

ეთიკური ბოჭვის ფარგლები შრომითი დავების მედიაციის პროცესში

ანა გურიელი

კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის
სამართლის სადოქტორო პროგრამის დოქტორანტი,
ადვოკატი, მედიატორი.

საკვანძო სიტყვები: შრომა, სამართალი, დამსაქმებელი

1. შესავალი

მედიაციის ინსტიტუციონალიზაციის კვალდაკვალ, აკადემიური სფეროს წარმომადგენლები და პრაქტიკოსი იურისტები თანხმდებიან, რომ მედიაციასთან დაკავშირებული ზოგიერთი საკითხის საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგება ინსტიტუტის სრულფასოვანი განვითარების წინაპირობაა. მედიაცია განისაზღვრება როგორც პროცესი, რა შემთხვევაშიც მესამე, ნეიტრალური პირი, ეხმარება მხარეებს, თითოეულისათვის მისაღები გადაწყვეტის მიღწევაში.¹ აღიარებული მიდგომით, ეს არის მხარეთა თავისუფალ ნებაზე დამყარებული პროცედურა, რომლის დროსაც დავის საბოლოოდ გადაწყვეტის უფლების არმქონე მედიატორი სისტემატურად უწყობს ხელს მხარეთა შორის კომუნიკაციას, რათა შესაძლებელი გახადოს მოდავეთა თვითპასუხისმგებლობაზე დამყარებული შეთანხმების მიღწევა.²

თანამედროვე შეფასებებით, აღიარებულია მედიაციით დავის გადაწყვეტის რიგი დადებითი შედეგები. მათ შორის, პროცესის ხარჯების შემცირება, დავის სწრაფი გადაწყვეტა, მხარეთა შორის ურთიერთობების შენარჩუნება და ისიც, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მედიაციის საშუალებით ვერ ხერხდება

1 Richler J., 2011. court-based mediation in canada, Judges journal, Issue 3, p. 14.

2 Alexander N., 2003. Global Trends in Mediation: Riding the Third Wave, Centrale für Mediation, Otto Schmidt Verlag DE, p. 7.

დავის გადაჭრა, მხარეები აღიარებენ ამ გზით კომუნიკაციის აღდგენის შესაძლებლობას.³

რაც შეეხება მედიაციას უშუალოდ შრომითი დავების შემთხვევაში, ეს პროცესი შეიძლება განიმარტოს, როგორც დამოუკიდებელი მესამე პირის მონაწილეობით ისეთი საკითხის გადაწყვეტა, რომლის გადაჭრაც დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ ვერ მოხდებოდა დამოუკიდებლად, სპეციალური კვალიფიკაციის მქონე პირის მონაწილეობის გარეშე. ზოგადად, საქართველოს რეალობაში, მედიაცია განიხილება როგორც ახალი ინსტიტუტი და შესაბამისად, შრომითი დავების სავალდებულო სასამართლო მედიაციას დაქვემდებარების საკითხიც არ განხილულა; სრულყოფილად არც შრომითი დავების არასასამართლო მედიაციის გზით განხილვის სტანდარტებია დარეგულირებული; მეტიც, არსებული რეალობა არ ითვალისწინებს ეთიკის კოდექსის არსებობას, რაც პროცესის ზოგადი სტანდარტების დამკვიდრებასა და ეთიკური ბოჭვის ფარგლების განსაზღვრას შეუწყობდა ხელს (მათ შორის შრომითი დავების მედიაციის პროცესში). იურიდიული პროფესიის მუდმივად მზარდი მოთხოვნები კი დღის წესრიგში აყენებს ამ სფეროში არსებული რეგულაციების თანამედროვე განვითარების ტენდენციებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფას.

შესაბამისად, ნაშრომის მიზანია, ქართულ სამართალში შრომითი დავების სავალდებულო სასამართლო მედიაციისათვის დაქვემდებარების საკითხისა და არასასამართლო მედიაციის საშუალებით შრომითი დავების განხილვის სპეციფიკის განსაზღვრა, მედიაციის პროცესში ეთიკური ბოჭვის ფარგლების დადგენის აუცილებლობის დასაბუთება. განისაზღვრება, თუ რა სპეციფიკით ვლინდება შრომითი დავების სასამართლო

მედიაციის პროცესში მედიაციის ფუნქციონირების პრინციპები. შემუშავდება კანონმდებლობის სრულყოფის რეკომენდაციები.

მიზანი მიიღწევა კვლევის ანალიტიკური, ისტორიული, შედარებითსამართლებრივი მეთოდების გამოყენებით. გაანალიზდება აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით მნიშვნელოვნად მიჩნეული რეგულაციები.

2. მედიაციის, როგორც ინსტიტუტის განვითარება

მედიაციის პოპულარიზაცია მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული თითოეული კონკრეტული სახელმწიფოს პოლიტიკასა და სამართლის ადმინისტრირების მეთოდებზე.⁴ აღნიშნული ინსტიტუტი, ამ ტერმინის თანამედროვე გაგებით, განვითარდა მეოცე საუკუნის მეორე ნახევარში. თავდაპირველად ის განვითარდა აშშ-ში, ავსტრალიასა და ბრიტანეთში, ხოლო ამის შემდგომ გავრცელდა ევროპაში.⁵

საკანონმდებლო ბაზის შექმნის თვალსაზრისით, აღსანიშნავია შემდეგი: 1990 წელს ამერიკის შეერთებული შტატების კონგრესმა, ერთ-ერთმა პირველმა მიიღო აქტი სამოქალაქო სამართლის რეფორმის შესახებ (Civil Justice Reform Act of 1990, U.S.) რეალურად, დღეის მდგომარეობითაც, აშშ არის კარგი მაგალითი სახელმწიფოსი, სადაც სრულად სამართლებრივი სისტემა ისახავს მიზნად დავების გადაწყვეტას სასამართლო პროცესამდე და სადაც მოსამართლემ შესაძლებელია შეაჩეროს სასამართლო პროცესი საქმის მედიატორისათვის გადაცემის მიზნით.⁶

აღსანიშნავია ავსტრალიის მაგალითიც – 1991 წელს ავსტრალიის სახელმწიფომ

3 Munroe C., 1996. Court-Based Mediation in Family Law Disputes: An Effectiveness Rating and Recommendations for Change, Probate Law Journal, Issues 2-3, p. 113.

4 Koumpli V., 2015. Some considerations on the position of vulnerable parties in mediation, Collection of Papers, Faculty of Law, Nis 70 Collection Paper, p. 961.

