

АРС – ЭТО ЧАСТЬ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Елена БОРИСЕНКО

— На ваш взгляд, существует ли в современном российском обществе адекватное понимание правового пространства? Нужно ли повышать правовую грамотность населения, и как это лучше делать? Какую роль могут сыграть внесудебные методы разрешения споров и, в частности, медиация, в становлении правового государства? Как они могут соотноситься с существующей системой правосудия?

— Отношение общества к закону зависит от многих факторов. Роль права во многом определяется правовой культурой, традициями отношения к закону. К сожалению, Россия не может похвастаться наследием, историческими корнями уважения, а также соблюдения гражданами и обществом закона. А существующие поговорки, афоризмы отражающие отношение к праву простых людей, к сожалению, говорят о том, что закон воспринимается чаще как обременение, которое люди пытаются обойти.

Однако современная российская правовая система, беря свои основы в традициях XIX века, заимствуя отдельные элементы успешных правовых систем других стран, предполагает иное восприятие права, роль

которого — служить людям и общественным интересам. Конституция Российской Федерации, провозгласив правовое государство как один из основных принципов конституционного устройства, поставила закон и верховенство закона во главу всего государственного строительства.

Это означает, что все действия органов власти, общественности и юристов должны обеспечить принятие ясных, справедливых и точных законов, подлежащих неукоснительному исполнению. Однако — как любая молодая система — она имеет свои недостатки. В первую очередь, это качество самого законодательства. Наше законодательство пока во многом противоречиво, порой избыточно. Зачастую не только гражданин не может разобраться в требованиях закона, но и юристы запутываются в огромном массиве нормативных актов, иногда противоречащих друг другу. Это не лучшим образом сказывается на отношении к закону, отбивает желание его изучать.

Вместе с тем, если мы сравним нынешнее состояние правовой системы и ее состояние в конце 1990-х — начале 2000-х годов, то, полагаю, некоторые успехи трудно не заметить. Общество и судебная система проделали большую работу по совершенствованию процесса, по обеспечению открытости, доступности правосу-

дия... Например, сегодня трансляция заседаний Президиума Высшего Арбитражного Суда — это абсолютно обыденная реальность. Создана система доступа к решению арбитражных судов через Интернет. В системе общей юрисдикции эти вопросы тоже решаются, и есть только отдельные сегменты, в которых сохранились проблемы. В любом случае уже созданы многочисленные предпосылки и условия для того, чтобы система независимого, эффективного, объективного суда успешно работала.

Однако институциональные реформы должны сопровождаться и ростом кадрового потенциала. Потому что правоприменители — это, прежде всего, люди. Для гражданина, для юридического лица не столь уж важно, насколько удачно придуман механизм. Для них имеет значение то, как этот механизм работает, как конкретный судья, конкретный следователь, конкретный адвокат закон применил, как он этот механизм использовал, как в итоге были обеспечены права и интересы данного лица.

Сегодня, на мой взгляд, ключевые задачи развития правовой системы — это качество юристов, их профессионализм, потому что именно юристы являются проводниками законов. Ведь если юрист к закону относится поверхностно,

Елена БОРИСЕНКО, заместитель
Министра юстиции Российской Федерации:



если он считает, что может трактовать и применять его свободно, и такое же видение преподносит своему клиенту, — все это автоматически становится и мнением клиента. Если аналогичный подход допускает судья, следовательно, прокурор или государственный служащий на своем месте, это не только вызывает соответствующее отношение граждан и общества, но, к сожалению, становится общепринятой позицией правового нигилизма. А это недопустимо.

Что можно сделать, чтобы изменить подобную ситуацию? В первую очередь, необходимо давать юристам хорошее, качественное образование. Важно то, с какими профессиональными знаниями и навыками выходит выпускник юридического факультета; как он эти знания и навыки применяет в дальнейшем, насколько он предан профессии и ее этическим стандартам; как работают механизмы защиты профессии (Высшая квалификационная комиссия судей, адвокатские дисциплинарные практики, нотариальные дисциплинарные практики); как работают механизмы внутри госслужбы. Это очень значимый момент.

