



The European Union
for Georgia
EU4Justice



ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი

დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა

ნელინდემული, 2017

საპეციალური გამოცემა

მედიაციის სტატიათა ეროვნულ კონკურსში გამარჯვებული ნაშრომები

სპეციალურ გამოცემაში წარმოდგენილია ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრის ორგანიზებით ჩატარებულ მედიაციის სტატიათა ეროვნულ კონკურსში გამარჯვებული ნაშრომები. მედიაციის სტატიათა ეროვნული კონკურსი გაიმართა მედიაციის აკადემიური გაძლიერების პროექტის ფარგლებში, რომელიც ევროკავშირისა და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით ხორციელდება.

პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირისა და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი, მაგრამ ეს არ ნიშნავს რომ იგი ასახავს ევროკავშირისა და გაეროს განვითარების პროგრამის შეხედულებებს.

თბილისი, 2018

სალომე კობერიძე*

მედიატორის აკრედიტაციის სტანდარტები საქართველოში

ნაშრომის მიზანია, მედიატორთა აკრედიტაციის სტანდარტების დანესების უპირატესობების წარმოჩენა იმ პირობებში, როდესაც მედიაციის ინსტიტუტი საქართველოში განვითარების სანყის ეტაპზეა და დაბალი ცნობადობითა და სანდოობით სარგებლობს საზოგადოებაში. მასში ყურადღება გამახვილებულია, იმ სტანდარტებზე, რომლებიც მიზანშეწონილია წაეყენოს პირს, რომელსაც სურს მოიპოვოს მედიატორის წოდება და რომელიც იქნება ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გადადგმული ნაბიჯი იმ პრობლემების აღმოფხვრისკენ, რომელთა წინაშეც დღეს მედიაციის ინსტიტუტი დგას ქართულ რეალობაში. ნაშრომი ასევე მიმოიხილავს მედიატორის აკრედიტაციის სტანდარტების დანესების საკანონმდებლო მოწესრიგების მექანიზმებს, რომელიც უნდა შემუშავდეს ამ საკითხის დასარეგულირებლად.

საკვანძო სიტყვები: მედიატორის აკრედიტაციის სტანდარტები, სერტიფიცირება, ლიცენზირება, აკრედიტაციის სქემა, განგრძობითი განათლება, მედიაციის ტრენინგები, რეგულირება, მედიაციის ცენტრი.

1. შესავალი

მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება, მსოფლიოს მასშტაბით თანდათან ვითარდება და ზოგიერთ ქვეყანაში სასამართლოს ძლიერი ალტერნატივაა. მიუხედავად ამისა, ისეთ ქვეყნებშიც კი, სადაც მედიაციის ინსტიტუტმა ღრმად გაიდგა ფესვები, არ არსებობს შეთანხმება იმასთან

* ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის მაგისტრატურის სტუდენტი.

დაკავშირებით, თუ რა მოთხოვნები უნდა წაეყენოს მედიატორს ამ წოდების მისაღებად. დღემდე სახელწოდება „მედიატორი“ მართლწესრიგთა უმრავლესობაში დაცული არ არის. მისი გამოყენება ყველას თავისუფლად შეუძლია¹. სხვა ქვეყნების მსგავსად, საქართველოშიც არ არსებობს გზა, რომელიც მსურველმა უნდა გაიაროს, რათა მოიპოვოს მედიატორის წოდება, ეს უარყოფითად აისახება თანამედროვე მედიაციის ინსტიტუტის განვითარებაზე, რადგან მცირდება იმ პირთა რიცხვი, რომელთაც სურთ მედიატორობა.

საქართველოში თანამედროვე მედიაციის განვითარების მიზნით, პირველი ნაბიჯი 2011 წლის დეკემბერში გადაიდგა,² ამიტომ ის სიახლეა ქართული საზოგადოებისთვის. სიახლისადმი კი სკეპტიკური დამოკიდებულება საზოგადოების ყოფის დამახასიათებელი ნიშანია, თანაც იმ პირობებში, როდესაც მედიაციის ინსტიტუტი, დავის გადაწყვეტის სხვა საშუალებებთან შედარებით მხარეთა ყველაზე ნაკლები დაცვის მექანიზმებით გამოირჩევა, რაც გამოიხატება იმაში, რომ მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმება იძულებით აღსრულებას არ ექვემდებარება. ის, „ჩვეულებრივი ხელშეკრულებაა, რომელიც მხარეებმა ნებაყოფლობით უნდა შეასრულონ. მისი შეუსრულებლობის შემთხვევაში კი მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმება შესაძლოა გახდეს სასამართლო ან საარბიტრაჟო განხილვის საგანი“³. მედიატორის აკრედიტაციის სტანდარტების არარსებობა კიდევ უფრო მეტ სკეპტიციზმს აჩენს საზოგადოებაში. ამ უკანასკნელს სჭირდება უფრო მყარი გარანტიები, რათა იგრძნოს თავი უსაფრთხოდ და დავის წარმოშობის შემთხვევაში მიმართოს მედიაციის პროცესს.

აღსანიშნავია ისიც, რომ „მოდავე მხარეთათვის სასურველი შედეგის მიღწევისათვის დიდი მნიშვნელობა აქვს მედიატორის პროფესიულ უნარ-ჩვევებსა და გამოცდილებას. ეს იმას გულისხმობს, რომ მედიატორი არ შეიძლება აწარმოებდეს მედიაციის

¹ ცერცვაძე გ., მედიაცია, თბ., 2010, 178.

² ოქროპირიძე ბ., მედიაცია – სიახლე თანამედროვე ქართულ სამართალში და მისი განვითარების პერსპექტივა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე, ჟურ. „ნელინდეული 2012“, 2013, 33.

