

УДК 34:001.895

## МЕЖДУНАРОДНЫЕ КОНФЛИКТЫ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ ПУТЕМ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ

Жомарткызы Мария, кандидат юридических наук, преподаватель, Школа-лицей №101 им. А. Муслимова, г. Кызылорда, Республика Казахстан

### Аннотация

*В статье «Международные конфликты и их разрешение путем применения медиации» рассматривается роль медиации в разрешении конфликтов на международном уровне. Автор анализирует принципы и методы, применяемые в международной медиации, а также рассматривают примеры успешных случаев, где медиация способствовала достижению мирного соглашения. Статья освещает особенности международных конфликтов, которые отличаются от внутренних конфликтов, и обосновывает важность применения медиации в таких ситуациях. Она также предоставляет обзор международных организаций, которые занимаются посредничеством и медиацией в различных регионах мира. В статье подчеркивается, что международная медиация требует специфических навыков и подходов, учитывая различные культурные, политические и исторические контексты. Автор обсуждает важность участия независимых посредников, которые обладают необходимой экспертизой и имеют доверие всех сторон конфликта.*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** международная медиация, разрешение конфликтов, управление конфликтами, международные конфликты, международные организации, независимые посредники, культурные различия, политический контекст, исторический контекст, международное право, вызовы, перспективы.

## INTERNATIONAL CONFLICTS AND THEIR RESOLUTION THROUGH MEDIATION

Zhomartkyzy Maria, PhD in Law, teacher, school number 101 named after A. Muslimov, Kyzylorda city, Kazakhstan Republic

### Abstract

*The article «International conflicts and their resolution through mediation» examines the role of mediation in international conflict resolution. The author analyses the principles and methods used in international mediation and examine examples of successful cases where mediation has facilitated an amicable agreement. The paper highlights the peculiarities of international conflicts, which are different from internal conflicts, and justifies the importance of the use of mediation in such situations. It also provides an overview of international organisations that are involved in mediation and mediation in different regions of the world. The paper emphasises that international mediation requires specific skills and approaches, taking into account different cultural, political and historical contexts. The author discusses the importance of the involvement of independent mediators who have the necessary expertise and the trust of all parties to the conflict.*

**KEYWORDS:** international mediation, conflict resolution, conflict management, international conflicts, international organisations, independent mediators, cultural differences, political context, historical context, international law, challenges, perspectives.

### Постановка проблемы

Международная медиация заключается в необходимости эффективного разрешения и управления международными конфликтами. Международные конфликты представляют значительную угрозу миру и стабильности в мировом сообществе и требуют специального подхода для их решения.

*Выпуск посвящен публикации обзорных научных статей студентов, аспирантов и молодых ученых*

Международная медиация сталкивается с рядом вызовов, таких как культурные различия, политический контекст, исторические противоречия и сложности вовлечения всех заинтересованных сторон.

Также изучим роль международных организаций, правовых норм и независимых посредников в международной медиации, а также проблемы, связанные с ее применением на практике. Проблема заключается в необходимости разработки эффективных стратегий и подходов для применения медиации в международном контексте.

В статье анализируются препятствия, с которыми сталкиваются международные медиаторы, и проблемы, связанные с принятием и реализацией мирных соглашений. Поставленная проблема подразумевает поиск путей улучшения международной медиации и ее роли в преодолении международных конфликтов, с целью обеспечения мира, стабильности и справедливости на глобальном уровне.

Глобальной целью статьи является построение пути к пониманию и применению международной медиации в контексте разрешения международных конфликтов, с учетом ее важности и потенциала для установления долгосрочного мира и стабильности в мировом сообществе.

### **Изложение основного материала исследования**

Суть международной медиации заключается в использовании посредничества и диалога для разрешения международных конфликтов и управления ими. Она основана на принципах добровольности, нейтралитета и конфиденциальности.

В процессе международной медиации независимый посредник, нейтральный по отношению к спорящим сторонам, помогает им найти общие интересы, идентифицировать и решить истинные причины конфликта, а также разработать взаимовыгодное решение. Медиатор облегчает коммуникацию между сторонами, помогает им выражать свои позиции и слушать друг друга<sup>1</sup>.

