

# ლევან მახაშვილი

ძირითადი თემები და განმარტებანი კონფლიქტის  
მართვასა და საერთაშორისო მედიაში  
ლიტერატურის მიმოხილვა

## აბსტრაქტი

სტატია განიხილავს აკადემიურ სფეროში არსებულ რამდენიმე ტერმინსა და საკითხს, რომლებიც დაკავშირებულია კონფლიქტის მართვასა და მედიაში მართვასთან და რელევანტური თეორიის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ევროპული კვლევების ინსტიტუტში მიმდინარე ჩემი სადოქტორო კვლევისთვის. კერძოდ, მე შევისწავლი და ვაფასებ 2004-2016 წლებში საქართველოსა და მოლდოვაში ევროკავშირის კონფლიქტის მართვისა და მედიაციის მცდელობებს. სტატიაში მოცემული ინფორმაცია სწორედ ამ სადოქტორო კვლევის ლიტერატურის მიმოხილვის თავის ნაწილია.

**საკვანძო სიტყვები:** კონფლიქტის მართვა, მედიაში, წარმატება მედიაში

## კრიზისის მართვა

Tardy (2015) განმარტავს, რომ „ფართო გაგებით, კრიზისის მართვა არის კრიზისის მოხდენის თავიდან არიდება, მიმდინარე კრიზისზე რეაგირება, ან მშვიდობის (ან წესრიგის) კონსოლიდაციაში დახმარება მას შემდეგ, რაც კრიზისის მწვავე ფაზა გადაივლის“ (გვ. 9). სხვა სიტყვებით, იგი მოიცავს ყველაფერს კონფლიქტის პრევენციიდან კონფლიქტის მოგვარებისა და მშვიდობის მშენებლობამდე.

კრიზისის მართვის უმთავრესი მახასიათებელია ის, რომ იგი ორიენტირებულია უსაფრთხოებაზე, არის მრავალგანზომილებიანი და აქვს რთული ბუნება. პირველი, უსაფრთხოება „მოიცავს სახელმწიფო უსაფრთხოების ტრადიციულ განმარტებას (კრიზისის მართვა ხშირად გულისხმობს სახელმწიფო აპარატის გაძლიერებას) და უფრო ადამიანური უსაფრთხოების მიდგომას, რაც აყალიბებს კავშირს სახელმწიფოსა და ინდივიდების უსაფრთხოებას შორის“ (Tardy, 2015, გვ. 10). ამგვარი განმარტებით, კრიზისის მართვა უპირველესად არის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობა, მაგრამ აგრეთვე მოიცავს განვითარების დღის წესრიგს, როგორც გრძელვადიანი და მდგრადი მშვიდობის განუყოფელ ნაწილს.

მეორე, წინა არგუმენტზე დაფუძნებით, კრიზისის მართვა ფარავს მთელ რიგ ქმედებებს, რომლებიც ეხება „უსაფრთხოებას, სამოქალაქო დაცვას, კანონის უზენაესობას, უსაფრთხოების სექტორის რეფორმას, ინსტიტუტების მშენებლობას, საარჩევნო მხარდაჭერას, ეკონომიკურ აღდგენას და განვითარებას, ჰუმანიტარულ დახმარებას, ადამიანის უფლებებს, კარგ მმართველობას, ყოფილი მებრძოლების დემობილიზაციას და რეინტეგრაციას, და სხვა“ (Tardy, 2015, გვ. 11). საკითხების ამგვარი ვრცელი ნუსხა გულისხმობს ამ პროცესში ჩართული აქტორების მრავალფეროვნებასაც.

მესამე, მრავალგანზომილებიანი კრიზისის მართვა, რომელიც ორიენტირებულია მშვიდობისა და უსაფრთხოების მიღწევისკენ, რა თქმა უნდა, არის კომპლექსური პროცესი.