³ ცერცვაძე გ., მედიაცია, თბ., 2010, 244 .

პროცესს შესაბამისი ფსიქოლოგიური მომზადებისა და სპეციალური განათლების გარეშე⁴.

წინამდებარე ნაშრომის პირველი ნაწილი გაცემს პასუხს კითხვაზე, საჭიროა, თუ არა მედიატორის პროფესიული საქმიანობის რეგულირება საქართველოში, მეორე ნაწილში ყურადღება გამახვილებული იქნება იმ სტანდარტებზე, რომლებიც უნდა დააკმაყოფილოს პირმა, იმისთვის რომ გახდეს მედიატორი, ხოლო მესამე ნაწილი მიმოიხილავს რეგულაციის მექანიზმებს.

2. მედიატორის აკრედიტაციის სტანდარტები დაწესების აუცილებლობა საქართველოში

2.1 რეგულირება, როგორც მედიაციის ინსტიტუტის განვითარების საწინდარი

„მედიატორის პროფესიული საქმიანობის რეგულირებასთან მიმართებით გასათვალისწინებელია მედიაციის სახეები – კერძო მედიაცია და სასამართლო (სავალდებულო) მედიაცია“⁵. საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, სასამართლო მედიაციის დროს ზოგიერთ შემთხვევაში სახელმწიფო მხარეებს ავალდებულებს, რომ სასამართლოში საქმის განხილვამდე სცადონ მორიგება, ამ შემთხვევაში მხარეებს მედიატორის თავად არჩევის შესაძლებლობა არ აქვთ, განსხვავებით კერძო მედიაციისგან, სადაც არჩევანის თავისუფლებასთან გვაქვს საქმე. სასამართლო მედიაციის შემთხვევაში სახელმწიფო ვალდებულია მხარეებს შესთავაზოს კვალიფიციური მედიატორები, რომელთა შესარჩევად საჭიროა გარკვეული მოთხოვნების დაწესება.⁶

არ უნდა იქნეს გაზიარებული ის მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც კერძო მედიაციაში მედიატორისთვის აკრედიტაციის სტან-

⁴ *ოქროპირიძე ბ.*, მედიაცია – სიახლე თანამედროვე ქართულ სამართალში და მისი განვითარების პერსპექტივა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე, ჟურ. „წელიწადული 2012“, 2013, 41.

⁵ *ცერცვაძე გ.* (რედ.), *ავტორთა კოლექტივი*, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, თბ., 2013, 135, <<http://ncadr.tsu.ge/admin/upload/7706Edited-Final-Version-final.pdf>>.

⁶ იქვე, 135-136.

დარტების დაწესება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კერძო სექტორში არსებობს არჩევანის თავისუფლება და მომხმარებლის კმაყოფილების ხარისხი მოთხოვნად მედიატორებს თავად განსაზღვრავს. ამიტომ, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ის ფაქტი, რომ იმ პირობებში, როდესაც საქართველო მედიაციის ინსტიტუტის განვითარების სანყის გზას ადგას და საზოგადოებაში დაბალი ცნობადობით სარგებლობს, მთავარი საკითხი დგას არა მედიატორზე არჩევანის გაკეთების, არამედ მედიაციისთვის მიმართვის სურვილის გაჩენის კუთხით.⁷ ამ სურვილის წარმოშობის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წამახალისებლად მიზანშეწონილია მიჩნეულ იქნეს მედიატორისთვის აკრედიტაციის სტანდარტების დაწესება, რადგან რეგულაცია რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს ემსახურება, მათ შორის, პროფესიისადმი საიმედოობის გაზრდას. რეგულაციების დაწესებით, სახელმწიფოს მიერ გაცემული ლიცენზია მისცემს ნიშანს საზოგადოებას, რომ მედიაცია არის პატივსაცემი პროფესია.⁸

გარდა ამისა, რეგულაციების დაწესება ემსახურება საზოგადოების დაცვას „პრობლემატური“ მედიატორებისგან, არაკომპეტენტური პრაქტიკოსებისა და არაპროფესიონალი პროვაიდერებისგან.⁹

ვინაიდან, მედიაცია სიახლეა ქართული საზოგადოებისთვის, შესაბამისად, ის დაბალი სანდობითაც სარგებლობს. რეგულაციის დაწესება უზრუნველყოფს საზოგადოებისთვის მედიატორების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას. იმის მიუხედავად, რომ არაერთი სამართლებრივი დავა განიხილება მედიაციის მეშვეობით, მათ ვინც სარგებლობს ამ მომსახურებით, მაინც კარგად არ ესმით მისი არსი და უფრო მეტიც, არ შეუძლიათ ერთმანეთისგან განასხვავონ მედიატორები. იმისთვის, რომ მედიაციის მომსახურებით მოსარგებლე პირმა მიიღოს სწორი გადაწყვეტილება, მას სჭირდება საიმედო ინფორმაცია მედიატორებსა და მათ კვალიფიკაციაზე. დღევანდელ დღეს, ინტერნეტის მეშვეობით მარტივია ინფორმა-

⁷ შეად. იქვე, 137.

⁸ *Hinshaw A.*, *Regulating Mediators*, *Jour. Harvard Negotiation Law Review*, Spring 2016, 201.

⁹ იქვე, 199.

