаға қатысушылардан өздері жұмыс жасайтын салада не ұйымда еңбек дауларын шешу үшін медиаторларды тарту қажеттігі жайлы сұралды. Осы ретте, қатысушылардың басым көпшілігі, нақты айтқанда 66,5% еңбек дауларын реттеуге медиаторларды тартудың аса қажеттігі мен маңыздылығын белгілеп кеткен. Бұл жоғарыда айтылғандай алдағы уақытта медиация тәсіліне жүгінушілердің саны артатындығы жайлы болжамды растап отырғандай. Сонымен қатар, азаматтық тәртіппен қаралатын даулардың ішінде еңбек дауларының азаймауы да азаматтарымызды толғандыратындығын және бұндай санаттағы дауларды ушықтырмай, бітімгершілікпен шешу жолдарын қалайтындығын көрсетеді деп ойлаймыз. Ал енді еңбек дауларын медиация тәртібімен шешу мүмкін емес деп қарайтындардың үлесі 16,5%, ал жауап беруге қиналғандар қалған 17% құрап отыр (7-сурет).

Енді бесінші сұрақтан кейін, яғни еңбек дауларына медиаторларды тартудың маңыздылығы жайлы пікірден кейін, респонденттердің жұмыс еңбек қатынастары барысында жиі кездесетін қақтығыстарды және оның қайсысын медиаторлармен реттеуге болатындығы жайлы пікір сұралды. 8-суретте көріп отырғандай еңбек қатынастарында жиі кездесетін даулар жұмыстан босатуға, жұмыс орнын қысқартуға (50%) және жалақыға қатысты (49,5%) болып отыр. Олардан кейінгі сатыда басшының қарамағындағыларды қорлауға қатыстылығын көрсетуде 34,5% (8-сурет).

Сіз жұмыс істейтін жерде еңбек жанжалдарын шешуге медиаторларды тарту керек пе?
 Нужно ли подключать медиаторов в разрешение трудовых конфликтов, где Вы работаете?

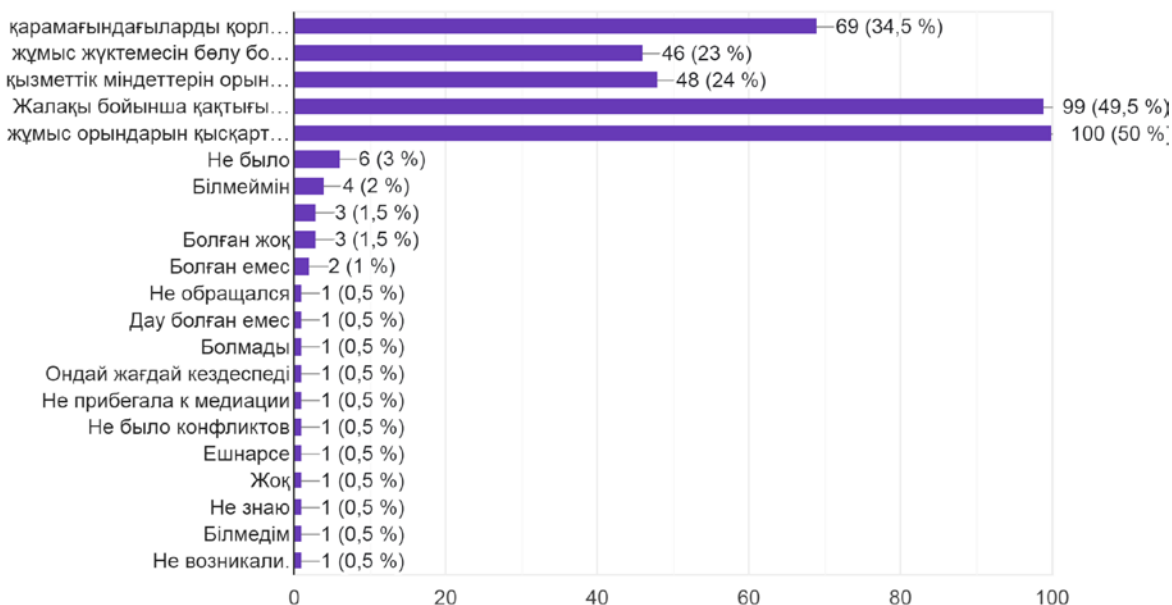
200 ответов



7-сурет – Медиаторларды тарту қажеттілігі жайлы жауабы
 Ескертпе – Сауалнама негізінде автормен құрастырылған

Сіздің аймағыңыздағы медиаторлар шеше алатын қандай еңбек жанжалдары болды? Какие трудовые конфликты у вас возникали, решением... могли заняться медиаторы вашего региона?