Международная медиация применяется в различных областях, включая политические конфликты, территориальные споры, торговые переговоры, гуманитарные кризисы и другие ситуации международного характера. Она способствует предотвращению насилия, сокращению затрат, сохранению ресурсов и укреплению международного мира и стабильности.

---

<sup>1</sup> Christopher W. Moore. «The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict» (2003). p. 283

Суть международной медиации заключается в том, чтобы стороны конфликта сами принимали активное участие в процессе поиска решений и находили компромиссы, основанные на их общих интересах. Она стремится создать справедливое и устойчивое соглашение, которое удовлетворяет потребности и требования всех сторон.

Международная медиация является важным инструментом для достижения мирного разрешения международных конфликтов, содействующим сотрудничеству, взаимопониманию и долгосрочной стабильности в международных отношениях

Как мы уже неоднократно убеждались, возможность конфликта существует, практически, в любой сфере жизни человека. Конфликты представляют собой эскалацию соперничества и противостояния между людьми. Поэтому проблемы социальной гармонии и общественного спокойствия всегда заставляли искать пути урегулирования социальных конфликтов через возможность воздействия на причины конфликтной ситуации, чтобы таким путем предупредить наступление конфликтных действий. Способность влиять на причины конфликта дает возможность спрогнозировать само конфликтное противостояние, его результаты, а также предупредить негативные последствия.

Проблемы урегулирования конфликтов представляют собой отдельную часть сферы управления проблемными социальными процессами. Большое значение имеет фундаментальная установка того, что конфликт является объективным социальным явлением и возможной движущей силой развития. Суть понятия «управление конфликтами» достаточно многоплановая<sup>2</sup>. В конфликтологии процесс управления конфликтами включает несколько самостоятельных комплексов мероприятий: предупреждение, регулирование и разрешение конфликтов.

Итак, управление конфликтами является целенаправленным воздействием на процессы конфликтных взаимодействий, имеет целью обеспечение конструктивного решения проблем, которые стали предметом конфликта, таким образом «управление конфликтами» должно уравновесить два противоречивых фактора действия этого социального явления на общество: конструктивного и разрушительного.

Управление международными конфликтами предусматривает:

- ✓ перевод его в сферу рациональной деятельности и взаимодействий людей;
- ✓ продуманность воздействия на конфликтное поведение субъектов с целью достижения

---

<sup>2</sup> Timothy Sisk. «International Mediation in Civil Wars: Bargaining with Bullets», (2009). p. 173

*Выпуск посвящен публикации обзорных научных статей студентов, аспирантов и молодых ученых*

желаемого результата;

- ✓ ограничение противоборства рамками конструктивного вовлечения в общественный процесс.

Попытки привлечь в спор третье лицо, чтобы достичь приемлемого разрешения спора, не новы. Как модель решения конфликта медиация имеет богатую историческую традицию. Подобную практику имели древние иудеи, известна она была и в Африке, Японии и Китае (Carnevale & Pruitt, 1992). В Китае и Японии стратегия медиации используется на протяжении долгого времени для урегулирования социальных отношений (Bastard & Cardia- Voneche, 1992). В античной Греции<sup>3</sup>. конфликты между городами- государствами регулировались при посредничестве третьих лиц. Во многих африканских племенах и в наши дни сохранился институт народных собраний, где конфликты разрешаются с помощью персоны, которой все доверяют и которую все уважают. Список можно было бы продолжить.

В практике мирного урегулирования медиацию давно используют, среди прочего, при урегулировании межкультурных конфликтов в области международной дипломатии (например, с участием Организации по Безопасности и Кооперации Европы, в ООН), даже если используемые там методы и называются иначе. В экономике, в семье, на рабочих местах, в организациях, профессиональных группах, общинах и т.д. используются разнообразные стратегии регулирования конфликтов, которые по сути своей медиативны, хотя так и не называются, а обозначаются, например, как «техники переговоров».

В групповой динамике, оргконсультировании, коучинге есть также родственные области. Так, Lutz Schwäbisch и Martin Siems еще в 1974 году описывали процесс разрешения конфликта через стадии заявления нарушений, выяснения базовых потребностей, переформулирования возмущения в желания, мозгового штурма с целью выработки идей решений, объединения усилий для нахождения и проверки вариантов решений конфликтной ситуации<sup>4</sup>. А это и является базовой структурой управления медиативным процессом.