ციის ან სხვისი რეკომენდაციის მოპოვება, მაგრამ ამომწურავი და სანდო ინფორმაციის მიღება კონკრეტულ მედიატორებზე შეიძლება აღმოჩნდეს რთული, ზოგ შემთხვევაში კი შეუძლებელიც.¹⁰ სერტიფიცირება თუ ლიცენზირება მიანიშნებს იმაზე, რომ მედიატორები არიან კომპეტენტურები საბაზისო უნარებით.¹¹

რეგულაციის მთავარი უპირატესობა არის ის, რომ ის არის პროფესიის ჩამოყალიბების საშუალება. სერტიფიცირების ან ლიცენზირების გარეშე შეიძლება რეალური პროფესია ვერ ჩამოყალიბდეს.¹²

შესაბამისად, მედიატორის „პროფესიისთვის“ რეგულაციების დანესება გამართლებულია მედიაციის ინსტიტუტის განვითარების კუთხით.

2.2 რეგულაციის ფორმა

მნიშვნელოვანი საკითხია, თუ რა ფორმით უნდა დანესდეს რეგულაცია. ამისთვის კი, მიზანშეწონილია, მხედველობაში იქნეს მიღებული, ზემოთ უკვე განხილული, რეგულაციის მიზნების ეფექტური განხორციელების შესაძლებლობა.

რეგისტრაცია, როგორც რეგულაციის ფორმა, უზრუნველყოფს მცირე ინფორმაციის მინოდებას დარეგისტრირებული პირის შესახებ და ვერ აყალიბებს სტანდარტსა, თუ მეთოდს იმისთვის, რომ განხორციელდეს ხარისხის კონტროლი. შესაბამისად, ის განსახილველი არედან უნდა გამოირიცხოს.

სერტიფიცირება მოითხოვს, რომ პირები აკმაყოფილებდნენ კომპეტენციის მინიმუმ სტანდარტს, მაგრამ ამავე დროს დარეგულირებულ სფეროში არასერტიფიცირებულ ინდივიდებსაც უშვებს, ამიტომ ის, რეგისტრაციის მსგავსად, საზოგადოების დაცვის დაბალ სტანდარტს გვთავაზობს.

რაც შეეხება ლიცენზირებას, თუ პირი არ აკმაყოფილებს იმ მოთხოვნებს, რომელიც საჭიროა ლიცენზიის მისაღებად, მაშინ მისი შემოსვლა დარეგულირებულ სფეროში ავტომატურად ხდება

¹⁰ იქვე, 199.

¹¹ Kovach K.K., *Mediation In a Nutshell*, Thomson West, 2003, 252.

¹² იქვე, 261.

უკანონო. გარდა ამისა, ლიცენზია უზრუნველყოფს არაეთიკური, არაპროფესიონალი ან კანონსაწინააღმდეგო ქცევისთვის სანქციის დანესებას.

ლიცენზირების მეშვეობით, ინფორმაციის მიწოდება საზოგადოებისთვის, თუ რომელი მედიატორი შეიძლება იყოს „პრობლემატური“ შესაძლებელია სხვადასხვა წყაროების მეშვეობით, მათ შორის, ორგანიზაციის ვებ-გვერდით. ლიცენზირება არის ერთადერთი რეგულაციის ფორმებიდან, რომელიც ზემოთ განხილული რეგულაციის მიზნებს სრულიად აკმაყოფილებს¹³ ლიცენზირება ნიშნავს იმას, რომ რომელიმე ორგანიზაცია ან სახელმწიფო იღებს პასუხისმგებლობას მედიატორის კომპეტენტურობასთან დაკავშირებით.¹⁴

სხვა ქვეყნებისგან განსხვავებით, სადაც ძირითადად მედიაციის პროვაიდერი ორგანიზაციების მიერ ხდება მედიატორის სერტიფიცირება და ბაზარი ავტომატურად რეგულირდება, საქართველოში ლიცენზირების შემოღება მიზანშეწონილია, იქიდან გამომდინარე, რომ სხვა ქვეყნებში მედიაციის ინსტიტუტი, ქართული თანამედროვე მედიაციისავით ახალგაზრდა არაა და არ დგას იმ პრობლემების წინაშე, რასაც საზოგადოებაში ცნობადობის და საიმედოობის ნაკლებობა ჰქვია. შესაბამისად, ვინაიდან ლიცენზირება ყველაზე მაღალ სტანდარტს აწესებს რეგულაციების მიზნების მიღწევასთან დაკავშირებით, სწორედ რეგულაციის ამ ფორმის მეშვეობით უნდა განხორციელდეს ის მნიშვნელოვანი ცვლილებები მედიატორთა აკრედიტაციის სტანდარტების კუთხით, რომლებზეც წინამდებარე ნაშრომის შემდგომ თავებში დეტალურად იქნება საუბარი.

2.3 ლიცენზიის გამცემი ორგანო

ქართულ რეალობაში არ არსებობს მედიაციის პროვაიდერი ისეთი ორგანიზაცია, რომელიც აქტიურად განახორციელებს მედიატორთა დატრენინგებას. სწორედ ამიტომ, დაინტერესებული

¹³ *Hinshaw A.*, *Regulating Mediators*, *Jour. Harvard Negotiation Law Review*, Vol. 21:163, 2016, 212.

¹⁴ *Kovach K.K.*, *Mediation In a Nutshell*, Thomson West, 2003, 261.

პირების, დონორი ორგანიზაციებისა და სახელმწიფო წარმომადგენლების ჩართულობით უნდა შეიქმნას მედიაციის ცენტრი, რომელიც უზრუნველყოფს მედიატორის კვალიფიკაციისთვის აუცილებელი ტრენინგების ჩატარებას როგორც სასამართლო მედიატორთა, ისე კერძო სექტორში მოღვაწე მედიატორებისთვის.

