

ӘОЖ 321.01

Ж.Т. Карашева

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.  
E-mail:zari-82@mail.ru

### Қазақстан Республикасында медиацияның алатын орны және маңызы

**Андатпа.** Қазіргі таңда, жұмыс беруші мен қызметкер арасында даулы мәселелер жиі туындауда. Себебі берілген еңбек шартындағы екі тараптары дұрыс орындамауында. Сол даулы мәселені шешу үшін, біздің елімізде медиация қалыптасты.

**Түйін сөздер:** медиация, сот, медиатор, өкілдік.

Медиация, жалпы құқықта ағылшын тілінде (*alternative dispute resolution, ADR*) даулардың альтернативті реттеу технологиясы болып табылады, яғни үшінші тұлғалардың қатысуымен даулы мәселені шешу. Бұл жағдайда медиатор тарабы, екі жаққа тәуелсіз болып келеді. Ежелгі Рим, Ежелгі Грекия елінде даулы мәселені делдалдық қатынастар арқылы шешкен. Рим халқы «делдал» ұғымын әртүрлі терминдермен пайдалана білді: *internuncius, medium, intercessor, philanthropus, interpolator, conciliator, interlocutor, interpres, mediator*» [2].

Егеменді Қазақстанның қоғамы мен мемлекеті нарықтық экономиканың негізгі қағидаттарына сәйкес дамып келе жатыр. Осы кезең ішінде экономикалық және әлеуметтік қарым-қатынастың жүйесінде бүгінгі күнге дейін әлі дұрыс бағаланбаған өте маңызды өзгерістер болды. Сонымен қатар біздің қоғам өркениетті және еркін нарыққа қарсы бағытта үлкен талпыныс жасады. Мұндай өзгерістердің құқықтық негізі жаңа Қазақстанның Конституциясы және оның негізінде қабылданған заңдар болып табылады. Қазіргі кезде еңбек құқығының әлеуметтік функциясы еңбекті қорғаумен ғана шектелмеуі керек деген ойлар қалыптасады. Бұл функцияның мынадай бір қыры ашылуы қажет, ол: еңбек саласындағы адам құқығының толық бекітілуі және сатылы түрде дамуына толық қамқорлық жасау. Бұл белгілі бір деңгейде еңбекті қорғаумен сәйкес келеді, бірақ оған ұқсас емес. Еңбек құқығы жұмысшылардың

еңбектерін қорғауды қамтамасыз етумен қатар, еңбек процесінің қатысушысы болып табылатын адам ие болатын кешенді әлеуметтік-экономикалық құқықтарды қамтамасыз етудің кепілділігін анықтайды. Еңбек құқығы қазіргі кезеңде өз алдына дербес құқық саласы ретінде заңгер ғалымдар арасында, жұмыс берушілер мен жұмысшылар арасында, кәсіподақтар мен олардың өкілдері арасында, мемлекетпен, еңбек ұжымдары арасында, көптеген қызу пікір-талас туғызуда. Себебі, ең алдымен, 2007 жылы 15 мамырда қабылданған Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі ең төменгі кепілдіктер, мерзімдер және стандарттар белгілейді және осы аталған нормативтер тек қана жұмысшының жағдайын жақсарту жағына қарай бағытталады [1]. Медиация, жалпы құқықта ағылшын тілінде (*alternative dispute resolution, ADR*) даулардың альтернативті реттеу технологиясы болып табылады, яғни үшінші тұлғалардың қатысуымен даулы мәселелерді шешу. Бұл жағдайда медиатор тарабы, екі жаққа тәуелсіз болып келеді. Ежелгі Рим, Ежелгі Грекия елінде даулы мәселелерді делдалдық қатынастар арқылы шешкен. Рим халқы «делдал» ұғымын әртүрлі терминдермен пайдалана білді: *internuncius, medium, intercessor, philanthropus, interpolator, conciliator, interlocutor, interpres, mediator*» [2]. Жалпы алғанда, делдалдық өкілдікпен бір түбірден пайда бола отырып, әртүрлі құқықтық институттарды, соның ішінде, делдалдықтың әмбебап құқықтық нысаны ретінде өкілдік институ-