5 Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, Russian law journal, volume IV, issue 2, p. 98.

6 Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Russian law journal, Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, volume IV, issue 2, p. 100.

მიიღო აქტი სასამართლოების (მედიაცია და არბიტრაჟი) შესახებ (Courts (Mediation and Arbitration) Act, 1991 (Australia)), რომლის თანახმად, საოჯახო და ფედერალურ სასამართლოებს მიენიჭათ უფლებამოსილება, დავის გადაწყვეტის პროცესში ჩაერთოთ მედიატორი (შუამავალი) ან არბიტრი. თავად ავსტრალიის კანონი მედიაციის შესახებ (Mediation Act, 1997 (Australia)) კი ძალაში შევიდა 1997 წელს.

აღსანიშნავია ყოფილი საბჭოთა კავშირის წევრი ქვეყნების გამოცდილებაც: ყოფილი საბჭოთა კავშირის პირველი სახელმწიფო, რომელმაც შემოიღო მედიაციის ინსტიტუტი, იყო მოლდოვა. რუსეთმა აღნიშნული განახორციელა 2010 წელს, ხოლო მესამე სახელმწიფო, რომელმაც მიიღო მითითებული სიახლე, იყო ყაზახეთი.⁷ რაც შეეხება დიდ ბრიტანეთს, აქ 1996 წელს მიიღეს კანონი არბიტრაჟის შესახებ, 1998 წელს კი, სამოქალაქო საპროცესო წესები (The Civil Procedure Rules, 1998 (UK)).

საერთაშორისო დონეზე თანამედროვე მედიაციის განვითარებაში შეტანილი წვლილის თვალსაზრისით, უნდა გამოიყოს ევროპის პარლამენტის 2008 წლის დირექტივა სამოქალაქო და კომერციულ საქმეებთან დაკავშირებით მედიაციის ზოგადი ასპექტების შესახებ (Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on Certain Aspects of Mediation in Civil and Commercial Matters, Official Journal of the European Union, 24.5.2008, L136/6). ევროპის კავშირის წევრ ქვეყნებს სწორედ აღნიშნული დირექტივის საფუძველზე დაევალებათ, გაეტარებინათ შესაბამისი შიდასახელმწიფოებრივი საკანონმდებლო რეფორმები.⁸

თუმცა მედიაციის ინსტიტუტის განვი-

თარება არ ნიშნავს მის უნივერსალურ ხასიათს. არსებული მრავალგვარი დაგეგმვებიდან, რაც საზოგადოებაში ვლინდება, ყველაარშეიძლება გადაიჭრას კონსენსუსის, დიალოგისა და მოლაპარაკების გზით.⁹ შესაბამისად, დგინდება, რომ გარდა სახელმწიფოს პოლიტიკური ნებისა და წამახალისებელი კანონმდებლობის არსებობისა, მედიაციის წარმატებას განსაზღვრავს იმ დავების სპეციფიკა, რომლის გადაწყვეტის მიზნითაც ის გამოიყენება.

3. შრომითი დავების სავალდებულო სასამართლო მედიაციის გზით გადაწყვეტის აუცილებლობა

ზოგადად, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში წარმოშობილი დავების მედიაციის საშუალებით მოგვარება აღიარებული და ეფექტიანია, ვინაიდან ამ დროს დავის გადაწყვეტა ხდება სასამართლოს ჩაურევლად და შედეგი მთლიანად დამოკიდებულია მხარეთა მოლაპარაკებაზე.¹⁰ ამ მიდგომით უმჯობესდება დასაქმებულთა განწყობა, ხდება მხარეების ცნობიერების ამაღლება იმ თვალსაზრისითაც, რომ არსებობს პროცედურა, რომელიც სასამართლოს გვერდის ავლით აგვარებს კონფლიქტებს. აგრეთვე მცირდება მომავალი კონფლიქტების განვითარების რისკები და უმჯობესდება ახალდასაქმებულთა მოზიდვის ხარისხი. შრომითი დავები ხომ, თავის მხრივ, როგორც წესი, ურთიერთობებში პრობლემების შედეგია და შესაბამისად, შესაძლებლად უნდა ჩაითვალოს მათი არაფორმალურ გარემოში მოგვარება.¹¹

აღსანიშნავია ისიც, რომ კომპანიაში, საწარმოში წარმოშობილი დავების

7 Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Russian law journal, Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, volume IV, issue 2, p.99.

8 Herbert W., De Palo G., Baker A., Anthimos A., Tereshchenko N., Judin M., 2011. International Commercial Mediation, The International Lawyer – a Quarterly Publication of the ABA/ Section of International Law, Published in cooperation with SMU Dedman School of Law. VOL. 5, NO. 1, p. 112.

9 Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Russian law journal, Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, volume IV, issue 2, p. 97.

10 ცერცვაძე გ., 2013. მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი, თბილისი, გვ. 100.

11 Bentley D., 2008. workplace mediation, In-House Perspective 4 In-House Persp., Issue 4 – October, p. 20.

სასამართლო წესით მოგვარება დაკავშირებულია განუსაზღვრელ დროსთან და ფულად დანაკარგთან. აღნიშნულმა თავისი გავლენა შეიძლება იქონიოს ასევე კომპანიის რეპუტაციაზე, მაგრამ მედიაციის დახმარებით, რომლის ერთ-ერთ მახასიათებელსაც კონფიდენციალურობა წარმოადგენს, კომპანიას საშუალება ეძლევა, უმოკლეს ვადებში მიაღწიოს კომპრომისს.