Следование закону — помимо высоких идеалов — должно стимулировать и рациональной правовой политикой. Профессиональный юрист должен понимать, что следование закону и соответствие профессиональным критериям для него правильно с точки зрения развития карьеры, в том числе и его финансового благополучия. Тогда юрист становится проводником юридического знания, через

него формируется позитивное отношение к закону. В этом смысле необходимо, чтобы профессия создавала такие мотивационные механизмы.

Я полагаю, что альтернативные способы разрешения споров — это серьезный механизм не только для снятия избыточной нагрузки на государственные суды, не только совершенствование среды для бизнеса с возможностью быстрого и эффективного урегулирования конфликта, возникающего между субъектами правоотношений, это еще и часть правовой культуры, которая формируется в обществе и в государстве. Поэтому мне кажется, что развитие как третейских судов, так и медиации является важнейшим шагом на пути решения задачи формирования и становления правового государства в России.

При этом не следует забывать о профессионализме специалистов, занимающихся разрешением споров, об их компетенции и умении разбираться с конфликтной ситуацией беспристрастно, основываясь на законе, этических принципах своей профессиональной деятельности.

Согласно действующему законодательству судьи после отставки не могут заниматься профессиональной юридической деятельностью, за исключением научной. В противном случае они лишаются того дохода, который они получают как судьи в отставке.

Мне представляется, что эти положения могли бы быть пересмотрены. И я всегда буду поддерживать этот подход, так как работа судьи в отставке в качестве медиатора (естественно, прошедшего соответ-

ствующую дополнительную профессиональную подготовку), понимающего суть и задачи медиации, видящего существенные различия между медиацией и судопроизводством (медиатором и судьей), — была бы крайне эффективна для развития института медиации. Точно так же, как участие судей в отставке в качестве арбитров в третейских разбирательствах могло бы оказать позитивное воздействие на развитие системы третейских судов.

Мне часто задают вопрос, являются ли, с моей точки зрения, альтернативные способы конкурентными для государственных судов. Я убеждена в том, что это, точно, не конкурирующие, а взаимодополняющие элементы. Потому что, если у сторон нет согласия по порядку разрешения конфликта между ними, а конфликт присутствует, то единственный путь — это государственные суды.

Тем не менее, если спорящие стороны понимают, что у них разный взгляд на одну и ту же проблему внутри их контрактного или иного правоотношения, но при этом они хотели бы быстро договориться, однако их собственные ресурсы для достижения согласия в рамках претензионной или иной работы исчерпаны, и они желали бы, чтобы кто-то помог им в этом деле, — то здесь будет быстрее, легче и дешевле для государства обеспечить им возможность договориться самостоятельно. Медиация и третейские суды являются важными и необходимыми элементами именно для достижения такого мирного разрешения споров.

Более того, я считаю, что немаловажную роль в этом играют и традиционные юридические профессии — нотариат и адвокатура. При правильном понимании механизма работы институтов медиации и третейских судов, при верной оценке их эффективности в том или ином споре, адвокаты и нотариусы могут быть проводниками развития этих институтов. Я не думаю, что адвокат всегда является хорошим медиатором или всегда является хорошим арбитром. Вместе с тем, я допускаю, что совмещение этой работы — как разнообразие практики — могло бы быть возможным.

Таким образом, если говорить в целом о развитии института медиации и института третейского разбирательства, то, на мой взгляд, они являются наиболее реалистичными элементами развития всей правовой системы. В совокупности с мерами по совершенствованию судебной системы они могут обеспечить тот эффективно работающий механизм, который станет залогом доверия к правовой системе — граждан и компаний. Подобный механизм будет способствовать развитию законопослушного бизнеса, изменению отношения к закону — и вообще формированию правовой культуры.

Кстати, опыт развитых правовых систем, таких как голландская, бельгийская, американская, свидетельствуют о том, что на практике эти механизмы уже доказали свою эффективность и позволили существенно снизить нагрузку государственной системы в разрешении споров.