სწორედ მედიაციის ცენტრმა უნდა გასცეს ექსკლუზიურად მედიატორის ლიცენზია, წინასწარ შემუშავებული აკრედიტაციის სქემის შესაბამისად (აკრედიტაციის სქემის სავარაუდო მონახაზი განხილული იქნება წინამდებარე ნაშრომის 3.1.2 ნაწილში). მედიაციის ცენტრმა უნდა უზრუნველყოს მედიატორთა შესახებ რეესტრში რიცხულ მედიატორთა შესახებ დეტალური ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა.

2.4 ლიცენზირების ფასი

მნიშვნელოვანი საკითხია ლიცენზირების ფასი. ხშირ შემთხვევაში ლიცენზირების მაღალი ფასი არის დამაბრკოლებელ ფაქტორი პროფესიის დაუფლების პროცესში. ამიტომ, რადგან მედიაციით დაინტერესებულ პირთა რიცხვი საქართველოში არც თუ ისე ბევრია, ლიცენზიის დაბალი ფასი, შესაძლოა, ერთგვარ წამახალისებელ ფაქტორად იქცეს მედიატორობის მსურველთათვის. ფასი უნდა დაწესდეს საქართველოს ზოგადი ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით, იმ მიზნით, რომ არათუ შემცირდეს, არამედ გაიზარდოს მედიატორობის მსურველთა რიცხვი.

3. მედიატორთა აკრედიტაციის სტანდარტები საქართველოში – საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება

3.1 მედიატორთა აკრედიტაციის სქემა

3.1.1 დავის ეფექტიანი გადაწყვეტის ცენტრის (CEDR) აკრედიტაციის სქემა მედიატორებისთვის

დავის ეფექტიანი გადაწყვეტის ცენტრს (შემდგომში – „CEDR“), რომელიც აღიარებულია როგორც ერთ-ერთი წამყვანი

კომერციული მედიაციის ტრენერი, აქვს შემუშავებული მედიატორთა აკრედიტაციის სქემა. CEDR-ის მედიატორთა აკრედიტაციის სქემის პირველი ნაწილი მიუთითებს მედიატორობის მსურველთა მიერ იმ ტრენინგის გავლაზე, რომელიც მოიცავს ხუთ დღიან ამომწურავ სასწავლო პროგრამას მედიატორობისთვის საჭირო უნარების გამოსამუშავებლად და გასაუმჯობესებლად. ტრენინგის ბოლო ორ დღეს მონაწილეები ფასდებიან CEDR-ის უფლებამოსილი წევრების მიერ, რომლებიც თავად არიან გამოცდილი მედიატორები.¹⁵ ეს მედიატორები შეფასებას განახორციელებენ სხვადასხვა კომპონენტების მიხედვით, მათ შორის, ქმნის თუ არა მონაწილე მედიაციის ხელშემწყობ გარემოს, განავითარებს კომუნიკაციასა და ურთიერთქმედებას თითოეულ პროცესის მონაწილეს შორის, აყალიბებს და ინარჩუნებს უსაფრთხო და ეფექტურ სამუშაო სისტემას, წარმართავს მედიაციის პროცესს, ხელს უწყობს მხარეებს, რომ მათ მიიღონ განხორციელებადი გადაწყვეტილებები, აქვს უნარი განვითარდეს საკუთარი სისუსტეებისა და სიძლიერეების გაანალიზების მეშვეობით. თითოეული ეს კომპონენტი იყოფა ქვეკომპონენტებად. დანარჩენი საკითხები ფასდება ნერილობით ხუთ დღიანი კურსის დამთავრების შემდეგ.¹⁶

აკრედიტაციის სქემა დეტალურად მოიცავს, თუ რისი შესწავლა მოხდება ამ ტრენინგების განმავლობაში. იქნება ეს მედიაციის პროცესის წარმართვა და მოლაპარაკებების ხელშემწყობა, კომუნიკაციის უნარების დახვეწა, დავების ეფექტიანი გადაწყვეტა, თუ სხვა.

აღსანიშნავია, ის, რომ CEDR-ის აკრედიტაციის სქემის შესაბამისად, რაიმე წინარე მოთხოვნა, მათ შორის, კვალიფიკაცია არ არის წინაპირობა იმისთვის, რომ პირმა გაიაროს ეს ტრენინგი.

CEDR იყო პირველი, რომელმაც ჩამოაყალიბა პროფესიული განგრძობითი განათლების სქემა მედიატორებისთვის.¹⁷ CEDR პროფესიული განგრძობითი განათლების პროგრამის (შემდგომში CPD) მიზანია, რომ ეს სტანდარტები შენარჩუნდეს, და საწყისი

¹⁵ *Boulle L., Nesic M., Mediator Skills and Techniques: Trinagle of Influence, West Sussex, 2010, 645.*

¹⁶ https://www.cedr.com/library/documents/Training_assessment_competencies.pdf.

¹⁷ *Boulle L., Nesic M., Mediator Skills and Techniques: Trinagle of Influence, West Sussex, 2010, 645.*

აკრედიტაციით მიღებული ცოდნა განახლდეს, გაძლიერდეს. განგრძობითი განათლება შეიძლება მოიცავდეს ყოველწლიურად 4 მედიაციის პროცესის ჩატარებას, აქედან მინიმუმ ორი მედიაციის პროცესის მოკლე შეჯამების წერილობითი სახით წარმოდგენას (რა თქმა უნდა, კონფიდენციალურობის დაცვით), 16 საათიან ტრენინგს და ა.შ.¹⁸

ზოგიერთ შემთხვევაში, CEDR სთავაზობს კლიენტებს ასისტენტი მედიატორის მომსახურებას, რაც CPD-ის მნიშვნელოვანი კომპონენტია. განგრძობითი პროფესიული განათლების პროცესის მონაწილეებმა შეიძლება მოიგონ ასისტენტი მედიატორის როლი. ორივე, წამყვანი მედიატორიც და მისი ასისტენტიც არიან მკაცრი ზედამხედველობის ქვეშ, რაც მოიცავს უკუკავშირის გაკეთებასაც.