ისეთი საკითხის განხილვისას, როგორცაა უშუალოდ შრომითი დავების მედიაცია, აღსანიშნავია სხვა სახელმწიფოთა გამოცდილება. ჩრდილოეთ ამერიკაში, შრომითი ურთიერთობებისას წარმოშობილი სადაო საკითხების რეგულირებისას, შრომითი მედიაციის გამოყენება მეტად გავრცელებული ფორმაა და თამაშობს გაცილებით დიდ როლს, ვიდრე კონტინენტური ევროპის რეალობაში. კანადაში მედიაციის ხშირ გამოყენებას ადგილი აქვს კოლექტიურ ხელშეკრულებებში. ამერიკის შეერთებულ შტატებში შრომითი მედიაციის ტრადიცია, ფაქტობრივად, სამართლებრივი კულტურის ნაწილია, მით უფრო 1898 წლიდან,¹² ე.ი. იმ დროიდან, როდესაც „ერდმანის კანონი“-ს საფუძველზე შემუშავდა საკითხის მოწესრიგების სისტემა იმ დავებისათვის, რომლებიც წარმოიშვა რკინიგზით გადამზიდავებსა და თანამშრომლებს შორის და რომელიც ეხებოდა ისეთ საკითხებს, როგორცაა – ხელფასი, სამუშაო დრო და სამუშაო პირობები. კანონი მხარეებს თავდაპირველად ავალდებულებდა მედიაციის ან ფედერალური საარბიტრაჟო კომისიისათვის მიემართათ, ხოლო მერე ეტაპზე, საარბიტრაჟო საბჭომდე მისვლისას, მათგან ითხოვდა საარბიტრაჟო პროცედურების გავლას. განვითარების სწრაფი ტემპის გათვალისწინებით, მიმდინარე დროისათვის, ამერიკის

შეერთებული შტატების ბიზნეს სამყაროში, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ საშუალებებს შორის, მედიაცია დიდი უპირატესობით სარგებლობს. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corporation* საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილებით 1991 წელს ამერიკის შეერთებული შტატების უზენაესმა სასამართლომ ფართო გზა გაუხსნა კონკრეტულად შრომით სამართალში ინდივიდუალური დავების მოწესრიგებისას მედიაციის ინტენსიურ გამოყენებას.¹³

შრომითი დავების მედიაციის საშუალებით გადაწყვეტის თვალსაზრისით აღსანიშნავია სლოვაკეთის მაგალითიც – აქ მოქმედებს „სასამართლო საქმეებზე დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალების შესახებ“ აქტი, რომელიც მიიღეს 2009 წლის ნოემბერში და რომელიც შეიცავს დებულებებს, რომლითაც სასამართლო მხარეებს სთავაზობს გამოიყენონ მედიაცია სასამართლო საქმის წარმოებისას. ხსენებული აქტი ავალდებულებს ყველა პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოს, რომ მხარეებს სამოქალაქო, კომერციული, საოჯახო და შრომითი დავების დროს დავის გადასაწყვეტად მედიაციის გამოყენება შესთავაზონ.¹⁴

აუცილებელია, განისაზღვროს მედიატორისადმი წარდგენილი მოთხოვნები შრომითი დავების მედიაციის პროცესში. შრომითი დავების შემთხვევაში, მედიატორის როლი შეიძლება შეითავსოს როგორც სპეციალურად დაქირავებულმა პროფესიონალმა, ასევე შესაბამისი განათლებისა და გამოცდილების მქონე მენეჯერმა ან კადრებთან ურთიერთობის სპეციალისტმა.¹⁵ სხვა თვალ-

12 Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Russian law journal, Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, Russian law journal, volume IV, issue 2, p. 101.

13 ცერცვაძე გ., 2013. მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი, თბილისი, გვ. 98.

14 ცერცვაძე გ., 2013. მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი, თბილისი, გვ. 53.

15 Butler V., 2004. Mediation: Essentials and Expectations, Dorrance Publishing Co., Inc., გვ. 83.

საზრისით, შრომითი მედიაციის პროცესის მედიატორისადმი წარდგენილი მოთხოვნები იგივეა, რაც სხვა ნებისმიერი ტიპის დავის განმხილველი მედიატორისადმი.

აქვე აღსანიშნავია, რომ აშშ-სა და გაერთიანებული სამეფოს გამოცდილება შრომითი დავების ალტერნატიული მეთოდებით გადაწყვეტის მიმართულებით იყო ფაქტობრივად იდენტური: აშშ-ს უწყებას US Federal Mediation and Conciliation Service გაერთიანებულ სამეფოში გააჩნია ანალოგი: Advisoty, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), რომელიც დაეფუძნა 1975 წელს მიღებულ აქტს დასაქმების უზრუნველყოფის თაობაზე (ENSURING EMPLOYMENT ACT). ეს არის დამოუკიდებელი ორგანო, რომელიც უზრუნველყოფს ინდივიდუალური და კონდექტიური შრომითი დავების გადაწყვეტას დავის ალტერნატიული საშუალებების გამოყენების გზით, მათ შორის მედიაციით. აქ მოქმედებს ზოგადი წესი, რომლის შესაბამისად, ნებისმიერი შრომითი ხასიათის დავა ინგლისში უელსსა და შოტლანდიაში, ავტომატურად იგზავნება ACAS-ში. დავის თაობაზე ინფორმაციის მიღებისთანავე ინიშნება მედიატორი, რომელიც მხარეებს სთავაზობს მედიაციის პროცესის დაწყებას. მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ამგვარად დავა არ გადაიჭრება, მისი განხილვა გაგრძელდება სასამართლოში¹⁶. ამასთან, ითვლება რომ აღნიშნული სერვისით სარგებლობა მეტად შედეგიანია კოლექტიური დავებისას, ვიდრე ინდივიდუალური დავების შემთხვევაში.¹⁷

უნდა ითქვას ისიც, რომ სხვადასხვა სამართლებრივი კულტურის სახელმწიფოებში, ფართოდაა გავრცელებული შრომითი დავების მედიაციის საშუალებით გადაწყვეტის შიდა მექანიზმი საჯარო სექტორში. მაგალითად, ასეთი ტიპის სე-

რვისი შექმნილია ინგლისში – ჯანმრთელობის სამინისტროში (1998) და სოციალური გადასახადების სააგენტოში (1998-დან)¹⁸.

განხილული საერთაშორისო პრაქტიკა, ისევე როგორც სახელმწიფოში არსებული რეალობის შეფასება, ცხადყოფს, რომ შრომითი დავების მედიაციის საშუალებით გადაწყვეტა აპრობირებულია და დავათა სწორედ იმ კატეგორიას განეკუთვნება, სადაც მედიაციის საშუალებით განხილვის შემთხვევაში პროცესის წარმატების ხარისხი მატულობს. შესაბამისად დგინდება, რომ ვინაიდან საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად ამ დროისათვის შრომითი დავები არ ექვემდებარება სავალდებულო სასამართლო მედიაციას, ამ თვალსაზრისით იკვეთება კანონმდებლობაში შესაბამისი ცვლილებების განხორციელების აუცილებლობა.

