

მედიასიის  
განვითარების  
თანდენსიები  
საქართველოში  
მედიასიის  
სწავლების  
გამოცდილების  
მაგალითზე



**მედიაციის განვითარების ტენდენციები  
საქართველოში მედიაციის სწავლების  
გამოცდილების მაგალითზე**



ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
თბილისი 2022 წელი

მედიაციის განვითარების ტენდენციები საქართველოში მედიაციის  
სწავლების გამოსვლილების მაგალითზე

გამოცემა მომზადებულია ევროკავშირის დაფინანსებით

სამეცნიერო რედაქტორი: **დიმიტრი ძაგნიძე**

აკადემიური რედაქტორი: **ნინო გალდავაძე**

მთარგმნელი: **ანა მარჯანიძე**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

© ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2022

ISBN 978-9941-18-402-4

დაიბეჭდა შპს გამომცემლობა სამშობლოს მიერ



ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა  
ქაქუცა ჩოლოყაშვილის 3/5, თბილისი, 0162, საქართველო

ILIA STATE UNIVERSITY PRESS  
3/5 Cholokashvili Ave, Tbilisi, 0162, Georgia

## წინასიტყვაობა

მედიაციას, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ მექანიზმს, დავის გადაწყვეტის ტრადიციულ საშუალებებთან შედარებით, მრავალი უპირატესობა აქვს. „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებისა და ამ სფეროს მომწესრიგებელი ნორმატიული ბაზის რეფორმის შემდგომ, მედიაცია საქართველოში კიდევ უფრო მეტად აქტიუალური ხდება, რასაც მრავალი დადებითი შედეგი მოაქვს.



მიუხედავად იმისა, რომ მედიაციას საქართველოში ისტორიული ფესვები აქვს, მისი პოტენციალის სრულად გამოვლენა თანამედროვე მეთოდებისა და ხერხების დანერგვას მოითხოვს, რის მიღწევაც შესაძლებელია საუკეთესო საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარებითა და საზოგადოებაში მედიაციის მიმართ ინტერესის კიდევ უფრო მეტად გაღვივებით.

საქართველოში მედიაციის განვითარების თანამედროვე ეტაპი უკავშირდება იურიდიული პროფესიის წარმომადგენლების აქტივობას, რაც მედიატორთა პროფესიულ გაერთიანებებში მათი სიმრავლითაც დასტურდება. თუმცა, მედიაცია არ შეიძლება მივიჩნიოთ მარტოოდენ იურისტთა კუთვნილებად. მედიაციის ინსტიტუტის განვითარებისათვის გადაუდებელ აუცილებლობას წარმოადგენს სხვა სოციალური მეცნიერებების წარმომადგენელთა, განსაკუთრებით კი, ფსიქოლოგთა როლის კიდევ უფრო მეტად წარმოჩენა. საბედნიეროდ, ეს ტენდენცია საქართველოში ხელშესახებ შედეგებს იძლევა. ინტერდისციპლინური კვლევები და პროფესიათა შორის დიალოგი არა მხოლოდ კიდევ მეტად გაამდიდრებს მედიატორთა უნარ-ჩვევებს, არამედ, შესაძლებელს გახდის მედიაციის გამოყენებასაც იმ ტიპის სოციალური კონფლიქტების მოგვარებაში, რომელთა გადაჭრა დავების გადაჭრის სასამართლო თუ სხვა ალტერნატიული მექანიზმებით ნაკლებად არის შესაძლებელი.

აღსანიშნავია მედიატორთა წრეების ჩართულობა, განსაკუთრებით კი, მედიატორთა პროფესიული გაერთიანების საქმიანობა, როგორც მედიაციის პოპულარიზაციის, ისე მედიაციის სწავლების პროცესში, რაც ქართულ უნივერსიტეტებთან აქტიურ თანამშრომლობაშიც გამოიხატება.

მედიაციის პრაქტიკულ გამოყენებასა და დამკვიდრებას საქართველოში თან უნდა სდევდეს მედიაციის საუნივერსიტეტო სწავლებაც. ილიას

სახელმწიფო უნივერსიტეტი და ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელობის უნივერსიტეტი, უკრაინის, აზერბაიჯანის, ლატვიის, ჰოლანდიისა და ესპანეთის სხვადასხვა უნივერსიტეტებთან და სასწავლო დაწესებულებებთან და, აგრეთვე, ევროპულ პრაქტიკოს მედიატორებთან და ექსპერტებთან ერთად, მჭიდროდ თანამშრომლობენ ევროკავშირის მიერ დაფინანსებულ პროექტში (Mediation: training and society transformation/MEDIATS). პროექტი მიზნად ისახავს სწორედ მედიაციის განვითარებას, პირველ რიგში, შესაბამისი საუნივერსიტეტო მოდულის შექმნის გზით. ნიშანდობლივია სტუდენტთა დიდი დაინტერესება მედიაციის შესწავლით, რასაც ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის ფარგლებში შემუშავებული პროგრამის ამოქმედებიდან პირველსავე წელს პროგრამაში ჩართულ სტუდენტთა დიდი რაოდენობაც ადასტურებს.

წინამდებარე კრებული, ერთგვარად, სწორედ ამ პროგრამის მუშაობის შედეგებს ასახავს და თავს უყრის როგორც პროექტის მონაწილე მედიაციის მკვლევართა, ისე სტუდენტთა გამოცდილებას, რაც მედიაციის სწავლებასა და სწავლას უკავშირდება და მიზნად ისახავს მედიაციის პოპულარიზაციას.

#### **დიმიტრი ძაგნიძე**

სამართლის მაგისტრი,

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის

სამართლის სკოლის მოწვეული პედაგოგი

## სარჩევი

წინასიტყვაობა .....	iii
დავით მაისურაძე, ლიკა მიდელაური მედიაციის ადაპტირება ონლაინ გარემოსთან .....	1
გულიკო კაჟაშვილი სასამართლოსა და უნივერსიტეტის თანამშრომლობა მედიაციის სწავლების პროცესში .....	14
ტარიელ სიხარულიძე ონლაინმედიაციის გამოცდილების ქართული პერსპექტივა ...	16
ქეთევან ჯიშკარიანი, ციალა ქათამიძე მედიაციის უპირატესობები .....	25
ქეთევან დევაძე, გიორგი დოლიძე იმიტაციის მეთოდის გამოყენება უმაღლეს სასწავლებლებში მედიაციის სწავლებისას.....	28
ქეთევან ბერიძე, დავით ქათამაძე, ნინო რუსიეშვილი მოზარდთა კონფლიქტის მართვა მედიაციის გამოყენებით ....	31
ლევან ჯაყელი მედიაციის მოკლევადიანი საგანმანათლებლო პროგრამა ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტში...	42
თენგიზ მღებრიშვილი მედიაციის საფუძვლების შესწავლის გამოცდილება.....	44
ეთერ ჭანიძე შრომითი მედიაცია – გზა წარმატებული ურთიერთობებისკენ.....	47



# მედიაციის ადაპტირება ონლაინ გარემოსთან

**დავით მაისურაძე**

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
ასოცირებული პროფესორი  
კორპორაციული და კომერციული  
სამართლის ცენტრის დირექტორი  
davit.maisuradze@iliauni.edu.ge

**ლიკა მიდელაური**

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
სამართლის სკოლის ბიზნეს  
სამართლის მაგისტრანტი  
lika.midelaury.1@iliauni.edu.ge

## აბსტრაქტი

დღეისათვის, აქტუალურია დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებების ადაპტირება ონლაინსივრცეში. ონლაინმედიაციის მოთხოვნა იზრდება, რაც გამოწვევების წინაშე აყენებს ქვეყნების კანონმდებლობებს და იწვევს ცვლილებების საჭიროებას. COVID-19 პანდემიამ ნათლად აჩვენა ონლაინმედიაციის პოტენციალი და მისი განვითარების მიმართულებები. წინამდებარე სტატია ორიენტირებულია მედიაციის ვირტუალურ გარემოში ადაპტირების, როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული ნაწილის განხილვაზე; განხილულია ტექნოლოგიის პრაქტიკული როლი ონლაინმედიაციის პროცესისათვის; ჩამოთვლილია ონლაინმედიაციის პროცესისათვის დამახასიათებელი დადებითი და უარყოფითი მხარეები; მითითებულია ვირტუალური გარემოსთვის დამახასიათებელი კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვის სისუსტეები.

საკვანძო სიტყვები: ონლაინმედიაცია, კონფიდენციალურობის პრინციპი.

## Abstract

At present, it is important to adapt means of alternative dispute resolution to the online requirements. The demand for online mediation is increasing, which poses challenges to the legislations of the countries and leads to the need for changes. The COVID-19 pandemic has clearly shown the potential of online mediation and the ways for its development. This article is focused on discussing both theoretical and practical aspects of adapting mediation to a virtual environment; exploring the practical role of technology for the online mediation; listing the advantages and disadvantages of the online mediation; indicating the weaknesses of confidentiality principle in the virtual environment.

Key words: Online Mediation, Confidentiality Principle.



## შესავალი

1990-იანი წლების პირველ ნახევარში უმნიშვნელოვანესი ცვლილებები განხორციელდა ონლაინსივრცეში.<sup>1</sup> ადამიანის საჭიროებები და მოთხოვნილებები გარდაიქმნა და მეტნაკლებად თავსებადი გახდა ონლაინგარემოსთან. ცვლილებები შეეხო საქმიანობის ყველა სფეროს, შესაბამისად, აუცილებელი გახდა, რომ მედიაციის სფეროც მორგებოდა ინტერნეტის ეპოქას და დინამიურად აჰყოლოდა სწრაფ ცვლილებებს.<sup>2</sup> ინტერნეტისივრცით სარგებლობის ზრდამ აუცილებელი გახადა ისეთი ეფექტური მექანიზმის შექმნა, რომელიც დაეხმარებოდა მომხმარებლებს ინტერნეტში წარმოშობილი დავების გადაწყვეტაში.<sup>3</sup> 1996 წელს, სამართლებრივ მიმოხილვებში პირველად გამოჩნდა სტატიები დავის ონლაინმოგვარების (ODR) საშუალებებზე.<sup>4</sup> სამართლებრივ სივრცეში გაჩნდა შეკითხვები, თუ როგორ უნდა მოგვარებულიყო დავა, რომელიც წარმოიშვა ონლაინსივრცეში. ამასთან ერთად, განხილვის ქვეშ დადგა ონლაინდავების იურისდიქციის საკითხიც. ტერიტორიულობის პრინციპზე დამყარებული სასამართლო სისტემა ვეღარ ფარავდა სხვადასხვა კონტინენტზე მცხოვრებ პიროვნებებს შორის დავებს, რომელიც წარმოიშვა ონლაინსივრცეში.<sup>5</sup>

წინამდებარე სტატიის მიზანია, განიხილოს მედიაციის ინტერნეტსივრცეში ადაპტირების პროცესი და მასთან დაკავშირებული გამოწვევები. ამავდროულად, სტატია მოიცავს ავტორთა რეკომენდაციებს, რომელიც, ერთი მხრივ, მიმართულია სფეროს განვითარებისკენ, ხოლო, მეორე მხრივ, დაეხმარება პრაქტიკოს მედიატორებს მედიაციის პროცესის ელექტრონული გზით წარმართვაში. ნაშრომი, ძირითადად, ორიენტირებულია მედიაციის ელექტრონულ გარემოსთან ადაპტირების სამართლებრივ და პრაქტიკულ საკითხებზე.

---

1 Ethan M. Katsh, “ODR: A Look at History”, *Mediate*, <https://www.mediate.com/pdf/katsh.pdf> (15.05.22), 22.

2 ლიკა მიდელაური, „მედიაციის ძირითადი პრინციპების დაცვა ონლაინ მედიაციის დროს“ (სამაგისტრო ნაშრომი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2022), 2.

3 Joseph W. Goodman, “The Pros and Cons of Online Dispute Resolution: An Assessment of Cyber-Mediation Websites”, *Duke Law & Technology Review* (2003), introduction.

4 Ethan M. Katsh, “Dispute Resolution in Cyberspace”, *Connecticut Law Review* 28, (1996), [www.umass.edu/legal/articles/connmain.html](http://www.umass.edu/legal/articles/connmain.html) (10.07.2022); E. C. Lide, “ADR and Cyberspace: The Role of Alternative Dispute Resolution in Online Commerce, Intellectual Property and Defamation”, *Ohio State Journal on dispute*, Vol. 12 Iss. 1 (1996), 12.

5 Katsh, “ODR: A Look at History”, 22.

## 2. მედიაციის პროცესის ადაპტირება ინტერნეტსივრცეში

### 2.1. ონლაინმედიაციის მოკლე მიმოხილვა

დღეს რთული წარმოსადგენია ისეთი სივრცე, რომელიც ჯერ კიდევ არ გადასულა ონლაინფორმატზე. როგორც შესავალში ვახსენეთ, მე-20 საუკუნის მეორე ნახევარში აქტიურად დაიწყო საუბარი ონლაინსივრცეში წარმოშობილი დავების მოგვარებაზე. ამასთან, მნიშვნელოვანი იყო, აღნიშნული პროცესი ყოფილიყო ისეთივე ეფექტური, როგორც face-to-face კომუნიკაციის დროს.<sup>6</sup>

მოცემული სტატიის მიზნებისთვის ონლაინდავების გადაწყვეტის მეთოდებიდან უნდა გამოიყოს ონლაინმედიაცია. აღსანიშნავია, რომ მედიაციის ტრადიციული მეთოდიდან გადასვლა ონლაინფორმატზე წარმოსადგენს დიდ გამოწვევას, რადგან მნიშვნელოვანია ინსტრუმენტების და რესურსების მოძიება, რომელიც ერთნაირად ეფექტურად იმუშავებს, დავის ხასიათის მიუხედავად.<sup>7</sup>

ტრადიციული მედიაცია დიდი პოპულარობით სარგებლობს მსოფლიოს მასშტაბით, შესაბამისად, ნაკლებად მოსალოდნელია მისი მნიშვნელოვანი ცვლილება ონლაინფორმატზე გადასვლის შემთხვევაში. ზოგადად, კლასიკური მედიაცია წარმოსადგენს დავის მოგვარების ეფექტურ გზას; ეხმარება მხარეებს, აირიდონ სასამართლოს ბიუროკრატია და შედარებით სწრაფად შეძლონ კონფლიქტის მოგვარება. ზოგადი თვალსაზრისით, შეიძლება აღინიშნოს, რომ მედიაცია დავის ალტერნატიული მოგვარების მეთოდია, რომელშიც დამოუკიდებელი მხარე (მედიატორი) ეხმარება მხარეებს, მიიღონ დამოუკიდებელი გადაწყვეტილება დავის აღმოფხვრისათვის.<sup>8</sup>

მაგრამ, რას გვთავაზობს ონლაინმედიაცია და არის თუ არა ის კლასიკური მედიაციისგან განსხვავებული? შეიძლება ითქვას, რომ ონლაინმედიაცია არის ინფორმაციული და ელექტრონული კომუნიკაციური საშუალებების მიერ მხარდაჭერილი ტრადიციული მედიაცია; კერძოდ, დასახელებული კომუნიკაციის საშუალებებია: ელ-ფოსტა, VoIP, ვიდეოკონფერენციები და სხვა.<sup>9</sup> პროცესის ეფექტურობისთვის, ციფრულ ტექ-

6 მიდელაური, “მედიაციის ძირითადი პრინციპების დაცვა ონლაინ მედიაციის დროს”, 10.

7 Katsh, “ODR: A Look at History”, 22.

8 V. Terekhov, “Online mediation: game changer or much abo about nothing?”, *Access to Justice in Eastern Europe*, No. 3 (4) (2019), 35.

9 იქვე, 37.

ნოლოგიებს შეუძლიათ, უსაზღვრო შესაძლებლობები შესთავაზონ მედიაციას.<sup>10</sup>

მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს რამდენიმე ავტორის პოზიცია (E. Katsh და J. Rifkin), რომელიც ამბობს, რომ ტექნოლოგიები ონლაინმედიაციაში არის არა მხოლოდ პროცესის მხარდაჭერისათვის, არამედ – აქტიურ როლს თამაშობენ მედიაციაში, რის ხაზგასასმელად მას უწოდებენ „ მეოთხე მხარე“-ს.<sup>11</sup>

რა სახის დავები შეიძლება დაფაროს ონლაინმედიაციამ?

პირველი, ეს არის ონლაინკომერციაში წარმოშობილი დავები<sup>12</sup>, ასევე – ინტერნეტში განხორციელებული სხვადასხვა აქტივობები, როგორც არის რეკლამა, გაყიდვები, სერვისის მიწოდების დროს წარმოშობილი დავები.<sup>13</sup> თუმცა, აღნიშნული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი. ამავედროულად, შეიძლება ითქვას, რომ, ზოგადად, ყველა დავა, დამოუკიდებლად მისი წარმოშობის საფუძვლისა, შეიძლება განხილულ იყოს ონლაინმედიაციის დროს.

იქ, სადაც კლასიკური მედიაცია იმართება მხარეების პირდაპირ უშუალო კომუნიკაციით და ადგილზე ხდება ყველა გადაწყვეტილების მიღება, ონლაინმედიაცია იმართება ვირტუალურ გარემოში. ვირტუალური გარემო მხარეებს აძლევს შესაძლებლობას, იყვნენ მსოფლიოს სხვადასხვა წერტილში, დაზოგონ დრო, თანხა და ენერჯია, ამასთან ერთად, მიიღონ ეფექტური შედეგი ისევე, როგორც ეს იქნებოდა პირდაპირი შეხვედრის შემთხვევაში.<sup>14</sup> ინტერნეტდავების დროს, მხარეებს შორის არსებული ტერიტორიული სიშორე, ქმნის ბარიერს მათ შორის ღია საუბრის წარმართვაში, არ ვლინდება პერსონალური კავშირი და განსხვავებით ტრადიციული მედიაციის შემთხვევებისგან, სადაც, ძირითადად, მხარეებს აქვს ხანგრძლივი ურთიერთობა, ინტერნეტდავების დროს, მხარეთა ურთიერთობა დაკავშირებულია ერთჯერად ტრანზაქციებთან. აქედან გამომდინარე, მხარეებს არ აქვთ საკმარისი ინფორმაცია ერთმანეთის შესახებ და

---

10 Peacemaker, “Digital technologies and Mediation. Toolkit 1.0”, *Peacemaker*, <https://peacemaker.un.org/digitaltoolkit> (11.07.2022).