тын да қалыптастырады. Өкілдік институты бірқатар құқық салаларына танымал. Егер еңбек құқығында өкілдік өкілдік берушінің атынан заңи әрекеттерді жүзеге асырумен, оған міндетті құқықтық салдар туындатумен байланысты болатын болса, ал қылмыстық және азаматтық іс жүргізуде өкіл ретінде өкілдік берушінің мүддесіне, бірақ өз аттарынан әрекет ете отырып, заңи көмек көрсететін тұлғалар танылады. Өкілдік белгілі бір деңгейде, бастапқыда, Египетте, Грекияда, Римде және бірқатар басқа да мемлекеттерде мойындалған болатын [2, 56 б.]. Алайда Рим заңгерлері кәсіпкерлігінің жоғары деңгейлілігіне, таңдамалылығына және талғампаздығына қарамастан, өкілдіктің дамыған теориясын жасап шығармады. Бұл Рим экономикасының патриархальді табиғатымен, құлдар еңбегінің кеңінен қолданылуымен түсіндіріледі. Римнің шартты құқығы V ғасырға дейін үлкен формализммен және шартты байланыстардың табиғатының шектеулі дербестігімен сипатталады. Бөтен тұлға арқылы біздің пайдамызға әрекет ету мүмкін емес деген қағида әрекет еткен. Ал егер бұған құқықтың тұлға автономиясына берген маңыздылығын қоса қарар болсақ, рим құқығында өкілдіктің даму таппағандығын түсінуімізге болады. Тек юстиниандық дәуірде ғана (527-565) тиісті теорияның пайда болу белгілерін таба аламыз. Рим құқығы прокураторға (procurator) тапсырыс шартындағы сенім білдірушіге өкілдіктің жалпы өкілеттілігін береді (өкілдік беруші ретінде әрқашан үлкен отбасы танылады), ал инститорға – кәсіпорынды басқарушыға – өзінің қожайынының мүлкін сатуға байланысты шектелген өкілеттілікті береді [3]. Қатынастар жанама өкілдік қағидасымен қалыптасады: барлық өнімдерді және тіпті, оларға үшінші тұлғалар тиісті дәрежеде төлемегендерді де қайтаруға міндетті болатын. Өкілдік мұнда өрескел сипатқа ие еді: прокуратора өзі жасасқан шарт арқылы өкілдік етіп отырған отбасы үшін ешқандай құқық туындатпайтын, керісінше, соңғысы прокуратордың контрактантқа қатысты өз міндеттерін орындауының кепілі ретінде көрініс тауып отырды. Өкілдікті рим құқығы ешқашан тапсырысты орындау, оның нәтижесі ретінде танымады; сондықтан өкілдік өз бастауын тапсырыс шартынан алады деп пайымдау

қате түсінік болып табылады. Жиырмасыншы ғасырдың екінші жартысында медиация ұғымы АҚШ, Австралия, Ұлыбритания елдерінде, ал кейіннен Еуропа елдерінде қалыптаса бастады. Ең алғаш рет медиацияны отбасы құқығындағы даулы мәселелер бойынша қолдана бастады. Медиация тараптардың ерікті келісімі бойынша жүзеге асырылатын, олардың өзара қолайлы шешімге қол жеткізуі мақсатында медиатордың жәрдемдесуімен тараптар арасындағы дауды реттеу рәсімі болып табылады. Медиацияны қолдану аясы:

- халықаралық және ішкі корпоративтік дауларда;
- сақтандыру және банкілік даулы аясында; отбасы дауы;
- жұмыс барысындағы даулы мәселелер;
- білім медиациясы және т.б. Қазіргі заманымызда шынында да еңбек қатынастары түбегейлі өзгертуді талап етіп отыр. Бұл ретте еңбек қатынастары, негізінен, еңбек шартының ережелеріне негізделуін қарастырғаны жұмыс беруші, қызметкер және оның өкілі, мәселен, кәсіподақ мүдделерінің үйлесімін қамтамасыз ететін негізгі тұжырымдамалық нормаларды құрауы қажет. Еңбек шарты осы қатынастардың барлық қатысушыларының құқықтары мен заңды мүдделерін қамтамасыз ететін, еңбек саласында туындаған барлық қарым-қатынастарды егжей-тегжейлі, толық реттейтін әділ еңбек қатынастарын қалыптастыру ұйытқысы болуы қажет. Еңбек кодексінде жұмыс беруші мен қызметкерлердің құқықтары мен міндеттері толығымен жазылғанымен, бірақ тараптардың дұрыс орындамау нәтижесінде дау туындауда. Қазақстан елінде медиация ұғымы 2011 жылы қалыптаса бастады. Тәуелсіз, бейтарап, істің нәтижесіне мүдделі емес, медиация тараптарының өзара келісімі бойынша таңдалған, медиаторлар тізіліміне қосылған және медиатордың функцияларын орындауға келісім берген жеке тұлға медиатор бола алады [4]. Медиатордың қызметі кәсіби негізде (кәсіпқой медиатор) және кәсіби емес негізде (қоғамдық медиатор) жүзеге асырылуы мүмкін. Медиатор алдын ала кеңес бермейді. Медиацияның өзге делдалдықтан маңызды ерекшелігі сараптамалық тәжірибесі мол болуында.