200 ответов

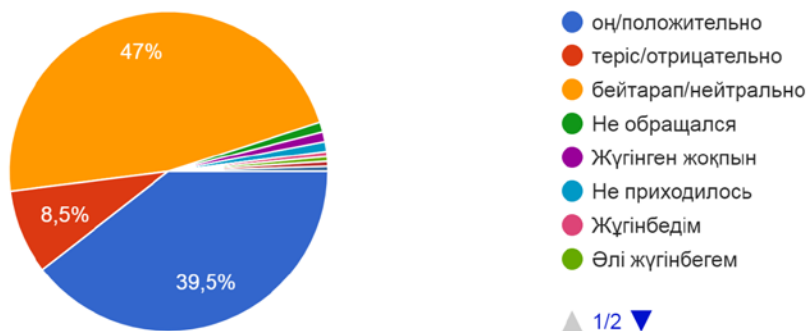


8-сурет – Жиі кездесетін еңбек қақтығыстары
 Ескертпе – Сауалнама негізінде автормен құрастырылған

Медиацияның сапасын бағалауға қатысты сауалдар 9-суретте көрсетілген. Бұл жерде жауап берушілердің 47% бейтарап екенін білдірсе, 39,5% оң бағалайтындарын білдірген. Медиацияға теріс баға беретіндердің үлесі 8,5% құраса, медиацияға мүлдем жүгінбегендіктен қандай да бір баға бере алмайтындарын қалған 5% жауап берушілер көрсеткен (9-сурет).

Егер сіз медиаторларға жүгінген болсаңыз, медиацияның сапасын қалай бағалайсыз? Если вы обращались к медиаторам, как вы оцениваете качество работы медиаторов?

200 ответов

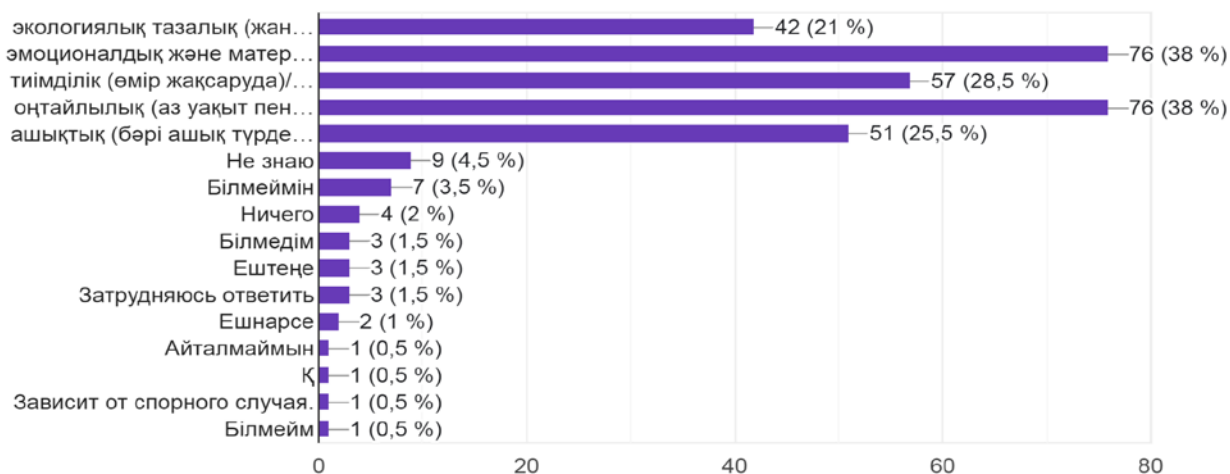


9-сурет – Медиация сапасын бағалау
Ескертпе – Сауалнама негізінде автормен құрастырылған

Соңғы 10-суретте медиаторлардың жұмыстарынан не күтетіндігі жайлы сұраққа респонденттердің 38% бірдей «эмоционалдық және материалдық шығындардың аз болуы» мен оңтайлылықты (аз уақыт пен күш жұмсалатындығын) тандаған. Қалған жауаптарды төмендегі суреттен көруге болады.

Медиаторлардың жұмысынан не күтесіз? Что вы ожидаете от работы медиаторов?

