



## ЧАСТЫЕ ВОПРОСЫ МЕДИАТОРУ

<p>Разве можно привлечь к решению конфликта человека [медиатора], который не обладает авторитетом в глазах сторон и к тому же не разбирается в соответствующих профессиональных областях?</p>	<p>Медиация применима в тех случаях, когда <b>стороны намерены самостоятельно выработать решение, находящееся в зоне их контроля</b>, и занимают лидерскую позицию.</p> <p>Сам <b>медиатор не участвует в выработке решений</b>, поэтому «авторитетность» или наличие экспертизы в проф. областях сторон для решения задачи по урегулированию конфликта для медиатора не имеет абсолютно никакого значения.</p>
<p>А что делает медиатор, если не вырабатывает решение конфликта?</p>	<p>Медиатор работает в первую очередь с психологической составляющей переговорного процесса и с помощью психологических инструментов обеспечивает атмосферу сотрудничества для проведения переговоров.</p> <p>Задача медиации:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Создание и поддержка атмосферы сотрудничества;</li><li>• Создание условий для ведения эффективных переговоров;</li><li>• Содействие тому, чтобы <b>стороны самостоятельно выработали решения</b>.</li></ul> <p><b>Медиатор</b> выступает как координатор, управляющий <b>структурированным обсуждением, которое включает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• сбор информации;</li><li>• определение вопросов для обсуждения, интересов и затруднений;</li><li>• генерацию, оценку и отбор идей сторонами;</li><li>• выработку и подписание взаимовыгодного/взаимоприемлемого соглашения.</li></ul> <p>Медиация опирается на ключевые <b>принципы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• конфиденциальность;</li><li>• нейтральность;</li><li>• добровольность;</li><li>• равноправие.</li></ul>
<p>У нас нет конфликта, но договориться не получается, медиатор может помочь?</p>	<p>Именно тогда, когда стороны настроены на сотрудничество, но не могут достичь договоренностей, работа медиатора проходит наиболее эффективно.</p> <p>Бизнес-посредник:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• использует специальные приемы, направленные на снятие эмоционального напряжения и преодоление тупиковых ситуаций;</li><li>• обеспечит обсуждение неудобных вопросов (например, Вы создаете партнерство и хотите заранее поднять тему выхода из партнерства в будущем, но переживаете, что другая сторона может воспринять это из Ваших уст как несерьезность намерений сотрудничества);</li><li>• расширит горизонты поля возможного достижения соглашений;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• добавит больше ясности в те области, которые казались проработанными;</li> <li>• выполнит роль буфера для сторон;</li> <li>• проконтролирует, чтобы у сторон были необходимые знания и информация для уверенности в переговорах.</li> </ul>
<p>Если медиация не поможет из-за того, что мой оппонент несговорчивый, я смогу привлечь медиатора как свидетеля?</p>	<p>Конфиденциальность информации, относящейся к процедуре медиации, и доверие процессу являются залогом достижения сторонами договоренностей.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стороны не должны использовать процедуру медиации для получения информации об оппоненте и более выгодной позиции.</li> <li>• Медиатор не вправе разглашать информацию, относящуюся к процедуре медиации, без согласия сторон.</li> <li>• Медиатор не вправе выступать свидетелем в судебном процессе по спору, в котором он оказывал посреднические услуги.</li> </ul> <p>Идея медиации в том, чтобы управлять конфликтом и вырабатывать реалистичные, приемлемые решения, а не собирать дополнительную информацию о партнере/оппоненте в переговорах.</p>
<p>У меня уже есть юрист – зачем мне медиатор?</p>	<p>Медиация не является альтернативой найму юристов. Стороны <b>могут и должны</b> консультироваться со своими юристами в процессе посредничества.</p>
<p>В чём отличия юридического сопровождения в процессе урегулирования деловых конфликтов?</p>	<p>Сторона-оппонент, общаясь с юристом первой стороны, понимает, что в случае недостижения договоренностей любые раскрытые юристу сведения <b>могут быть использованы в суде против него</b>.</p> <p>Такой неизбежный дефицит информации, которую стороны не готовы разглашать, критически сужает поле возможностей урегулирования конфликта силами юристов.</p>
<p>Что мне может дать медиатор, чего не даст юрист?</p>	<p>Медиатор не имеет права выступать свидетелем в судебном процессе по спору, в котором он оказывал посреднические услуги и <b>медиатора не имеет права привлечь для этого суд</b>.</p> <p>Поэтому медиатор, в отличие от юриста, общается с двумя сторонами конфликта и получает доверительные сведения, <b>конфиденциальность которых гарантирована</b> и которые могут существенно повлиять на результат переговоров.</p> <p>Таким образом, профессиональный медиатор, в отличие от юриста:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сохраняет нейтральность и работает с каждой стороной на равных условиях;</li> <li>• имеет намного больше шансов вывести стороны в поле возможных договоренностей (zone of possible agreements);</li> </ul>
<p>Чем может быть полезен медиатор в юридическом смысле?</p>	<p>Стороны могут попросить медиатора <b>пригласить независимых юристов</b> в процесс или запросить независимую юридическую экспертизу документов.</p>