11 Terekhov, “Online mediation: game changer or much abo about nothing?”, 37.

12 იქვე, 41; Robert J. Ambrogi, „Virtual Justice: Resolving Disputes Online“, *The Essential Guide to the Best (and Worst) Legal Sites on the Web*, Sec. Ed (New York: ALM Publishing, 2004), [https://books.google.ge/books?id=Y4oETB8\\_EbIC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ge/books?id=Y4oETB8_EbIC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false) (18.07.2022), 3.

13 Terekhov, “Online mediation: game changer or much abo about nothing?”, 41.

14 მიდელაური, „მედიაციის ძირითადი პრინციპების დაცვა ონლაინ მედიაციის დროს“, 27.

მომავალი ურთიერთობის საჭიროებაც არ იკვეთება.<sup>15</sup> აღნიშნული საკითხები მხოლოდ ზრდის ონლაინმედიაციის გამოწვევებს.

მნიშვნელოვანია გამოვყოთ ონლაინმედიაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეები.

### 2.1.1. ონლაინმედიაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეები

დღეს, მსოფლიოს მასშტაბით, ბევრი მედიატორი მოდვაწეობს ვირტუალურ სივრცეში და იყენებს Zoom თუ სხვა ელექტრონული საშუალებების ვიდეოპლატფორმებს. ონლაინმედიაციას აქვს ბევრი დადებითი მახასიათებელი, თუმცა, ამასთანავე, ატარებს კლასიკური მედიაციისგან განსხვავებულ რისკებს.

#### ონლაინმედიაციის დადებითი მხარეები

- მოქნილობა და მოხერხებულობა: ონლაინმედიაცია მოსახერხებელია. მხარეებს შეუძლიათ, არ შეიცვალონ ადგილსამყოფელი და გადაწყვიტონ დავა სახლიდან გაუსვლელად. შეუძლიათ დაზოგონ დრო, ენერჯია და მაქსიმალურად კონცენტრირდნენ დავის გადაწყვეტაზე, ამასთან, მედიატორის არჩევაში არ იყვნენ გეოგრაფიული სიშორით შეზღუდულები;<sup>16</sup>
- ტექნოლოგიური შესაძლებლობები: ონლაინმედიაცია იძლევა საშუალებას, მხარეებმა ონლაინრეჟიმში გაუზიარონ ერთმანეთს ფაილები და ინფორმაცია, რომელიც ინახება მათ საქალაქში და, აგრეთვე, გააზიარონ ეკრანი, საჭიროების შემთხვევაში;<sup>17</sup>
- მხარეების ფიზიკური უსაფრთხოება: ონლაინტექნოლოგიები და დისტანციური ურთიერთობები იცავს მხარეებს ფიზიკური შელპარაკებისაგან და, შესაბამისად, პროცესს ხდის უფრო უსაფრთხოს.<sup>18</sup>

#### ონლაინმედიაციის უარყოფითი მხარეები

- კონფიდენციალურობის დარღვევები: მედიატორს არ აქვს შესაძლებლობა, გააკონტროლოს ელექტრონული სივრცის მიღმა

15 Goodman, “The Pros and Cons of Online Dispute Resolution: An Assessment of Cyber-Mediation Websites”, introduction.

16 Terekhov, “Online mediation: game changer or much abo about nothing?”, 43-44.

17 Jennifer Winestone, „Online Mediation: The Good, The Bad and the Necessary“, *Winstone Mediation* (2020), <https://www.winstonemediation.com/online-mediation-the-good-the-bad-and-the-necessary> (11.07.2020).

18 Terekhov, “Online mediation: game changer or much abo about nothing?”, 42.

არსებული მხარეთა პერიფერიული სივრცე, რაც ზრდის კონფიდენციალურობის წესების დარღვევის შესაძლებლობას. კერძოდ, შესაძლებელია, ოთახში იმყოფებოდნენ ისეთი პირები, რომელთა დასწრებაზე ნებართვა არ არის აღებული;<sup>19</sup>

- ინტერნეტსივრცის სისუსტეები: შეიძლება შეიქმნას საშიშროება იმისა, რომ დაირღვეს როგორც პროცესის, ასევე მხარეების კონფიდენციალურობა. აგრეთვე, შეიძლება გამჟღავნდეს პერსონალური და ფინანსური ინფორმაცია;<sup>20</sup>
- მხარეთა ჩართულობა: რთულია მედიატორისთვის ისეთი მხარის გააქტიურება, რომელიც ცდილობს პროცესში პასიურად ყოფნას, შედეგად, პროცესის პროდუქტიულობამ შეიძლება დაიკლოს;
- შეფერხებები: შესაძლებელია, ტექნოლოგიური ან ინტერნეტის შეფერხების მიზეზით, სესია ჩაიშალოს და საჭირო გახდეს მისი სხვა დროს გადატანა, რაც დროის ფაქტორებთანაა დაკავშირებული<sup>21</sup>.

## 2.2. ინტერნეტპოქის გამოწვევები მედიაციის პროცესისათვის სამართლებრივ ჭრილში

ტექნოლოგიები ქმნიან გამოწვევებს. მხარეების გადამისამართება მედიაციის ონლაინფორმის გამოყენებაზე ქმნის სირთულეებს და მოცემული გამოწვევები საჭიროებს შრომასა და გადალახვას, ასევე, თავად მხარეების ცნობიერებისა და ნდობის ამაღლებას.

### ნდობა ონლაინმედიაციის პროცესში

ნდობა მნიშვნელოვანია კლასიკური და ონლაინმედიაციის დროსაც. ნდობის ჩამოყალიბებისათვის მნიშვნელოვანი ასპექტებია როგორც – ვერბალური, ასევე არა ვერბალური კომუნიკაცია. ონლაინმედიაცია კლასიკურისგან განსხვავდება კომუნიკაციის ფორმით, რომელიც გამოყენებულია პროცესში.<sup>22</sup> ამასთან, ატმოსფეროს შექმნა, რომელშიც მხარეები ენდობიან მედიატორს, რთულია, თუმცა, ამავდროულად – სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი. მოლაპარაკებები არის უფრო ეფექტური, როდესაც მხა-

19 იქვე, 45-47.

20 Winestone, „Online Mediation: The Good, The Bad and the Necessary“.

21 მიდელაური, „მედიაციის ძირითადი პრინციპების დაცვა ონლაინ მედიაციის დროს“, 31.

22 Esther V. D. Heuvel, *Online Dispute Resolution as a Solution to Cross-border E-disputes: An Introduction to ODR* (1997), <https://www.oecd.org/digital/consumer/1878940.pdf> (26.05.2022), 12.

რეებს შესაძლებლობა აქვთ, თავისუფლად წარმართონ ურთიერთობა, აკონტროლონ ერთმანეთის ემოციები და გრძნობები.<sup>23</sup>

ონლაინმედიაციის დროს მხარეებს აქვთ ურთიერთობა მხოლოდ ვირტუალურ გარემოში ტექნოლოგიების გავლით, შესაბამისად, იზრდება რისკი იმისა, რომ მხარეებმა ვერ გაუგონ ერთმანეთს და ვერ მიხვდნენ ერთმანეთის საჭიროებებს, ისევე, როგორც ეს მოხდებოდა კლასიკური მედიაციის პროცესზე. აქედან გამომდინარე, აღნიშნული უარყოფითად მოქმედებს მხარეების ნდობაზე ერთმანეთის და მედიატორის მიმართ. <sup>24</sup> მხარეებმა უნდა გააზიარონ პერსონალური ინფორმაცია და, შესაბამისად, რომ არა ნდობა მედიატორის, მხარისა და პროცესის მიმართ, მედიაცია არ შედეგება.

### ნდობის ნაკლებობა

მნიშვნელოვანი გამოწვევაა ონლაინმედიაციისთვის პირდაპირი კომუნიკაციის ნაკლებობა, კლასიკური მედიაციის ღერძი მხარეებს შორის სწორედ პირდაპირი, უშუალო კომუნიკაციაა. თუმცა, ეს იცვლება საპირისპიროდ ონლაინმედიაციის დროს. მხარეებს არ შეუძლიათ, დააფიქსირონ ერთმანეთის ემოციები, ხმის ტონი, სხეულის ენა და სახის მიმიკები.<sup>25</sup>

ადამიანური ბუნებიდან გამომდინარე, დაპირისპირებულ მხარეებს შეიძლება ჰქონდეთ ემოციების სხვადასხვა ეტაპები. ურთიერთობაში, შესაძლოა, გამოიკვეთოს ისეთი უარყოფითი ემოციები, როგორიც არის: ბრაზი, ტკივილი, უნდობლობა, უიმედობა, შიში და ა.შ.<sup>26</sup>

მედიატორს უნდა შეეძლოს, დაინახოს ძლიერი ნეგატიური ემოციები; დაეხმაროს მხარეებს, შეამცირონ ან მართონ ისინი. ყველაზე მარტივად ემოციების დაფიქსირება შესაძლებელია ვიზუალურად აღქმის დროს. ონლაინმედიაციის პროცესში მედიატორმა ემოციები უნდა ამოიკითხოს ტექსტში, რაც რთულია პირდაპირ კომუნიკაციასთან შედარებით.<sup>27</sup> ვიდე-

---

23 Goodman, “The Pros and Cons of Online Dispute Resolution: An Assessment of Cyber-Mediation Websites”.

24 მიდელაური, „მედიაციის ძირითადი პრინციპების დაცვა ონლაინ მედიაციის დროს“, 25.

25 Christopher R. Meltzer, *From Conference Rooms to Chat Rooms: The Need to Protect Confidentiality in Online Mediation* (2006), <https://sfinc.ch/wp-content/uploads/2020/11/SFINC-Confidentiality-in-Online-Mediation.pdf> (26.05.2022), 8.

26 Christophier W. Moore, *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*, Fourth edition (Jossey-Bass, 2014), 94.

27 Goodman, “The Pros and Cons of Online Dispute Resolution: An Assessment of Cyber-Mediation Websites”, 24.

ოკონფერენციას ნაწილობრივ შეუძლია, დაფაროს ზემოხსენებული საჭიროებები, თუმცა, სრულებით ვერ მოიცავს მათ.

### კონფიდენციალურობა

კონფიდენციალურობა მედიაციის უმნიშვნელოვანესი პრინციპია, რომელიც შეიძლება შეილახოს ჩანაწერების გაკეთებით. მნიშვნელოვანია, გაკეთდეს მითითება ხელშეკრულებაში, რომელიც ნდობას გაუღვივებს მხარეებს და დაიცავს სწორ ბალანსს კონფიდენციალურობასა და გამჭვირვალობას შორის.<sup>28</sup> თუმცა, ეს არ არის საკმარისი. მხარეთა კონფიდენციალურობა ინტერნეტსივრცის სისუსტეებიდან გამომდინარე, შეიძლება დაირღვეს ჰაკერული თავდასხმების ან თავად მხარეების არაკეთილსინდისიერი ქმედებების შედეგად.

ზემოთ ჩამოთვლილი გამოწვევების გარდა, გასათვალისწინებელია მხარეების გეოგრაფიული ადგილმდებარეობა და კულტურული განსხვავებები, რაც არაპირდაპირი კომუნიკაციის დროს შესაბამისად ზრდის მხარეთა შორის გაურკვევლობის შესაძლებლობას.<sup>29</sup>

### 3. დავის ონლაინმოგვარების სამართლებრივი მნიშვნელობა მედიაციის პროცესის მიზნებისათვის

გამოცდილებამ აჩვენა, რომ ონლაინმედიაციას აქვს შესაძლებლობა, გამოიყენოს ყველა სახის ვებტექნოლოგია: მარტივი იმეილკომუნიკაციიდან და მესენჯერებიდან დაწყებული, ვიდეოკონფერენციებით და ალგორითმზე დაფუძნებული პროცედურებით დასრულებული.<sup>30</sup>

მნიშვნელოვანია, აქვე აღინიშნოს, რომ ონლაინმედიაცია გვაძლევს საშუალებას, დავის გადაწყვეტა მოხდეს როგორც – სინქრონული, ასევე ასინქრონული კომუნიკაციის მეთოდების გამოყენებით<sup>31</sup>. ამასთან, ტექნოლოგიები, რომელსაც გამოიყენებს ონლაინმედიაცია, უნდა იყოს მარტივად ხელმისაწვდომი.

---

28 P. Cortes, *Online Dispute Resolution For Consumers in the European Union* (Taylor & Francis e-Library, 2010), 75.

29 N. Susan Exon, “Maximizing Technology to Establish Trust in an Online, Non-visual Mediation Setting”, *La Verne Law Review*, Vol. 33, Iss. 1 (2011), 35.

30 Cortes, *Online Dispute Resolution For Consumers in the European Union*, 39.

31 იქვე, 39.

## ვიდეოკონფერენცია

ვებპლატფორმების განვითარებასთან ერთად, შესაძლებელი გახდა ადამიანის აუდიო და ვიზუალური გამოსახულების დანახვა, მიუხედავად იმისა, რა მანძილი აშორებთ მხარეებს ერთმანეთისგან. ამის საშუალებას იძლევა ისეთი დინამიური ხელსაწყოები, როგორებიც არის ვიდეოკონფერენციები (Skype, Zoom, Google meets).<sup>32</sup>

ვიდეოკონფერენციები აძლევს საშუალებას მედიაციის მონაწილე მხარეებს, ვირტუალურად, უშუალო კომუნიკაციით წარმართონ მედიაციის პროცესი. მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს მოცემული პლატფორმების დადებითი მხარეები. მედიატორს სრულყოფილად შეუძლია წარმართოს ძირითადი სხდომა ორივე მხარის მონაწილეობით; ასევე, პროცესში „ქოქუსების“<sup>33</sup> საჭიროების შემთხვევაში, შექმნას ცალკე საკონფერენციო ოთახი და მხარეებთან ინდივიდუალური კომუნიკაცია დაამყაროს.<sup>34</sup>

თუმცა, როგორც აღვნიშნეთ, ონლაინმედიაციის სისუსტეები, კონფიდენციალურობის დაცვის შესაძლებლობა მედიატორს ნაკლებად აქვს. არსებობს რისკი იმისა, რომ ეკრანს მიღმა იმყოფებოდეს მესამე მხარე.

## კომუნიკაცია ელფოსტის მეშვეობით

იმ პლატფორმებიდან, რომელიც გამოიყენება ონლაინმედიაციის წარმართვისთვის, ივარაუდება, რომ ყველაზე მარტივი და კომფორტული გზა არის ელფოსტით კომუნიკაცია მხარეებსა და მედიატორს შორის.<sup>35</sup>

ელფოსტის გამოყენებისას, პროცესში, თოთოეული წერილი უნდა იგზავნებოდეს მედიატორის გავლით, რათა იგი დარწმუნდეს, რომ ყველა მხარემ მიიღო მიწოდებული ინფორმაცია.<sup>36</sup> ასინქრონული ურთიერთობის დროს, მხარეებს აქვთ შესაძლებლობა, დაფიქრდნენ, გამოიყენონ რეაგირების ვადები და ჩამოყალიბებული პასუხი დაუბრუნონ მეორე მხარეს. თუმცა, მეორე მხრივ, მხარეები ელექტრონული ფოსტით ურთიერთობი-

---

32 მიდელაური, „მედიაციის ძირითადი პრინციპების დაცვა ონლაინ მედიაციის დროს“, 17.

33 პროცესის ფარგლებში მედიატორის მიერ დანიშნული ინდივიდუალური სესიები მხარეებთან.

34 Heuvel, *Online Dispute Resolution as a Solution to Cross-border E-disputes: An Introduction to ODR*, 11.

35 Henry H. Jr. Perritt, „Dispute Resolution in Electronic Network Communities“, *Villanova Law Review*, Vol. 38, Iss. 2, (1993).

36 Joel B. Eisen, „Are We Ready for Mediation in Cyberspace?“, *BYU L. Rev.*, Vol. 1998, Iss. 4 (1) (1998), <https://digitalcommons.law.byu.edu/lawreview/vol1998/iss4/1> (11.07.2022), 1314.



სას, მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას, გაუზიარონ ერთმანეთს ემოციები.<sup>37</sup>

## ONLINE CHAT

ონლაინჩატები აძლევს მედიატორს საშუალებას, მედიაციის პროცესი წარიმართოს ტექსტური ფორმით, თუმცა, ამასთანავე, მსგავსი ჩატები ონლაინრეჟიმში მხარეებს პოზიციების დაფიქსირების შესაძლებლობასაც უზსნის. მოცემული პლატფორმების გამოყენება რელევანტურია იმ შემთხვევაში, თუ მხოლოდ ორი მხარე მონაწილეობს პროცესზე. ამასთან, კომუნიკაციის საშუალებები, როგორც არის ვიდეოკონფერენციები და ელფოსტა, შესაძლოა, მეტი ნდობით სარგებლობდეს. ზოგიერთი ქვეყნის ასოციაციები აწესებენ მოცემული კომუნიკაციის ფორმით გადასაწყვეტი დავების თანხობრივ ლიმიტებს, რის ზემოთაც სხვა პლატფორმის გამოყენების აუცილებლობა დგება.<sup>38</sup>

## VR (VIRTUAL REALITY) მედიაციაში

ტექნოლოგიების განვითარებასთან ერთად, ონლაინსივრცეში ნელ-ნელა იზრდება ვიზუალიზაციის საშუალებების რაოდენობა. ერთ-ერთი პერსპექტიული და ფართო გამოყენების მქონე სივრცე შეიძლება გახდეს VR, რომელიც მხარეებს აძლევს საშუალებას, დისტანციურად, ვირტუალურ რეალობაში, 360-გრადუსიანი ხედვა შეუქმნას ერთმანეთის ვიზუალურ მხარეზე. მართალია, VR ვერასდროს ჩაანაცვლებს Face-to-face კომუნიკაციას, თუმცა, მას აქვს შესაძლებლობა, იყოს გამოყენებადი და ეფექტური ონლაინდავის მოგვარების პროცესში.<sup>39</sup>

## 4. ონლაინმედიაციის მეთოდების დანერგვის დაჩქარება პანდემიის ფონზე

Covid-19-ის პანდემიამ ფუნდამენტურად შეცვალა ჩვენი რეალობა. ონლაინდავის მოგვარება დავის ალტერნატიული მოგვარების მომავალი იყო, თუმცა ეს მომავალი პანდემიის ფონზე შეიცვალა და რეალობად იქცა. ყველა დადებითი მხარე, რომელიც ონლაინმედიაციას ჰქონდა, პანდემიის

37 მიდელაური, “მედიაციის ძირითადი პრინციპების დაცვა ონლაინ მედიაციის დროს”, 19.

38 Meltzer, *From Conference Rooms to Chat Rooms: The Need to Protect Confidentiality in Online Mediation*, 4.

39 მიდელაური, “მედიაციის ძირითადი პრინციპების დაცვა ონლაინ მედიაციის დროს”, 19-20.