200 ответов



10-сурет – Медиаторлардың жұмысынан күтілетін нәтиже
Ескертпе – Сауалнама негізінде автормен құрастырылған

Қорытынды

Жалпы медиаторлар қауымдастығы белсенді жұмыс жасап жатқаны байқалады. Бұл өз кезегінде Қазақстан халқы Ассамблеясымен бірігіп жұмыс жасап жатқан қоғамдық медиаторлары мен өңірлердегі қоғамдық даму басқармалардың мемлекеттік тапсырысы негізінде жұмыс жасап жатқан медиация орталықтарының еңбектері. Дегенмен кәсіби медиаторлардың жұмысын одан әрі белсендету үшін мемлекеттік органдардың да тұрғындар мен ұжымдарға түсіндірме жүргізгені жөн болар еді деп санаймыз. Себебі бір ғана қоғамдық даму басқармасының тапсырысына қарап қалмай, құзырлы мемлекеттік органдар да атсалысса, еңбек дауларын сотқа жүгінбей медиациямен реттеуге қызығушылық білдіретіндердің саны көбейіп, оның тиімділігі артады деп ойлаймыз.

Құзырлы мемлекеттік органдар медиация орталықтарымен меморандумға отырып, соның аясында жұмыс жасаса деген ұсынысты алға тартқан жөн деп санаймыз.

Сонымен қатар, еңбек дауларын реттеудегі медиацияны кеңінен қолдану және оның маңыздылығын арттыру үшін НҚА-не өзгерістер енгізулер арқылы қол жеткізуге болады. Ол үшін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 159 және 164-баптарына еңбек дауларын сотқа дейін қарау реттігіне медиация тәсілі арқылы қарау мүмкіндіктерін енгізу ұсынылады.

Себебі, еңбек даулары бойынша дауларды сотқа дейінгі реттеу тәсілі ретінде медиацияны қолдануға мүмкіндік шектелген.

Атап айтқанда ҚР Еңбек кодексінің 159-бабының 1-бөлігінде «Жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды» [5], - деп бекітілген.

Көріп отырғандай бұл бапта дауды сотқа дейін реттеу тәсілі ретінде медиация мүлдем көрсетілмеген. Яғни, тараптар арасында еңбек қақтығысы туындап, оны реттеу үшін екі жақтың бірдей келісімімен медиатор таңдалып, медиация өткізуге келісіп, істі бітімгершілікпен аяқтауға қаншама әрекет еткенмен, дау медиатор арқылы реттелмеген жағдайда, соттар бәрібір жоғарыдағы баптарда бекітілген нормаға сәйкес, медиация тәртібін сотқа дейінгі реттеу рәсімі ретінде қарамайды және талап арызды қабылдаудан бас тартады. Әрине бұл тараптарды әуре-сарсаңға салып, қайтадан келісім комиссиясын құруға жүгінуге мәжбүрлейді, ал еңбек даулары бойынша шағымдану мерзімінің қысқа екенін ескерсек, шағым беру мерзімін өткізіп алу тәуекелдеріне әкеп соғуы мүмкін.

Сондықтан медиацияны еңбек дауларын сотқа дейінгі реттеу тәсілі ретінде заңмен бекітудің маңызы зор.

Өз кезегінде, бұл еңбек даулары туындаған жағдайда тараптардың тек келісім комиссиясын немесе еңбек арбитраждардың құрылып, шешімін күтіп отырумен шектелмей, уақытты тиімді пайдалану үшін өз таңдауларын алға тартуға мүмкіндік береді деп санаймыз.

Пайдаланылған дереккөздер тізімі

1 Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 наурыздағы № 214-VII Заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2300000214> Жүгінген уақыты: 11.04.2023.

2 «ЖАҢА ЖАҒДАЙДАҒЫ ҚАЗАҚСТАН: ІС-ҚИМЫЛ КЕЗЕҢІ» Мемлекет Басшысының 2020 жылғы 1 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2000002020> Жүгінген күні: 16.03.2023.

3 «Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі» 1994 жылғы 27 желтоқсандағы № 268-XIII Қазақстан Республикасының кодексі // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K940001000_#z0 Жүгінген күні: 10.01.2023.

4 «Қазақстан Республикасының Азаматтық процесілік кодексі» 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының кодексі // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000377> Жүгінген күні: 15.01.2023.

5 «Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі» Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> Жүгінген күні: 25.01.2023.

6 «Медиация туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 28 қаңтардағы № 401- IV заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000401> Жүгінген күні: 25.04.2023.