<p>Чем гарантирована нейтральность медиатора?</p>	<p>Нейтральность медиатора гарантирована законом, дополнительно закрепляется в соглашении об организации и проведении процедуры медиации.</p>
<p>Чем гарантирована конфиденциальность?</p>	<p>Сохранение <b>конфиденциальности медиатором гарантирована законом.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Предусмотрена как конфиденциальность всего процесса медиации, так и конфиденциальность информации, полученной от каждой стороны индивидуально.</li> </ul> <p><b>Конфиденциальность сторон обеспечивается самими сторонами,</b> при необходимости подписывается соглашение о конфиденциальности.</p>
<p>Я не хочу предлагать услуги медиатора первым; Если я инициирую медиацию, я покажу свою слабость; Проигрывает тот, кто первым называет цену.</p>	<p>Предложение медиации указывает на <b>стремление инициатора этого процесса найти наиболее приемлемое решение конфликта</b>, желание учесть все возможные пути урегулирования и поэтому является заведомо сильной позицией.</p> <p>Предлагая медиацию, вы декларируете своё намерение найти <b>деловое решение</b> конфликта. В свою очередь, отказ оппонента от медиации может говорить об обратном.</p> <p>Предложение медиации является признаком проявления коммерческой осведомленности и дипломатичности.</p>
<p>Мне предложили медиацию, но я считаю, что у нас нет конфликта.</p>	<p>Даже если Вы не согласны с восприятием другого человека и наличием самого факта конфликта, <b>имеет смысл согласиться на переговоры и прояснить ситуацию.</b> Результаты могут Вас удивить!</p> <p>Игнорирование ситуации с Вашей стороны может сопровождаться усилением внутреннего напряжения другой стороны и обернуться необратимыми последствиями.</p>
<p>Мой руководитель предложил мне медиацию. Зачем мне соглашаться и посвящать еще кого-то в этот вопрос? Я и без медиатора озвучил свои требования и жду по ним решения.</p>	<p>Если руководитель предложил Вам медиацию, вероятно, он настроен найти деловое решение, но <b>не согласен с Вашими требованиями и/или аргументами.</b> Он может небезосновательно считать, что проявил человечность, приглашая медиатора, и отказ от медиации с Вашей стороны, может спровоцировать/усилить сопротивление Вашим требованиям.</p> <p>В данном случае, именно <b>медиатор поможет Вам быть по настоящему услышанным.</b></p>
<p>Я точно знаю, что в споре с руководителем закон на моей стороне. Зачем мне медиация?</p>	<p>Ваш <b>руководитель также может чувствовать свою уверенность</b> в правовой стороне вопроса. При этом, он располагает ресурсами для решения вопроса альтернативным путем, включая штат юристов и экспертов по трудовому праву. И в отличие от Вас, его не поджимает фактор времени.</p> <p>В случае перевода спора в судебные инстанции <b>могут пройти годы, прежде чем Вы получите итоговое решение,</b> которое может оказаться не в Ваш пользу.</p> <p>Кроме того, зачастую медиация, проводимая по инициативе руководства, финансируется организацией, таким образом это может так же существенно сэкономить Ваши средства.</p>
<p>Сотрудник нашей компании пригласил медиатора. Могу ли я быть уверен, что это не</p>	<p>Как правило, привлечение медиатора в такой ситуации рекомендуется юристом, к которому обратился сотрудник.</p>