Новым в медиации является последовательное применение специальных техник и то, что третьи лица (посредники) заботятся исключительно о сеттинге, методах и корректности во время улаживания конфликта и этим обеспечивают конфликтующим сторонам возможность дискутировать в приемлемой форме и находить решения, которые

<sup>3</sup> Jennifer E. Beer and Caroline C. Packard «The Mediator's Handbook», (2012). p. 104

<sup>4</sup> Jacob Bercovitch and Scott Sigmund Gartner. «Mediating International Conflicts: Approaches and Perspectives» [https://www3.gmu.edu/programs/icar/ijps/vol8\\_1/Bercovitch.html](https://www3.gmu.edu/programs/icar/ijps/vol8_1/Bercovitch.html)

удовлетворяют всех участников конфликта. Новым является и расстановка акцентов при разрешении конфликтов. Эмоциональные и коммуникативные проявления учитываются, но прорабатываются не явно, а только в той степени, чтобы не мешать достижению соглашения, они модулируются в направлении «преобразования конфликтной энергии в творческую». Ответственность за деловое содержание в разрешении конфликта полностью несут стороны конфликта. Как правило, медиация проходит в доверительной обстановке, суть бесед не разглашается.

Собственно инновацией является тот факт, что посредническая и регулирующая функции становятся профессиональными. Развитие западного общества, ориентированное на частные индивидуальные права, делает уязвимыми прежние социальные связи взаимной поддержки и контроля, равно как и посредничество в ситуации нарушений этих связей. Необходимо было возникновение новых форм, которые помогли бы индивидуальным интересам, правам и усилиям оставаться социально приемлемыми и готовыми к взаимным контактам. Нарушение отношений, отклонения в поведении, поступки, не отвечающие нормам морали, требуют иной реакции общества, нежели просто осуждения и наказания, направленного на автономию личности. На это указывал и американский социальный психолог Kenneth Gergen, который многосторонне, с позиций разных дисциплин, доказывает необходимость преодоления индивидуализма. Разрешение конфликтов в нашей правовой системе стало во многих смыслах неэффективным, а подчас и разрушительным. Christa Pelikan показывает в своей книге<sup>5</sup>, что помощь посредника – это важный шаг для правовой системы в развитии конфликтного регулирования.

В целом можно рассматривать все институты гражданского общества с позиций неформального влияния на протекание конфликтов, в то же время государственные институты власти и управления должны обеспечивать официальное и публичное регулирование конфликтных ситуаций.

Многоступенчатость разрешения конфликтов позволяет выделить в них, как минимум, три этапа: первым из них является - диагностика конфликта.

Диагностика любого конфликта начинается с аналитического этапа, во время которого необходимо сделать ряд оценивающих мероприятий. Среди моделей завершения конфликтов

---

<sup>5</sup> Peter T. Coleman, Morton Deutsch, and Eric C. Marcus. «The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice», (2014). p. 1147

выделяются наиболее типичные – «победитель – побежденный», «победитель - побежденный», «побежденный - побежденный». Из-за выделения «цены» победы в конфликтологии введены дополнительные понятия - «максимальный выигрыш», «минимальный проигрыш», «взаимный выигрыш», «соединение выигрыша и проигрыша», «синтез конфликтующих противоположностей». При диагностике реального конфликта по его возможному результату следует четко определять, какой из вариантов завершения конфликта наиболее желателен для каждой из сторон<sup>6</sup>.

Приступая к диагностике, необходимо помнить, что возможны два варианта разрешения конфликта: полный и неполный. Полным решением конфликта можно считать либо устранение противоречия, либо преобразование причин или предмета конфликта. Неполным разрешением конфликта считается такое состояние, когда устранены только незначительные элементы конфликта, прежде всего это может быть характер противостояния и его мотивационная база. Несмотря на то, что остается возможность продолжения конфликта, неполное разрешение конфликта нельзя прямолинейно рассматривать как ошибочное действие. Подобные варианты разрешения конфликтов могут быть применимы к «вечным» конфликтам (противостояние мировых религий, политических деятелей, идеологическое противоборство), которые так же могут быть периодически смягчены.