დროს წარმოშობილი დავების მოგვარებისათვის არსებულ საჭიროებებს სრულად ფარავდა. ბევრ ქვეყანაში დაწესდა სხვადასხვა სახის შეზღუდვები თავისუფალ გადაადგილებასა და შეხვედრებზე, რამაც კლასიკური მედიაციის ჩატარების შესაძლებლობები მინიმუმამდე დაიყვანა. შესაბამისად, მედიაციის ონლაინპლატფორმებზე გადასვლა დაჩქარდა. დავების მოგვარება ვერ გადაიდებოდა განუსაზღვრელი ვადით. ისეთმა ქვეყნებმა, სადაც ონლაინმედიაცია ნელ-ნელა იკიდებდა ფეხს, პანდემიის ფონზე იძულებითი სწრაფი პროგრესი განიცადა.<sup>40</sup>

პანდემია აღმოჩნდა სწორი დრო იმისათვის, რომ ონლაინმედიაცია განვითარების ახალ ეტაპზე გადასულიყო; არსებული შეზღუდვებიდან გამომდინარე, შეუფერხებლად გაგრძელებულიყო მხარეებს შორის დავების მოგვარება. არსებული რესურსიდან და ტექნოლოგიური შესაძლებლობებიდან გამომდინარე, ონლაინმედიაციას აქვს საშუალება, პანდემიის დასრულების შემდეგაც იქცეს ალტერნატიული დავების მოგვარების საშუალებების ისეთ მეთოდად, რომელიც მედიაციის პროცესით გადაწყვეტილი დავების ძირითად ნაწილს მოიცავს.

## დასკვნა

ინტერნეტსივრცე განაგრძობს განვითარებას, შესაბამისად, განვითარების ყველა ეტაპზე, მედიაციის პროცესი ახალი გამოწვევების წინაშე დგება. მოცემულ ეტაპზე, მნიშვნელოვანია, მოხდეს მედიაციის პროცესის ძირითადი პრინციპების მაქსიმალური დაცვა და მისი წარმატებული ადაპტირება ონლაინგარემოსთან. განსაკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებს კონფიდენციალურობისა და ნდობის ელემენტი ონლაინმედიაციის დროს. კარგი იქნება, შემუშავდეს ეფექტური კონტროლის მექანიზმები, რომელიც მხარეების კონფიდენციალურობის დაცვას მაქსიმალურად უზრუნველყოფს.

ონლაინმედიაციის თითოეული მეთოდი საჭიროებს ინდივიდუალურ სამართლებრივ მოწესრიგებას. მედიაციის პროცესში სხვადასხვა ტექნოლოგიის გამოყენება მოითხოვს სპეციფიკურ პროცედურასა და შესაბამის მიდგომას. მხარეებს უნდა შეეძლოთ, აირჩიონ სასურველი მეთოდი და შესაბამისად გაიარონ პროცესისადმი ნდობის ჩამოყალიბების ის გზა, რომელიც რელევანტური იქნება კონკრეტული მეთოდისათვის.

---

40 მიდელაური, „მედიაციის ძირითადი პრინციპების დაცვა ონლაინ მედიაციის დროს“, 20.

## ბიბლიოგრაფია

ქართულ ენაზე გამოყენებული ლიტერატურა

მიდელაური, ლიკა. „მედიაციის ძირითადი პრინციპების დაცვა ონლაინ მედიაციის დროს“. სამაგისტრო ნაშრომი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2022.

ინგლისურ ენაზე გამოყენებული ლიტერატურა

Ambrogi, Robert J. „Virtual Justice: Resolving Disputes Online“. *The Essential Guide to the Best (and Worst) Legal Sites on the Web*. Sec. Ed. 211-223. New York: ALM Publishing, 2004. [https://books.google.ge/books?id=Y4oETB8\\_EbIC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ge/books?id=Y4oETB8_EbIC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false) (18.07.2022).

Cortes, P. *Online Dispute Resolution For Consumers in the European Union*. Taylor & Francis e-Library, 2010.

Eisen, Joel B. “Are We Ready for Mediation in Cyberspace?”. *BYU L. Rev.*, Vol. 1998, Iss. 4 (1). 1998. <https://digitalcommons.law.byu.edu/lawreview/vol1998/iss4/1> (11.07.2022).

Exon, N. Susan. “Maximizing Technology to Establish Trust in an Online, Non-visual Mediation Setting”. *La Verne Law Review*, Vol. 33, Iss. 1, 27-70. 2011.

Goodman, Joseph W. “The Pros and Cons of Online Dispute Resolution: An Assessment of Cyber-Mediation Websites”. *Duke Law & Technology Review*. 1-16. 2003.

Heuvel, Esther V. D. *Online Dispute Resolution as a Solution to Cross-border E-disputes: An Introduction to ODR*. 1997. <https://www.oecd.org/digital/consumer/1878940.pdf> (26.05.2022).

Katsh, Ethan M. “Dispute Resolution in Cyberspace”. *Connecticut Law Review* 28. 1996. [www.umass.edu/legal/articles/connmain.html](http://www.umass.edu/legal/articles/connmain.html) (10.07.2022).

Katsh, Ethan M. “ODR: A Look at History”. *Mediate*. 21-33. <https://www.mediate.com/pdf/katsh.pdf> (15.05.22).

Lide, E. C. “ADR and Cyberspace: The Role of Alternative Dispute Resolution in Online Commerce, Intellectual Property and Defamation”. *Ohio State Journal on dispute*, Vol. 12 Iss. 1. 1996.

Meltzer, Christopher R. *From Conference Rooms to Chat Rooms: The Need to Protect Confidentiality in Online Mediation*. 2006. <https://sfinc.ch/wp-content/uploads/2020/11/SFINC-Confidentiality-in-Online-Mediation.pdf> (26.05.2022).

Moore, Christophier W. *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*. Fourth edition. Jossey-Bass, 2014.

Peacemaker. “Digital technologies and Mediation. Toolkit 1.0”. *Peacemaker*. <https://peacemaker.un.org/digitaltoolkit> (11.07.2022).

- Perritt, Henry H. Jr. „Dispute Resolution in Electronic Network Communities”. *Vilanova Law Review*, Vol. 38, Iss. 2, 349-401. 1993.
- Terekhov, V. “Online mediation: game changer or much abo about nothing?”. *Access to Justice in Eastern Europe*, No. 3 (4), 33-50. 2019.
- Winestone, Jennifer. „Online Mediation: The Good, The Bad and the Necessary“. *Winestone Mediation*. 2020. <https://www.winestonemediation.com/online-mediation-the-good-the-bad-and-the-necessary> (11.07.2020).

# სასამართლოსა და უნივერსიტეტის თანამშრომლობა მედიაციის სწავლების პროცესში

## გულიკო კაჟაშვილი

*მოსამართლე*

*სამართლის დოქტორი, ასისტენტ პროფესორი*

*ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი*

*g.kazhashvili@bsu.edu.ge*

მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება, საუკეთესო მეთოდს წარმოადგენს გარკვეული სახის დავების გადაწყვეტის პროცესში. თანამედროვე ლიტერატურაში უკვე ვხვდებით ტერმინს მედიაცია, რომელიც განმარტებულია როგორც დავის გადაწყვეტის შესაბამისი<sup>41</sup> საშუალება. 2020 წლის 1-ელი იანვრიდან ამოქმედდა საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“, რაც უმნიშვნელოვანეს რეფორმას წარმოადგენს. აღნიშნული კანონის მიღებით შესაძლებელი გახდა:

- მხარეებმა დროულად, ეფექტურად და კონფიდენციალურად, თავად გადაწყვიტონ სასამართლოში მიმდინარე სამართლებრივი დავა;
- მხარეებმა დავა გადაწყვიტონ სასამართლოსთვის მიმართვის გარეშე;
- მხარეთა მიერ მიღწეული შეთანხმება დამტკიცდეს სასამართლოს მიერ და მას მხარეთათვის სავალდებულო სახე მიეცეს.

სსიპ საქართველოს მედიატორთა ასოციაციამ 2020 წლის 27 ივნისს დაამტკიცა მედიატორთა პროფესიული სტანდარტი და განსაზღვრა მედიაციის პროფესიაში შესვლის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. მედიატორი, როგორც მხარეთა ინტერესებზე დაფუძნებული მოლაპარაკებისა და მედიაციის პროცესის წარმმართველი ნეიტრალური მესამე პირი, შეიძლება იყოს ნებისმიერი ქმედუნარიანი ფიზიკური პირი, რომელიც არ არის ნასამართლევი. მედიატორთა ასოციაცია განსაზღვრავს მედიატორის კანდიდატის საკვალიფიკაციო ეტაპებს.

სასამართლოსთვის უაღრესად მნიშვნელოვანია, მოხდეს სტუდენტების დაინტერესება მედიაციით. ნებისმიერი პროცესი საჭიროებს დროში მოქმედებას. მედიაციის ამოქმედებამდე, დავის გადაწყვეტის საშუალება საქართველოში იყო სასამართლო და კერძო არბიტრაჟი. სასამართლოსა

41 ADR – Appropriate Dispute Resolution.

და არბიტრაჟისაგან განსხვავებით, მედიაციის პროცესში სამედიაციო შეთანხმებას ადგენენ თავად მხარეები.

თბილისში რამდენიმე წელია მოქმედებს სასამართლო მედიაცია, ხოლო ბათუმში ეს უკანასკნელი ახლა დგამს პირველ ნაბიჯებს. შესაბამისად, სასამართლო განსაკუთრებული სიფრთხილით უნდა მიუდგეს მედიატორისათვის საქმის გადაცემის პროცესს. საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა შეაფასოს, რამდენად შესაძლებელია, მოხდეს დავის დასრულება მხარეთა შეთანხმებით. თავის მხრივ, მედიატორს მართებს პროცესის სათანადო მართვა, რათა შედეგად არ მივიღოთ საზოგადოების იმედგაცრუება.

მოგეხსენებათ, სასამართლოს სხდომები, სამედიაციო პროცესისგან განსხვავებით, საჯაროა. კერძო სამართლებრივ დავებში სხდომის მიმდინარეობის ეტაპებიდან ერთ-ერთ ეტაპს წარმოადგენს მორიგების შესაძლებლობის დადგენა. დაინტერესებულ სტუდენტებს შეუძლიათ დაესწონ პროცესს, სადაც შესაძლებლობა ექნებათ, პირველივე ნახვით დააკვირდნენ მორიგებისადმი მხარეთა დამოკიდებულებასა და მზაობას. რა თქმა უნდა, მედიაციის პროცესი თავის თავში მოიცავს სრულიად განსხვავებულ ეტაპებს, ისეთებს, როგორცაა საერთო შეხვედრა, ინდივიდუალური შეხვედრები, გამოკვლევის ეტაპი, „ვაჭრობის ეტაპი“... თუმცა, მოცემული რეალობიდან გამომდინარე, დიდად სავარაუდოა, სტუდენტებისთვის საინტერესო აღმოჩნდეს სასამართლოს პროცესებზე დასწრება.

ასევე, შესაძლებელია მოხდეს დაინტერესებულ სტუდენტებთან შეხვედრა დისკუსიის ფორმატში, სადაც განხილული იქნება მათთვის საინტერესო კითხვები როგორც მედიაციისთან, ასევე სასამართლოს სხდომებთან დაკავშირებით. მე, როგორც მოქმედი მოსამართლე, გავუზიარებ მათ ჩემს გამოცდილებას, საქმის მორიგებით დასრულებასთან დაკავშირებულ გამოწვევებზე.

# ონლაინმედიაციის გამოცდილების ქართული პერსპექტივა

**ტარიელ სიხარულიძე**

*ასოცირებული პროფესორი*

*საქართველოს მედიატორთა ასოციაციის წევრი*

*კოლექტიური შრომითი მედიაციის რეესტრის წევრი*

*ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი*

## აბსტრაქტი

აღნიშნულ სტატიაში ავტორი შეეხება ონლაინმედიაციის და მასთან დაკავშირებულ საკითხებს, ქართული სამედიაციო პრაქტიკის მაგალითზე. რა არის დადებითი თუ უარყოფითი ონლაინმედიაციაში და, განსაკუთრებით, როგორ შეხვდნენ ქართველი მედიატორები კოვიდ 19-ით გამოწვეულ ცვლილებებს და გადასვლას ფიზიკური სამედიაციო სივრციდან ონლაინ სივრცეში. აღნიშნული სტატია გვიჩვენებს, რომ დღევანდელ დღეს ონლაინმედიაცია მედიატორისთვის წარმოდგენს პროცესის მართვის კიდევ ერთ შესაძლებლობას, რომელიც შეიძლება გამოიყენოს როგორც ცალკე, ასევე ჰიბრიდულად, ფიზიკურ შეხვედრებთან ერთად.

საძიებო სიტყვები: მედიაცია, ონლაინმედიაცია, ონლაინსამედიაციო პროცესი

## Abstract

In the present article, author discusses online mediation and related issues on the example of Georgian mediation practice. What are the positive and negative sides of online mediation, and especially how Georgian mediators have faced the changes caused by Covid-19 and transited from a physical mediation space to an online space. The article demonstrates, that online mediation is a tool in mediators toolbox, that can be used accordingly as a stand-alone processual tool or a hybrid one together with physical meetings.

Key words: mediation, online mediation, online mediation process

## შესავლის სახით

კრივისის მიხედვით, გასული საუკუნის ყველაზე შესამჩნევი გამოგონება იყო მიკროჩიპის შექმნა, რომელმაც მოახდინა რევოლუცია ჩვენს საკომუნიკაციო სისტემებში<sup>42</sup>; გავლენა იქონია იმაზე, თუ როგორ ვმუშაობთ, როგორ ვიკვლევთ და ვაანალიზებთ ინფორმაციას, როგორ ვუკავშირდებით ჩვენს კლიენტებს და ვმართავთ გუნდებს. კომუნიკაციებში ამ ტექნოლოგიური მიღწევების მიუხედავად, ადამიანის ოფლაინკონტაქტი იყო ალტერნატიული დავის გადაწყვეტის პროფესიონალებისთვის სასურველი ინტერაქციის მოდელი, რასაც მოჰყვება ტელეფონი, ხმოვანი კონფერენცია და ელექტრონული ფოსტა. არაფერია სამუდამო! ჩვენმა კომუნიკაციურმა მოდელმა რევოლუცია მოახდინა ზოგიერთ გარე პირობებში, რამაც, პანდემიის დროს, ოფლაინსივრციდან ონლაინსივრცისკენ გვიბიძგა.

„მოდით გავაკეთოთ ZOOM-ის საშუალებით“ – მშვიდად სთავაზობენ ამ ვარიანტს კლიენტებს და ეს ნორმალურად გამოიყურება დღესდღეობით. პანდემიასთან ერთად, ონლაინმედიაცია „ახალ გამოწვევად“ იქცა ქართული ალტერნატიული დავების გადაწყვეტის საზოგადოებისთვის. COVID 19-მა შეცვალა „საქმის კეთების ნორმალური გზა“ მოსამართლეებისთვის, ადვოკატებისთვის, კონსულტანტებისთვის, არბიტრებისთვის და შუამავლებისთვის თანაბრად. პირისპირ შეხვედრებზე დაწესებულმა შეზღუდვამ შეცვალა ჩვენი მიდგომა ტექნოლოგიების გამოყენების მიმართ და ასპარეზი დაუთმო ახალ შესაძლებლობებსა და, ასევე, კიბერსამყაროს ახალ გამოწვევებს. რამდენადაც მართლმსაჯულება ვერ მოიცილიდა, საქართველოში ალტერნატიული დავის გადაწყვეტის ინდუსტრიის პროფესიონალებმა თავი ვალდებულად ჩათვალეს, განეხორციელებინათ საქმიანობა ონლაინ, ისეთი ახალი პლატფორმის გამოყენებით, როგორც არის Zoom და თავიანთი ბიზნესი ოფლაინიდან ონლაინშეხვედრების სივრცეზე გადართეს.

ოფლაინიდან ონლაინზე გადასვლა მოხდა თითქმის ყველა პროფესიულ სფეროში: განათლება, მართვა, ბიზნესი, ფინანსური მომსახურება და ა.შ. თავდაპირველად, დისტანციურმა მუშაობამ წარმოქმნა გარკვეული წინააღმდეგობა, დისკომფორტი, უნდობლობა, განსაკუთრებით იმ პროფესიებში, რომლებიც საჭიროებენ ადამიანურ კონტაქტს. გამონაკლისი არ იყო არც მედიაცია. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ პანდემიის დასაწყისში მედიატორები სკეპტიკურად უყურებდნენ ახალ რეალობას, თუმცა, დროთა განმავლობაში ისინი ადაპტირდნენ და აჩვენეს მოქნილობა ონლაინმედიაციის წარმატებულად გამოყენებით.

42 Jeffrey Krivis, „Taking Mediation Online: How to Adapt Your Practice“, *CPR INSTITUTE FOR DISPUTE RESOLUTION*, Vol. 19, No. 4 (2001).



ამ სტატიის მიზანია, გავიგოთ ის გამოწვევები, რომლებიც ქართველ მედიატორებს შეექმნათ ონლაინმედიაციაში. ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად ავტორმა ჩაატარა რამდენიმე არასტრუქტურირებული ინტერვიუ ქართველ მედიატორებთან და, ამასთან, დამატა გამოცდილების ნაწილი საკუთარი მედიაციებიდან.

## ონლაინმედიაციის მოკლე ისტორია

როგორც ებნერი აღნიშნავს, ზოგიერთი ონლაინმედიაციის პროგრამა, როგორცაა Online Ombuds პროექტი ან საოჯახო მედიაციის პროექტი, დაიწყო 1996 წელს აშშ-ში<sup>43</sup>, შემდგომ ის გავრცელდა სხვადასხვა სფეროში არსებულ კონფლიქტებზე. გაიზარდა ონლაინ ალტერნატიული დავის გადაწყვეტის სერვისები, რომლებსაც პაულა იანგი ორ სფეროდ ყოფს: ბრმა აუქციონი და დავების გადაწყვეტა განხილვის გზით<sup>44</sup>. ებნერი, ასევე, წერს, რომ 2003 წლიდან ონლაინმედიაციის მომსახურება ფარავს სხვადასხვა ქვეყანას სხვადასხვა ენაზე. რეინსის თქმით კი, მიუხედავად ონლაინმედიაციის სწრაფი ზრდისა, ბევრი მედიატორი ინარჩუნებდა თავის სკეპტიკურ შეხედულებებს, რადგან მედიაცია პირისპირ უნდა განხორციელდეს.<sup>45</sup> ყოველ შემთხვევაში, დღესდღეობით მედიაციისა და სხვადასხვა ონლაინმედიაციის პლატფორმების განვითარებასთან ერთად და COVID 19 პანდემიის შემდეგ, ონლაინმედიაცია არ გამქრალა, არამედ მედიატორისთვის პროცესის მართვის ერთ-ერთ ინსტრუმენტად გადაიქცა.

## ონლაინმედიაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეები

ვიზნის აზრით, ვინაიდან მედიაცია არის პროფესია, სადაც მოსმენის უნარები საკვანძოა და ორიენტირებულია ზეპირი ინფორმაციის დამუშავებაზე, მედიატორებს რთულად გადააქვთ ეს უნარები ონლაინგარემოში. ზოგიერთი ამტკიცებს, რომ მედიაცია არ უნდა გადავიდეს ონლაინსივრცეში, რადგან ეს უკანაკსნელი არ არის ნაყოფიერი საფუძველი მედიაციისთვის.<sup>46</sup> მას შეუძლია გამოიწვიოს მრავალი გაუგებრობა კომუნიკაციაში და იქნება წარუმატებლობის მაღალი რისკი პირისპირ მედიაციის

43 N. Ebner, "E-mediation", *Online Dispute Resolution: Theory and Practice* (The Hague: Eleven International Publishing, 2012).

44 P. Young, „Online Mediation: Its Uses And Limitations“, *Mediate* (2000), <https://www.mediate.com/articles/young4.cfm> (05.05.2022).

45 S. S. Raines, „Can online mediation be transformative? Tales from the front“, *Conflict Resolution Quarterly* 22 (4) (2005).

46 J. B. Eisen, „Are We Ready for Mediation in Cyberspace?“, *Brigham Young University Law Review*, Vol. 1998, No. 4 (2001).

პროცესებთან შედარებით.<sup>47</sup> კრიტიკოსებისგან განსხვავებით, არიან მკვლევრები და პრაქტიკოსები, რომლებიც ფიქრობენ, რომ როდესაც ვსაუბრობთ ონლაინმედიაციაზე, არსებობს მონეტის ორი მხარე. მაგალითად, რეინსი ამტკიცებს, რომ ონლაინგარემო, რაღაც კუთხით, შეიძლება იყოს მდიდარი, სხვა ნაწილში კი იყოს მწირი და რომ ონლაინმედიაცია შეიძლება განხორციელდეს გარკვეულ პირობებში. ე.წ. “მდიდარ” ნაწილში შეიძლება გვესმოდეს ის უპირატესობები, რის მოტანაც ონლაინმედიაციას შეუძლია მხარეებისა და პროცესისათვის, ხოლო „ცუდ“ შემთხვევაში, შესაძლოა, ვიგულისხმობთ უარყოფითი მხარეები, როგორც პროცესისთვის, ასევე – მხარეებისთვის<sup>48</sup>. უპირატესობების ნაწილში შეგვიძლია მოვიზიაროთ პროცესის დაბალი ღირებულება, დროის დაზოგვა, განცალკევებული გარემო შეხვედრებისთვის, პროცესის ასინქრონულობა, მხარეთა ხელმისაწვდომობა, კომფორტული გარემოდან მონაწილეობა, დოკუმენტების გაზიარების სიმარტივე და ა.შ. ნაკლოვანებებში კი, როგორც პროცესის, ისე მხარეებისთვის, შეიძლება აღინიშნოს შემდეგი: პროცესისადმი ნაკლები ინტერესი, პროცესისგან განშორება, ნაკლები ვალდებულების აღქმა, თანაგრძნობის (ემპათიის) ნაკლებობა, სხეულის ენის აღქმის ნაკლებობა, დისკომფორტი ZOOM-ის საშუალებით კომუნიკაციისას, უზარისხო ინტერნეტკავშირი და ა.შ.

## ქართველი მედიატორების გამოცდილება

როგორც ზემოთ აღინიშნა, COVID 19-ის ზრდამ ალტერნატიული დავის გადაწყვეტა და სხვა ინდუსტრიები აიძულა, რომ მათ თითქმის ყველა პროცესი ონლაინრეჟიმში გადაეტანათ. ზოგიერთისთვის, განსაკუთრებით დისტანციურად მართული გუნდებისთვის, რაც ქართულ რეალობაში უმცირესობას წარმოადგენს, ონლაინგარემო არ იყო ახალი, ხოლო სხვა პროფესიებისთვის, როგორებიც არიან მასწავლებლები, მოსამართლეები, მმართველები, მედიატორები, ადვოკატები, ან მათი უმრავლესობისთვის მაინც, ონლაინსივრცეში გადასვლა სავსე იყო სკეპტიციზმით. ეს სკეპტიციზმი გამოწვეული იყო ან მიდგომით – „ასე არ იმუშავებს“, ან კომპიუტერული ცოდნის ნაკლებობით და ისეთი პლატფორმის არცოდნით, როგორც არის, მაგალითად, ZOOM.

ქართველი მედიატორები თანხმდებიან, რომ ონლაინპროცესის უპირატესობა არის შეხვედრის დაგეგმვის/ორგანიზების სიმარტივე, სიჩქარე და მოქნილობა. მხარეები ან მათი წარმომადგენელი, როგორიცაა ადვოკატი, პროფესიული საქმიანობიდან გამომდინარე, დღის განმავლობაში,

47 იქვე, supra note 5.

48 Ebner, „E-mediation“.

ხშირად არიან დაკავებულნი, შესაბამისად, უფრო ადვილია სამუშაო დღის ბოლოს ონლაინშეხვედრის ჩატარება ან, თუნდაც, ასინქრონული პროცესის ორგანიზება. ონლაინმედიაცია უსაზღვროა; მედიატორს შეუძლია, იმუშაოს სხვადასხვა ქალაქში მყოფ მხარეებთან, ან თუნდაც იმ მხარეებთან, რომლებიც ქვეყანაში არ იმყოფებიან. ონლაინპლატფორმების დახმარებით, მედიატორებისთვის მანძილი აღარ წარმოადგენს პრობლემას. კოლეგებმა განაცხადეს, რომ, რომ არა ონლაინმედიაცია, მხარეები ვერ ჩაერთვებოდნენ სასამართლო მედიაციის პროცესში საბერძნეთიდან, რუსეთიდან, პოლონეთიდან თუ სხვა ქვეყნებიდან.

## პროცესი

მედიატორები თანაბრად აფიქსირებენ პროცესის ასინქრონულობის უპირატესობას, განსაკუთრებით, წინარე მედიაციის ფაზასა და კოკუსის დროს. ავტორებისა და კოლეგების გამოცდილება მხარეებთან შეხვედრების ასინქრონულობასთან დაკავშირებით დადებითია. ასინქრონული შეხვედრების ორგანიზებისას, მათი დრო და სიხშირე შეიძლება მოერგოს მედიატორებს და მხარის საჭიროებებს თანაბრად. თუმცა, გამოკითხული მედიატორები თანხმდებიან, რომ ონლაინპროცესი უფრო ხანგრძლივია და მის ჩატარებას მეტი დრო სჭირდება. ონლაინპლენარული სხდომა შეიძლება თანაბრად პრობლემური იყოს, განსაკუთრებით, მრავალმხრივი მედიაციის დროს. ზოგიერთი მხარე თიშავს კამერებს, ზოგი ნაკლებად მონაწილეობს, ან რამდენიმე ადამიანი მონაწილეობს მედიაციაში მხოლოდ ერთი მოწყობილობით. მაგალითად, კოლექტიური დავის ერთ მაგალითში, პროფკავშირის წარმომადგენლები მონაწილეობდნენ მედიაციაში ავტომობილიდან და იყენებდნენ ერთ მობილურ ტელეფონს. ფიზიკურ პირობებში შეიძლება უფრო ადვილი იყოს მხარეების წახალისება დიალოგის წესების დაცვაზე, ონლაინრეჟიმში კი მედიატორი, ზოგჯერ, ვალდებულია, გამორთოს მონაწილის მიკროფონი, რაც წარმოადგენს უხემ ქმედებას და რაზედაც მედიატორები მშვიდად არ რეაგირებენ.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ონლაინმედიაცია შეიძლება ჩაითვალოს კომფორტულად მხარეებისთვის, რადგან მათ ამ პროცესში მონაწილეობის მიღება შეუძლიათ იმ ადგილებიდან, სადაც თავს კომფორტულად გრძნობენ, თუმცა, ქართველმა მედიატორებმა, ასევე, დააფიქსირეს, რომ როდესაც მხარეები მედიაციის პროცესში მონაწილეობენ თავიანთი სახლებიდან, ამან, შესაძლოა, გამოიწვიოს განცალკევება ან სხვა სახის დისკომფორტი. მაგალითად, მხარე, რომელიც სამხარეულოში ზის და პროცესში მონაწილეობისას ყავას მიირთმევს ან სხვა მსგავსი აქტივობითაა დაკავებული, შეიძლება ნაკლებად იყოს ჩართული, რაც მას პრო-

ცესს მეტად განაშორებს. როდესაც მედიაში მონაწილე მხარე ერთვება სახლიდან, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ მას არ აქვს შესაძლებლობა, მოახდინოს იზოლირება ოჯახის წევრებისგან, შესაძლოა, იგი ნაკლებად წამოვიდეს საუბარზე ან რაიმე დათმობაზე. ავტორების გამოცდილებით, მედიაში მონაწილეობა თანაბრად შეიძლება იყოს გამოწვევა კოლეგების ან დამსწრე მესამე მხარის გამო. როგორც ზემოხსენებული მაგალითებით ვხედავთ, ზოგიერთი „კომფორტული“ გარემო, შესაძლოა, პრობლემური აღმოჩნდეს ონლაინმედიაციისთვის.

## **ემოციები და კომუნიკაცია**

მედიაში უკავშირდება მოსმენასა და თანაგრძნობას. როგორც უკვე ვახსენეთ, ზოგიერთი მკვლევარი და პრაქტიკოსი აღნიშნავს, რომ ონლაინფორმატში თანაგრძნობის ხარისხი შეიძლება შემცირდეს. ქართველი მედიატორები გამოკითხვებში, ასევე, აცხადებენ, რომ თანაგრძნობა არ არის იგივე ხარისხის, რაც პირისპირ მედიაციის დროს. სხეულის ენისა და მიკროგამონათქვამების წაკითხვა, გამორთული კამერების გამო, ძალიან რთული და, ზოგჯერ, შეუძლებელიც კი ხდება. ერთადერთ საშუალებად გვჩნდება ხმის ტონი, ტემბრი და ცვლილებები. მონაწილეებიც სათანადოდ ვერ აღიქვამენ მედიატორის სხეულის ენას, მაშინ, როდესაც პირისპირ შეხვედრების დროს, მედიატორები სხეულის ენას და მათ მიკროგამოხატვას მხარეებისადმი თანაგრძნობის გამოხატვის მიზნით იყენებენ. მხარეებს აქვთ ერთგვარი მიდრეკილება, გათიშონ კამერები მაშინ, როდესაც ისინი ემოციურები ხდებიან. როგორც ერთ-ერთმა გამოკითხულმა აღნიშნა კოქუსზე, ტირილის ზღვარზე მყოფმა მხარემ კამერა და მიკროფონი გამორთო. ზოგიერთი მედიატორი ჩანაწერების გაკეთებისას უხსნის მხარეებს, რომ თუ ისინი არ იყურებიან კომპიუტერის კამერაში, ეს იმიტომ კი არ არის, რომ ისინი ფეისბუქზე აგზავნიან მესიჯებს ან კითხულობენ ელექტრონულ წერილებს, არამედ იმიტომ, რომ ისინი ჩანაწერებს აკეთებენ. მედიატორები მიიჩნევენ, რომ ეს განმარტება აუცილებელია, რათა მხარეები დარწმუნდნენ, რომ მედიატორი მათი ამბის მიმართ ინდიფერენტული არ არის.

## **მონაწილეები**

მედიაციის ზოგიერთ მონაწილესთან ონლაინფორმატში მუშაობა ადვილი არ არის. ავტორს, ისევე როგორც მის კოლეგებს, მუშაობის გამოცდილება ჰქონდა მედიაციის პროცესის იმ მონაწილეებთან, რომლებიც არ გრძნობდნენ თავს კომფორტულად IT ტექნოლოგიებთან. მაგალითად, ZOOM-ის ჩამოტვირთვისა და ინსტალაციის მარტივი ოპერაცია შეიძლება

რთული აღმოჩნდეს ნებისმიერი ასაკობრივი ჯგუფის ადამიანებისთვის, რომლებიც საკმარისად არ იცნობენ კომპიუტერულ ტექნოლოგიებს. ზოგიერთი ადამიანისათვის კოკუსები ან ონლაინმედიაცია უფრო მისაღებია Viber-ის, WhatsApp-ის ან Messenger-ის საშუალებით, აპლიკაციებით, რომლებსაც მომხმარებლები ყოველდღიურად იყენებენ. ტექნოლოგიის მიმართ გარკვეული უნდობლობა შეინიშნება ხანდაზმულებში და, ასევე, პერიფერიაში მცხოვრებ ადამიანებში, სადაც შეზღუდულია IT ტექნოლოგიებზე წვდომა. ეს უნდობლობა წარმოშობს დახურულ აზროვნებას პროცესის და თავად მედიატორის მიმართ, შესაბამისად, აღნიშნული კატეგორიის ადამიანები გაცნობის ფაზაში ნაკლებად დამყოლები არიან, გახსნან კარტი მედიატორის წინაშე. მედიატორებმა განაცხადეს, რომ ასეთ ადამიანებთან მათ მეტი დრო სჭირდებოდათ, ონლაინრეჟიმში წარმოქმნილი სირთულეების გადასაჭრელად.

### კონფიდენციალურობა

კონფიდენციალურობა მედიაციის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საყრდენია და ეს საყრდენი, შესაძლოა, შეირყეს ონლაინმედიაციის დროს. ზოგიერთი პრაქტიკული მაგალითი ცხადჰყოფს, რომ რიგ შემთხვევებში კონფიდენციალურობის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს. ისაც დასაშვებია, რომ ონლაინმედიაციის დროს მხარეები არ იყვნენ მარტონი თავიანთ ოთახებში ან ოფისებში და არც აცნობონ მედიატორს პროცესის მიმდინარეობისას იმავე სივრცეში სხვა მხარეების ყოფნის შესახებ. ეს ხდებოდა კოლექტიური შრომითი დაგების დროს, ასევე სასამართლო მედიაციის დროს, როდესაც მედიატორები აღმოაჩენდნენ სხვა მხარეების დასწრებას, რადგან მხარეები თავად აბრუნებდნენ კამერებს ოთახში მყოფი ადამიანებისკენ ან უსიტყვოდ ეძებდნენ მათ რჩევას ან თანხმობას. ამ გარემოებების გათვალისწინებით, მედიატორებს მედიაციის პროცესში უწევდათ ოთახში დამსწრე პირების ჩართვა და მედიაციის პროცესის ახალი მონაწილეებისთვის იმის ახსნა, რომ ისინი თანაბრად წარმოადგენდნენ პროცესის სუბიექტებს და მათ მიმართ მოქმედებდა მედიაციის ყველა წესი, კონფიდენციალურობის ჩათვლით.

მედიატორებს არ აქვთ იმის გარანტია, რომ მხარეები არ იყენებენ სხვადასხვა მოწყობილობებს, მობილურ ტელეფონებს ან აპლიკაციებს სელის ჩასაწერად. ეს ასევე დაკავშირებულია ისეთი აპლიკაციის გამოყენებასთან, როგორცაა, მაგალითად, ZOOM.

მედიატორის ინტერესშია, აკონტროლოს მხარეებს შორის კომუნიკაცია ონლაინსივრცეში და არ დაუშავას მათი მხრიდან სეპარატული დიალოგის წარმოების შესაძლებლობა ე.წ. ჩათში. თუ მედიატორმა არ

იცის, როგორ გამორთოს ჩატი ან უბრალოდ ავიწყდება ჩატის ფუნქციის გამორთვა, ამით შეიძლება პროცესი გართულდეს. მედიატორმა, მეტი სიფრთხილისთვის, ასევე, უნდა მიიღოს შესაბამისი ზომები, როდესაც დაიგეგმება ონლაინპლენარული შეხვედრები ან/და გადაწყდება მხარეებთან ცალ-ცალკე შეხვედრების მოწყობა.

## დასკვნის სახით

დღესდღეობით საქართველოში მედიაციის პრაქტიკოსები იყენებენ ონლაინმედიაციას, მიუხედავად იმისა, რომ პირისპირ შეხვედრებს დაბრუნდნენ. როგორც მელამედი<sup>49</sup> თავის სტატიაში აღნიშნავს, ეს არის შუამავლის პროცესუალური გადაწყვეტილება, როდის, სად, როგორ და ვისთან ერთად გამართოს მედიაცია. შესაბამისად, ონლაინმედიაცია არის მედიატორის პროცესუალური არჩევანი. ზოგიერთ შემთხვევაში, საქმის სირთულიდან გამომდინარე, ონლაინპროცესის გამართვა შეიძლება იყოს ტექტიკური არჩევანი. იმ შემთხვევებში, როდესაც ხშირია მაქოსებრი დიპლომატიის და ცალ-ცალკე შეხვედრების საჭიროება, ონლაინფორმატი შეიძლება იყოს შესანიშნავი ინსტრუმენტი, რადგან შეხვედრის ორგანიზება სწრაფად ხდება. იმ შემთხვევებში, როდესაც პლენარულ სხდომაზე მხარეები ზედმეტად ემოციურები ხდებიან ან ფიზიკური ძალადობის საშიშროება დგება (როგორც ეს ერთ-ერთმა მედიატორმა აღნიშნა), ონლაინფორმატი შეიძლება იყოს მონაწილეთა უსაფრთხოების უზრუნველყოფისა და უსაფრთხო გარემოში საერთო შეხვედრის ორგანიზების საშუალება. კონფლიქტებში, სადაც მხარეთა გეოგრაფიული მდებარეობის გამო, ან გადატივრთული გრაფიკის გამო ვერ ხერხდება მათი ერთ ფიზიკურ სივრცეში თავმოყრა, ონლაინმედიაცია შეიძლება გამოყენებულ იქნას პროცესის წინსვლისთვის. თუმცა, როგორც ზემოთ აღინიშნა, არის გარემოებები, როდესაც ონლაინმედიაცია შეიძლება არ იყოს მედიატორისთვის პროცესის გამართვის სასურველი არჩევანი. დღეს მედიატორებს აქვთ შესანიშნავი შესაძლებლობა, გააერთიანონ როგორც ონლაინ, ისე პირისპირ ფორმატები, რათა ეფექტური ორგანიზება გაუკეთონ პროცესს და უკეთ მოემსახურონ თავიანთ კლიენტებს.

