
ДАУЛАРДЫ РЕТТЕУДІҢ ТАТУЛАСТЫРУ РӘСІМІН ДАМЫТУ СОТ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУДІҢ КЕПІЛІ РЕТІНДЕ

Мартбек Әсел,

*Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті,
заң факультетінің 2 курс студенті*

Ғылыми жетекші – Ильясова Г.А., з.ғ.к., профессор

Адамзат қоғамының қалыптасуы мен дамуы барысында, дау мен жанжалдардың туындауы кездейсоқ мәселе емес, күнделікті орын алатын жайт деп айтсақ қателеспейміз. Көшпелі халық болған соң, ертеден халық арасындағы дау-жайлар, әдетте әділ билер сотына жүгіну арқылы шешілген. Қазіргі қоғамда бұл татуластырушы, дау шешуші феномен батыстан келген жаңа «медиация» терминімен танымал бола бастады. Осы ретте, дауларды реттеудің татуластыру рәсімін, яғни медиацияны дамыту сот жүйесін жетілдірудің кепілі ретінде қандай маңызға ие деген сұрақ туындайды.

Алдымен, аталған татуластыру рәсімі, яғни медиация ұғымына жалпы түсінік беріп өту абзал. Медиация — латынның «mediare», яғни делдалдық ету деген сөзінен шыққан термин. Ол дауласушы екі тарапты немесе жанжалдарды соттың қатысуынсыз, үшінші бейтарап жақ — медиатордың (делдал) көмегімен шешу формасы болып табылады. Медиация өзінің қазіргі мағынасында ХХ ғасырдың екінші жартысында, ең алдымен англосаксондық құқық елдерінде — АҚШ-та, Австралияда, Ұлыбританияда дамып, содан кейін ол Еуропада кеңінен тарала бастады. Медиацияны қолданудың алғашқы әрекеттері, әдетте, отбасылық қатынастар саласындағы дауларды шешуге қатысты болды. Кейіннен медиация жергілікті қауымдастықтардағы қақтығыстардан бастап коммерциялық және қоғамдық саладағы күрделі көпжақты қақтығыстар мен дауларды шешуде танылды. Медиация дауларды реттеудің татуластыру рәсімін дамыту сот жүйесін жетілдірудің кепілі ретінде ерекше орын алып, оның әдістері негізінен келіссөздерді ынтымақтастық арнасына енгізуге және олардың өзара тиімді нәтижеге бағытталуына сүйенеді.

Медиация жанжалдасушы тараптар арасындағы қарым-қатынас процесін жеңілдетеді, позициялар мен пікірлерді түсінуге ықпал етеді, тараптарды олардың мүдделеріне бағыттайды және проблеманы шешудің тиімді жолдарын іздейді, бұл тараптардың бірігуіне мүмкіндік береді. Егер арбитражда немесе сотта жанжалға қатыспайтын және тараптар ұсынған мәліметтерді жинап, естіген үшінші тараптың яғни, төреші немесе судьяның шешімі тараптар үшін міндетті болса, медиацияда медиатор — бейтарап үшінші тұлға, яғни делдал болып мәселені талқылау кезінде тараптарға өздері шешім табуға көмектеседі. Медиация процесінде шешім қабылдауға тараптар жауап береді, ол үшін олар істің мәнін нақты түсініп, мүмкін шешімдерді ұсынып, ақыр соңында осы шешімді қабылдауы керек. Осылайша, шешім қабылдау үшін жауапкершілік толығымен тараптарға жүктеледі. Бұл процесстегі медиатордың рөлі негізінде штурманның рөліне ұқсас: белгілі бір техникалар мен тәсілдерді біле отырып, ол тараптарды шешім қабылдау процесі арқылы басқарады және ақыры оларды бірлесіп қабылдаған келісімге жетелейді.