<p>его знакомый и медиатор не будет защищать интересы сотрудника?</p>	<p>Юристы в данном случае выступают провайдерами медиации, предлагая <b>посредника с проверенной репутацией</b>, понимая, что медиатор сохранит нейтральность.</p> <p>Компании, которая получила приглашение от медиатора, действующего на основании заявления сотрудника, <b>достаточно собрать непредвзятые сведения о медиаторе.</b></p>
<p>Сотрудник нашей компании пригласил медиатора. Зачем нам соглашаться, если мы уверены в своей правовой позиции?</p>	<p>На практике, порядка <b>90% трудовых споров решается в пользу сотрудника</b>. При этом, именно работодателю необходимо доказывать, что он не нарушил права работника.</p> <p>В период судебных разбирательств <b>Вы можете столкнуться с негативными последствиями конфликта вне правового поля:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• коллектив может занять позицию этого работника, что скажется на производительности труда, увольнениях;</li><li>• на рынке труда может распространиться информация о конфликте и отпугнуть от вашей компании достойных кандидатов;</li><li>• узнав о конфликте, сотрудника могут нанять Ваши конкуренты с целью получения коммерческой информации, незащищенной законом;</li><li>• в случае победы работника в суде, компании придется оплатить ему заработную плату за весь период вынужденного прогула, при этом маловероятно, что он продолжит работу в компании.</li></ul>
<p>Сотрудник нашей компании пригласил медиатора. Что даст медиация?</p>	<p>Решение вопроса в медиации позволит <b>достичь приемлемых договоренностей быстро с наименьшими затратами.</b></p> <p>В свою очередь, конструктивное деловое расставание:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• создает условия для корректной передачи наработок сотрудника;</li><li>• сохранит возможность коллективу, не замешанному в конфликте, обращаться к сотруднику за информацией по его прежнему функционалу;</li><li>• позволит в будущем иметь новое сотрудничество в других ролях и обстоятельствах.</li></ul>
<p>Я, как руководитель, убедился, что лучше разойтись с сотрудником без суда. Но зачем нужна медиация?</p>	<p><b>У сотрудника могут быть личные обстоятельства, которые он не желает обсуждать с Вами</b> – например, индивидуальная карьерная стратегия, ожидаемая свадьба, запланированный период без работы для написания научной диссертации или путешествий, переезд за границу.</p> <p>Множество обстоятельств, не принимаемых в расчет с точки зрения производственных задач, могут <b>блокировать поиск решения</b> в сфере, в которой действительно могут быть достигнуты договоренности.</p> <p>Медиатор может помочь выйти на такие договоренности, соблюдая конфиденциальность мотивов сотрудника.</p>
<p>Я не заинтересован в примирении с другой стороной. Медиация – это ведь примирение?</p>	<p>Это распространенное заблуждение. <b>Медиатор не занимается примирением</b> и не обязан договаривать стороны.</p>

	Медиатор отвечает за создание условий конструктивного диалога. В некоторых случаях медиатор помогает сторонам конструктивно разойтись и завершить отношения.
Мы долго не могли договориться, а когда наняли медиатора – договорились обо всем сами. В чем смысл его участия?	<b>Действия опытного бизнес-посредника – ювелирные.</b> Если в процессе достижения договоренностей вы не замечаете его участия, вклада, не можете понять в чем именно заключается его работа и какие конкретно инструменты использует медиатор – вы можете иметь дело с мастером своего дела, медиатором класса «люкс».
Если медиация так эффективна, почему я о ней почти не слышал и не могу найти подробную информацию? Я хотел бы посмотреть примеры и увидеть со стороны, как это происходит	Ключевой фактор успеха медиации – это <b>соблюдение принципа конфиденциальности.</b> Во время медиации создается высокий уровень доверия и участники процесса могут раскрывать очень личную информацию. В большинстве случаев стороны заинтересованы <b>в сохранении тайны даже самого факта обращения к медиатору.</b>
Где применима медиация?	Деловое посредничество (бизнес-медиация) <b>подходит для всех видов гражданских и коммерческих споров</b> , а также для согласования интересов сторон при формировании любых договоренностей, включая создание и изменение партнерств.

### ГДЕ ПРИМЕНИМА МЕДИАЦИЯ?

Приведенный ниже перечень не является исчерпывающим и предоставлен для понимания.

<b>По сферам и вопросам:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ медиация в международной сфере (проведение процедуры медиации в трансграничных и/или межкультурных спорах, возникших в конкретной сфере);</li> <li>✓ медиация партнерских отношений;</li> <li>✓ коммерческая медиация <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ банковская деятельность,</li> <li>✓ строительная сфера и недвижимость,</li> <li>✓ сфера торговли,</li> <li>✓ сфера здравоохранения,</li> <li>✓ банкротства,</li> <li>✓ интеллектуальная собственность,</li> <li>✓ сфера информационных технологий,</li> <li>✓ креативная индустрия</li> </ul> </li> <li>✓ медиация в сфере корпоративных конфликтов;</li> <li>✓ медиация в трудовой сфере (за исключением коллективных трудовых споров);</li> <li>✓ семейная медиация.</li> </ul>
<b>По участникам:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• между сторонами любых контрактных отношений</li> <li>• между бизнес-партнерами/акционерами</li> <li>• между представителями одной компании, например: <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководители нескольких структурных подразделений</li> <li>• руководитель и сотрудник</li> <li>• несколько сотрудников</li> </ul> </li> <li>• между членами семьи/супругами/родителями</li> <li>• в отношениях «заказчик-подрядчик/исполнитель»</li> <li>• многосторонняя медиация (внимание: не коллективная)</li> <li>• этномедиация (медиация в этнических, конфессиционных и межнациональных спорах)</li> <li>• между хозяином и агентом</li> <li>• между любыми физическими лицами</li> </ul>