Аналитический аспект диагностики конфликта можно считать завершенным, когда удалось выделить критерии, с помощью которых возможно его решение. После завершения конфликта целесообразно провести оценку ошибок, поведения всех сторон, по возможности снять дискомфорт во взаимоотношениях с окружающими и бывшим оппонентом и, таким образом, минимизировать негативные последствия конфликта в собственном состоянии и поведении.

Существует несколько методов регулирования международных конфликтов, которые применяются для урегулирования разногласий и достижения мирного решения споров между государствами и другими международными акторами. Некоторые из основных методов<sup>7</sup> включают:

1. *Дипломатические переговоры*: Этот метод основан на использовании дипломатических средств и непосредственного взаимодействия между сторонами конфликта. Он

---

<sup>6</sup> Richard A. Frank and Richard Tucker. «International Mediation: Bias and Peacemaking», (2015). p. 74

<sup>7</sup> I. William Zartman. «Peacemaking in International Conflict: Methods and Techniques», (2007). p. 142

*Выпуск посвящен публикации обзорных научных статей студентов, аспирантов и молодых ученых*

предполагает переговоры, диалог и поиск взаимовыгодных решений, при которых каждая сторона стремится достичь своих интересов и требований.

2. Медиация: Медиация включает привлечение независимого посредника, который помогает спорящим сторонам найти компромиссное решение. Медиатор работает на поиск общих интересов и содействует коммуникации и взаимопониманию между сторонами, с целью достижения мирного соглашения.
3. Арбитраж: Арбитраж предполагает передачу спора независимому третьему лицу (арбитру), который принимает решение, обязательное для сторон. Решение арбитра может основываться на законодательстве, международных нормах или принципах справедливости.
4. *Международные суды*: Этот метод включает обращение сторон к международным судебным органам, таким как Международный Суд ООН или Европейский суд по правам человека, для рассмотрения споров и вынесения решений. Эти суды работают на основе международного права и имеют юрисдикцию над конкретными категориями споров.
5. *Договоренности и соглашения*: Этот метод предусматривает достижение международных соглашений и договоренностей между сторонами конфликта. Стороны могут заключать мирные договоры, торговые соглашения, соглашения о разделе территорий и другие документы, которые регулируют и урегулируют конкретные аспекты конфликта.

Далеко не все конфликты можно предупредить, поэтому важное место как в кризисном менеджменте, так и в управленческих методах в целом, должно отводиться методам регулирования конфликта.

Регулирование — это отдельная форма разрешения конфликтов, которая заключается в том, что в устранении противоречий между оппонентами участвует третья сторона. Привлечение третьей стороны возможно даже и без согласия участников конфликта. Под регулированием конфликта можно считать такие действия, которые ставят своей целью ослабить сам процесс борьбы или перевести остроту отношений в другую плоскость, или на другой уровень отношений. Итак, проблема регулирования конфликта — это проблема ограничения его негативного воздействия на общественные отношения и перевода его в общественно допустимые формы развития. Конфликт, который регулируется, является

контролируемым конфликтом, а потому прогнозируемым.

Среди многочисленных методов регулирования конфликтов можно выделить меры по постепенному его ослаблению путем перевода в другие сферы отношений. Широкую практику получил метод ослабления конфликта через переориентацию противоборствующих сторон на внешнюю угрозу. Такой угрозой может стать и внезапно возникающая проблема.

Устранение конфликта следует рассматривать как самостоятельный метод прекращения конфликта. Его не следует путать с разрешением конфликта. Процесс прекращения конфликта происходит путем действия внешней силы, которая ликвидирует или устраняет главные структурные элементы конфликта. Подобный метод силового разведения конфликтующих сторон применяется быстро и решительно. Подобные действия имеют смысл, а часто и оправданы, когда результатом их будет спасение жизни людей, устранение агрессии, сохранение от уничтожения большой материальной ценности. Дефицит времени тоже может играть существенную роль.

Устранение конфликта возможно провести с помощью таких мер<sup>8</sup>:

- а) принудительное устранение (отчуждение) одного из субъектов конфликта от активного противодействия (речь не обязательно должна вестись о насильственных действиях);
- б) исключение возможности для взаимных противодействий на длительный период времени;
- в) устранение или ликвидация самого объекта конфликта или какого-либо дефицита.