## კონფლიქტის მართვა

კონფლიქტის მართვა ხშირად გაგებულია, როგორც „კონფლიქტში ჩართული აქტორების მცდელობა, რომ შეამცირონ დაპირისპირების დონე და თავიანთ ურთიერთობებში მიაღწიონ გარკვეულ წესრიგს“ (Bercovitch & Regan, 1999, გვ. 3). ამ სადოქტორო ნაშრომის მიზნებისთვის, ევროკავშირის კონფლიქტის მართვა არის „გრძელვადიანი ჩართულობა კონკრეტულ ქვეყანას ან რეგიონში, რაც დროთა განმავლობაში საჭიროებს კონფლიქტის მართვის სხვადასხვა პოლიტიკას, მათ შორის, სამხედრო კრიზისის მართვას, განვითარებისა და ჰუმანიტარული დახმარების მცდელობებს, და კონფლიქტის მხარეებს შორის მედიაციას“ (Wolff & Whitman, 2012, გვ. 5). ევროკავშირის დოკუმენტები იშვიათად იყენებენ ტერმინს „კონფლიქტის მოგვარება“, და მას ამჯობინებენ „კრიზისის მართვას“ ან „კონფლიქტის პრევენციას“. თუმცა, ზოგიერთი მკვლევარი აღნიშნავს, რომ ევროკავშირის კონფლიქტის მართვა „თავის თავში მოიცავს პოლიტიკის ამ ორ მიმართულებას, და აგრეთვე, გულისხმობს მესამეს, რასაც ხშირად უწოდებენ კონფლიქტის დარეგულირებას (settlement), ანუ პოლიტიკას, რომლის მიზანია მხარეებს შორის კომპრომისის მიღწევა, რაც მათ მისცემთ შესაძლებლობას, ძალადობასთან დაბრუნების გარეშე, პოლიტიკური ან სასამართლოს გზით მოაგვარონ დარჩენილი ან მომავალი დავა“ (Wolff & Whitman, 2012, გვ. 5). შესაბამისად, ხშირად ამ ტერმინებს ვიყენებ ურთიერთშენაცვლებით, თუმცა, მხედველობაში მაქვს 'კონფლიქტის მართვა'.

## კონფლიქტის მართვის აქტივობები

არსებობს რამდენიმე ღონისძიება, რაც შეიძლება მმართველმა გამოიყენოს იმისთვის, რომ დაპირისპირებული მხარეები დასხდნენ მაგიდასთან, განიხილონ მათი განსხვავებები და შეთანხმდნენ ორმხრივად მისაღებ კომპრომისზე. ეს ქმედება შეიძლება მოიცავდეს ყველაფერს პასიური ვერბალური განცხადებიდან ყველაზე აქტიურ პირდაპირ სამხედრო ინტერვენციამდე, მინიმუმიდან მაქსიმუმამდე ჩართულობისა და აღებული ვალდებულების, ფინანსური დანახარჯების, შესაბამისი პერსონალის და ლოგისტიკური მხარდაჭერის თვალსაზრისით. თავიანთ ყველაზე ცნობილ ნაშრომში Frazier-მა და Dixon-მა (2006) გამოყვეს კონფლიქტის მართვის მცდელობების ხუთი ძირითადი ფორმა: ვერბალური ქმედებები, დიპლომატიური მიდგომები, მართლმსაჯულების პროცესები, ადმინისტრაციული დახმარება და სამხედრო პასუხები.

რა თქმა უნდა, არ არის აუცილებელი, რომ ეს ქმედებები ერთმანეთისგან დამოუკიდებელი და იზოლირებული იყოს. პირიქით, ზოგიერთი მკვლევარი ადასტურებს, რომ ხშირ შემთხვევაში ისინი ერთმანეთთან არიან დაკავშირებული და ავსებენ ერთმანეთს (Ramsbotham, 2011; Carneiro, Novais & Neves, 2014, გვ. 15-28).

გაეროს ოპერაციული დეფინიციების კრებული შეიძლება სასარგებლო დოკუმენტი იყოს ამ საკითხის უკეთ გასაგებად. იგი განმარტავს რამდენიმე ძირეულ კონცეფციას. თუ ჩემი სადოქტორო კვლევის მიზნებისთვის მას მოვარგებთ ევროკავშირს, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ევროკავშირის ჩართულობა კონფლიქტის მოგვარების პროცესებში საქართველოსა და მოლდოვაში ზოგადად შეიძლება ჩაითვალოს ამ ორგანიზაციის ქმედებად, რომლის მიზანია პრობლემის გადასაჭრელად დაპირისპირების ან სხვა ძალადობრივი საქციელის დასრულება, ან კონფლიქტის საფუძვლების მოგვარება. ეს შეიძლება მოიცავდეს შემდეგ ღონისძიებებს: „ფაქტების დადგენა, ფიზიკური და ადმინისტრაციული დახმარების შეთავაზება, დაგმობა, დაპირისპირებული მხარეებისთვის მონოდება (ცეცხლის შეწყვეტის, სანყის პოზიციებზე დაბრუნების, მოლაპარაკების და სხვა), მედიაცია (მათ შორის, გამოსავლის წარდგენა, რჩევის შეთავაზება და სხვა), [ჰუმანიტარული მცდელობები], არბიტრაცია (საარბიტრო ორგანოს მიერ ფორმალური სავალდებულო მოგვარება), სანქციები, სადამკვირვებლო ჯგუფი, საგანგებო სამხედრო ძალები“ და სხვა. ამ მხრივ, ამ კვლევის მიზნებისთვის, ევროკავშირის ჩართულობა ფარავს ორგანიზაციის ინსტიტუტების, მისი ორგანოების და წარმომადგენლების ყველა ქმედებას და გადანყვეტილებას, რომლის მიზანია ამ ქვეყნებში კონფლიქტის დასრულება.