4. შრომითი დავების მედიაცია სასამართლო ფარგლებს მიღმა

შრომითი დავების სავალდებულო სასამართლო მედიაციის საშუალებით გადაწყვეტის პარალელურად, სასურველია, საზოგადოებაში მოხდეს შრომითი დავების არასასამართლო მედიაციის გზით გადაწყვეტის პოპულარიზაცია. აღნიშნული უნდა განხორციელდეს იმ სახელმწიფოების პრაქტიკის გათვალისწინებით, სადაც ეს პროცესი უკვე წარმატებით განხორციელდა. მაგალითისთვის, მიზანშეწონილად უნდა ჩაითვალოს ფინეთის პრაქტიკის განხილვა, სადაც ცვლილებები წარმატებით დაინერგა და განხორციელდა.

კერძოდ, 2011 წელს, ფინეთის ეკონომიკისა და შრომის სამინისტრომ მიიღო აქტი „მედიაციის შესახებ შრომითი დავების განხილვის პროცესში“ (Act on Mediation in Labour Disputes, Ministry of Employment and

16 Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, Russian law journal, volume IV, issue 2, p.101.

17 Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, Russian law journal, volume IV, issue 2, p.101-102.

18 Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, Russian law journal, volume IV, issue 2, p.102.

the Economy, Finland June, 2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1962/en19620420.pdf>). მითითებული აქტის პირველი მუხლის შესაბამისად, შრომითი დავების მედიაციის საშუალებით გადაჭრის მიზნით, შემოიღეს ე.წ. ეროვნული მედიატორის პოზიცია. დადგინდა, რომ გარდა ერთი მთავარი შტატისა (ეროვნული მედიატორი), პარალელურად, ამავე მიმართულებით იმუშავებდა რამდენიმე მედიატორი ნახევარ განაკვეთზე. მედიატორისადმი დადგენილი მოთხოვნები და მის საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვა რეგულაციური საკითხები განისაზღვრა მთავრობის დეკრეტით. აქტის შესაბამისად დადგინდა ისიც, რომ მედიატორის ოფისი იფუნქციონირებს ეკონომიკისა და შრომის სამინისტროს დაქვემდებარებაში, ხოლო ეროვნულ მედიატორს ამავედროულად მიენიჭებოდა სამსახურის ხელმძღვანელის სტატუსი; განისაზღვრა ეროვნული მედიატორის მიერ განსახილველი საგარეუდო საკითხებიც და მისი უფლებამოსილების ფარგლები.

აქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებული არიან ჩაერთონ ამ პროცესში ან ჰყავდეთ წარმომადგენლები; ასევე, წარმოადგინონ ინფორმაცია, რასაც აუცილებლად წარსადგენად მიიჩნევს მედიატორი. (თუმცა თითოეულ მხარეს შეუძლია მოითხოვოს, რომ მის მიერ წარდგენილი ინფორმაცია არ გახდეს ხელმისაწვდომი მეორე მხარისათვის)

ხაზი უნდა გაესვას განსახილველ აქტში გათვალისწინებულ რეგულაციას იმის თაობაზე, რომ იმ შემთხვევაში, თუ მხარეები მიმართავენ სხვა ალტერნატიულ ორგანოს შრომითი დავების მედიაციის განხორციელების მიზნით, აღნიშნულის თაობაზე ცნობა სავალდებულოდ უნდა მიეწოდოს ეროვნული მედიატორის ოფისს. ეროვნული მედიატორის ოფისს, სხვა ორგანოს მიერ დავის განხილვის შემთხვევაში არ აქვს უფლებამოსილება, გადადგას მკაფიო ნაბიჯები საქმისწარმოებაში ჩართვის მიზნით, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ცალსახად თვალსაჩინო

არ იქნება შერჩეული ალტერნატიული ორგანოს მიერ დავების მოგვარების შეუძლებლობა. (მუხლი 15).

ამავდროულად, მითითებული აქტი მედიატორს ანიჭებს საჯარო უწყებებიდან დახმარების მოთხოვნის უფლებას, იმ ფარგლებში, რაც მას საკუთარი უფლებების განხორციელებისათვის ესაჭიროება.

მითითებული და ზემოთ განხილული დიდი ბრიტანეთის მაგალითზე დაყრდნობით, შესაძლებელია შემდეგი რეკომენდაციის შემუშავება: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში უნდა დაინერგოს შრომითი დავების განმხილველი მედიაციის სამსახური; მხარეებს უნდა გააჩნდეთ შესაძლებლობა, განცხადების საფუძველზე დავა სწორედ აღნიშნულმა უწყებამ განიხილოს, რაც კიდევ მეტად შეუწყობდა ხელს როგორც არასასამართლო მედიაციის ინსტიტუტის განვითარებას, აგრეთვე სასამართლოში საქმეთა განტვირთვას.

5. ეთიკური ბოჭვის ფარგლების დადგენის მნიშვნელობა შრომითი დავების მედიაციის პროცესში

მედიაციის პროცესში ქცევის წესების დადგენა იმთავითვე გულისხმობს კონცეპტუალურ წინააღმდეგობას მედიაციის ბუნებასთან, რამეთუ მისი არსობრივი ნიშნული ნებაყოფლობითობა და არამბოჭავი ხასიათია, ხოლო პროცესის მოქნილობა მედიაციის ერთ-ერთი უპირატესობა.¹⁹ აღნიშნულის მიუხედავად, მედიაციის პროცესში ეთიკური სტანდარტების უპირობო მნიშვნელობა და მათი არსებობის აუცილებლობა საერთაშორისოდ არის აღიარებული. ზოგადად, ნებისმიერი სფეროს ეთიკისათვის საერთო სამართლიანობის, კეთლსინდისიერების, ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილების

19 Kovach K., 2004. Mediation, Principles and Practice, 3rd ed., Thomson West, United States of America, p. 396.

მიზანი. თუმცა, საერთო ჯამში სხვა სფეროს პროფესიული სტანდარტები არათუ არსობრივად შეუთავსებელია მედიაციასთან, არამედ ხშირად პირდაპირ ეწინააღმდეგება მედიაციის ფერგლებში მოქმედ ზოგიერთ პრინციპს,²⁰ რაც კიდევ მეტად გამოკვეთს მედიაციის სფეროში დამოუკიდებელი ეთიკური სტანდარტების დადგენის აუცილებლობას.²¹