Одним из вариантов прекращения конфликта можно рассматривать и такой руководящий метод, как рационализация отношений, результатом которого могут стать обстоятельства для принятия не совсем выгодных предложений обеими сторонами в то время, которое позволило прекратить противоборство.

**Стимулирование конфликта** — это вид деятельности, направленный на провокацию и стимулирование конфликта. Подобное стимулирование оправдано только при условии, что конфликт носит конструктивный характер и полностью контролируем. Способы стимулирования могут быть самыми разнообразными, но самое главное, они должны быть конструктивными, иначе последствия могут оказаться не такими, как ожидали.

Среди многообразия способов и тактик разрешения конфликтов можно выделить

---

<sup>8</sup> Jacob Bercovitch and Jeffrey Z. Rubin. «International Conflict Mediation: New Approaches and Findings», (2008). p. 29



тактику уклонения от конфликта или метод избегания. Основанием для выделения подобной тактики можно считать степень готовности (не готовности или не способности) одной, или даже обеих сторон, начать активное противодействие друг против друга.

Метод избегания (уклонения) могут использовать различные участники конфликтного противостояния, как непосредственные участники, так и те, кто по своему статусу может или должен выступать в роли посредника для его регулирования. Суть такого метода заключается в игнорировании самой сути конфликтной ситуации, в отказе от признания ее существования, в самоустранении, как в физическом, так и в психологическом смысле.

Любой конфликт имеет свою завершающую стадию. В конфликтологии выделяется несколько моделей и стилей выхода из конфликта, которые отражают различные формы его разрешения. Все модели окончания конфликта определяются стратегиями поведения сторон в конфликтах, которые, в свою очередь, зависят от ситуации, уровня развития конфликта, степени его интенсивности и т.д. Стратегия поведения сторон в конфликте определяет и влияет на стиль выхода из него. Выбранный стиль поведения в конкретном конфликте определяется уровнем удовлетворения своих интересов, который сформировала себе каждая из сторон.

Выбор стратегии выхода из конфликта зависит от многих факторов. Такими факторами могут стать и личные качества каждого из субъектов конфликта, и их социальный статус, и возможные его последствия и т.д.

Стиль конкуренции признает, прежде всего, активность конфликтующих субъектов, самостоятельность в выборе пути достижения своих целей, не ставит цели поиска сотрудничества, участники должны обладать волевыми качествами. Целью подобного субъекта является удовлетворение, прежде всего, своих интересов за счет интересов других. Стратегия конкуренции — это, по сути, стратегия соперничества, навязывания другой стороне выгодных для себя решений. Подобный стиль может нести в себе позитивность при условии очевидности конструктивности предложенных решений; выгоды для коллективного интереса; возможности реального завершения противостояния. Можно говорить о том, что подобная стратегия, при всей своей спорности, а порой и опасности, является целесообразной в экстремальных и принципиальных ситуациях. Сам по себе стиль может нести элементы агрессивности, что нельзя путать с враждебностью, может вызвать даже осуждение, однако положительные результаты и обоюдное соблюдение правил противостояния в дальнейшем

оправдают подобное поведение. Самым распространенным в течение долгого времени подобный стиль является в экономических конфликтах.

Стиль приспособления — можно считать, как вынужденный или добровольный шаг одной из сторон противостояния от борьбы путем сложения своих позиций. Отказываясь от борьбы, участник конфликта уступает своему оппоненту, отказывается полностью или частично от своих интересов и соглашается на его доминирующую роль.

Подобный стиль поведения в ходе разрешения конфликта не стоит однозначно расценивать как поражение. Целесообразность такого стиля очевидна, когда субъект осознает, что в случае некоторых уступок он теряет меньше, чем в случае продолжения борьбы и полного поражения. Переход на подобный стиль поведения может нести в себе и реальную возможность поиска вариантов, которые смогли бы удовлетворить обе стороны. В подобном стиле заложен и большой потенциал морального фактора. Уступая, соглашаясь или даже отказываясь от своей первоначальной цели ради прекращения противостояния или добровольно жертвуя своими интересами ради другой стороны, подобный стиль поведения может получить достаточно большую моральную компенсацию и не рассматриваться как поражение. Вариант, когда вас не беспокоят последствия, а другая сторона вследствие вашего поступка получит пользу (не соглашаясь с ней, по сути), можно говорить, что стратегия приспособления так же реализовалась, хотя ее позитивность каждая из сторон может оценить по-разному<sup>9</sup>.