მნიშვნელოვანია, რომ CEDR-ის აკრედიტაცია ფართოდაა აღიარებული მედიაციის პროვაიდერი სხვა ორგანიზაციების მიერ.¹⁹

3.1.2 მედიატორის აკრედიტაციის სქემა ქართულ რეალობაში

3.1.2.1 მედიატორობა უნარია და არა ნიჭი ? !

„ადამიანებმა რომ იცოდნენ რამდენი შრომა დამჭირდა, რათა ჩემს საოსტატო ხელოვნებას დაუფლებოდი, ის ასეთი მშვენიერი სულაც არ მოეჩვენებოდათ“.

*მიქელანჯელო ბუონაროტი*²⁰

ზოგიერთ ადამიანს აქვს ისეთი თვისებები, გამოცდილება, ან თანდაყოლილი ნიჭი, რომელიც ეხმარება მას იყოს ეფექტური მედიატორი რაიმე ფორმალური ტრენინგის გავლის გარეშე. მაგალითად, ზოგიერთ სახელოვან პიროვნებას ისტორიაში, როგორებიც

¹⁸ <https://www.cedr.com/exchange/docs/CEDR_CPD_notes.pdf>.

¹⁹ Boulle L., Nesic M., Mediator Skills and Techniques: Triangle of Influence, West Sussex, 2010, 646.

²⁰ Boulle L., Nesic M., Mediator Skills and Techniques: Triangle of Influence, West Sussex, 2010, 2.

არიან: განდი, ნელსონ მანდელა და ბენჟამენ ფრანკლინი, არ გაუვლია რაიმე ფორმალური ტრენინგი და არ ჰქონდა მედიატორის აკრედიტაცია. მიუხედავად ამისა, ეს უფრო მეტად გამონაკლისია, ვიდრე განზოგადებული წესი. ყველა შემთხვევაში, იმ პირებსაც კი, ვისაც აქვთ დავის მოგვარების თანადაყოლილი ნიჭი ესაჭიროებათ მომზადება და პრაქტიკა (იმ ადამიანების მსგავსად, ვისაც ბუნებრივად აქვთ ნიჭი დაეხმარონ ავადმყოფ ადამიანს, თუმცა სამედიცინო მომსახურების კუთხით მაინც გადაინ მომზადებასა და პრაქტიკას).²¹

მედიატორის უნარები შეიძლება შექმნილ, განვითარებულ და გაუმჯობესებულ იქნეს. ეს დასკვნა მრავალი მედიაციის ტრენინგის უკან დგას და ეფუძნება მედიაციის შემსწავლელ კურსებს, რომელიც ისწავლება უნივერსიტეტში, სკოლებსა და სხვა საგანმანათლებლო ინსტიტუტებში.²²

3.1.2.2 მედიაციის ტრენინგები

ვინაიდან, როგორც წინამდებარე ნაშრომის 2.2.1.1 ნაწილში განხილულ იქნა, მედიატორობა უფრო მეტად უნარია, ვიდრე ნიჭი, იმისთვის, რომ საქართველოში პირს მედიატორის წოდება მიენიჭოს, მიზანშეწონილია ტრენინგების გავლის სავალდებულობის მოთხოვნა.

CEDR-ის აკრედიტაციის სქემა მხოლოდ ხუთ დღიან ტრენინგზე მიუთითებს, რაც არ უნდა იყოს საკმარისი იმ მინიმალური სტანდარტის ჩამოსაყალიბებლად, რომელიც მედიატორის კომპეტენციას უნდა განსაზღვრავდეს. თითქმის ყველა პროფესიაში მინიმუმ ერთნობიანი განათლების მიღება საჭიროა იმისთვის, რომ პირი გახდეს ლიცენზირებული ან სერტიფიცირებული.²³ ამიტომ, იმისთვის, რომ პროფესია ჩამოყალიბდეს, უნდა გაიზარდოს ტრენინგების ხანგრძლივობა და არ უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ

²¹ Boulle L., Colatrella M.T., Picchioni A.P., Mediator Skills and Techniques, LexisNexis, 2008, 10.

²² Boulle L., Nesic M., Mediator Skills and Techniques: Triangle of Influence, West Sussex, 2010, 2.

²³ Kovach K.K., Mediation In a Nutshell, Thomson West, 2003, 258.

რამდენიმე დღიანი სწავლებით. მაგალითად, **Bundesverband Meditation** (შემდგომში **BM**) „გერმანიაში 1992 წელს დაარსდა. ეს არის ინტერდისციპლინური კავშირი, რომლის უმთავრესი მიზანია გერმანიაში დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებების გავრცელება და პოპულარიზაცია“.²⁴ კავშირს შემუშავებული აქვს თავისი სტანდარტები, რომელთა დაკმაყოფილებაც აუცილებელია მედიატორის კვალიფიკაციის მინიჭებისათვის. სავალდებულოდ ითვლება მინიმუმ 200 საათიანი სასწავლო კურსის გავლა, საიდანაც 120 საათი უნდა დაეთმოს მედიაციის საფუძვლების მიმოხილვას, 30 საათს მონაწილე უთმობს ნასწავლის პრაქტიკაში განხორციელებას ან 20 საათს სხვა მედიატორთან მუშაობას.²⁵