აღსანიშნავია, რომ ევროკავშირში მოქმედებს მედიატორთა ქცევის ევროპული კოდექსი (European Code of Conduct for Mediators, 2004). აღნიშნული დოკუმენტის არსებობის მიუხედავად, რიგმა სახელმწიფოებმა მიიღეს საკუთარი, დამოუკიდებელი კოდექსები: მაგალითად: ავსტრიამ, ბულგარეთმა, საბერძნეთმა, პოლონეთმა, მალტამ, რუმინეთმა.²² ეთიკის კოდექსთა უმრავლესობა აერთიანებს ისეთი საკითხების მოწესრიგებას, როგორცაა ინტერესთა კოფლიქტი, მიუკერძოებლობა, ნეიტრალურობა, მედიატორის როლი, მხარის თვითგამორკვევა, ოჯახისა და ბავშვის ინტერესების დაცვა, პროცესის ხარისხი, მედიატორის მიერ პროცესზე უარის საფუძვლები, კვალიფიკაცია, აკრედიტაცია, დაზღვევა, კონფიდენციალურობა, მედიაციის ხარჯები/მომსახურების ანაზღაურება, მედიაციის რეკლამირება, პროფესიული მოვალეობები.²³ მაგალითად, ამ დარგში მოქმედი ეთიკის კოდექსის მაგალითებია: Core solutions Group -ის მედიატორთა ქცევის

კოდექსი (შოტლანდია); Civil mediation council -ის კოდექსის პროექტი მედიატორთა პრაქტიკისათვის; NMI (ჰოლანდია) მედიატორთა ქცევის კოდექსი; Capani-ს მედიატორთა ეთიკური ქცევის წესები და IMI-ის პროფესიული ქცევის კოდექსი.²⁴ თუმცა ეთიკის წესების ლიდერად აშშ-ს მასშტაბით შეიძლება ჩაივალოს კოლორადოს შტატის დავების გადაწყვეტის ცენტრი;²⁵

საბოლოოდ, საკითხის ანალიზი ცხადყოფს შემდეგს: მიუხედავად საერთაშორისო რეგულაციების არსებობისა, ყველა სახელმწიფოში, სადაც მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ინსტიტუტი, შედგა, მოქმედებს შესაბამისი ეთიკის კოდექსი, რაც განსაზღვრავს პროცესის მონაწილეთა ქცევის სტანდარტებს, სავალდებულო პრინციპებსა და თითოეული პრინციპის მოქმედების ფარგლებს. შრომითი დავების მედიაციის პროცესში, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის კომუნიკაციისას, ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეთიკური საკითხები კიდევ უფრო მეტ მნიშვნელობას იძენს. აღნიშნული დასკვნის საფუძველს იძლევა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს/დასაქმებულს შორის ურთიერთობების განსაკუთრებით სენსიტიური ხასიათი. მითითებული პრაქტიკიდან და რეგულირების საჭიროების გათვალისწინებით, მედიაციის პროცესის მონაწილეთა მხრიდან ეთიკური სტანდარტების განუხრელი დაცვის მიზნით, საქართველოშიც აუცილებლად მიიჩნევა მედიაციის სფეროში ეთიკის კოდექსის ამოქმედება, რაც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს შრომითი დავების მედიაციის მართებული ფორმით წარმართვას.

და მაინც, რა პრინციპებს უნდა განამტკიცებდეს ეთიკის კოდექსი? ქვემოთ

20 Kovach K., 2004. Mediation, Principles and Practice, 3rd ed., Thomson West, United States of America, p. 397.

21 Furlan F., Blumstein E., Hofstein D., 1997. Ethical Guidelines for Attorney-Mediators: Are Attorneys Bound by Ethical Codes for Lawyers When Acting as Mediators?, 14 J. Am. Acad. Matrimonial Law, p. 267- 331.

22 Esplugues C., Louis M., 2015. New Developments in Civil and Commercial Mediation, Global Comparative Perspectives, Ius Comparatum, Springer International Publishing Switzerland, p. 55.

23 Riskin L., 2009. Awareness and Ethics in Dispute Resolution and Law, Why Mindfulness Tends to Foster Ethical Behavior, Tex. L. Rev., Vol. 50:493, p. 498; Kovach K., 2004. Mediation, Principles and Practice, 3rd ed., Thomson West, United States of America, p. 402. მითითებულია: ჩიტაშვილი ნ., 2016. მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის აღრესატები, სამართლის ჟურნალი, თსუ იურიდული ფაკულტეტი, გამოცემა 1, გვ. 30.

24 ჩიტაშვილი ნ., 2016. მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის აღრესატები, სამართლის ჟურნალი, თსუ იურიდული ფაკულტეტი, გამოცემა 1, გვ. 30.

25 ჩიტაშვილი ნ., 2016. მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის აღრესატები, სამართლის ჟურნალი, თსუ იურიდული ფაკულტეტი, გამოცემა 1, გვ. 30.

განიხილება ის პრინციპები, რომლებიც დამკვიდრებული შეხედულების შესაბამისად, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს შრომითი დაგების მედიაციის პროცესში.

5.1. ნებაყოფლობითობა (თვითგამორკვევა)

მხარეთა ნებაყოფლობითობა (თვითგამორკვევა) მედიაციის ფუნდამენტური საფუძველია.²⁶ აღნიშნული უფლება ვრცელდება არა მხოლოდ მხარეთა მიერ გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში, არამედ მნიშვნელოვანია მედიაციის მოსამზადებელ სტადიასა და პროცესის ყველა ეტაპზე.²⁷ ამასთან, აღსანიშნავია, რომ თუკი მედიატორმა უნდა წაახალისოს მხარეთა ნების ავტონომიასა და თვითგამორკვევაზე დამყარებული პროცესი, მანვე უნდა უზრუნველყოს, რომ მხარეები გადაწყვეტილებას იღებდნენ სათანადო ინფორმაციის ფლობისა და გაცნობიერების გათვალისწინებით.²⁸ ნების ავტონომია – ეს ფაქტობრივად არის დისპოზიციურობის საფუძველი.²⁹

შრომითი დაგების მედიაციის პროცესში, მხარეთა თვითგამორკვევა განსაკუთრებით აქტუალურია, ვინაიდან ამ დროს ურთიერთდაპირისპირებულ მხარეთა შორის არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. შესაბამისად, არსებობს რისკი, რომ დამსაქმებელი, ისევე როგორც სხვა შემთხვევებში, პროცესის პრივილეგირებული მონაწილის როლში აღმოჩნდეს. აღნიშნულის გათვალისწინებით დგინდება, რომ შრომითი დაგების მედიაციის პროცესში

განსაკუთრებულ აქტუალობას იძენს მხარეთა თვითგამორკვევის პრინციპი, როგორც მხარეთა თანასწორობის უზრუნველყოფის საშუალება.