Стиль уклонения - применяется, когда одна из сторон, или даже обе стороны, потеряли интерес к продолжению противостояния при появлении сомнения в положительном его исходе, притом, что предмет конфликта не исчезает. По своему содержанию эта стратегия не направлена на решение проблемы, скорее мы можем увидеть здесь стремление выйти из конфликта с минимальными потерями. На этот стиль поведения переходят, чаще всего после неудачных активных действий. Поскольку подобный стиль несет в себе простой уход от проблемы, то и совместных усилий по решению проблемы в подобном стиле мы не увидим.

Целесообразность и конструктивность подобного стиля можно считать при очень длительных по времени конфликтах, когда размытыми становятся первичные цели конфликта для его участников. В подобных ситуациях простое игнорирование конфликтной ситуации, действия по ее разрешению могут привести к угасанию конфликта и самостоятельному его

---

<sup>9</sup> I. William Zartman. «Peacemaking in International Conflict: Methods and Techniques», (2007). p. 109

завершению, а возможно даже и к его разрешению.

Стиль сотрудничества - считается самым сложным стилем поведения, но в то же время и наиболее плодотворным.

Сущность сотрудничества — это поиск наиболее конструктивных форм решения проблем. Противоположный субъект конфликта рассматривается уже не как противник, а хотя бы как партнер по поиску способов решения проблемы. Подобный стиль можно отнести к активным,

В то же время он не терпит спонтанности и импровизации. Реализация данного стиля, естественно, не может быть универсальной к любым типам конфликтов. Наиболее оптимальным для него может быть ситуация, когда обе стороны не желают вести друг против друга агрессивных действий, и они не желают противоположной стороне полного разгрома. В подобных ситуациях возможен совместный поиск взаимовыгодных решений, либо на основе компромисса, либо через поиск альтернативных вариантов.

Стиль компромисса заключается в понимании участников конфликта, что решение спорного вопроса возможно только через взаимные уступки. Необходимым фактором использования данного стиля поведения выступает не только возможность, но желание каждой из сторон. Если уступки будут носить односторонний характер — это уже не будет компромисс. Здесь необходимо не только отказаться от части своих ранее заявленных требований, но и признать, хотя бы частично, претензии другой стороны.

Существует много оценок подобного поведения, в том числе и как поражение, что является серьезным упущением. Самой приемлемой оценкой можно считать вариант удачного отступления или как последнюю возможность найти выход из сложного положения. Данный стиль можно считать и наиболее оптимальным в разрешении конфликтов еще и потому, что через него возможно, хотя и в разной степени, но удовлетворение обеих сторон.

Каждый стиль поведения в конфликте может быть эффективен только при определенных условиях. Реальность конфликтных ситуаций заставляет, как правило, применять комбинацию из разных стилей. На выбор стиля серьезно влияет и конкретная обстановка, и характер участников конфликта, и конечное поведение оппонента.

Процесс разрешения конфликтов реализуется за счет различных технологий. Технологии представляют собой систему способов, методов, подходов, многочисленных тактических приемов, моделей целенаправленных игр. Рассмотрим наиболее известные,

наиболее часто применяемые на практике.

Информационные технологии, по своей сути, являются технологиями противодействия в отношении появления и их разрастания еще на этапе своего латентного зарождения и направлены на ускоренное выявление заинтересованных сторон, прекращение разрастания конфликта.

В любой сложной и запутанной конфликтной ситуации, как правило, циркулирует чрезвычайно много искаженной, случайной, а порой и заведомо ложной информации, особенно много появляется разнообразных слухов и крайне не хватает достоверной информации. Ликвидация дефицита информации и устранение слухов могут информационно обеспечить регулирование конфликта, а в некоторых ситуациях и существенно снижают остроту противостояния или даже приводят к его завершению.