## მედია

Raymond & Kegley (1985, Vuković-ის 2016 წლის ნაშრომში) მედიაციას მოიხსენიებენ, როგორც „ქმედებას, რომელიც მესამე მხარე ეხმარება ოპონენტებს ნებაყოფლობითი შეთანხმების მიღწევაში ისეთი ფასილიტატორული [ე.ი. ნამახალისებელი] მეთოდების გამოყენებით, როგორებიც არის დღის წესრიგის შედგენა, კომუნიკაციის გამარტივება, შესაბამისი პოზიციების განმარტება, საკითხის ხელახალი კონცეპტუალიზაცია, ვაჭრობის ნახალისება და შეთანხმების მხარდაჭერა“ (გვ. 11).

Tocchi (2004) თვლის, რომ მედიაცია არის მესამე მხარის ინტერვენცია მთავარი მიზნით, რომ „შეთანხმების მიღწევისთვის გაიზარდოს ნამახალისებელი ფაქტორები ვაჭრობის კალკულაციური სისტემის სტრუქტურის შეცვლით, მოლაპარაკებებში დამატებითი შეთავაზებების (პოზიტიური ან ნეგატიური) დამატებით, უარყოფით, პირობით ან მუქარით, შესაბამისად, ორმხრივად მომგებიანი შეთანხმების პერსპექტივის გაზრდით“ (გვ. 3).

ჩემს სადოქტორო ნაშრომში მედიაცია განმარტებულია Bercovitch-ის (2006) პირვანდელი გაგებით, როგორც „კონფლიქტის მართვის პროცესი, რომელიც დაკავშირებულია, მაგრამ განსხვავებულია მხარეებს შორის ორმხრივი მოლაპარაკებებისგან, სადაც კონფლიქტში ჩართულები ეძებენ მესამე მხარის დახმარებას ან იღებენ დახმარებაზე მის შემოთავაზებას... იმ მიზნით, რომ შეიცვალოს მათი წარმოდგენები ან ქცევა ისე, რომ არ იქნას გამოყენებული ფიზიკური ძალა ან კანონის ძალაუფლება“ (გვ. 290).

ეს განმარტება გულისხმობს, რომ ნებისმიერი მედიაციური სიტუაცია მოიცავს: „(a) კონფლიქტის მხარეებს, (b) მედიატორს, (c) მედიაციის პროცესს, (d) მედიაციის კონტექსტს“, როგორც მთავარ ელემენტებს „მედიაციური მოვლენის ბუნების, ხარისხისა და წარმატების“ გასაგებად (Ramsbotham, 2011; Bercovitch, 2006, გვ. 290-291).

მედიაციის ამგვარი დეფინიციის საფუძველზე, მედიატორი შეიძლება ლოგიკურად იყოს ნებისმიერი რამე ან ვინმე, იქნება ეს სახელმწიფო, საერთაშორისო/რეგიონული ორგანიზაცია, არასამთავრობო/სამოქალაქო ორგანიზაცია თუ პატივსაცემი და გამორჩეული ინდივიდი (Bercovitch & Fretter, 2004, გვ. 16-17).

მედიატორის როლი არის მნიშვნელოვანი, ზოგჯერ თავად კონფლიქტის მონაწილეების როლზე მეტადაც კი, ვინაიდან პოლიტიკური და სამხედრო ჩიხის დროს, მედიატორებს შეუძლიათ დაძაბულობის შესუსტება და გამოსავლის მიღწევის ნახალისება. ამის გაკეთება მათ შეუძლიათ „საკუთარი ან მიკუთვნებული ჯგუფის იდეების, ცოდნის, რესურსებისა და ინტერესების გამოყენებით“ (Bercovitch & Jackson, 2009, გვ. 35).