5.2. მიუკერძოებლობა

მედიატორთა ქცევის მოდელური სტანდარტები ცალსახად ადგენს, რომ მედიატორმა პროცესი უნდა წარმართოს მიუკერძოებლად.³⁰ მიუკერძოებლობის ვალდებულება ვრცელდება ყველა ტიპის დაგების მედიაციისას, პროცესის ყველა მონაწილის მიმართ. თუმცა, შრომითი დაგების განხილვისას, აღნიშნული კიდევ მეტად აქტუალურია, ვინაიდან დასაქმებულს, რომელიც სამუშაო პროცესში საკუთარ თავს ისედაც მიიჩნევს დამსაქმებელზე დაქვემდებარებულ პირად, არ უნდა გაუჩნდეს მედიატორის მიუკერძოებლობასთან დაკავშირებით თუნდაც მცირეოდენი ეჭვის საფუძველი.

5.3. კომპეტენცია

მედიატორთა ქცევის მოდელური სტანდარტები განსაზღვრავს, რომ მედიატორის მიერ მედიაციის პროცესის წარმართვა იმ შემთხვევაში დაიშვება, თუ მას აქვს საკმარისი კომპეტენცია, რაც უზრუნველყოფს მხარეთა მოლოდინების დაკმაყოფილებას. შესაბამისად, დგინდება, რომ მედიატორი ვალდებულია, ჩართული იყოს საგანმანათლებლო პროგრამებში უნარების გაუმჯობესებისა და ცოდნის ამაღლების მიზნით და უზრუნველყოს მისი კვალიფიკაციის შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა მხარეებისათვის. თუ მედიაციის პროცესში გამოვლინდება, რომ მედიატორს აღარ აქვს შესაძლებლობა, კომპეტენტურად წარმართოს პროცესი, მაშინ, ასეთ ვითარებაში, მან უნდა მიიღოს აუცილებელი ზომები – გავიდეს მედიაციის პროცესიდან ან მოითხოვოს

26 Bartlett F., Mortensen R., Tranter K., 2011. Alternative Perspectives on Lawyers and Legal Ethics, Reimagining the Profession, Routledge Research in legal Ethics, London and New-York, p. 207.
27 Alfini J., Press Sh. B., Stulberg J.B., 2013. Mediation, Theory and Practice, Reporter’s Notes, 3rd ed., LexisNexis, p. 617-619.
28 Nolan-Haley J., 1999. Informed Consent in Mediation: A guiding Principle for Truly Educating Decision-making, Notre Dame Law Rev., Vol. 74, p. 775.
29 Gren N., 2016. The principles of mediation, Journal of Eastern European Law issue 24, p. 77.

30 Alfini J., Press Sh., Stulberg J., 2013. Mediation, Theory and Practice, Reporter’s Notes, 3rd ed., LexisNexis, p. 418.

შესაბამისი დახმარება.³¹ შრომითი დავების სპეციფიკიდან გამომდინარე, აუცილებელია მედიატორს გააჩნდეს მინიმუმ საბაზისო ცოდნა სახელმწიფოში მოქმედ შრომის სამართალთან მიმართებაში.

5.4. კონფიდენციალობა

კონფიდენციალურობა მედიაციისათვის განმსაზღვრელი უპირატესობა და ფუნდამენტური საფუძველია.³² იგი მოწვევრივებულია როგორც ცალკეული ქვეყნების კანონმდებლობით³³, ასევე ეთიკის კოდექსებით. აშშ-ში 2003 წელს მიღებული აქტის საფუძველზე მხარეებს მიენიჭათ კონფიდენციალურობის პირობების დამოუკიდებლად განსაზღვრის პრივილეგია, კანონით დადგენილი იმპერატიული ნორმების გათვალისწინებით.³⁴ შრომითი დავების მედიაციის პროცესში სწორედ კონფიდენციალურობა არის პროცესის საყრდენი და უპირატესობა, რაც მოქალაქეებს მისთვის მიმართვისაკენ უბიძგებს. ამ შემთხვევაში, პროცესის თითოეული მონაწილისათვის უაღრესად მნიშვნელოვანია, სხვა კოლეგებმა/თანამშრომლებმა არ მიიღონ ინფორმაცია განსახილველი საკითხების თაობაზე, რაც გარდაუვალი იქნებოდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის საჯარო სასამართლო დავის განხილვის შემთხვევაში.

დასკვნა

ანალიზის შედეგად დგინდება, რომ შრომით დავებთან დაკავშირებული მედიაციის სამართლებრივი რეგულირება არ შეიძლება ჩაითვალოს სრულყოფილად. ამ ეტაპზე, ალბათ, ვერ მოხდება ყველა საკითხზე შეჭერება, თუმცა შესაძლებელია იმ რეგულირების შეთავაზება, რაც, ცალსახად, დადებით ნაბიჯად ჩაითვლებოდა მედიაციის ინსტიტუციონალიზაციის გზაზე. ამ მიმართულებით კანონმდებლობაში შესატანი ცვლილებები შემდეგი სახით შეიძლება განისაზღვროს:

- სასურველია, სავალდებულო სასამართლო მედიაციისათვის გადასაცემი დავების ჩამონათვალს დაემატოს შრომითი დავები. შრომითი დავები საკმაოდ სპეციფიკურია და მათი გადაწყვეტის პროცესში ძალზედ მნიშვნელოვანია მხარეთა პირადი ურთიერთობები. შრომითი დავები აკმაყოფილებს ყველა იმ კრიტერიუმს, რაც შესაძლებელია გახდეს დავების სავალდებულო სასამართლო მედიაციისათვის დაქვემდებარების საფუძველი.
- ამ თვალსაზრისით წარმატებული სახელმწიფოების მაგალითების გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში, სასურველია, განხორციელდეს შრომითი დავების განმხილველი მედიაციის სპეციალური სამსახურის შექმნა. მხარეებს უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა, განცხადების საფუძველზე დავა აღნიშნულმა უწყებამ განიხილოს და მხოლოდ პროცესის წარუმატებლობის შემთხვევაში მიმართონ სასამართლოს. აღნიშნული რეგულაციის შემოღება მნიშვნელოვნად შეუწყობდა ხელს შრომითი დავების არასასამართლო მედიაციის პოპულარიზაციას, სასამართლოს განტვირთვასა და მხარეების საუკეთესო ინტერესების დაკმაყოფილებას.