---

49 J. Melamed, „Mediating on the Internet: Today and Tomorrow“, *Mediate* (2000), <https://www.mediate.com/articles/Melamed5.cfm> (22.05.22).

## ბიბლიოგრაფია

- Ebner, N. „E-mediation“. *Online Dispute Resolution: Theory and Practice*. 357-386. The Hague: Eleven International Publishing, 2012.
- Eisen, J. B. „Are We Ready for Mediation in Cyberspace?“. *Brigham Young University Law Review*, Vol. 1998, No. 4, 1305–1358. 2001.
- Krivis, Jeffrey. „Taking Mediation Online: How to Adapt Your Practice“. *CPR INSTITUTE FOR DISPUTE RESOLUTION*, Vol. 19, No. 4, 111-133. 2001.
- Melamed, J. „Mediating on the Internet: Today and Tomorrow“. *Mediate*. 2000. <https://www.mediate.com/articles/Melamed5.cfm> (22.05.22).
- Raines, S. S. „Can online mediation be transformative? Tales from the front“. *Conflict Resolution Quarterly* 22 (4), 437-451. 2005.
- Young, P. „Online Mediation: Its Uses And Limitations“. *Mediate*. 2000. <https://www.mediate.com/articles/young4.cfm> (05.05.2022).

## მედიაციის უპირატესობები

### ქეთევან ჯიშკარიანი

სამართლის ბაკალავრი  
მედიაციის მოკლევადიანი პროგრამის  
მსმენელი  
ბათუმის შოთა რუსთაველის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
jishkarianiqeto@gmail.com

### ციალა ქათამიძე

საჯარო სამართლის მაგისტრი  
მედიაციის მოკლევადიანი პროგრამის  
მსმენელი  
ბათუმის შოთა რუსთაველის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
tsialakatamidze@gmail.com

*Walking in a straight line you can't get very far*

– The little Princes book

თანამედროვე საზოგადოების განვითარებამ, ისევე, როგორც სამართლებრივი ურთიერთობების ზრდამ და მრავალფეროვნებამ, იმოქმედა დავის მოგვარების ალტერნატიული მექანიზმების ჩამოყალიბება-დახვეწაზე, ხოლო სასამართლოს გადატვირთულობამ განსაზღვრა აღნიშნული მექანიზმების გამოყენების აუცილებლობა.

დავის მოგვარების ალტერნატიული მექანიზმებია: მორიგება, მოლაპარაკება, არბიტრაჟი, მედიაცია<sup>50</sup>. თუმცა, მათგან ყველაზე მოქნილი და შედეგზე ორიენტირებული მედიაციაა. ის მომგებიანია მასში მონაწილე ყველა მხარისათვის, კონფლიქტის ნებისმიერ ეტაპზე. მთავარია, მათ შორის არსებობდეს დავის მშვიდობიანად მოგვარების კეთილი ნება.

რას ნიშნავს მხარეებისთვის დავის მედიაციით დასრულება? ნიშნავს თუ არა ეს მხოლოდ ხანგრძლივი, ემოციური, სტრესული და ძვირადღირებული სასამართლოს პროცესისგან თავის არიდებას?

დავის გადაჭრის აღნიშნული მეთოდი თავის თავში მოიცავს უფრო მეტ დადებით და სასარგებლო კონცეფციას, რომლის თვალნათლივ დანახებასაც ვეცდებით. საილუსტრაციოდ მოვიყვანთ მედიაციის კლასიკურ მაგალითს ორი დის შესახებ, რომლებიც დაობენ ერთი ფორთოხლის გამო. ორივეს სურს მთლიანი ფორთოხალი, რომელიც მემკვიდრეობით ერგოთ, დავის გადასაჭრელად კი, მიმართავენ სასამართლოს. როდესაც ამ შემთხვევის შესახებ გაიგებთ, იფიქრებთ მარტივ გამოსავალზე – ფორთოხლის ორ ტოლ ნაწილად გაყოფით დავის დასრულება კანონიერად მოხერხდება. სწორედ ამ გადაწყვეტილებას გამოიტანს სასამართლოც,

50 I. W. Zartman and S. Touval, "International mediation: Conflict resolution and power politics", *Journal of social issues* 41 (2) (1985).



რომელიც მხარეების რეალურ ინტერესებს არ გამოიკვლევს. თუმცა, რა გამოსავალს შესთავაზებდით მხარეებს მაშინ, როდესაც გაიგებდით მათი ნამდვილი ინტერესების შესახებ: რომ, მაგალითად, ერთ დას სურს ფორთოხლის ქერქი ცედრის დასამზადებლად, ხოლო მეორე დას – ფორთოხლის შიგთავსი წვენიისთვის<sup>51</sup>. მორიგების შინაარსი აშკარაა, სამართლიანი და პერსპექტიულიც.

ეს, ერთი შეხედვით, მარტივი მაგალითი გვიჩვენებს, რომ კონფლიქტური სიტუაციიდან გამომდინარე, კომუნიკაციის არარსებობის ან/და არაჯანსაღი ურთიერთობის შედეგად, დავა უფრო და უფრო მწვავედება და იღებს არასწორ და მიუღებელ ფორმას. მედიატორის ფუნქცია ვლინდება მხარეების სწორედ იმ ნამდვილი ინტერესების მოდერაციის ნაწილში, რომელთა გამჟღავნების შემდეგ, ორივე მხარისთვის ცხადი ხდება კონფლიქტის მოგვარების შესაძლო პირობები და პერსპექტივები.

მხარეთა ნამდვილი ინტერესი არის ძირითადი კრიტერიუმი, რომელსაც სამედიაციო მორიგება უნდა აკმაყოფილებდეს. ინტერესები არის ადამიანის საჭიროებები კონკრეტულ ადგილას და კონკრეტულ მომენტში.<sup>52</sup> თუმცა, პროცესში, შესაძლებელია, გამომჟღავნდეს რამდენიმე სახის ინტერესი, კერძოდ, ინტერესი, რომელიც მიმართულია დავის დასრულებისაკენ და მხარეებს სურთ, რომ ურთიერთობა შენარჩუნდეს; და ინტერესი, რომელმაც წარმოქმნა კონფლიქტი და შესაბამისად, მხარეებს უბიძგებს, კონფლიქტური სიტუაცია არსებობდეს ან უფრო მეტად გამწვავდეს ის. სტრესის დასრულება, ურთიერთობის შენარჩუნება, მომავლის გარკვევა, დროის და ხარჯების დაზოგვა და კონფლიქტის მოგვარების პასუხისმგებლობის მოხსნა არის იმ ინტერესთა ჩამონათვალი, რომელიც ნებისმიერი ტიპის დავის დროს წარმოადგენს კონფლიქტის მორიგებით დასრულებისაკენ გადადგმულ ნაბიჯებს<sup>53</sup>.

ტრადიციული მეთოდისაგან განსხვავებით, მედიაცია არ მიმდინარეობს შეჯიბრობითობის პრინციპით<sup>54</sup>. კონფლიქტური მხარეები არ ცდილობენ ერთმანეთის წინააღმდეგ მტკიცებულებების მოპოვებას ან დარღვეულ სამართლებრივ ნორმაზე მითითებას. მედიატორი კი, მოსამართლისგან განსხვავებით, არ განსჯის, არ აფასებს მტკიცებულებებს,

51 L. J. Berman, “The Orange Story”, *Santa Monica Business Journal* (1996), <http://www.mediationtools.com/articles/ART%20The%20Orange%20Story.pdf> (13.07.2022).

52 M. Bibiluri, “Mediation in Georgia. Development perspectives and challenges”, *Kultura-Spoleczeństwo-Edukacja* 2 (2020).

53 F. Strasser and P. Randolph, *Mediation: A psychological insight into conflict resolution* (A&C Black, 2004).

54 J. A. Wall and T. C. Dunne, “Mediation research: A current review”, *Negotiation Journal* 28 (2) (2012).

არ განსაზღვრავს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე დადგენილ თუ დაუდგენელ გარემოებებს. ის მხოლოდ ეხმარება მხარეებს, გამოამჟღავნონ თავიანთი ემოციები, გრძნობები, მოთხოვნები, შთაბეჭდილებები, იმედგაცრუებები და სწორედ ამგვარი „ემოციური დაცლის“ შედეგად დააფიქსირონ ნამდვილი ინტერესები და განზრახვები. სწორედ ამ პროცესის შედეგად ყალიბდება მხარეებს შორის უფრო მეტად ჯანსაღი ურთიერთობა, რომელსაც აქვს გაგრძელების პერსპექტივა. ამდენად, მედიაციის მიმდინარეობისას ხდება კონფლიქტის ტრანსფორმაცია და მთავარი კითხვა, რომელიც დაისმის მხარეებთან, უფერს ამგვარად: რა სურთ მათ?

## ბიბლიოგრაფია

- Berman, L. J. “The Orange Story”. *Santa Monica Business Journal*. 1996. <http://www.mediationtools.com/articles/ART%20The%20Orange%20Story.pdf> (13.07.2022).
- Bibiluri, M. “Mediation in Georgia. Development perspectives and challenges”. *Kultura-Społeczeństwo-Edukacja* 2, 411-421. 2020.
- Strasser, F. and P. Randolph. *Mediation: A psychological insight into conflict resolution*. A&C Black, 2004.
- Wall, J. A. and T. C. Dunne. “Mediation research: A current review”. *Negotiation Journal* 28 (2), 217-244. 2012.
- Zartman, I. W. and S. Touval. “International mediation: Conflict resolution and power politics”. *Journal of social issues* 41 (2), 27-45. 1985.

## იმიტაციის მეთოდის გამოყენება უმაღლეს სასწავლებლებში მედიაციის სწავლებისას

### ქეთევან დევაძე

კლინიკური ფსიქოლოგიის მაგისტრი  
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელ-  
მწიფო უნივერსიტეტი  
Keti.devadze@bsu.edu.ge

### გიორგი დოლიძე

ბიზნეს ადმინისტრირების მაგისტრი  
მედიაციის მოკლევადიანი  
პროგრამის მსმენელი  
ბათუმის შოთა რუსთაველის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
g.dolidze@bsu.edu.ge

იმიტაცია აქტიურად გამოიყენება სხვადასხვა ასაკის ადამიანთა სწავლების პროცესში. ადამიანი სიცოცხლის პირველივე წუთებიდან აკვირდება გარემოს და ცდილობს იმიტირებას. ბავშვები აქტიურად შეიმეცნებენ სწორედ ამ პროცესით: ისინი თამაშობენ როლურ თამაშებს; იმიტირებენ მშობლებს, ექიმებს, მასწავლებლებს, საყვარელ გმირებს. ზრდა-განვითარებასთან ერთად, იმიტაცია უფრო სტრუქტურირებული ხდება. მოზარდი მას ხშირად სასკოლო სისტემაში ეცნობა. იმიტაცია, ასევე, აქტიურად გამოიყენება საუნივერსიტეტო სწავლებისას, რომლის დროსაც სტუდენტი კონკრეტული პროფესიის როლურ იმიტაციას ახდენს.

იმიტაცია მოითხოვს რთულ კოგნიტურ შესაძლებლობებს და ასრულებს მნიშვნელოვან როლს სწავლის პროცესში. იმიტაცია – ეს არის უნარების განვითარების ძალიან მნიშვნელოვანი ასპექტი, რადგან ის გვაძლევს საშუალებას, დავეუფლოთ სიახლეებს ცდისა და შეცდომის მეტოდით, გარშემომყოფების დახმარებითა და სხვაზე დაკვირვებით.

მიმდინარე საუკუნეში, სხვადასხვა დისციპლინებში, მათ შორის, ნეირომეცნიერებებში, ბიოლოგიაში, სოციალურ მეცნიერებებში და სხვა მონათესავე დარგებში, იმიტაცია ფართოდ შეისწავლეს.

### იმიტაციის აქტიურად გამოყენება მედიაციის სწავლებისას

მედიატორის უნარ-ჩვევების დაუფლების პროცესში ძალზე მნიშვნელოვანია, სტუდენტმა დაისწავლოს და გაივარჯიშოს ისეთი უნარები, როგორებიცაა აქტიური მოსმენა, პერიფრაზირება, შეკითხვების დასმა, შეჯამება, ემპათია და სხვა<sup>55</sup>.

მედიაციის იმიტაცია მონაწილეებისგან მოითხოვს კონკრეტული უნა-

55 A. Hussein, M. M. Gaber, E. Elyan and C. Jayne, „Imitation learning: A survey of learning methods”, *ACM Computing Surveys* 50 (2) (2017).

რების ქცევაში გამოცდას, ასევე, ქცევის მიზნის გაგებას და, რაც მთავარია, იმის გაგებას, რომ მიზნის მიღწევა შესაძლებელია სხვა ქცევებით<sup>56</sup>. მონაწილეებს შეუძლიათ გამოიყენონ განსხვავებული საშუალებები დაკვირვებული ქცევის ერთი და იგივე მიზნის მისაღწევად და სწორედ ეს უნარი განასხვავებს იმიტაციას აკადემიური სწავლის სხვა ფორმებისგან<sup>57</sup>.

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტში 2021 წელს ამუშავდა მედიაციის მოკლევადიანი სასწავლო პროგრამა, სადაც მსმენელები იღებენ დიპლომის შემდგომ განათლებას. სასწავლო კურსის მიზანია, მსმენელს დაეხმაროს მედიაციის პრაქტიკული გამოყენების სარგებლიანობაში; აგრეთვე, მისი ფორმების, მეთოდების, საუკეთესო პრაქტიკის, მნიშვნელობისა და ფუნქციების გაგებაში; გამოუმუშავოს მედიაციის წარმოებისთვის და დაინტერესებულ პირებთან კომუნიკაციის უნარები; გააცნოს დავის სამედიაციო წარმოების ძირითადი თავისებურებები, წესები, მეთოდები და პრინციპები.

სწორედ ამ მიზნების მისაღწევად, კურიკულუმი მოიცავს მედიაციის იმიტაციის პრაქტიკულ კურსს, რა დროსაც მსმენელებს შესაძლებლობა აქვთ, მოახდინონ მედიაციის პროცესის სრული იმიტირება – დაგვემარებიდან მის დასრულებამდე. სტუდენტებს შესაძლებლობა აქვთ, გაივარჯიზონ კონკრეტული უნარები და იმიტირება მოახდინონ შემდეგი პროცესების:

- მედიაციის დაგეგმვა;
- მონაწილეთა მოწვევა;
- მედიაციის შეხვედრის ადგილის ორგანიზება;
- გაცნობა და შესავალი სიტყვა;
- მონაწილეებს შორის დროის განაწილება;
- აქტიური მოსმენის უნარი;
- ღია შეკითხვების დასმის უნარი;
- ემპათიის გამოხატვა;
- პრობლემის რეფრეიმინგი;
- კოკუსის (caucus) გამოყენება;
- ძალადობის მართვა მედიაციის პროცესის დროს;
- მედიაციის შეწყვეტა;
- მედიაციის დასრულება;
- დოკუმენტაციის ორგანიზება<sup>58</sup>.

---

56 F. K. Cheng, “Mediation skills for conflict resolution in nursing education”, *Nurse education in practice* 15 (4) (2015).

57 J. Zhou and W. Guo, “Imitation in Undergraduate Teaching and Learning”, *Journal of Effective Teaching* 16 (3) (2016).

58 Cheng, “Mediation skills for conflict resolution in nursing education”.

მედიაციის პროგრამის განხორციელების პერიოდში, მსმენელებს შესაძლებლობა მიეცათ, ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის MEDIATS-ის ფარგლებში სასწავლო სტაჟირება გაეწეოთ ესპანეთში, მურსიას კათოლიკურ უნივერსიტეტში. სტაჟირების დროს სტუდენტებმა მონაწილეობა მიიღეს იმიტირებულ სესიებში. ამ პროცესს უფრო საინტერესოს ხდიდა ის, რომ სპეციალური სივრცეებისა და აღჭურვილობის დახმარებით, მედიაციის იმიტირებული პროცესი მიმდინარეობდა იზოლირებულ ოთახებში, ხოლო სტუდენტები ამ პროცესს აკვირდებოდნენ ვიდეოტრანსლაციის საშუალებით.

სესიის დასრულების შემდეგ, სტუდენტებს გაერთიანებულ ჯგუფში შეეძლოთ უკუკავშირის დაბრუნება, დისკუსიის წარმოება და შთაბეჭდილებების გაცვლა. ამგვარი მეთოდი იძლევა შესაძლებლობას, სტუდენტმა სწავლის პროცესში გამოიმუშავოს ის უნარები, რომელიც სამომავლოდ რეალური სამედიაციო პროცესის წარმოებისთვის გამოადგება; აგრეთვე, მიიღოს დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებები, ხოლო შემდგომ გაიზიაროს კოლეგების შეხედულებები ამ გადაწყვეტილებების შესახებ.

## ბიბლიოგრაფია

- Attia, A. and S. Dayan. "Global overview of imitation learning". *arXiv*. 2018. <https://arxiv.org/abs/1801.06503> (13.07.2022).
- Cheng, F. K. "Mediation skills for conflict resolution in nursing education". *Nurse education in practice* 15 (4), 310-313. 2015.
- Hussein, A., M. M. Gaber, E. Elyan and C. Jayne. "Imitation learning: A survey of learning methods". *ACM Computing Surveys* 50 (2), 1-35. 2017.
- Zhou, J. and W. Guo. "Imitation in Undergraduate Teaching and Learning". *Journal of Effective Teaching* 16 (3), 5-27. 2016.

## მოზარდთა კონფლიქტის მართვა მედიაციის გამოყენებით

### ქეთევან ბერიძე

ფსიქოლოგიის დოქტორი  
ასოცირებული პროფესორი  
ბათუმის შოთა რუსთაველის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
k.beridze@bsu.edu.ge

### დავით ქათამაძე

კლინიკური ფსიქოლოგიის მაგისტრი  
ბათუმის შოთა რუსთაველის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
datoqatamadze@gmail.com

### ნინო რუსიეშვილი

კლინიკური ფსიქოლოგიის მაგისტრი  
მედიაციის მოკლევადიანი პროგრამის მსმენელი  
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
niniarusieshvili@gmail.com

## აბსტრაქტი

კონფლიქტური სიტუაციების მოგვარების ერთ-ერთ ეფექტურ საშუალებად შეიძლება მივიჩნიოთ მედიაცია. მედიაციის პროცესში კონფლიქტური მხარეები სხდებიან ერთად და მედიატორის დახმარებით აღწევენ ურთიერთშეთანხმებას. პროცესს მართავს მედიატორი, რომელიც მხარეებს შორის ნეიტრალურ პოზიციას იკავებს. ის ითვალისწინებს და იცავს ორივე მხარის ინტერესებს.