Действенность рассматриваемой технологии зависит от ряда факторов, среди них: во-первых, желание увидеть реальные события, чему может помешать излишняя рьяная «защита чести мундира», или желание не «выносить сор из избы»; во-вторых, объективное восприятие конфликта всеми участниками конфликта, а также того окружения, где он протекает. Участие широких социальных слоев в конфликте еще больше повышает роль системы коммуникации и информирования на всех уровнях социальной иерархии. Доступность информации, а также право на нее требуется демократическим режимом и является базовым условием функционирования гражданского общества.

В то же время нельзя данное право абсолютизировать, так как неконтролируемая информация, особенно направленная на разжигание расовых, национальных или социальных противоречий и враждебности, геноцида, идеи фашизма может стать, а в реальности, и становится причиной проявления конфликта и нарушителем демократических прав в обществе.

Коммуникативные технологии направлены на создание условий, при которых смогли бы нормализоваться взаимоотношения между людьми и группами, и в ходе которых можно было бы прийти к согласию. Среди различных методик использования подобных технологий можно предложить для рассмотрения методики Дэна И Бауэров, что в своей сути включают четыре этапа для нормализации взаимоотношений. Эти методики базируются на поиске условий для проведения разговора, выслушивания аргументов друг друга и их внимательное обсуждение, а затем попытки сформулировать взаимоприемлемые предложения.

Организационные технологии предусматривают структурно - организационные меры воздействия, которые смогли бы нормализовать взаимоотношения среди сотрудников, в крайнем случае хотя бы заблокировать развитие конфликта. Среди рассматриваемых мер могут быть кадровая перестановка, дисциплинарные меры наказания или стимулирования, различные воспитательные мероприятия. Показательными в этом плане могут выступать встречные инициативы по снятию напряжения, разработанные социальным психологом Ричардом А. Франком<sup>10</sup>, содержащие следующие правила:

- ✓ делать публичные правдивые заявления о желании одной из сторон прекратить эскалацию конфликта;
- ✓ разяснять о наличии необходимых предпосылок для возможного примирения;
- ✓ в) стимулировать оппонента к обмену взаимовыгодными поступками, однако не ставить их в качестве предпосылки выполнения своих обещаний;
- ✓ возможность длительности выполнения уступок из-за несогласия со стороны другой стороны.

Приведем ряд достаточно ярких примеров из истории международной медиации, демонстрирующих ее роль в разрешении международных конфликтов и управлении ними за последнее время:

### 1. Парижский мирный договор (1973)

Медиация во время Вьетнамской войны привела к заключению Парижского мирного договора между США, Северным Вьетнамом, Южным Вьетнамом и другими заинтересованными сторонами. Договор положил конец вооруженному конфликту и предусмотрел вывод войск, освобождение военнопленных и проведение мирных выборов.

### 2. Осло-1 (1993)

В 1993 году было достигнуто соглашение между Палестинской Освободительной Организацией (ПОО) и Израилем в результате секретных переговоров в Осло, Норвегия. Медиация была проведена Норвежским институтом мирных исследований, а соглашение, известное как Осло-1, стало первым шагом в установлении мирного процесса между Израилем и Палестиной.

### 3. Международная медиация в Боснии и Герцеговине (1995)

В ходе войны в Боснии и Герцеговине (1992-1995) различные международные

<sup>10</sup> Richard A. Frank and Richard Tucker. «International Mediation: Bias and Peacemaking», (2015). p. 29

*Выпуск посвящен публикации обзорных научных статей студентов, аспирантов и молодых ученых*

организации и государства, такие как Организация Объединенных Наций, Европейский союз и США, осуществляли медиацию для достижения мирного урегулирования. Примером медиационных усилий является Дейтонское соглашение 1995 года, которое прекратило вооруженный конфликт и установило рамки политического устройства Боснии и Герцеговины.

#### 4. Аккорды Дейтона (1995)

Медиация, включая активное участие США и других стран, привела к подписанию Дейтонских аккордов, которые завершили войну в Боснии и Герцеговине. Аккорды предусмотрели создание федеральной структуры государства и разделение власти между различными этническими группами.