— И все-таки медиация в России развивается довольно

медленно. То есть она уже введена в правовое поле, утверждена законом, но еще довольно слабо применяется на практике. Как вы полагаете, на какую «кнопку» надо нажать, чтобы ее «запустить»? Или должна накопиться «критическая масса» медиаторов, должна произойти популяризация, сработать реклама этого института? Что поможет нам качественно изменить ситуацию?

— Подозреваю, такой волшебной «кнопки» в природе не существует. Ведь, с одной стороны, институт медиация в России действительно развивается достаточно интенсивно, даже по сравнению с историей ее развития в некоторых западных странах, которые шли к становлению этого института гораздо медленнее. У нас уже сегодня имеется государственная поддержка медиации. С другой стороны, все дело в том, что отношение к этому механизму и его использованию формируется прежде всего в головах. И в первую очередь в головах у юристов, которые применяют этот механизм. А здесь нужна не «кнопка», а некий рецепт вовлечения юристов в использование этого механизма. Это и работа по разъяснению и обучению, и популяризация, реклама примеров успешного применения медиации. Когда крупные компании в спорах по каким-либо большим, серьезным суммам начнут использовать этот механизм, когда такой механизм будет работать, и все вокруг будут это видеть, — все это и станет залогом успеха института медиации.

Я думаю, что и всем сподвижникам, которые пошли в эту новую область деятельности, и вашему журналу, и организациям, находящимся в авангарде развития медиации в нашей стране, таким как Центр медиации и права, Национальная организация медиаторов и непосредственно Фонду развития медиации нужно понимать сложившуюся ситуацию, чтобы дело продвигалось. Так или иначе, я искренне верю, что все шаги, сделанные на этом пути, в итоге приведут к позитивному результату.

Также хочу обратить ваше внимание на то, насколько существенно и ценно участие на протяжении всех трех лет сторонников медиации в Международном юридическом форуме. Это действительно весомый вклад в работу по продвижению медиации в России. Я внимательно следила за тем, как развивалась секция медиации, которая была весьма популярна на Первом юридическом форуме. И на Втором юридическом форуме, и на Третьем состоялись в высшей степени оживленные дискуссии вокруг этого нового института. В итоге все большее количество профессионалов проявляет интерес к успешным примерам применения инструментов медиации, о которых они услышали на специализированных форумах.

Именно такая популяризация института с использованием конкретного опыта тех, кто его успешно применял и осознал его преимущества в том или ином контексте перед другими институтами, кажется мне особенно действенной. Думаю, что это и есть самый лучший способ для распространения идей медиации. ▲

ИЗДАТЕЛЬСТВО МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И ПОЛИТИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ (МЦУПК)

РЕКОМЕНДУЕТ ПРИОБРЕСТИ КНИГУ, ПОСВЯЩЕННУЮ
МЕДИАЦИИ

ДЖОН КРОУЛИ, КЭТРИН ГРЭМ

МЕДИАЦИЯ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРОВ

РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ
И ВОССТАНОВЛЕНИЕ РАБОЧИХ ОТНОШЕНИЙ

В настоящее время медиация является широко признанным способом урегулирования споров. Авторы книги «Медиация для менеджеров» показывают, как медиация может предложить свежий и позитивный взгляд на широкий круг межличностных споров, включая жалобы потребителей, жалобы на работодателей, а также на различные проблемы, связанные с работой: дискриминацию, домогательства, запугивание и другие.

Менеджеры, знакомые с медиативным подходом, легко справляются с подобными ситуациями, поскольку им известно, как оградить себя от гнева и недовольства конфликтующих коллег, подчиненных или клиентов. Обладание знаниями о поведении в конфликтной ситуации, правильное использование ключевых навыков медиации позволит резко изменить ситуацию в коллективе и повысить общую эффективность работы организации.

В настоящей книге приводится целый ряд упражнений, кейсов и наглядных реальных примеров, которые помогут читателю стать эффективным медиатором на своей работе.

Авторские права защищены.

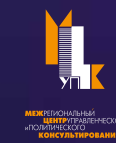
© Джон Кроули и Кэтрин Грэм

© Nicholas Brealey Publishing

© Издательство

ООО «Межрегиональный центр
управленческого и политического
консультирования»

МОСКВА
2010



МЕДИАЦИЯ