ყველა ადამიანი სხვადასხვანაირად შეისწავლის ახალ უნარებსა და ტექნიკებს. ზოგიერთი საუკეთესოდ სწავლობს კოგნიტურად, რაც გულისხმობს ინფორმაციის მიღებას, სანამ მოხდება მისი რეალიზება კონკრეტულ სიტუაციაში. ზოგიერთი სხვებზე დაკვირვების მეშვეობით და ამის შედეგად საკუთარი ქცევის ჩამოყალიბებით. ზოგიერთი უკეთესად სწავლობს კეთების პროცესით, რაც გულისხმობს, მაგალითად, სიმულაციებში მონაწილეობას.²⁶ თანამედროვე ტვინის მეცნიერება გვეუბნება, რომ ისეთი უმაღლესი პრაქტიკოსები, როგორებიც მედიატორები არიან, ავითარებენ თავიანთ უნარს, თავის გამოცდილებას ყოფენ კომპონენტებად და ცალ-ცალკე მუშაობენ თითოეულ კომპონენტზე. ისინი არამარტო ყოფენ თავის უნარებს ქვეუნარებად, არამედ, ასევე ახდენენ იდენტიფიცირებას ისეთი ქვეუნარების, როგორებიცაა: აქტიური მოსმენა, შეჯამება, რეფორმულირება და ა.შ. და რომლებსაც სჭირდებათ გაუმჯობესება.²⁷ ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, და იმის გათვალისწინებით, რომ ამ ტრენინგების მორგება ინდივიდებზე შეუძლებელი იქნება, ის უნდა იყოს კომპლექსური სახის და შეიცავდეს მრავალი სახის აქტივობებს.

²⁴ *ცერცვაძე გ.*, მედიაცია, თბ., 2010, 180.

²⁵ იქვე, 180.

²⁶ *Boulle L., Nesic M.*, Mediator Skills and Techniques: Trinagle of Influence, West Sussex, 2010, 2.

²⁷ *Boulle L., Colatrella M.T., Picchioni A.P.*, Mediator Skills and Techniques, LexisNexis, 2008,10-11.

მნიშვნელოვანია, ყურადღება გამახვილდეს იმაზეც, რომ ტრენინგების ნაწილი უნდა ითვალისწინებდეს საოჯახო, სამედიცინო, სანოტარო თუ სხვა სახის მედიაციაში დახელოვნების შესაძლებლობასაც, რადგან თითოეული მათგანი განსაკუთრებული სპეციფიკით გამოირჩევა და მედიატორის მხრიდან მოითხოვს განსხვავებულ მიდგომას.

CEDR-ის აკრედიტაციის სქემით შემოთავაზებული შეფასების სისტემა გაზიარებულ უნდა იქნეს საქართველოს მედიატორთა აკრედიტაციის სქემის ჩამოყალიბებისას, რადგან ის შესაძლებლობას იძლევა შეფასდეს მედიატორის, როგორც პრაქტიკული უნარები, ასევე თეორიული ცოდნა.

3.1.2.3 წინარე მოთხოვნები

CEDR-ის აკრედიტაციის სქემაში, როგორც ზემოთ უკვე იქნა განხილული, არ არსებობს რაიმე წინარე მოთხოვნა, იმისთვის, რომ მედიატორობის მსურველმა გაიაროს ტრენინგი. ქართულ რეალობაში მიზანშეწონილი იქნება წინარე მოთხოვნის სახით, მხოლოდ უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის წარდგენის მოთხოვნის დაწესება. მსგავსი მიდგომა გამომდინარეობს იმ მიზნიდან, რომ მედიაცია ჩამოყალიბდეს, როგორც ღირსეული პროფესია სხვა პროფესიების გვერდით, რომელთა უმეტესობა მოითხოვს მინიმუმ ბაკალავრის დიპლომს მაინც.

წინარე მოთხოვნებთან დაკავშირებით განსაკუთრებით აქტუალურია, ზოგიერთი სასამართლო მედიაციის და ასოციაციის მოთხოვნა სამართლის ლიცენზიასთან დაკავშირებით,²⁸ რაც საქართველოს მედიატორთა აკრედიტაციის სქემის შემუშავებისას უგულვებელყოფილ უნდა იქნეს, რადგან მედიაციის ინსტიტუტი, რომელიც დავის გადაწყვეტის ღირსეულ ალტერნატივად უნდა იქცეს, უნდა განიმარტოს, როგორც „პროცესი, რომელიც ყურადღებას აქცევს მხარეების ინტერესებს და პრობლემების გადაჭრას, ნაცვლად იმისა, რომ მიღწეულ იქნეს შეთანხმება, რომელიც დაფუძნებული იქნება კანონმდებლობაზე, ან იმაზე, თუ რა უფლე-

²⁸ *Mosten F.S., Mediation Career Guide: A Strategic Approach to Building a Successful Practice, San Francisco, 2001, 51.*

ბები გააჩნიათ მხარეებს კანონის მიხედვით”.²⁹ სწორედ ამიტომ სამართლებრივი განათლების არქონა არ არის დამაბრკოლებელი მედიაციის პროცესისთვის, რადგან ეს უკანასკნელი უფრო მეტად ორიენტირებულია მხარეთა ინტერესებზე. რადგან არ არსებობს იმაზე შეთანხმება, თუ რომელი პროფესიის წარმომადგენელი უნდა იყოს მედიატორი, რატომ უნდა მოეთხოვებოდეს მედიატორს იყოს სამართალმცოდნე? მაშინ პირმა იმავდროულად უნდა იცოდეს ბიზნესმენის, მასწავლებლისა და მღვდლის პროფესიის თავისებურებებიც (მღვდლის ცხოვრება არის ფასდაუდებელი ხიდი მედიაციისკენ, რადგან მღვდელი უკვე შემდგარი მშვიდობის შემქნელია).³⁰ ამიტომ, მხარეთა და მათი ადვოკატების პასუხისმგებლობაა წარმოადგინონ მათი პოზიციები იმგვარად, რომ მედიატორმა შეძლოს პრობლემატური საკითხების გაგება. თუ საქმეში სამართლებრივი საკითხებია, რომელიც მხარეთა აზრით, უმნიშვნელოვანესია, ამ საქმისთვის მედიატორმა უნდა სთხოვოს მხარეებს, უშუალოდ მათ განუმარტონ ეს საკითხები ზეპირად ან წერილობით.³¹