მოცემული სტატიის მიზანია, გავიგოთ, როგორ შეგვიძლია მედიაციის გამოყენება მოზარდობის ასაკში წარმოქმნილი კონფლიქტების მოგვარების პროცესში. მოზარდების კონფლიქტური სიტუაციების მართვისთვის მედიატორს შეუძლია გამოიყენოს ეფექტური მეთოდები.

არსებობს სხვადასხვა კვლევა, რომელიც ადასტურებს, რომ მედიაციას შეუძლია მოზარდთა კონფლიქტების მოგვარება ეფექტური მეთოდების გამოყენებით. მედიატორი უსმენს მხარეებს, რათა გამოკვეთოს მათი ინტერესები და საჭიროებები და ამის შემდეგ დაეხმაროს მათ კონფლიქტის მოგვარებაში. მედიატორს, ასევე, შეუძლია მხარეებს ასწავლოს ერთმანეთის მოსმენა და პატივისცემა, რაც მოზარდებს ხშირად არ გამოსდით, ეს კი იწვევს კონფლიქტის გამწვავებას. ამასთანავე, მედიაციის პროცესის განხორციელება შესაძლებელია როგორც ფორმალურ, ასევე არაფორმალურ გარემოში.

საკვანძო სიტყვები: მედიაცია, მედიატორი, მოზარდი, კონფლიქტი, კონფლიქტის მართვა.

## Abstract

Mediation can be considered as one of the effective means of resolving conflict situations. In the mediation process, the conflicting parties meet together and reach an agreement with the help of a mediator. The process is led by a mediator who takes a neutral position between the parties. It considers and protects the interests of both parties.

The purpose of this article is to understand how we can use mediation in the process of resolving conflicts that arise in adolescence. The mediator can use specific methods to manage conflict situations in adults.

We can assume that mediation can resolve adolescent conflicts using effective methods. The mediator can listen to the parties, identify their interests and needs, and then help them resolve the conflict. The mediator can also teach the parties to listen and respect each other, which adults often do not. This even exacerbates the conflict. In addition, the mediation process can take place in both formal and informal settings.

Keywords: mediation, mediator, adolescent, conflict, conflict management.

## შესავალი

კონფლიქტი განისაზღვრება როგორც სერიოზული უთანხმოება, განხეთქილება, შეჯახება დაპირისპირებულ მხარეებს შორის. კონფლიქტი შეიძლება იყოს შინაგანი და გარეგანი. შინაგანია კონფლიქტი, როდესაც ადამიანში ორი საპირისპირო განცდა ან შეხედულება ებრძვის ერთმანეთს, გარეგანი კონფლიქტი კი ორ პიროვნებას ან პიროვნებასა და პიროვნებათა ჯგუფს შორის ხდება.

### კონფლიქტის სახეები:

**მიზნის კონფლიქტი** – სიტუაცია, რომელშიც სასურველი საბოლოო მდგომარეობები ან სასურველი შედეგები, როგორც ჩანს, შეუთავსებელია.

**კოგნიტური კონფლიქტი** – სიტუაცია, რომელშიც იდეები ან აზრები არათანმიმდევრულია.

**აფექტური კონფლიქტი** – სიტუაცია, რომელშიც გრძნობები ან ემოციები შეუთავსებელია ე.ი. ადამიანები ბრაზდებიან ერთმანეთზე. კონფლიქტის მოგვარება ხშირად იწვევს პრობლემის კონსტრუქციულ გადაწყვეტას.

სტატიაში განვიხილავთ გარეგან კონფლიქტს, რომელშიც მოზარდი შეიძლება აღმოჩნდეს მოულოდნელი გაღიზიანების ან გაბრაზების შედეგად.

## ემოციური ცვალებადობა კონფლიქტური ურთიერთქმედების დროს

ზოგიერთი კონფლიქტი მშობლებთან შეიძლება ჩაითვალოს მოზარდობის პერიოდში ოჯახური ურთიერთობების ნორმალურ ნაწილად და მიჩნეულია, რომ ეს კონფლიქტები გავლენას ახდენს მოზარდების ავტონომიისა და ინდივიდუალობის განვითარებაზე. თუმცა, მუდმივი კონფლიქტი სარისკოა მოზარდების ფსიქოსოციალური ადაპტაციისა და კეთილდღეობისთვის. მოზარდებს, რომლებსაც მეტი კონფლიქტი აქვთ მშობლებთან, ექსტერნალიზებული და ინტერნალიზებული პრობლემებიც მეტი აქვთ; ახასიათებთ თვითშეფასების დაბალი დონე და სკოლასთან ადაპტაციის პრობლემები; მათში უფრო მაღალია მავნე ნივთიერებების გამოყენების მაჩვენებელი. ეს შეიძლება ასახავდეს ორმხრივ პროცესებს: მოზარდების კონფლიქტმა მშობლებთან შეიძლება გამოიწვიოს ფსიქოსოციალური ადაპტაციის უნარის დაქვეითება და მათმა ადაპტაციის პრობლემებმა შეიძლება გამოიწვიოს უფრო მეტი კონფლიქტი მშობლებთან.<sup>59</sup>

**მოზარდობის ასაკი** – ესაა 10-11 წლიდან 15-16 წლამდე პერიოდი და მოიცავს IV-VIII კლასებს. ამ ასაკს გარდამავალ ასაკსაც უწოდებენ. ეს პერიოდი ბავშვობიდან მოზრდილობაში გადასვლის ეტაპია, როცა მოზარდი ჯერ კიდევ ნახევრად ბავშვი და თან, უკვე, ნახევრად მოზრდილია. ბავშვობა გასულია, ხოლო მოწიფულობა ჯერ არ დამდგარა. სიცოცხლის არცერთ პერიოდს არ გააჩნია იმდენი სახელწოდება, რამდენიც გარდამავალ ასაკს. გარდამავლის გარდა, მას უწოდებენ, აგრეთვე, გარდატეხის, კრიზისულ, რთულ და კრიტიკულ ასაკს. ამ პერიოდში ხდება გადასვლა ერთი ეტაპიდან მეორეში (ბავშვობიდან მოწიფულობაში).

ბიოლოგიური თვალსაზრისით, მოზარდობის დასაწყისი აღინიშნება როგორც სქესობრივი მომწიფების დაწყება. სქესობრივი მომწიფების ფიზიკური ცვლილებები გამოწვეულია ჰიპოფიზის მგრძნობელობის მომატებით გონადოტროპინის გამათავისუფლებელი ჰორმონის მიმართ, რაც იწვევს სასქესო ჯირკვლების ანდროგენებისა და ესტროგენების გაზრდას. ჰორმონალური ცვლილებები ახდენს სიმალის, წონის, სხეულის ფორმისა და სასქესო ორგანოების განვითარების სწრაფი ფიზიკური ცვლილებების პროცესს.<sup>60</sup>

მოზარდობა არის გზაჯვარედინი ბავშვობიდან ზრდასრულობამდე. ბავშვობის გამოცდილება და ბიოლოგიური მახასიათებლები გარდაიქ-

59 Susan Branje, „Development of Parent – Adolescent Relationships: Conflict Interactions as a Mechanism of Change“, *Child Development Perspectives*, Vol. 12, Iss. 3 (2018), <https://doi.org/10.1111/cdep.12278> (07.10.2022).

60 Eric Hazen, Steven Schlozman and Eugene Beresin, “Adolescent Psychological Development: A Review”, *Pediatr Rev* 29 (5) (2008).



მნება ინტერესებად, კომპეტენციებად და საკუთარი თავის რწმენად და სულ უფრო მნიშვნელოვან როლს თამაშობს, რადგან მოზარდი იწყებს ზრდასრული ცხოვრებისკენ სვლას. ეს განვითარება მოზარდის სოციალურ და ინსტიტუციონალურ გარემოში სხვადასხვა შესაძლებლობებით და შეზღუდვებით ხორციელდება: ყველაფერი არ არის შესაძლებელი, მაგრამ ბევრი რამ არის შესაძლებელი.<sup>61</sup>

როგორც უკვე აღინიშნა, მოზარდობის ასაკი დაკავშირებულია მთელ რიგ ცვლილებებთან, რომელსაც განიცდის მოზარდი და ოჯახი, როგორც სისტემა. მოზარდობას შეუძლია ახალი გამოწვევების შემოტანა სახლში. მშობელი და მოზარდი შესაძლოა ვერ თანხმდებოდეს სხვადასხვა საკითხზე: მაგალითად, პიროვნული საზღვრების დაცვა, კომუნიკაციის დამყარება, რელიგიური მიკუთვნებულობა თუ ურთიერთობები. ამასთან ერთად, მოზარდს მნიშვნელოვანი საკითხები აქვს გადასაჭრელი.

აღნიშნულ ასაკში იცვლება მოზარდის ფსიქოემოციური მდგომარეობაც. ფიზიოლოგიური ცვლილებები იწვევს ფსიქოლოგიურ ცვლილებებსაც. ეს გამოიხატება შემდეგ სფეროებში: სხეულის ფორმების ცვლილებებმა შეიძლება გამოიწვიოს არასრულფასოვნების განცდა და თვითშეფასების პრობლემები; ჭარბი რაოდენობით ჰორმონების გამოყოფამ შეიძლება გამოიწვიოს ემოციების მართვის სირთულეები, ხასიათის ცვლილებები. იმის გამო, რომ მოზარდს უჭირს საკუთარი ემოციების გაგება და მართვა, ხშირად ღიზიანდება და აქვს „აფეთქების შეტევები“; შეიძლება აღმოჩნდეს კონფლიქტურ სიტუაციებში, როგორც მშობლებთან, ასევე – თანატოლებთან. მოზარდის ხასიათის მკვეთრმა ცვლილებამ შეიძლება გამოიწვიოს მშობლებთან კომუნიკაციის სირთულეები ან კონფლიქტური სიტუაციები.

ზემოთ აღნიშნული სირთულეების გათვალისწინებით, ამ ასაკში უმნიშვნელოვანესია მშობლებთან მჭიდრო ემოციური კავშირი. მშობლების ემოციური კავშირის კონცეფცია ეხება ისეთ ცნებებს, როგორცაა სიყვარული, სიახლოვე, ზრუნვა და მგრძობელობა მოზარდების საჭიროებებზე, ხოლო მშობლის კონტროლის კონცეფცია ეხება მშობლების პროაქტიულ როლს ქცევის რეგულირებაში, მოზარდების ინტერპერსონალური შესაძლებლობებისა და კომპეტენციების განვითარებაში და მათი სოციალური ადაპტაციის პროცესში<sup>62</sup>.

კონფლიქტი ხდება იმის გამო, რომ მოზარდი ხდება დამოუკიდებელი და პასუხისმგებელი ახალგაზრდა, საკუთარი პერსპექტივითა და პრეფერ-

61 Richard M. Lerner and Laurence Steinberg, *Handbook Of Adolescent Psychology*, Second Edition (John Wiley & Sons, 2004).

62 N. L. Galambos, E. T. Barker and D. M. Almeida, “Parents do matter: Trajectories of change in externalizing and internalizing problems in early adolescence”, *Child development* 74 (2) (2003).

რენციებით. დასაშვებია, ველოდოთ, რომ მშობელი და მოზარდი ვერ შეთანხმდება ისეთ საკითხებზე, როგორცაა ჩაცმულობა, თავისუფალი დროის მენეჯმენტი, ოჯახის კულტურული ტრადიციებისა და ღირებულებების გაზიარება.

მოზარდობის ასაკში კონფლიქტი, შესაძლოა, ნორმალურად მივიჩნიოთ, თუმცა ხშირი კონფლიქტი არ არის კარგი, ამიტომ მისი მართვა მნიშვნელოვანია.

**მედიაცია** – არის ნებაყოფლობითი პროცესი, რომლის დროსაც დავის მხარეები, ნეიტრალური მედიატორის დახმარებით, ადგენენ სადავო საკითხებს, განიხილავენ ალტერნატივებს, აყალიბებენ გადაწყვეტის ვერსიებს და ცდილობენ მხარეთა შორის შეთანხმების მიღწევას. ჩვეულებრივ, მედიაცია კონფიდენციალურად ტარდება და მისი შედეგები კონფიდენციალურია.<sup>63</sup>

მედიაცია მხარეთა შორის წარმოშობილი დავის მოგვარების სრულიად ახალ შესაძლებლობას ქმნის. ვინაიდან ამ პროცესში თითოეული მხარე თანაბრად მონაწილეობს, დიალოგის წარმოებისა და საბოლოო შეთანხმების პირობების შედგენისას გათვალისწინებულია ორივეს ინტერესები. შესაბამისად, დავის საბოლოო ბედი მხარეთათვის განჭვრეტადია, განსხვავებით სასამართლოსა და არბიტრაჟის განხილვებისაგან, რომელთა გადაწყვეტილებების შინაარსი აუცილებლად სამართლებრივ ჩარჩოებში ექცევა და მხარეები შეზოჭილნი არიან, რომ თვითონ აიღონ პროცესის მართვის სადავეები.<sup>64</sup>

**მედიატორი** – მედიატორთა ერთიან რეესტრში რეგისტრირებული ფიზიკური პირი, რომელიც აკმაყოფილებს ამ კანონით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და თანახმაა, წარმართოს მედიაცია, მიუხედავად მისი სტატუსისა და არჩევის/დანიშვნის წესისა.<sup>65</sup>

**კერძო მედიაცია** – მედიაცია, რომელიც ხორციელდება მხარეთა ინიციატივით, მედიაციის თაობაზე შეთანხმების საფუძველზე, სასამართლოს მიერ საქმის მედიატორისათვის გადაცემის გარეშე.<sup>66</sup>

63 ბარია აჰმედი, *მედიაცია და დავების მართვა საჯარო სამსახურში. კვლევის დოკუმენტი* (UNDP და UK aid, 2020), 8.

64 ელენე ორჯონიკიძე, *მედიაციის გზამკვლევი* (თბილისი: UNDP Georgia, 2021), 10.

65 საქართველოს პარლამენტი, *საქართველოს კანონი მედიაციის შესახებ №4954-IX*, (თბილისი: სსმ, 27/09/2019) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4646868?publication=1> (10.07.2022).

66 საქართველოს პარლამენტი, *საქართველოს კანონი მედიაციის შესახებ №4954-IX*, (თბილისი: სსმ, 27/09/2019) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4646868?publication=1> (10.07.2022).

**ხელშეწყობი მედიაცია** – ფოკუსირებულია მხარეებს შორის კომუნიკაციის ორგანიზებასა და ხელშეწყობაზე არადირექტიული გზით, გამოვლენილი მოთხოვნებისა და პოზიციების უკან არსებული ინტერესებისა და საჭიროებების გამოვლენაზე. იმისათვის, რომ საფრთხის ქვეშ არ დადგეს მრავალმხრივობა, მედიატორი თავს იკავებს არსებითი რეკომენდაციებისა და წინადადებებისგან.<sup>67</sup>

მედიაციის თაობაზე შეთანხმება – მედიაციაში ჩართულ მხარეებს შორის დადებული შეთანხმება, რომელიც აყალიბებს მედიაციის პროცესის მიმდინარეობას და მთავარ პირობებს. მათ შორისაა, კონფიდენციალობა, რაც ნიშნავს, ერთი მხრივ, იმას, რომ განხილვები და მოლაპარაკებები მიკერძოების გარეშე ჩატარდება, ხოლო, მეორე მხრივ, იმას, რომ ნებისმიერი შედეგი სავალდებულო იქნება მხარეებისთვის, თუ ამას ყველა დაეთანხმება.<sup>68</sup>

ვფიქრობთ, მედიაციის თაობაზე შეთანხმება უმნიშვნელოვანესია მოზარდთან მედიაციის პროცესის წარმატებით განხორციელებისთვის. წინასწარი მოლაპარაკების გარეშე მოზარდის ჩართვა ნებისმიერ აქტივობაში რთულია. თუკი ჩვენ წინასწარ ავუხსნით მოზარდს მედიაციის პროცესს და მედიატორის როლს, ეს დაგვეხმარება მისი ნდობის მოპოვებაში.

### **მედიაციის უპირატესობები**

- მედიაცია კონფიდენციალურია – მედიაცია დახურული პროცესია და სრული კონფიდენციალობის ვალდებულება მოქმედებს როგორც მედიაციის პროცესის მიმდინარეობისას, ისე მისი დასრულების შემდეგ. არც მედიატორს და არც დავაში მონაწილე რომელიმე მხარეს (იგულისხმებიან მესამე პირებიც) არ აქვს იმ ინფორმაციის გამჟღავნების უფლება, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა მედიაციის პროცესში. მედიაცია უნდა დარჩეს მხარეთათვის უსაფრთხო და კომფორტულ პლატფორმად, რომელიც მათ მიერ გაუღებულ ინფორმაციას დაიცავს არასათანადო გამოყენებისგან;
- მედიაცია კომფორტულია – მედიაცია მხარეებს სთავაზობს მეგობრულ, მათ ინტერესებსა და საჭიროებებზე მორგებულ გარემოს. ეს არ არის სტრესული და ემოციურად გამომწვევი პროცესი, განსხვავებით დავის გადაწყვეტის სხვა მექანიზმებისგან, რო-

67 Peace Mediation Germany, *Basics of Mediation: Concepts and Definitions. Fact Sheet Series: Peace Mediation and Mediation Support* (IMSD, 2017), <https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/Basics%20of%20Mediation.pdf> (13.07.2022), 2.

68 აჰმედი, *მედიაცია და დავების მართვა საჯარო სამსახურში. კვლევის დოკუმენტი*, 8.