Медиатордың бірінші кезектегі міндеті — тараптар арасындағы келіссөздерге сындарлы көзқарас қалыптастыру. Әдетте, дау-жанжал жағдайға тап болған адамдар туындаған мәселе үшін қарама-қарсы тарапты кінәлайды, сондықтан олар негізгі мәселені қарсыласынан жиі көреді. Медиатордың міндеті — тараптардың проблеманы шешуді бірлесіп іздеуі, оған әртүрлі көзқарастарды білдіретін адамдардан бөлек қарау қажет. Тараптарды құратын және

оларға кінәлілерді іздеп, олардың жағдайларын дәлелдеудің орнына әділ және қанағаттанарлық келісімге қол жеткізуге көмектесетін делдал. Жиі адамдар келіссөздерге өздерінің көзқарастарын қорғау мақсатымен келеді, оларды қарсы жақтың проблемалары қызықтырмайды. Бұл әр тараптың өз қарсыласының жеңісі мен жеңілісін көксейтіндігіне әкеледі. Нәтижесінде келіссөздер «жеңіс — жеңіліс» қағидасы бойынша құрылады. Мысалы, бір тараптың берілген мәселені өзінің көзқарасы тұрғысынан қалай әділ шешуге болатындығы туралы ұсынысы екінші жақтың өткір қарсылығын тудыруы мүмкін, ал қақтығыс тек күшейіп, олардың қарым-қатынасын одан әрі бұзады. Медиатор, керісінше, тараптардың бірлескен жұмысын қамтамасыз етеді, екі жақтың мүдделерін ескеретін, өміршен әрі іске асыруға болатын шешімдер табуға көмектеседі.

Ендігі кезекте, мемлекетіміз — Қазақстан Республикасындағы медиацияның қалыптасып, даму ерекшеліктеріне көңіл бөлуіміз үлкен маңызға ие. Алдында атап өткендей, қазақ даласының тарих беттеріне үңіліп қарасақ, медиация институтының бірталай тарихи-құқықтық кезеңдерден өтіп, қалыптасқандығын аңғарамыз. Жалпы алғанда, бұл феномен қазақ қоғамында дауласушы екі тарап өз еріктерімен билер институтындағы бидің немесе ақсақалдар алқасының алдына келіп, олардың әділ шығарған шешіміне риза болып тарасқандығымен сипатталады. Қазақ халқында бітімгершілікке қатысты бірнеше құқықтық ұғымдар қолданылады. Олардың ішінде жиі кездесетіні: төрелік айту (төресін беру), кесім айту (кесім), бітім айту, немесе істі бітіру, үкім шығару. Бұлардың көпшілігі айшықты, әдемі мақал түрінде айтылады, немесе билік айтушы шешен өзіне дейін осындай іске байланысты қалыптасқан шешімді (мақал түрінде) қайталайды.

Дәстүрлі қазақ қоғамындағы басшылыққа алынған идеология бойынша билердің сот төреліктерінің түпкі мақсаты тараптардың арасындағы қарым-қатынас қаншалықты ушығып кетсе де екі жақты татуластыру еді, сондықтан «Даудың түбі – біту» деген түпкілікті шешім болған. Бұдан біз халық арасындағы жанжалдарды шешкен билер соты қазіргі заман медиациясының бастапқы формасы болғандығын аңғарамыз. Оның жарқын мысалы ретінде халық берекетін алға қойған Қаздауысты Қазыбек биді келтіре аламыз. Әдебиеттерге зейін салсақ, қазақ пен қалмақ тығырыққа тіреліп, тағдырлары таразыға түскен сын сағатта үш жүздің ішіндегі шешуі қиын, ең күрделі мәселелердің басы қасында жүріп, хандардың сенімді ақылшысы, халықтың ханға бергісіз биі болған Қазыбек бидің екі елді бітімге келтіргені деректерде былай баяндалады: «Біз қазақ деген мал баққан елміз, бірақ ешкімге соқтықпай жай жатқан елміз. Елімізден құт-береке қашпасын деп, жеріміздің шетін жау баспасын деп, найзаға үкі таққан елміз, ешбір дұшпан ала жібімізді аттап, басынбаған еліміз, басымыздан сөз асырмаған елміз. Атадан ұл туса, құл боламын деп тумайды, анадан қыз туса, күң боламын деп тумайды, ұл мен қызды қаматып отыра алмайтын елміз. Сен қалмақ болсаң, біз қазақ, қарпысқалы келгенбіз, сен темір болсаң, біз- көмір, еріткелі келгенбіз, қазақ-қалмақ баласы табысқалы келгенбіз, танымайтын жат елге танысқалы келгенбіз, танысуға келмесең шабысқалы келгенбіз, сен қаблан болсаң, мен-арыстан алысқалы келгенбіз, жаңа үйреткен жас тұлпар жарысқалы келгенбіз, берсең жөндеп бітімді айт, бермесең жөніңді айт, не тұрысатын жеріңді айт», [1] — деген бір ауыз сөзімен арадағы жанжалды шеше білген біртуар тұлға болған. Менің ойымша, халық арасындағы даулардың татуластыру, бітімгершілік рәсімі арқылы екі тарапқа тең, әрі әділ шешілуі тек бұрынғы билер сотының халық арасындағы беделі ғана емес, қазіргі заман медиациясының халық арасындағы қарқынды дамуының алғышарты деген ой түйдім.