3.1.2.4 განგრძობითი განათლება

თუ ადამიანს სურს, რომ იყოს გამორჩეული მედიატორი, სწავლა გაგრძლება მთელი ცხოვრების მანძილზე და არ შემოიფარგლება ერთკვირიანი თუ ერთთვიანი კურსებით. პიანისტი ბუზონი ამბობდა: „მე არასდროს უგულვებლევყოფ შესაძლებლობას, რომ განვეითარდე წინა ინტერპრეტაცია, როგორი იდეალურიც არ უნდა მეჩვენებოდეს. მაგალითად, მე ხშირად კონცერტიდან პირდაპირ მივდივარ სახლში და ვვარჯიშობ საათების განმავლობაში

²⁹ კოვაკი კ.კ., ახალი ღვინო საჭიროებს ახალ ღვინის ჭურჭელს: (ტიკი - რომელიც დამზადებულია ცხოველის ტყავისგან): იურისტის ეთიკის გარდაქმნა, რათა მან შეჯიბრებითობის გამორიცხვით შეძლოს პრობლემის გადაჭრა: მედიაცია (მედიატორობა), ჟურნ. „წელინდეული 2012“, 2013, 141.

³⁰ *Mosten F.S., Mediation Career Guide: A Strategic Approach to Building a Successful Practice*, San Francisco, 2001, 52.

³¹ *Goodman A.H., Basic Skills for the New Mediator*, 2nd ed., United States of America, 2005, 29.

ნანარმოების კონკრეტულ ნაწილებზე, იმიტომ რომ კონცერტის განმავლობაში ახალი იდეები მომდის თავში.³²

არსებობს მცდარი მოსაზრება, რომ მხოლოდ გამოცდილების დაგროვება მედიაციაში საკმარისია იმისთვის, რომ გახდეს კვალიფიციური მედიატორი. მაგალითად, ადამიანთა უმრავლესობა ყოველდღე ატარებს მანქანას, მაგრამ უკეთესად ატარებენ ისინი მხოლოდ იმიტომ რომ მეტი პრაქტიკა აქვთ? მართალია, გამოცდილება აუმჯობესებს უნარებს, მაგრამ მანქანის ტარების ტექნიკასთან დაკავშირებით ახალი ცოდნის ან უკუგების გარეშე მათი უნარები რჩება იმავე დონეზე, არ ვითარდება. იგივე ხდება ნებისმიერი სხვა უნარის შემთხვევაში, იქნება ეს გოლფი, მუსიკა თუ მედიაცია.³³

ამიტომ საქართველოს მედიატორთა აკრედიტაციის სქემაში აუცილებლად უნდა განისაზღვროს განგრძობითი განათლება CEDR-ის აკრედიტაციის სქემის მსგავსად. ყოველწლიურად კონკრეტული მოთხოვნების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, პირს შეუნარჩუნდება მედიატორის სტატუსი, წინააღმდეგ შემთხვევაში ამისთვის უნდა განისაზღვროს სანქცია ლიცენზიის შეჩერების სახით. მედიაციის ცენტრმა უნდა უზრუნველყოს განგრძობითი განათლებისთვის საჭირო ტრენინგებისა თუ სხვა აქტივობების განხორციელების შესაძლებლობა. განგრძობითი განათლება, ასევე უნდა ითვალისწინებდეს ალტერნატივებსაც, რომლებიც მედიატორებს ჩაეთვლებათ მის მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაში (მაგალითად, სხვა მედიაციის პროვაიდერი ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული ტრენინგების გავლა.).

4. საკანონმდებლო მონესრიგების ჩარჩო

მედიატორის აკრედიტაციის სტანდარტები მრავალ ქვეყანაში ეთიკის რეგულირების სფეროში ექცევა. მაგალითად, ევროპის ქცევის კოდექსი 1.1 მუხლი, რომელიც სარეკომენდაციო ხასიათი-

³² Boule L., Colatrella M.T., Picchioni A.P., Mediator Skills and Techniques, LexisNexis, 2008, 11.

³³ Boule L., Nesic M., Mediator Skills and Techniques: Triangle of Influence, West Sussex, 2010, 2.

საა, განსაზღვრავს მედიატორთა კომპეტენციას: „მედიატორები უნდა იყვნენ კომპეტენტურები და გათვინობიერებულნი მედიაციის პროცესში. რელევანტური ფაქტორები უნდა მოიცავდეს შესაბამის ტრენინგებს, განგრძობად განათლებასა და პრაქტიკას მედიაციის უნარების განსავითარებლად, შესაბამისი სტანდარტებს ან აკრედიტაციის სქემების გათვალისწინებით.“³⁴