გორიცაა, მაგალითად, სასამართლო ან არბიტრაჟი. აქ მხარეები კომფორტულად არიან, რადგან თავიანთი ემოციების, მოსაზრებებისა და დამოკიდებულებების თავისუფლად გამოხატვის საშუალება აქვთ; ამავდროულად, თავს უსაფრთხოდაც გრძნობენ, ვინაიდან მათი მხრიდან გაჟღერებული ნებისმიერი ინფორმაცია დაცულია კონფიდენციალობის პირობით. რაც შეეხება უშუალოდ გარემოს, მედიაციის შეხვედრები წარიმართება კომფორტულ და სასამართლო სხდომის დარბაზისგან სრულიად განსხვავებულ გარემოში. მხარეებისთვის ხელმისაწვდომია წყალი, ჩაი, ყავა, ტკბილეულობა და გარე სივრცე, სადაც შეუძლიათ შესვენების დროის გამოყენება;

- მედიაციის პროცესი კონტროლდება მხარეთა მიერ – გადაწყვეტილების მიღება მხოლოდ მხარეთა პრეროგატივაა. ისინი ირჩევენ მედიაციაში განსახილველი საკითხების ჩამონათვალს და თითოეულ ნაბიჯზე თავად იღებენ გადაწყვეტილებას, იქნება ეს შეთავაზებებისა და მორიგების პირობების შინაარსი, თუ საბოლოო შედეგი. ასევე, მხოლოდ მხარეები არიან პასუხისმგებელი შედეგებზე, რომლებიც მედიაციის პროცესში დგება.<sup>69</sup>

ვფიქრობთ, ზემოთ ჩამოთვლილი უპირატესობების გათვალისწინება მოზარდთან მედიაციის დროს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რადგან ეს ზუსტად ის არის, რაც მოზარდს სჭირდება: უსაფრთხო გარემო, კონფიდენციალობა, ურთიერთპატივისცემა და პროცესის მართვის შესაძლებლობა.

## მედიატორის როლი

მედიატორი არის მესამე ნეიტრალური პირი, რომელიც დავაში მონაწილე მხარეებს ეხმარება კეთილგონივრული მოლაპარაკების წარმოებაში. იგი თავისი საქმიანობისას უნდა იყოს დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი.<sup>70</sup>

მედიატორს არ უნდა ჰქონდეს პირადი ინტერესები მედიაციის შედეგის მიმართ. ასეთი ინტერესი, რა თქმა უნდა, მისი თვითაცილების საფუძველია. მედიატორს არ აქვს უფლება, რაიმე გავლენა მოახდინოს მედიაციის საბოლოო შედეგებზე, ვინაიდან, განსხვავებით მოსამართლისა და არბიტრისაგან, მისი ფუნქცია არ არის გადაწყვეტილებების მიღება და იმის გარკვევა,

69 ორჯონიკიძე, *მედიაციის გზამკვლევი*, 12-15.

70 საქართველოს პარლამენტი, *საქართველოს კანონი მედიაციის შესახებ* №4954-1ს, მე-6 მუხლი (თბილისი: სსმ, 27/09/2019), <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4646868?publication=1> (10.07.2022).

თუ რომელ მხარეს დგას სამართლიანობა. იგი მხარეებს უწევს სამართლებრივ ან სხვა სახის კონსულტაციას და არ გასცემს რჩევებს.

მედიატორის როლია, დაეხმაროს კონფლიქტში მყოფ მხარეებს, რათა მათ:

- კონსტრუქციულად წარმართონ ერთმანეთს შორის კომუნიკაცია;
- ჩაუღრმავდნენ თავიანთ რეალურ ინტერესებსა და საჭიროებებს;
- შეაფასონ რისკები;
- მოიძიონ და აღმოაჩინონ გამოსავლის სხვადასხვა ალტერნატივა;
- კეთილსინდისიერების პრინციპის თანახმად, მივიდნენ საერთო შეთანხმებამდე;
- ნებაყოფლობით, თავიანთი სურვილისამებრ, გადაწყვიტონ ნებისმიერი საკითხი და მოაგვარონ კონფლიქტი.

### **მედიატორის როლი კონფლიქტის გადაჭრაში**

მედიატორს შეუძლია კონფლიქტურ მხარეებთან მუშაობა. მისთვის მნიშვნელოვანია შეინარჩუნოს ნეიტრალური პოზიცია. მოზარდებთან მედიაციის წარმართვისთვის საჭიროა კომუნიკაციის თავისებურების გათვალისწინება. მოზარდის ნდობის მოპოვება, ზრდასრულთან შედარებით, ორმაგად რთულია. ამასთანავე, პროცესის მართვაც რთულდება, რადგან, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მათ უჭირთ საკუთარი ემოციური მდგომარეობის მართვა, ხშირად აქვთ ბრაზის შემოტყევა.

ქვემოთ მოყვანილია რამდენიმე რჩევა, რომელიც დაეხმარება მედიატორს მედიაციის პროცესის წარმატებით განხორციელებაში:

- შეეცადეთ, თქვენს გრძნობებსა და გამოცდილებაზე დაფიქრდეთ ისე, როგორც ახალგაზრდობაში. ეს დაეხმარებათ მოზარდთან ურთიერთობაში;
- გახსოვდეთ, რომ მოზარდის ტვინის განვითარება ნიშნავს, რომ მან, შესაძლოა, ვერ დაინახოს სიტუაციის რისკები და შედეგები. მას უჭირს, დაინახოს რაიმე სხვისი პერსპექტივიდან;
- მოზარდთან ურთიერთობისას უნდა შეინარჩუნოთ სიმშვიდე. თუ ზედმეტად რეაგირებთ ან ნერვიულობთ, უბრალოდ მოიხადეთ ბოდიში და როცა შეძლებთ, დაიწყეთ თავიდან (ეს დაეხმარება მოზარდს, გაიგოს, რომ საკუთარი ემოციების გამოხატვა ნორმალურია. ეს შეიძლება მისთვის პოზიტიური მაგალითიც გახდეს);
- მოზარდებთან მუშაობისას წარმატებით შეიძლება გამოვიყენოთ „ადრეული კოკუსი (caucus)“. ეს გულისხმობს მხარეებთან რამდენიმეწუთიან შეხვედრას ცალ-ცალკე. აღნიშნული მეთოდი დაეხმარება მედიატორს, უკეთ გაიგოს მხარეების ემოციური მდგომარეობა. მედიატორს შეუძლია, დაეხმაროს მოზარდს საკუთარი

ემოციების გაგებაში ემოციური უკუკავშირის გამოყენებით. მედიაციის პროცესში არასწორად გაგებულმა ან გაზიარებულმა ემოციებმა შეიძლება მხარეებს შორის კონფლიქტი უფრო გაამწვავოს, ამიტომ მედიატორის ამოცანაა, დააფიქსიროს ემოციური რეაქციები და მართოს ისინი;

- მოამზადეთ, რის თქმასაც აპირებთ და იფიქრეთ იმ სიტყვებზე, რომელთა გამოყენებაც გსურთ, რადგან მოზარდთან კომუნიკაციისას სიტყვების სწორად შერჩევას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს;
- ნება მიეცით მოზარდს, გამოხატოს საკუთარი აზრები სიტყვებით. იყავით ღია მისი აზრის მოსმენისთვის. ორივე მხარეს თანაბრად უნდა მიეცეს ამის გაკეთების საშუალება. აღნიშნული დაგეხმარებათ მოზარდის ნდობის მოპოვებაში, რამაც შეიძლება მისი მხრიდან კონფლიქტზე საუბარის ინიციატივა გამოიწვიოს.

### **პრობლემის გადაჭრის ტექნიკა**

პრობლემის გადაჭრის ტექნიკა გულისხმობს იმას, თუ როგორ უნდა გადააქციოს მოლაპარაკების გამანაწილებელი, მოგება-წაგების მიდგომა, ინტეგრაციულ, მომგებიან მიდგომად, პრინციპული მოლაპარაკების მეთოდის გამოყენებით:

- ყოველთვის მიაქციეთ ყურადღება პრობლემას და შეაჩერეთ მხარეები ურთიერთთავდასხმისას ან დადანაშაულებისას;
- იყავით კრეატიული აზრის გამოხატვისას, რათა მხარეებმა გაიზარონ ნათქვამი და შეძლონ თავიანთი ღირსებებისა და სისუსტეების გაანალიზება;
- გამოიყენეთ ისეთი ტექნიკა, როგორცაა ტვინის შტორმი, ჯგუფური პრობლემის გადაჭრა, იდეებისა და ვარიანტების დიაგრამა;
- წახალისეთ მხარეები, რათა იპოვონ ობიექტური კრიტერიუმები თავიანთი ვარიანტის შესაფასებლად, იმის ნაცვლად, რომ დაეყრდნონ პირად ან სხვა სუბიექტურ შეხედულებებს;
- გამოიყენეთ პოზიტიური მეტყველება, წახალისეთ პოზიტიური აზროვნება;
- გადახედეთ პრობლემას მოწინააღმდეგე ხედვიდან საერთო ხედვამდე.<sup>71</sup>

---

71 ASF, *Community-based mediation. Training instructor's guide* (Brussels: Chantal van Cutsem, 2018).

## დასკვნა

წლებია, რაც მედიაცია საქართველოში პოპულარული გახდა. კერძოდ, 2019 წელს ამოქმედდა საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“, რაზე დაყრდნობითაც შეიქმნა მედიატორთა ერთიანი რეესტრი და დამტკიცდა მედიატორთა სერტიფიცირების პროგრამა. ამ მოვლენებიდან გამომდინარე, სტატიაში განხილული საკითხები შეიძლება საინტერესო იყოს პროფესიონალებისთვის და მედიაციით დაინტერესებული პირებისთვის. სტატიაში საუბარია მოზარდთა კონფლიქტის მართვაზე მედიაციის გამოყენებით. ჩვენთვის საინტერესოა, როგორ შეგვიძლია მედიაცია ვაქციოთ ძლიერ ინსტრუმენტად მოზარდებთან ურთიერთობების პრობლემების მოგვარების პროცესში. მედიატორის როლი მნიშვნელოვანია ამ პროცესში. სტატიაში, ასევე, საუბარია მოზარდობის ასაკის თავისებურებებზე და იმაზე, თუ რა წინააღმდეგობას შეიძლება წააწყდეს მედიატორი მოზარდთან მუშაობისას; როგორ შეუძლია მედიატორს, მართოს და წარმართოს მედიაციის პროცესი წარმატებულად. სტატიის ბოლოს მოცემულია რამდენიმე რეკომენდაცია მედიატორისთვის, რომელიც დაეხმარება მას პროცესის უკეთ მართვაში.

ვინაიდან მედიაცია ქართული საზოგადოებისთვის ნაკლებად ცნობილია, სტატიაში განხილული საკითხები საინტერესო უნდა იყოს როგორც პროფესიონალებისთვის, ასევე, მედიაციით დაინტერესებული პირებისთვის.

## ბიბლიოგრაფია

*ქართულ ენაზე გამოყენებული ლიტერატურა*

აჰმედი, ბარია. *მედიაცია და დავების მართვა საჯარო სამსახურში. კვლევის დოკუმენტი*. UNDP და UK aid, 2020.

ორჯონიკიძე, ელენე. *მედიაციის გზამკვლევი*. თბილისი: UNDP Georgia, 2021.

*ინგლისურ ენაზე გამოყენებული ლიტერატურა*

ASF. *Community-based mediation. Training instructor's guide*. Brussels: Chantal van Cutsem, 2018.

Branje, Susan. „Development of Parent – Adolescent Relationships: Conflict Interactions as a Mechanism of Change“. *Child Development Perspectives*, Vol.12, Iss.3, 171-176. 2018. <https://doi.org/10.1111/cdep.12278> (07.10.2022).

- Galambos, N. L., E. T. Barker and D. M. Almeida. "Parents do matter: Trajectories of change in externalizing and internalizing problems in early adolescence". *Child development* 74 (2), 578-594. 2003.
- Hazen, Eric, Steven Schlozman and Eugene Beresin. "Adolescent Psychological Development: A Review". *Pediatr Rev* 29 (5), 161–168. 2008.
- Lerner, Richard M. and Laurence Steinberg. *Handbook Of Adolencent Psychology*. Second Edition. John Wiley & Sons, 2004.
- Peace Mediation Germany. *Basics of Mediation: Concepts and Definitions. Fact Sheet Series: Peace Mediation and Mediation Support*. IMSD, 2017. <https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/Basics%20of%20Mediation.pdf> (13.07.2022).



# მედიაციის მოკლევადიანი საგანმანათლებლო პროგრამა ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტში

ლევან ჯაყელი

სამართლის დოქტორი, პროფესორი  
იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა დეკანი  
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
jakeli@bsu.edu.ge

მედიაცია სულ უფრო პოპულარული ხდება სხვადასხვა კონტექსტში კონფლიქტის გადასაჭრელად. მედიატორის პროფესია დღითიდღე ვითარდება, მისი განსაზღვრება და მნიშვნელობა კი იზრდება.

მედიატორის ფუნქციის შესასრულებლად საჭირო პიროვნული მახასიათებლები და უნარ-ჩვევები შეიძლება ჰქონდეს ნებისმიერი პროფესიის წარმომადგენელს<sup>72</sup>. შესაბამისად, სრულწლოვანების ასაკს მიღწეული ნებისმიერი პირი შეიძლება გახდეს მედიატორი.

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტში მედიაციის სწავლება 2021 წლიდან მიმდინარეობს. მედიაციის მოკლევადიანი საგანმანათლებლო პროგრამა ბსუ-ში ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული ERASMUS+ პროექტის MEDIATS-ის ფარგლებში შემუშავდა. ევროპის წამყვან უნივერსიტეტებში გადამზადდნენ ლექტორ-მასწავლებლები, რომლებმაც შეიმუშავეს აღნიშნული პროგრამა და წარმატებით უძღვებიან მას.

პროექტის ფარგლებში შემუშავდა 8 სრულიად ახალი სასწავლო კურსი, ხოლო 4 არსებული კურსი განახლდა. ბსუ-ში მოეწყო მედიაციის სწავლებისა და საიმიტაციო პროცესების კაბინეტი, სადაც სტუდენტებს შესაძლებლობა აქვთ, რეალურ გარემოსთან მიმსგავსებულ პირობებში განახორციელონ მედიაციის პროცესის იმიტირება.

ამჟამად ბსუ-ში მედიაციის მოკლევადიან პროგრამას 15 მსმენელი ჰყავს. ისინი ჰიბრიდულ რეჟიმში ეუფლებიან მედიატორის პროფესიას. მათ საშუალება მიეცათ, გაეცლოთ 60 კრედიტის მოცულობის კურსი, რომელიც, ძირითადად, მოიცავდა სასწავლო პროგრამებს მედიაციის, სამართალმცოდნეობის, ფსიქოლოგიის მიმართულებით; და ასევე – სასწავლო პრაქტიკა, რომელიც ბსუ-ში არსებულ მედიაციის იმიტაციის ცენტრსა და აჭარაში არსებულ მედიაციის ცენტრში ჩატარდა. მსმენელებს, ასევე, საშუალება მიეცათ, ევროკავშირის დაფინანსებით ორკვირიანი სტაჟი-

72 M. A. Memon et al., “Mediation analysis issues and recommendations”, *Journal of Applied Structural Equation Modeling* 2 (1), 1-9 (2018).

რება გაეწიოთ ესპანეთში, მურსიას კათოლიკურ უნივერსიტეტში, სადაც ისინი ესწრებოდნენ ინტენსიურ ტრენინგებს მედიაციის დარგში, მონაწილეობდნენ სიმულაციებსა და შიდა სასწავლო ვიზიტებში, ჯგუფურ აქტივობებსა და კულტურულ ტურებში. მონაწილეები მურსიას რეგიონის იუსტიციის ცენტრში (The Palacio De Justicia) პრაქტიკოს მედიატორებსაც შეხვდნენ.

სწავლების ხარისხის შეფასებისა და გაუმჯობესების მიზნით, ბსუ-ში მუდმივად მიმდინარეობს სტუდენტთა და მსმენელთაგან უკუკავშირის მიღება, სასწავლო კურსის განხორციელების პროცესში თუ მისი დასრულების შემდეგ. ბსუ-ში აღნიშნული საპილოტე კურსის დასრულების შემდეგ იგეგმება მედიაციის მოკლევადიანი პროგრამის ყოველწლიურად განხორციელება.

## ბიბლიოგრაფია

Memon, M. A. et al. “Mediation analysis issues and recommendations”. *Journal of Applied Structural Equation Modeling* 2 (1), 1-9. 2018.

## მედიაციის საფუძვლების შესწავლის გამოცდილება

### თენგიზ მღებრიშვილი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
კერძო ბიზნეს სამართლის სამაგისტრო  
პროგრამის კურსდამთავრებული  
tengizi.mgebrishvili.1@iliauni.edu.ge

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლის სკოლაში, მაგისტრატურის პროგრამაზე კერძო სამართლის მიმართულებით მედიაციის მოდულის პროგრამაზე სწავლამ, შესაძლებლობა მომცა, მიმელო მონაწილეობა მედიაციის პრაქტიკულ კურსში, რომელიც ორგანიზებული იყო Erasmus+ პროექტის (MEDIATS Project Mediation: Training and Society Transformation), ფარგლებში, ესპანეთის ქალაქ მურსიას უნივერსიტეტში (UCAM universidad catolica San antonio de Murcia). იქიდან გამომდინარე, რომ საინტერესოდ მიმაჩნია დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის მექანიზმები, ეს ჩემთვის შესანიშნავი შესაძლებლობა იყო, რათა შემესწავლა და სხვა თვალთ დაემენახა მედიაციის სამყარო. სანამ გადავალ იმ მნიშვნელოვანი გამოცდილებისა და ცოდნის აღწერაზე, რომელიც სტაჟირების განმავლობაში დავაგროვე, მანამდე მოკლედ აღვნიშნავ მედიაციის პროცესის მნიშვნელოვან ასპექტებს.

დავის გადაწყვეტის სხვა საშუალებებისგან განსხვავებით, მედიაცია პრობლემის გადაჭრის პროგრესული მექანიზმია. მედიაციის პროცესი მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც, ამ დროს ხდება მხარეთა საჭიროებებისა და ინტერესების შეფასება/გამორკვევა, რაც ხშირ შემთხვევაში კომპლექსურია. ამასთან, იგი მთლიანად ნებაყოფლობითობის პრინციპზეა დაფუძნებული და საჭიროებს მხარეთა თანხმობას ნებისმიერ საკითხთან მიმართებით. მიუხედავად ამისა, ყველაფერი არც ისე მარტივადაა, როგორც ეს ერთი შეხედვით ჩანს. მედიაციის პროცესი ბევრად უფრო რთული და კომპლექსურია. სწორედ ამიტომ, ამ სირთულეებში სიღრმისეულად გასარკვევად და გასაცნობიერებლად, გავიარე ორკვირიანი მედიაციის სტაჟირების პროგრამა ესპანეთში, UCAM-ის უნივერსიტეტში.