31 ჩიტაშვილი ნ., 2016. მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის აღრესატები, სამართლის ჟურნალი, თსუ იურიდიული ფაკულტეტი, გამოცემა 1, გვ. 35.

32 ჩიტაშვილი ნ., 2016. მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის აღრესატები, სამართლის ჟურნალი, თსუ იურიდიული ფაკულტეტი, გამოცემა 1, გვ. 34.

33 Alfini J., Press Sh., Stulberg J., Mediation, Theory and Practice, Reporter's Notes, 3rd ed., LexisNexis, 2013, 422.

34 ჩიტაშვილი ნ., 2016. მედიაციის ეთიკის რეგულირების ფარგლები და ეთიკის სტანდარტით ბოჭვის აღრესატები, სამართლის ჟურნალი, თსუ იურიდიული ფაკულტეტი, გამოცემა 1, გვ. 36.

- ნაშრომში განხორციელებული კვლევა ცხადყოფს, რომ მიუხედავად საერთაშორისო რეგულაციების არსებობისა, ყველა სახელმწიფო, სადაც მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ინსტიტუტი, შედგა. მოქმედებს შესაბამისი ეთიკის კოდექსი, რაც განსაზღვრავს პროცესის მონაწილეთა ქცევის სტანდარტებს, სავალდებულო პრინციპებსა და თითოეული პრინციპის მოქმედების ფარგლებს. შრომითი დავების მედიაციის პროცესში, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის კომუნიკაციისას, ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეთიკური საკითხები ძალზედ აქტუალურია. შესაბამისად, დგინდება, რომ აუცილებელია

საკანონმდებლო დონეზე ჩამოყალიბდეს ეთიკის კოდექსი, რომელიც სრულად მოიცავს პროცესთან დაკავშირებულ საკითხებს. საქართველოში მოქმედი მოცემულობა, რაც გულისხმობს ამ ტიპის კოდექსის არარსებობას, ცალსახად არადაამაკმაყოფილებლად უნდა შეფასდეს.

- კვლევის ფარგლებში გამოიყო ის ძირითადი პრინციპები, რომლებიც განსაკუთრებულ მნიშვნელობას სწორედ შრომითი დავების შემთხვევაში იძენს. ესენია: ნებაყოფლობითობა, კონფიდენციალურობა, მედიატორის მიუკერძოებლობა და კომპეტენცია. განისაზღვრა მიზეზები, რაც გახდა მითითებული დასკვნის საფუძველი.

ბიბლიოგრაფია:

1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი <https://www.matsne.gov.ge>.
2. Civil Justice Reform Act of 1990, U.S. <https://www.fjc.gov/sites/default/files/2017/CJRA-6-2-%20Civil%20Justice%20Reform%20Act%20Final%20Report%205-97.pdf>
3. Courts (Mediation and Arbitration) Act of Australia #113. <https://www.legislation.gov.au/Details/C2004A04188>
4. Mediation Act 1997 of Australia. <http://www.legislation.act.gov.au/a/1997-61/19980701-4053/pdf/1997-61.pdf>
5. The Civil Procedure Rules of UK, 1998. <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/gb/gb317en.pdf>
6. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on Certain Aspects of Mediation in Civil and Commercial Matters. <http://www.mediation-in-europe.eu/default.asp?idtema=1&idtemacat=5&page=informazioni&action=read&index=1&idcategoria=1079&open=1&idinformazione=4715>.
7. Act on Mediation in Labour Disputes, Ministry of Employment and the Economy, Finland, June 2011. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1962/en19620420.pdf>
8. Core Solutions Group Code of Conduct for Mediators, Scotland. www.core-solutions.com.
9. Civil Mediation Council –Code of Good Practice for Mediators, 2009. <file:///C:/Users/G%20comp%20service/Downloads/The%20CMC%20Code%20of%20Good%20Practice%20for%20Mediators%202009.pdf>
10. Code of Conduct for NMI Registered Mediators, www.nmi-mediation.nl.

11. Cepani (Belgium) Rules of Good Conduct www.cepani.be.
12. IMI Code of Professional Conduct. <https://imimediation.org/imi-code-of-professional-conduct>.
13. European Code of Conduct for Mediators, 2004. http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_en.pdf

ETHICAL ISSUES IN THE PROCESS OF THE MEDIATION OF THE LABOUR DISPUTES

Ana Gurieli

*PhD Candidate; Faculty of law of Caucasus
International University; Lawyer; Mediator*

KEY WORDS: Labour, law, employer

RESUME

The existence and the development of mediation, does not mean, that this institute is universal. From the multiple types of disputes, every can not be resolved by mediation. But the evaluation of the the practice, shows, that solving the labor disputes by mediation is approved. And this type of disputes are the ones, where the possibility of the success of the process increases.

Considering this, in the article the issue of submission the labor disputes to the mandatory court mediation is discussed; The specific nature of the administration of the non-court annexed mediation the has been defined; The necessity of regulating the ethical issues connected with mediation, has been discussed; It has been explained, how the principles of the institute work, during the mediation of labor disputes.

Considering the necessity to make the changes in the legislation, the concrete alternatives been suggested. Each suggested regulation will help in the process of the perfection of the legislation and the development of the institute.

NOTES:

1. Richler J., 2011. court-based mediation in canada, Judges journal, Issue 3, p. 14. (In English)
2. Alexander N.M., 2003. Global Trends in Mediation: Riding the Third Wave, Centrale für Mediation, Otto Schmidt Verlag DE, p. 7. (In English)
3. Munroe C., 1996. Court-Based Mediation in Family Law Disputes: An Effectiveness Rating and Recommendations for Change, Probate Law Journal, Issues 2-3, p. 113. (In English)
4. Koumpli V., 2015. Some considerations on the position of vulnerable parties in mediation, Collection of Papers, Faculty of Law, Nis 70 Collection Paper, p. 961. (In English)
5. Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, Russian law journal, volume IV, issue 2, p. 98. (In English)
6. Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Russian law journal, Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, volume IV, issue 2, p. 100. (In English)
7. Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Russian law journal, Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, volume IV, issue 2, p.99. (In English)
8. Herbert W., De Palo G., Baker A., Anthimos A., Tereshchenko N., Judin M., 2011. International Commercial Mediation, The International Lawyer – a Quarterly Publication of the ABA/ Section of International Law, Published in cooperation with SMU Dedman School of Law. VOL. 5, NO. 1, p. 112. (In English)
9. Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Russian law journal, Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, volume IV, issue 2, p. 97. (In English)
10. Cercvadze G., 2013. The prospects of the regulation of mediation in Georgia, National center for alternative dispute resolution, Tbilisi, p. 100. (In Georgian)
11. Bentley D., 2008. workplace mediation, In-House Perspective 4 In-House Persp., Issue 4 – October, p. 20. (In English)
12. Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Russian law journal, Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, Russian law journal, volume IV, issue 2, p. 101. (In English)
13. Cercvadze G., 2013. The prospects of the regulation of mediation in Georgia, National center for alternative dispute resolution, Tbilisi, p. 98. (In Georgian)
14. Cercvadze G., 2013. The prospects of the regulation of mediation in Georgia, National center for alternative dispute resolution, Tbilisi, p. 53. (In Georgian)
15. Butler V., 2004. Mediation: Essentials and Expectations, Dorrance Publishing Co., Inc., p.83. (In English)
16. Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, Russian law journal, volume IV, issue 2, p. 101. (In English)
17. Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Mediations of labour disputes in Kazakhstan in comparative context, Russian law journal, volume IV, issue 2, p. 101-102. (In English)
18. Galiakbarova G., Saimova S., 2016. Mediations of labour disputes in