Қазіргі кезеңде Қазақстан Республикасында 2011 жылы 28 қаңтарда «Медиация туралы» Заңы [2] қабылданып, іске асырылып келеді. Заң Қазақстан Республикасында медиацияны

ұйымдастыру саласындағы қоғамдық қатынастарды реттейді, оны жүргізу қағидаттары мен рәсімін, сондай-ақ медиатордың мәртебесін айқындайды. Әлеуметтік бейбітшілік, салауатты қоғам — бұл жазаланушылық, кек пен өшпенділіктен гөрі, қоғамның ең жоғарғы құндылықтары болып табылады. Қазақстан Республикасының 2010-2020 жылдарға арналған Құқықтық саясат тұжырымдамасын іске асыру аясында қалпына келтіру сот төрелігінің элементтерін — медиация, құқық бұзушылықтарды соттан тыс реттеу процедуралық заңнамаға және құқық қолдану практикасына енгізу мәселесі өзекті болып табылады. Бұл қажеттілік қылмыстық саясатты ізгілендіруге де, процессуалдық процедураларды оңтайландыру қажеттілігіне де байланысты. Қазір Қазақстанда медиацияның бірыңғай орталықтары жұмыс істейді, онда арнайы мамандар медиация негіздерін оқытады. Осы уақытта Қазақстан Республикасында кәсіби медиаторлар да, кәсіби емес медиаторлар да бар екенін атап өткен жөн. Сондай-ақ, елімізде медиаторлардың бірыңғай тізілімі бар, онда медиаторлардың аты-жөні, мекен-жайы және мамандандырылуы көрсетілген. Медиация қызметін көрсететін барлық медиаторлар арнайы курстардан өтуі керек, содан кейін оларға кәсіби немесе кәсіби емес медиатордың лицензиясы беріледі. Медиаторлар адамдарға бір-бірін тыңдауға және даулы құқықтық мәселелердің нақты шешімін табуға көмектеседі.

Бүгінгі таңда, медиация жөніндегі күрделі мәселелердің бірі ретінде, заңнамадағы кәсіби медиаторларға қойылатын талаптардың ішіндегі жас мөлшері деп ойлаймын. *«Медиация туралы» Заңының 9-бабында кәсіби медиаторға қойылатын талаптар: жоғары білімі бар, жиырма бес жасқа толған, Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын тәртіппен бекітілетін, медиаторларды даярлау бағдарламасы бойынша оқытудан өткенін растайтын құжатты (сертификаты) бар және кәсіпқой медиаторлар тізілімінде тұрған адамдар делінген [1].* Менің ойымша, кәсіби медиатор болу үшін жасы кемінде 30 немесе 35-ке толған азаматтар болуы тиіс. Өйткені, заңнамада тиісінше, аталған баптың *3 тармағына сәйкес*, кәсіби емес медиатор болып, *қырық жасқа толған және кәсіпқой емес медиаторлар тізілімінде тұрған адамдар* бола алатындығы мазмұндалған және бұл өте орынды деген ойдамын. Ғалымдардың зерттеуі бойынша, сыртқы жағынан бұл онша байқалмауы мүмкін, бірақ 30-35 жастағы адам әдетте өмірден бір нәрсеге қол жеткіген, белгілі бір бағытта жүреді, сондай-ақ кәсіби білімі, жұмыс тәжірибесі, отбасылық қатынастар тәжірибесі өмірге деген көзқарасты айтарлықтай өзгертеді. Олар не нәрсеге қол жеткізуге болатынын, оған қалай жетуге болатындығын шынайы қабылдайды, олар өзін-өзі сынай алады және басқаларына қарағанда өздеріне сенімді келеді. Бұл сенімділікті адамның өмірлік жетістіктері, тәжірибесі растайды. 25-тегі адамдардың өзіне деген сенімділігі көбінесе қарапайымдықтан аспайды. Олардың өмірлік тәжірибесі мен айналаға деген көзқарасы 30 жастағы адамдармен салыстырғанда айтарлықтай жеткіліксіз болып келеді. Іс-жүзінде, дауласушы тараптарға алдындағы тұрған 25 жастағы медиаторға қарағанда, кемінде жасы 30-ға толған медиатор көбіне сенім тудырады. Сондықтан, медиация саласында жұмыс атқаратын қызметкердің жас мөлшері де үлкен маңызға ие деген ой туындайды.