პროგრამაში მონაწილეობამ შესაძლებლობა მომცა, გამეცნო პროექტში მონაწილე სხვადასხვა ქვეყნის სტუდენტები და მათთან ერთად საინტერესო გამოცდილება მიმელო მედიაციის სწავლების კუთხით, ისევე როგორც, გაგვეზიარებინა ერთმანეთისთვის შთაბეჭდილებები და შეხედულებები მედიაციის საფუძვლების სწავლების სფეროში ჩვენს ქვეყნებში

არსებული მიდგომებისა და სიახლეების შესახებ. სტაჟირების პირველი კვირის განმავლობაში, ქართველ და უკრაინელ სტუდენტებს მოგვეცა შესაძლებლობა, გვეკონოდა დისკუსია და გაგვეცვალა ჩვენი მოსაზრებები თემაზე – „მედიაცია, როგორც მიზანი და გამოწვევა XXI საუკუნის სამართლებრივ სისტემაში“. ასევე, გავეცანით, ესპანურ მართლმსაჯულების სისტემას, ვეწვიეთ მურსიის სასამართლოს და მურსიის სასამართლო მედიაციის პრაქტიკოსი მედიატორებისგან მივიღეთ პრაქტიკული რჩევები და რეკომენდაციები.

სწავლების გარდა, მქონდა შესაძლებლობა, დამეთვალეირებინა და აღმომეჩინა მურსიის საინტერესო ქალაქი, გავცნობოდი ესპანურ კულტურასა და ხალხს. მურსიას გარდა, პროექტის ორგანიზებით, ვიმყოფებოდით ესპანეთის სხვა ქალაქებშიც. ვეწვიეთ ქალაქ კარტახენას-საპორტო ქალაქს, სამხრეთ-აღმოსავლეთ ესპანეთში, მოვინახულეთ მისი უძველესი რომაული თეატრი და სხვა ღირსშესანიშნაობები. კარტახენაში, ასევე, ვიზიტი გვეკონდა ერთ-ერთ დიდ საერთაშორისო კომპანიის საწარმოში, სადაც კომპანიის დირექტორმა გაგვიზიარა თავისი გამოცდილება და ისაუბრა საერთაშორისო ბიზნეს სამყაროში მედიაციის მნიშვნელობაზე.

პროექტის ყველაზე საინტერესო გამოცდილება, ჩემთვის, ვირტუალური რეალობის (VR) ნაწილი იყო, რომელიც პასუხობს ახალ გამოწვევებს ონლაინმედიაციაში. პანდემიამ ბევრი რამ შეცვალა ჩვენს ცხოვრებაში. ჩვენი ცხოვრების, მუშაობის, სწავლების სტილი რადიკალურად შეიცვალა და მთლიანად მოერგო ონლაინპლატფორმებს. COVID-19-მა თავისი ზეგავლენა იქონია მედიაციის პროცესზეც, მედიატორები და მხარეები იძულებულები გახდნენ, გამოსულიყვნენ კომფორტის ზონიდან. მათ მოუწიათ ძალიან მცირე დროში სრულიად ონლაინსამყაროსთან, ონლაინსამართალწარმოებასთან ადაპტირება, სოციალური დისტანცირება და სხვა მრავალი შეზღუდვებიდან გამომდინარე. დიდი ალბათობით, ვირტუალური რეალობა იქნება ერთ-ერთი ყველაზე ტრანსფორმაციული ტექნოლოგიური ტენდენცია სულ რაღაც ხუთ წელში. უფრო მეტიც, ხელოვნური ინტელექტი (AI) დაგვანახებს უფრო პერსონალიზებულ, რეალისტურ ვირტუალურ სამყაროს, სადაც იქნებიან რეალისტური, ვირტუალური პერსონაჟები. მედიაციის პროცესში VR ტექნოლოგიის გამოყენება სრულიად ახალი გამოწვევაა მთელი მსოფლიოსთვის. მისი დახმარებით, მხარეებს შესაძლებლობა აქვთ, აირიდონ ონლაინ (ვიდეოკონფერენციის საშუალებით) მედიაციის დამაბრკოლებელი/უარყოფითი ფაქტორები და დავები გადაწყვიტონ სახლიდან გაუსვლელად. პროექტის მონაწილეებს გვეკონდა შესაძლებლობა, ჩაგვეტარებინა როლური თამაში, სწორედ ვირტუალურ რეალობაში. ეს გამოცდილება იყო შთამბეჭდავი, პროგრესული და დასამახსოვრებელი, ვინაიდან, სტუდენტებმა რეალურად დავინახეთ,

როგორი სასარგებლო შეიძლება იყოს ტექნოლოგიების განვითარება მედიაციის პროცესისთვის.

პროექტის განმავლობაში შევხვდი ბევრ საინტერესო ადამიანს. ჩვენ ყოველდღიურად ვუზიარებდით ერთმანეთს ჩვენს გამოცდილებას და ეს იყო ერთ-ერთი ყველაზე სასარგებლო პროცესი. ამ რამდენიმე დღეში შევიძინე იმაზე მეტი, ვიდრე ველოდი. განვივითარე და დავხვეწე მედიატორის უნარ-ჩვევები პრაქტიკული სავარჯიშოების დახმარებით და გავიღრმავე ცოდნა მედიაციის მნიშვნელოვან, აქტუალურ საკითხებთან დაკავშირებით.

# შრომითი მედიაცია – გზა წარმატებული ურთიერთობებისკენ

ეთერ ჭანიძე

სამართლის მაგისტრი

მედიაციის მოკლევადიანი პროგრამის მსმენელი

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

chanidzeeto7@gmail.com

## შესავალი

„საყოველთაო და ხანგრძლივი მშვიდობა შეიძლება დამყარდეს მხოლოდ მაშინ, თუ ის სოციალურ სამართლიანობას ეფუძნება და მოსალოდნელია, შრომის პირობებმა, სადაც ადამიანთა დიდი რაოდენობის მიმართ ადგილი აქვს ასეთ უსამართლობას, სირთულეებს და გაჭირვებას, წარმოქმნას იმდენად დიდი მღელვარება, რომ საფრთხის წინაშე დადგეს მსოფლიოს მშვიდობა და ჰარმონია“<sup>73</sup>

სოციალური ურთიერთობები ადამიანთა შეხედულებების სხვადასხვაობის გარეშე წარმოუდგენელია. შეხედულებათა, წარმოდგენათა და მოსაზრებათა განსხვავებულობა კი ბადებს კონფლიქტს, რაც ადამიანთა საზოგადოების განვითარების თანმხლებ, ჩვეულებრივ მოვლენად განიხილება<sup>74</sup>.

სოციალური ურთიერთობებისა და სამართლიანობის დარეგულირების ერთ-ერთ მექანიზმს შრომითი დავების მედიაციის გამოყენებით მოგვარება წარმოადგენს, რადგან ის მიზნად ისახავს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებას და დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობის აღდგენას, რაც შრომითი სამართლის სტაბილურობის უმთავრესი გარანტია. დაძაბულობა სამუშაო ადგილზე ყოველთვის წარმოშობს პრობლემებს არა მხოლოდ ინდივიდუალური, არამედ კოლექტიური მნიშვნელობის საკითხზე, რაც, საბოლოოდ, ზიანს აყენებს როგორც მხარეებს, ისე მათ შორის არსებულ შრომით ურთიერთობას და ამ ურთიერთობის მიზანს. მოწესრიგებული შრომის სამართალი, დასაქმებულთა დაცული უფლებები და დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კანონით დარეგულირებული ურთიერთობები ეკონომიკურად ძლიერი და

73 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონსტიტუციის პრეამბულა, მუხლი 1, ნაწილი 2.

74 გ. ცერცვაძე, *საერთაშორისო არბიტრაჟი (შედარებითი ანალიზი)* (თბილისი: ბონა კაუზა, 2008).

განვითარებული ქვეყნების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელია<sup>75</sup>.

საინტერესო განმარტება აქვთ შრომით მედიაციასთან დაკავშირებით დოჰერტს და გაილერს: „მედიაცია არის სტრუქტურული პროცესი, რომლის დროსაც მიუკერძოებელი შუამავალი ხელს უწყობს კომუნიკაციას სადაო პირებს შორის სამუშაო ურთიერთობების გასაუმჯობესებლად“<sup>76</sup>. ისინი თავიანთ ნაშრომში კარგად აყალიბებენ თანაფარდობას ბიზნესის გრძელვადიან პერსპექტივასა და სამუშაო ხარისხს შორის.

შრომით დავებთან დაკავშირებული მედიაციის საგანი შეიძლება იყოს დასაქმებულთა ფუნქცია-მოვალეობების არათანაბარი გადანაწილება, დისკრიმინაცია, თანამშრომლებს შორის წარმოშობილი დავები, შინაგანი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევა და სხვ. კომპანიაში, საწარმოში წარმოშობილი დავების სასამართლო წესით მოგვარება დაკავშირებულია განუსაზღვრელ დროსთან და ფულად დანაკარგთან, რამაც, შესაძლოა, აგრეთვე გავლენა იქონიოს კომპანიის რეპუტაციაზე, მაგრამ მედიაციის დახმარებით, რომელიც კონფიდენციალური პროცესია, კომპანიას საშუალება ეძლევა, უმოკლეს ვადებში მიაღწიოს კომპრომისს<sup>77</sup>. ხოლო კომპრომისი სხვისი და საკუთარი მომავლის გაუმჯობესებისათვის უფრო დიდი შინაგანი მოგებაა, ვიდრე სასამართლოს დამაკმაყოფილებელი გადაწყვეტილება.

## სამუშაო სივრცეში მედიაციის ეფექტი

შრომითი მედიაციის ძირითად უპირატესობად, შესაძლოა, ჩაითვალოს შემდეგი: ის აუმჯობესებს დასაქმებულთა განწყობას; ხელს უწყობს ცნობიერების ამალლებას დასაქმებულებში იმის შესახებ, რომ არსებობს პროცედურა, რომელიც აგვარებს კონფლიქტებს, შესაბამისად, შესწევს ძალა, გააუმჯობესოს ორგანიზაციის რეპუტაცია და კულტურა; ეხმარება სამუშაო გარემოში შექმნილი მოსალოდნელი არეულობის შემცირებაში და აუმჯობესებს ახალი დასაქმებულების მოზიდვის სისწრაფეს<sup>78</sup>. არაერ-

75 მ. ტარასაშვილი, „შრომის სამართალი სამხრეთ კავკასიაში“, *შრომის სამართალი III* (თბილისი, 2014).

76 N. Doherty and M. Guyler, *The essential guide to workplace mediation & conflict resolution: Rebuilding working relationships* (Kogan Page Publishers, 2008).

77 ბ. ოქროპირიძე, „მედიაცია – სიახლე ქართულ სამართალში და მისი განვითარების პერსპექტივა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე“, *დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა. წელიწდეული* (თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2012).

78 დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, *მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში* (თბილისი:

თმა კვლევამ აჩვენა, რომ როდესაც ორგანიზაციული გადაწყვეტილებები არასამართლიანია, თანამშრომლები განიცდიან ბრახს, აღშფოთებას, წყენას და ცდილობენ ჩაერთონ შურისძიების პროცესში<sup>79</sup>. ხოლო რამდენადაც ორგანიზაციები ხშირად ირჩევენ მედიაციას დავის მოგვარების გზად, მეტად იზრდება სამუშაო ადგილზე სამართლიანობის აღქმის გაგების მნიშვნელობა, რაც დადებით გავლენას ახდენს კომპანიაში ურთიერთობების სტაბილურობაზე<sup>80</sup>.

საქართველოში ბოლო რამდენიმე წელია მართლმსაჯულების მეტი ხელმისაწვდომობისა და ქმედუნარიანობისათვის აქტიურად ინერგება ახალი ინსტიტუტი – მედიაცია<sup>81</sup>. აღნიშნული ინსტიტუტის წარმატებისათვის მრავალი წინაპირობის გათვალისწინებაა აუცილებელი. ერთ-ერთია დასაქმებულთა ინფორმირებულობა მედიაციის მექანიზმთან დაკავშირებით, რაც შემდგომში განსაზღვრავს მათ ნდობას, დამოკიდებულებებსა და მოლოდინებს ამ ინსტიტუტის მიმართ. საქართველოში, სადაც ესოდენ დიდია სასამართლოსადმი მიმართვიანობის სტატისტიკა და სადაც შეიმჩნევა ერთმანეთის მიმართ ნდობის დეფიციტი, მედიაციის პროცესში ჩართულმა ყველა აქტორმა (განსაკუთრებით, წარმომადგენლებმა) სათანადო წვლილი უნდა შეიტანოს ინსტიტუტის პოპულარიზაციაში<sup>82</sup>. 2019 წელს შრომითი მედიაციის სამართლებრივმა და სოციოლოგიურმა კვლევამაც აჩვენა, რომ სამუშაო ადგილზე მედიაციის დადებითი შედეგების მიუხედავად, პრობლემას წარმოადგენდა სახელმწიფოს მხრიდან მედიაციის სისტემის ადმინისტრირების საკითხი<sup>83</sup>.

შრომითი დავების დროს ადვოკატების/წარმომადგენლების როლი (გარდა შედეგისა) პროცესის მიმდინარეობაზე ძალიან დიდია. საბრძოლველად მომართული მხარე ადვოკატთან მიდის და ეს უკანასკნელიც ეძებს

დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, 2013).

79 D. P. Skarlicki and R. Folger, „Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice“, *Journal of applied Psychology* 82 (3) (1997).

80 T. Nabatchi, L. B. Bingham and D. H. Good, „Organizational justice and workplace mediation: A six-factor model“, *International Journal of conflict management* 18 (2) (2007).

81 ა. წულაძე, „სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრინციპში“ (დის., ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2016).

82 ი. ყანდაშვილი, „მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე“, *ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში* (თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2014).

83 ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, *შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა* (თბილისი, 2013).



გზებს პროცესის მოსაგებად, მაშინ, როდესაც საქმის მოგების გარდა, სხვა შედეგები შეიძლება უფრო მნიშვნელოვანი იყოს მხარისთვის. ხშირად, რწმუნებულები, ადვოკატები, წარმომადგენლები იმდენად ცდილობენ მეორე მხარისთვის საკუთარი კომპეტენტურობის მაქსიმალურად დამტკიცებას, რომ გამორიცხავენ ნებისმიერ კომპრომისს, რითაც უფრო ძაბავენ სიტუაციას და უარყოფითი მუხტი შეაქვთ პროცესის მსვლელობაში. თუ წარმომადგენელი თავიდანვე არ შექმნის დავის მორიგებით დასრულებისათვის საჭირო ატმოსფეროს, როგორც პროცესის დაწყებამდე, ასევე საკუთარ თვითცნობიერებაში, მედიაციის განხორციელება საქართველოში მნიშვნელოვნად გაჭირდება. მხარეებმა უნდა გაიაზრონ, რომ დათმობაზე წასვლა წაგებას სულაც არ ნიშნავს. სხვისი შედეგებით დაინტერესება ორგვარია: გულწრფელი, რომელიც გულისხმობს შინაგან დაინტერესებას სხვისი კეთილდღეობისთვის; და სტრატეგიული ანუ გამიზნული, რომელიც მეორე მხარისთვის გაწეული მომსახურებით პირველის ინტერესების ხელშეწყობას ითვალისწინებს. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ მედიატორის როლი პროცესში გამორჩეულად მნიშვნელოვანია, ვინაიდან მედიაციის მიმდინარეობისას განსაკუთრებით დიდია ემოციური ფონი მხარეებს შორის და მედიატორის ამოცანაა ამ ემოციებისთვის სწორი მიმართულების მიცემა, რათა მხარეებს შორის შეთანხმება შედგეს და დავა გადაწყდეს.

## დასკვნა

შრომითი მედიაციის ინსტიტუტი პირველ ნაბიჯებს დგამს ქართულ რეალობაში, მისი დადებითი როლი და ეფექტიანობა რიც შემთხვევაში უკვე დადასტურდა და იმისათვის, რომ ეს ინსტიტუტი კიდევ უფრო მეტად წარმატებული გახდეს, საჭიროა, სახელმწიფომ, საზოგადოებამ და იურიდიული პროფესიის წარმომადგენლებმა, ერთობლივი ძალისხმევით ხელი შეუწყონ მის განვითარებას<sup>84</sup>. ამკარაა, რომ ქვეყანაში არსებობს მედიაციისკენ მიმართული ცვლილებების გარდაუვალი აუცილებლობა, რაც პოლიტიკურ ნებასა და სერიოზულ მიდგომას საჭიროებს<sup>85</sup>, ხოლო მედიაციის განვითარება ნიშნავს მისი სხვადასხვა ფორმის განვითარებას, მათ შორის, შრომით მედიაციას, რომელიც ასე მნიშვნელოვანია დასაქმებული ადამიანების კეთილდღეობისთვის.

84 ყანდაშვილი, „მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე“.

85 ლ. ჟორჟოლიანი, „მედიაციის განვითარება და შედარებითი სამართალი“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა. წელიწდეული (თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2015).

## ბიბლიოგრაფია

### ქართულ ენაზე გამოყენებული ლიტერატურა

- ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი. *შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა*. თბილისი, 2013.
- დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი. *მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში*. თბილისი: დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, 2013.
- ოქროპირიძე, ბ. „მედიაცია – სიახლე ქართულ სამართალში და მისი განვითარების პერსპექტივა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე“: დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა. *წელიწდეული*. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი, 2012.
- ჟორჯოლიანი, ლ. „მედიაციის განვითარება და შედარებითი სამართალი“: დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა. *წელიწდეული*. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2015.
- ტარასაშვილი, მ. „შრომის სამართალი სამხრეთ კავკასიაში“: *შრომის სამართალი III*, 143-173. თბილისი, 2014.
- ყანდაშვილი, ი. „მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება“: შრომითი მედიაციის მაგალითზე: ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2014.
- ცერცვაძე, გ. *საერთაშორისო არბიტრაჟი (შედარებითი ანალიზი)*. თბილისი: ბონა კაუზა, 2008.
- წულაძე, ა. „სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში“: დის., ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2016.

### ინგლისურ ენაზე გამოყენებული ლიტერატურა

- Doherty, N. and M. Guylar. *The essential guide to workplace mediation & conflict resolution: Rebuilding working relationships*. Kogan Page Publishers, 2008.
- Nabatchi, T., L. B. Bingham and D. H. Good. „Organizational justice and workplace mediation: A six-factor model“. *International Journal of conflict management* 18 (2), 148-174. 2007.
- Skarlicki, D. P. and R. Folger. „Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice“. *Journal of applied Psychology* 82 (3), 434-443. 1997.







*The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



ილიას  
სახელმწიფო  
უნივერსიტეტის  
ბეჭდვითი  
ILIA STATE  
UNIVERSITY  
PRESS



ISBN 978-9941-18-402-4



9 789941 184024