- Kazakhstan in comparative context, Russian law journal, volume IV, issue 2, p. 102. (In English)
19. Kovach K., 2004. Mediation, Principles and Practice, 3rd ed., Thomson West, United States of America, p. 396. (In English)
 20. Kovach K.K., 2004. Mediation, Principles and Practice, 3rd ed., Thomson West, United States of America, p. 397. (In English)
 21. Furlan F., Blumstein E., Hofstein D., 1997. Ethical Guidelines for Attorney-Mediators: Are Attorneys Bound by Ethical Codes for Lawyers When Acting as Mediators?, 14 J. Am. Acad. Matrimonial Law, p. 267-331. (In English)
 22. Esplugues C., Louis M., 2015. New Developments in Civil and Commercial Mediation, Global Comparative Perspectives, Ius Comparatum, Springer International Publishing Switzerland, p. 55. (In English)
 23. Riskin L., 2009. Awareness and Ethics in Dispute Resolution and Law, Why Mindfulness Tends to Foster Ethical Behavior, Tex. L. Rev., Vol. 50:493, p. 498; Kovach K., 2004. Mediation, Principles and Practice, 3rd ed., Thomson West, United States of America, p. 402. Also mentioned: Chitashvili N., 2016. The Scope of the regulation of mediation ethics and the addressee of the ethical limits, Iv. Javakhishvili Tbilisi state university, p. 30. (In English)
 24. Chitashvili N., 2016. The Scope of the regulation of mediation ethics and the addressee of the ethical limits, Iv. Javakhishvili Tbilisi state university, p. 30. (In Georgian)
 25. Chitashvili N., 2016. The Scope of the regulation of mediation ethics and the addressee of the ethical limits, Iv. Javakhishvili Tbilisi state university, p. 30. (In Georgian)
 26. Bartlett F., Mortensen R., Tranter K., 2011. Alternative Perspectives on Lawyers and Legal Ethics, Reimagining the Profession, Routledge Research in legal Ethics, London and New-York, p. 207. (In English)
 27. Alfini J., Press Sh., Stulberg J., 2013. Mediation, Theory and Practice, Reporter's Notes, 3rd ed., LexisNexis, p. 617-619. (In English)
 28. Nolan-Haley J., 1999. Informed Consent in Mediation: A guiding Principle for Truly Educating Decision-making, Notre Dame Law Rev., Vol. 74, p. 775. (In English)
 29. Gren N., 2016. The principles of mediation, Journal of Eastern European Law issue 24, p. 77. (In English)
 30. Alfini J.J., Press Sh. B., Stulberg J.B., 2013. Mediation, Theory and Practice, Reporter's Notes, 3rd ed., LexisNexis, p. 418. (In English)
 31. Chitashvili N., 2016. The Scope of the regulation of mediation ethics and the addressee of the ethical limits, Iv. Javakhishvili Tbilisi state university, p. 35. (In Georgian)
 32. Chitashvili N., 2016. The Scope of the regulation of mediation ethics and the addressee of the ethical limits, Iv. Javakhishvili Tbilisi state university, p. 34. (In Georgian)
 33. Alfini J., Press Sh., Stulberg J., Mediation, Theory and Practice, Reporter's Notes, 3rd ed., LexisNexis, 2013, 422. (In English)
 34. Chitashvili N., 2016. The Scope of the regulation of mediation ethics and the addressee of the ethical limits, Iv. Javakhishvili Tbilisi state university, p. 36. (In Georgian)

BIBLIOGRAPHY:

1. The civil procedure code of Georgia. <https://www.matsne.gov.ge>. (In Georgian)
2. Civil Justice Reform Act of 1990, U.S. <https://www.fjc.gov/sites/default/files/2017/CJRA-6-2-%20Civil%20Justice%20Reform%20Act%20Final%20Report%205-97.pdf> (In English)
3. Courts (Mediation and Arbitration) Act of Australia #113. <https://www.legislation.gov.au/Details/C2004A04188>. (In English)
4. Mediation Act 1997 of Australia. <http://www.legislation.act.gov.au/a/1997-61/19980701-4053/pdf/1997-61.pdf> (In English)
5. The Civil Procedure Rules of UK, 1998. <http://www.wipo.int/edocs/lex-docs/laws/en/gb/gb317en.pdf> (In English)
6. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on Certain Aspects of Mediation in Civil and Commercial Matters. <http://www.mediation-in-europe.eu/default.asp?idtema=1&idtemacat=5&page=informazioni&action=read&index=1&idcategoria=1079&open=1&idinformazione=4715>. (In English)
7. Act on Mediation in Labour Disputes, Ministry of Employment and the Economy, Finland, June 2011. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1962/en19620420.pdf> (In English)
8. Core Solutions Group Code of Conduct for Mediators, Scotland. www.core-solutions.com. (In English)
9. Civil Mediation Council –Code of Good Practice for Mediators, 2009. <file:///C:/Users/G%20comp%20service/Downloads/The%20CMC%20Code%20of%20Good%20Practice%20for%20Mediators%202009.pdf> (In English)
10. Code of Conduct for NMI Registered Mediators, www.nmi-mediation.nl. (In English)
11. Cepani (Belgium) Rules of Good Conduct www.cepani.be (In English)
12. IMI Code of Professional Conduct. <https://imimediation.org/imi-code-of-professional-conduct>. (In English)
13. European Code of Conduct for Mediators, 2004. http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_en.pdf (In English)