#### 5. Медиация в мирном процессе Ирландии (1998)

Медиация между правительством Великобритании и Северным Ирландским националистическими и социалистическими партиями привела к заключению Добровольного соглашения, известного как Соглашение по пятницам. Это соглашение положило конец насилию в Северной Ирландии и предоставило основу для политического урегулирования.

#### 6. Медиация в Косово (1999)

Международные силы и дипломаты играли важную роль в урегулировании конфликта в Косово, который привел к вооруженным столкновениям между сербами и косовскими албанцами. В результате медиации была достигнута Косовская договоренность, признавшая автономию Косово в рамках Сербии.

#### 7. Медиация в конфликте на Ближнем Востоке (2000):

Различные международные акторы, включая США, Европейский союз и Россию, активно участвовали в медиации между Израилем и Палестиной. Например, в 2000 году состоялся Кэмп-Дэвидский саммит, призванный урегулировать израильско-палестинский конфликт. Хотя саммит не привел к окончательному соглашению, это является примером международных усилий по медиации в этом долгосрочном конфликте.

### **Выводы**

Примеры международной медиации в истории, демонстрирующие искусство разрешения международных конфликтов и управления ими, включают:

1. Важность международной медиации в разрешении конфликтов заключается в следующих принципах работы:

*Выпуск посвящен публикации обзорных научных статей студентов, аспирантов и молодых ученых*

- Международная медиация играет решающую роль в предотвращении эскалации и разрешении международных конфликтов. Она способствует диалогу, урегулированию разногласий и поиску компромиссных решений.
- Медиация позволяет сторонам конфликта сохранить лицо и достоинство, предоставляя безопасное пространство для открытого обмена мнениями и учета интересов всех заинтересованных сторон.
- Международная медиация обладает потенциалом для создания долгосрочного мира и устойчивого развития. Она способствует установлению механизмов примирения, межкультурного диалога и построению доверия между различными народами и государствами.

2. Ключевыми факторами успешной международной медиации являются:

- Нейтральность и независимость медиатора являются важными факторами успешной международной медиации. Медиатор должен быть неуполномоченной стороной, готовой слушать и понимать интересы и потребности всех участников конфликта.
- Эффективная коммуникация и доверие между медиатором и сторонами конфликта существенны для достижения соглашения. Медиатор должен уметь устанавливать контакт и управлять сложными эмоциональными и политическими динамиками.
- Включение всех заинтересованных сторон в процесс медиации является ключевым элементом. Учет различных групп, культурных фонов и интересов обеспечивает более справедливое и устойчивое решение конфликта.

Таким образом Международная медиация в истории человечества сыграла и продолжает играть важнейшую роль в разрешении международных конфликтов и управлении ними. Это искусство разрешения конфликтов через диалог, компромиссы и поиск справедливых решений позволяет предотвращать эскалацию насилия, сохранять достоинство сторон, создавать условия для устойчивого мира и содействовать развитию. Успешная медиация требует нейтральности и независимости медиатора, эффективной коммуникации, включения всех заинтересованных сторон и поддержки международного сообщества.

### **Литература**

1. Christopher W. Moore. «The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict», (2003).

*Выпуск посвящен публикации обзорных научных статей студентов, аспирантов и молодых ученых*

2. Timothy Sisk. «International Mediation in Civil Wars: Bargaining with Bullets», (2009).
3. Jennifer E. Beer and Caroline C. Packard «The Mediator's Handbook», (2012).
4. Jacob Bercovitch and Scott Sigmund Gartner. «Mediating International Conflicts: Approaches and Perspectives» [https://www3.gmu.edu/programs/icar/ijps/vol8\\_1/Bercovitch.html](https://www3.gmu.edu/programs/icar/ijps/vol8_1/Bercovitch.html) (2003).
5. Richard A. Frank and Richard Tucker. «International Mediation: Bias and Peacemaking», (2015).
6. Peter T. Coleman, Morton Deutsch, and Eric C. Marcus. «The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice», (2014).
7. William Zartman. «Peacemaking in International Conflict: Methods and Techniques», (2007).
8. Jacob Bercovitch and Jeffrey Z. Rubin. «International Conflict Mediation: New Approaches and Findings», (2008).
9. David J. Davenport and C. David Fields. «The Peacemaker's Toolkit: A Practical Guide to Mediating Violent Conflicts», (2008).