Қазақстан Республикасында медиация институтының орнығуына кедергі келтіретін келесі күрделі мәселелердің бірі — осы татуластыру рәсімі медиация туралы халық арасында ақпараттың таралуының жеткіліксіздігі деп ойлаймын. Ол үшін елімізде медиацияның тиімділігі, артықшылықтары туралы бүкіл республикалық және жергілікті бұқаралық ақпарат құралдарында насихаттау жүргізу жұмысын жандандыру қажет.

Нұр-Сұлтан қаласы Алматы аудандық сотында 2018 жылдың 14 мамырынан бастап Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының Төрағасы Ж.Қ. Асановтың өкімі негізінде азаматтық істерді қарау кезінде «Соттағы татуластыру рәсімдері» атты пилоттық жобасы

(бұдан әрі — Пилоттық жоба)[3] ойдағыдай іске асырылған. Жоба шеңберінде шарттық міндеттемелерді орындауға, материалдық залал мен моральдық зиянды, шығындарды өтеуге, еңбек дауларын, отбасылық құндылықтарды, тұтынушылардың құқықтарын қорғауға, тұрғын үйге, ар-намыс пен қадір-қасиетті қорғауға байланысты даулар реттелген. Өзара шешілген келісімдердің үлкен бөлігі жол-көлік оқиғасы салдарынан немесе пәтерді су басу не моральдық зиян келтірудің нәтижесінде келтірілген материалдық залалды өтеу туралы даулар құрап, татуластыру рәсімдерін өткізу барысында жеке тұлғалар арасында келтірілген материалдық залалды өтеу туралы медиативтік келісім жасалған. Аталмыш жобаны енгізудің салдарынан сотқа түсетін жүктеме төмендеп, талапкерлер төлеген мемлекеттік баж кері қайтарылады. Бұл азаматтар мен заңды тұлғаларды дауларды бейбіт жолмен реттеуге ынталандырады, осының оң нәтижесінде даулар жедел шешілген. Осыған байланысты бюджеттен қаржыландырылатын мемлекеттік газеттерді айына кемінде екі рет іс-шараларды өткізуге және «Медиация туралы» Қазақстан Республикасының Заңын түсіндіруге міндеттеу қажет. Жергілікті және республикалық телеарналарда медиацияның мәнін, мазмұнын ашатын теледидарлық бағдарламалар құру қажет деген ойға келдім. Батыста медиация заңдастырылып қана қоймай, мәдениеттің бір бөлігіне айналды. Біздің мәдениетімізде татуластырушы медиация рәсімі билер соты институты Қазақ мемлекеті құрылғалы бері жұмыс атқарды. Менің ойымша, бұл институтты біздің қазіргі қазақ қоғамына енгізудің бұқаралық санамен сауатты жұмыс істеу арқылы жарқын болашағы бар.