ქართულ რეალობაში, საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია, მედიატორთა კომპეტენციის შესახებ მუხლი განისაზღვროს ეთიკის კოდექსით. სამწუხაროდ, საქართველოში მედიატორთა ეთიკის კოდექსი ჯერ არ შემუშავებულა, ამიტომ პირველ ეტაპზე უნდა დაიწყოს ამ საკითხზე მუშაობა. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ ლიცენზირების ბუნებიდან გამომდინარე, ეთიკის კოდექსის დანაწესები, უნდა იყოს არა სარეკომენდაციო, არამედ სავალდებულოდ შესასრულებელი. სარეკომენდაციო სახის ეთიკის კოდექსი ვერ უზრუნველყოფს იმ მიზნების განხორციელებას, რაც მოცემული ნაშრომის I თავში იქნა განხილული. წინააღმდეგ შემთხვევაში, უნდა შემუშავდეს მედიაციის შესახებ კანონი, რომელშიც დეტალურად განისაზღვრება მედიატორთა კომპეტენციის მუხლი. ეს მუხლი მიზანშეწონილია ჩამოყალიბდეს ევროპის ქცევის კოდექსის მსგავსად, ოღონდ იმ განსხვავებით, რომ მასში მითითებული უნდა იყოს ლიცენზიის გამცემი ექსკლუზიური ორგანო – მედიაციის ცენტრი და საქართველოს მედიატორთა აკრედიტაციის ის შესაბამისი სქემა, რომელიც სამომავლოდ შემუშავდება.

გარდა ამისა, აუცილებელია, ეს მუხლი მიუთითებდეს, თუ რომელი მედიაციის პროვაიდერი ორგანიზაციის მიერ გაცემული სერტიფიკატი გაუთანაბრდება მედიაციის ცენტრის მიერ გაცემულ ლიცენზიას, ვინაიდან დღესდღეისობით საქართველოში არც თუ ისე ცოტა მედიატორია დატრენინგებული მედიაციის პროვაიდერი საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ. ლიცენზირების ვალდებულება გამართლებულია გავრცელდეს მხოლოდ იმ პიროვნებებზე, რომელთაც არ აქვთ გავლილი მსგავსი სერტიფიკირების კურსი, თუმცა განგრძობითი განათლების პროგრამის მოთხოვნა-

³⁴ Boulle L., Nesic M., *Mediator Skills and Techniques: Triangle of Influence*, West Sussex, 2010, 642.

თა დაკმაყოფილების ვალდებულება უნდა გავრცელდეს თითოეულ მედიატორზე.

5. დასკვნა

ნაშრომის მიზანი იყო მედიატორისთვის აკრედიტაციის სტანდარტების დაწესების აუცილებლობის წარმოჩენა და შესაბამისი საკანონდებლო მექანიზმების შემოთავაზება.

მედიატორის პროფესიისთვის რეგულაციების დაწესება მიგვიყვანს იქამდე, რომ მედიაციის ინსტიტუტის სტატუსი ამაღლდება, ის იქცევა სასამართლოს ღირსეულ ალტერნატივად. შედეგად საზოგადოებაში გაჩნდება მეტი ნდობა თანამედროვე მედიაციის ინსტიტუტის მიმართ, რაც მედიაციისთვის მიმართვის წამახალი-სებელი წინაპირობაა. გარდა ამისა, გაიზრდება იმ პირთა რიცხვი, რომელთაც სურთ მედიატორობა და რომლებზეც დამოკიდებული იქნება მედიაციის განვითარება სახელმწიფოში. უფრო მეტიც, მედიატორის აკრედიტაციის სტანდარტების საკანონმდებლო დონეზე მონესრიგება მედიაციის მომსახურებით მოსარგებლე პირების დაცვის სტანდარტსაც აამაღლებს.

საბოლოოდ მედიაციის ინსტიტუტის განვითარება, კიდევ ერთი პრობლემის, სასამართლო გადატვირთულობის აღმოფხვრას შეუწყობს ხელს, რაც ასე მნიშვნელოვანია მართლმსაჯულების ეფექტიანი განხორციელებისთვის.

ბიბლიოგრაფია

1. ცერცვაძე გ. (რედ.), ავტორთა კოლექტივი, მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, თბ., 2013, 136-137, <<http://ncadr.tsu.ge/admin/upload/7706Edited-Final-Version-final.pdf>>.
2. კოვაკი კ.კ, ახალი ღვინო საჭიროებს ახალ ღვინის ჭურჭელს: (ტიკი – რომელიც დამზადებულია ცხოველის ტყავისგან): იურისტის ეთიკის გარდაქმნა, რათა მან შეჯიბრებითობის გამო-რიცხვით შეძლოს პრობლემის გადაჭრა: მედიაცია (მედიატო-რობა), ჟურნ. „ნელინდეული 2012“, 2013, 141.
3. ოქროპირიძე ბ., მედიაცია – სიახლე თანამედროვე ქართულ სა-

მართალში და მისი განვითარების პერსპექტივა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე, ჟურ. „ნელინდეული 2012“, 2013, 33, 41.

4. *ცერცვაძე გ.*, მედიაცია, თბ., 2010, 178, 180, 244.
5. *Boulle L., Colatrella M.T., Picchioni A.P.*, Mediator Skills and Techniques, LexisNexis 2008, 10, 11.
6. *Boulle L., Nesic M.*, Mediator Skills and Techniques: Triangle of Influence, West Sussex, 2010, 2, 642, 646-647.
7. *Goodman A.H.*, Basic Skills for the New Mediator, 2nd ed., United States of America, 2005, 29.
8. *Hinshaw A.*, Regulating Mediators, Jour. Harvard Negotiation Law Review, Spring 2016, 199, 201, 212
9. *Kovach K.K.*, Mediation In a Nutshell, Thomson West, 2003, 252.
10. *Mosten F.S.*, Mediation Career Guide: A Strategic Approach to Building a Successful Practice, San Francisco, 2001, 52.
11. <https://www.cedr.com/exchange/docs/CEDR_CPD_notes.pdf>.
12. <https://www.cedr.com/library/documents/Training_assessment_competencies.pdf>.