7 Медиаторларды даярлау бағдарламасы бойынша оқытудан өткізу қағидасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 3 шілдедегі № 770 Қаулысы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1100000770> Жүгінген күні: 28.04.2023.

8 Қазақстан Республикасының құқықтық саясатының 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 15 қазандағы № 674 Жарлығы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000674> Жүгінген күні: 04.04.2023.

9 «Төрелік туралы» Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 8 сәуірдегі № 488-V заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің

«Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1600000488> Жүгінген күні: 08.04.2023.

10 Европейский кодекс поведения для медиаторов. – URL: <https://mediation-eurasia.pro/wp-content/uploads/2018/04/evropejskij-kodeks-povedeniya-dlja-mediatorov.pdf> Жүгінген күні: 22.02.2023.

11 Каленова А. Причины низких темпов развития медиации в Казахстане // сайт «Zakon.kz» – URL: <https://www.zakon.kz/5091129-yuristy-rasskazali-o-prichinah-nizkih.html> Жүгінген күні: 15.03.2023.

12 Пуладов Ш. Медиация – эффективный инструмент разрешения трудовых споров // сайт Ассамблеи народа Казахстана. – URL: <https://assembly.kz/ru/news/mediatsiya-effektivnyy-instrument-razresheniya-trudovykh-sporov/> Жүгінген күні: 20.01.2023.

13 Дячук М.И. Развитие института медиации в Республике Казахстан // Научно правовой журнал «Вестник». – 2021. – том 1. – № 64. – С.75-83. – URL: <https://vestnik.zqai.kz/index.php/vestnik/article/view/61> Жүгінген күні: 10.04.2023.

14 МОТ. Руководство по совершенствованию системы урегулирования трудовых споров. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_329353.pdf Жүгінген күні: 24.04.2023.

15 Идрисова С. Вопросы совершенствования законодательства о медиации // Вестник Института законодательств Республики Казахстан. – 2012. – № 3(27). – С.13-16. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-sovershenstvovaniya-zakonodatelstva-o-mediatsii> Жүгінген күні: 19.05.2023.

16 Калинина И.А. Альтернативное разрешение споров (АРС): Понятие, Общая характеристика, история возникновения и развития // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet». – №11. С.19-21. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/alternativnoe-razreshenie-sporov-ars-ponyatie-obschaya-harakteristika-istoriya-vozniknoveniya-i-razvitiya> Жүгінген күні: 18.03.2023.

17 Rule of Law Initiative. Отчет о состоянии медиации в Казахстане // сайт «sud.gov.kz». – URL: https://sud.gov.kz/sites/default/files/otchet_o_sostoyanii_mediatsii_v_kazahstane.pdf Жүгінген күні: 05.05.2023.

18 Итоговый аналитический отчет в рамках реализации социального государственного проекта на тему: Применение института медиации для разрешения социальных вопросов и сохранения стабильности и согласия в обществе. – URL: <https://cisc.kz/wp-content/uploads/2021/02/itogovyj-analiticheskij-otchet.pdf> Жүгінген күні: 15.05.2023.

19 Сулейменова У.А. Медиация как альтернативный способ разрешения споров // «Қазақстанның әлеуметтік жаңғырту жағдайындағы медиация институтының бүгінгі жай-күйі мен болашағы» Халықаралық ғылыми-практикалық конференцияның материалдары. – 2012. – С.35-40. – URL: <https://zqai.kz/sites/default/files/mediacia86.pdf> Жүгінген күні: 15.05.2023.

20 О медиации в России // портал о медиации и медиаторах. – URL: <https://mediation-eurasia.pro/mediacija-v-strane/rossija> Жүгінген күні: 25.05.2023.

21 Пресс-служба Аксуского городского суда. Партисипативная процедура – мирное урегулирование спора с участием адвокатов // официальный сайт Павлодарского областного суда. – URL: <https://pvl.sud.kz/rus/news/partisipativnaya-procedura-mirnoe-uregulirovanie-spora-s-uchastiem-advokatov#:~:tex> Жүгінген күні: 27.05.2023.

22 Единая судебная система штата Нью-Йорк // Alternative dispute resolution. – URL: [https://ww2.nycourts.gov/ip/adr/What_Is_ADR.shtml#:~:text=Alternative%](https://ww2.nycourts.gov/ip/adr/What_Is_ADR.shtml#:~:text=Alternative%20) Жүгінген күні: 12.05.2023.