Қорытындылай келе, медиацияның азаматтарға дау туындаған құқықтық мәселелер бойынша барлық тараптар үшін қолайлы шешім қабылдауға көмектесіп ғана қоймай, сот жүйесін жетілдірудегі маңыздылығына көзіміз жетті. Өйткені бүгінгі күні медиацияны қолданудың артықшылықтары жеткілікті екенін байқаймыз, атап айтқанда, мемлекеттік соттардың жүктемесін азайтып, соттардың тек қана күрделі істерді қараумен айналысуына мүмкіндік береді; дауласушы тараптардың өз еркі бойынша өзара тиімді ортақ шешім қабылдап, мәмілеге келуі дауды түбегейлі жоюға мүмкіндік береді. Аз ғана уақыттың ішінде, тәуелсіз медиатордың делдалдығы көмегімен, аз шығынмен, өзара тиімді келісімге келуге болады. Сот талқылауын өткізуден айырмашылығы, медиацияны қолданған жағдайда жеңілген де, жеңген де тарап болмайды, екі тараптың да мүдделері қанағаттандырылады.

Медиация жүргізу кезінде үшінші тарап — медиатордың дау бойынша шешім қабылдауға құқығы жоқ және сонымен қатар, жанжалды шешудің өз нұсқаларын ұсынудан аулақ. Татуластыру рәсімінің елімізде кеңінен қолданысқа түсу мәселелерін шешу арқылы оның толыққанды орнығатынына сенімдімін. Жалпы алғанда, татуласу рәсімінің сот жүйесін дамытуда оң нәтиже беретіндігімен, қолдану аясының кеңдігінен, кез-келген азаматтық қарым-қатынастарды реттеу барысында қолдануға, уақыт пен қаражатты үнемдеуге және созбалаңға салынған дауларды шешуге арналған ең басты құрал ретінде пайдалы жағынан қолдануға тиімді деген тұжырымдамаға келдім.

Әдебиеттер тізімі:

1. Мәтінде қандай мәселе көтерілген?// <https://znaniya.com/task/38193936>
2. Қазақстан Республикасының «Медиация туралы» 2011 жылғы 28 қаңтардағы № 401-IV Заңы. // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000401>
3. Положение о реализации пилотного проекта по внедрению в гражданское судопроизводство примирительных процедур с участием судьи. УТВЕРЖДЕНО Рязпоряжением Председателя Верховного Суда Руспублики казахстан Мамаи К.А. «11» апреля 2014 года № 92 //

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ СОТРУДНИКОВ

*Демеугалиева А.А.,
магистрант, Академия государственного управления
при Президенте Республики Казахстан*

Карьера и профессиональная реализация занимают важную роль в жизни каждого человека. Достижение успехов в профессиональной деятельности позволяет удовлетворить потребности человека в уважении и самоуважении, в признании и самоактуализации. В связи с этим, устремление каждого сотрудника к карьерному росту – это закономерное явление. Однако продвижение по службе не должно восприниматься работниками как результат хорошего отношения со стороны руководства, а должен быть процессом, на который сотрудник может повлиять результатами своей деятельности. В связи с этим, карьерное продвижение сотрудников должен быть эффективно и прозрачно управляемым процессом в каждой организации.

Совокупность конкретных действий, направленных для планирования и организации служебного роста сотрудников называется управлением карьерой [1].

Управление карьерой осуществляется с целью обеспечить преемственность управления организацией, поддержать работников в реализации их потенциала и построения успешной карьеры, организовать обучение и создать условия для получения практического опыта, приводящего до желаемого карьерного развития.

Основные задачи, которые решаются управлением карьерой в организации:

- Обеспечение стабильного контингента кадров организации;
- Своевременное заполнение вакансий квалифицированными работниками;
- Эффективное использование человеческого капитала сотрудников;
- Организация условий для получения сотрудниками работы в соответствии с их интересами и запросами [2].

Типовой подход к управлению карьерой сотрудников предполагает наличия стандартных моделей карьерного продвижения в пределах организации, базовых требований к сотруднику, уровню его образования, к профессиональной и квалификационной подготовке, описания условий по замещению вышестоящих должностей, переходу на другую должность в данной организации и видов материального и нематериального поощрения.

Организации, занимающиеся управлением карьерой сотрудников имеют возможность целенаправленно управлять их профессиональным развитием, в зависимости от карьерных целей сотрудников и возможностей организации, составляют планы обучения, могут повышать их удовлетворённость и формировать резерв кадров.

При планировании карьеры и составлении планов развития карьеры сотрудников, является возможным определить наиболее заинтересованных в профессиональном развитии, мотивированных сотрудников и подготовить их для карьерного продвижения на занятие руководящих должностей.