- Медиатор даулы мәселесі туындағанда тараптардың нақты келісімін талап етеді;
- Медиатор адами сезімді ескермейді;
- Медиатор өткен оқиғаларды сараптамайды, тек болашаққа бағыт бұрады;
- Медиатор істі, еш тарапқа тәуелсіз болуды қадағалайды;
- Медиатор тараптардың келісім жасауында міндетті түрде қатысады;
- Медиатор бейтарап, тәуелсіз болуы шарт.
- Медиацияда даулы мәселе туындағанда, екі тараптың келісімге дайын болуы шарт.
- Медиация – бұл құрылымды процесс, яғни бір немесе бірнеше сессиямен шектелген [5]. Медиация соттан тыс тәртіпте даулы мәселелені жүзеге асырады, ҚР Парламенті медиация туралы заңды 2011 жылы 12 қаңтарда қабылдады және ол заңды күшіне енді. Қазіргі таңда, медиация енді ғана даму үстінде. Медиацияның қазіргі таңда алатын орны зор, себебі медиацияның соттан ерекшелігі [6]:
- Медиация еркіндікті білдіреді, сот процесі бір тараптың қарсылығына қарамай басталады.
- Медиатор сайланады, ал сот тағайындалады.
- Медиаторда билік күші жоқ, ал сотта билік күші бар.
- Медиатор күн тәртібін екі тарапқа ыңғайлы кезді, ал сот белгілі мерзімде пайдаланады.
- Медиатор тараптармен жиналса, ал процесте өкілдермен жиналады.
- Медиация консенсусты, ал процесс міндетті.

## Әдебиеттер

- 1 Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы Еңбек кодексі // Егеменді Қазақстан. – 2007 жыл 22 мамыр (өзгерістер мен толықтырулар).
- 2 Иоффе. О.С Советское гражданское право курс лекций. – Л.: Изд-во ЛГУ. 1958. – 189 с.
- 3 Басин Ю.Г. Избранные труды по гражданскому праву. – Алматы, 2003. – 42 с.
- 4 Қазақстан Республикасының Медиация туралы заңы 12.01.2011. – 12-б.
- 5 Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. – М., 2011. – 142 с.
- 6 Максудов Р.Р. Восстановительная медиация. – М.: Изд-во «Инфотропик». – Медиа, 2009. – 256 с.

## References

- 1 Kazakstan Respublikasy 2007zh.15 мамыр Enbek Kodeksy
- 2 Ioffe O.S.Sovetskoe grazhanskoe pravo kurs lekhii,L:Изд-во LGU.1958.-189s.
- 3 Basyn Y.G.Izbrannyye trudy po grazhdanskomu pravu. – Almaty. 2003. – 42 s.
- 4 Kazakstan Respublikasynyn Mediaziiya turaly zany 12.01.2011zh7 12 s.
- 5 Kalashnikova S.I. Mediaziiya v sfere grazhdanskoi yurikdikzii. – M.: 2011g. -142 s.
- 6.Masudov R.R. Vosstanovitel'nayu Mediaziiya. – M.: Izd-vo Infotropik Media, 2009. – 25 s.

Ж.Т. Карашева

### Сущность и место медиации в Республике Казахстан

Существенное различие между медиацией и другими видами посредничества заключается в том, что посредники часто обладают экспертными знаниями в области, являющейся предметом спора.

**Ключевые слово:** медиация, судья, медиатор, представитель.

ZH.T. Karasheva

### Place and value mediarii in Republic Kazakhstan.

The senior teacher of chair civil the right and civil process, labor the right

Substantial distinction between mediation and other types of mediation consists in that mediators often possess expert knowledge in areas being the matter of dispute.

**Keywords:** mediation, referee, mediator, quoter.