საერთაშორისო მედიაციის პრაქტიკა კარგად იცნობს სიტუაციას, როდესაც ერთზე მეტი მესამე მხარე არის ჩართული პროცესში. მკვლევარები ხშირად მას უწოდებენ (Crocker, 1999) და აღწერენ, როგორც პროცესს „დავის მოგვარებაში ერთზე მეტი საგარეო აქტორის განგრძობითი, ერთდროული და კომბინირებული ჩართულობით“ (Vuković, 2016, გვ. 39)

### მედიატორის მანდატი

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ტერმინია მედიატორის მანდატი. იგი მიუთითებს „იმ წესზე, რითაც მესამე მხარე ერთვება დავაში“ და აყალიბებს საწყის მოლოდინებს იმაზე, თუ როგორი არის ან უნდა იყოს მედიატორის ქმედებები და წარმატება (Vuković, 2016, გვ. 13). როგორც წესი, არის მოლოდინი, რომ მედიაციის მცდელობები აისახება გრძელვადიან მოგვარებაზე. თუმცა, შეიძლება ისეც იყოს, რომ მედიაცია პირდაპირ არ ცდილობდეს ფორმალურ მოგვარებას, მაგრამ მიზნად ისახავდეს „კონფლიქტის მხარეებს შორის კომუნიკაციის არხების გაუმჯობესებასა და შენარჩუნებას, ჰუმანიტარული კრიზისის შემსუბუქებას და იმ ელემენტების ძიებას, რომლებიც სასარგებლო იქნება მომავალში შესაძლო მედიაციის აქტივობებში საბოლოო შეთანხმებისთვის“ (Vuković, 2016, გვ. 13).

### წარმატება მედიაციაში

პირველი, რაც იპყრობს მკითხველის ყურადღებას მედიაციის წარმატებაზე საუბრისას, არის ის, რომ იგი აბსტრაქტული კონცეფციაა. მართალია, კონფლიქტისა და მედიაციის სხვა მახასიათებლების შესახებ მნიშვნელოვანი რაოდენობის ნაშრომები არსებობს (Bercovitch, 2006; Frazier & Dixon, 2009; Hopmann, 1996), მაგრამ კონფლიქტის მოგვარების სფეროში წარმატების კონკრეტული დეფინიცია ჯერ

კიდევ საკმაოდ ბუნდოვანია. იგი ხშირად განიმარტება სხვა ასევე ბუნდოვანი კონცეფციების გამოყენებით, მაგალითად, სამართლიანობა, სტაბილურობა, ეფექტურობა, კმაყოფილება და სხვა. თუმცა, რა არის სამართლიანობა? რა არის სტაბილურობა, ეფექტურობა ან კმაყოფილება? არსებობს ამ კონცეფციების გაზომვის კრიტერიუმები/ინდიკატორები? არადა, კონფლიქტის მართვის თეორიისა და პრაქტიკის განვითარებისთვის მნიშვნელოვანია წარმატების მკაფიო განმარტება და ნათელი გაგება.

Blair Sheppard (1984) საერთაშორისო ურთიერთობების პირველი მკვლევარი იყო, ვინც წარმატების განმარტება სცადა. მან მედიაციური მოვლენა ორ ნაწილად - პროცესად და შედეგად - გაყო. უფრო კონკრეტულად, Bercovitch-ის (2006) შეფასებით, „პროცესი მიანიშნებს იმაზე, თუ რა ხდება მედიაციის მაგიდასთან, შედეგი კი გულისხმობს იმას, თუ რისი მიღწევა მოხერხდა (ან ვერ მოხერხდა) მედიაციის შედეგად“ (გვ. 292). პროცესსა და შედეგში წარმატების ამგვარი დიფერენციაცია მედიაციის შეფასებას მართლაც უფრო რეალურს ხდის.

სხვა მკვლევარებმა წარმატების განსაზღვრა ოთხი კრიტერიუმის გამოყენებით სცადეს: ეფექტურობის, კმაყოფილების, სამართლიანობისა და ეფექტიანობის (Sheppard, 1984; Jameson, 1999; Bercovitch & Langley, 1993). Susskind & Cruikshank-ს (1987) მედიაციის სხვანაირი შეფასება ჰქონდათ და მის ელემენტებად სამართლიანობას, ეფექტიანობას, სიბრძნესა და სტაბილურობას მიიჩნევდნენ. ამ მკვლევარებმა აკადემიურ აზროვნებაში ფასეული წვლილი შეიტანეს ამ ბუნდოვანი ტერმინების განმარტებით და დამატებითი სიცხადე შესძინეს მედიაციის წარმატების გააზრებას.

Sheppard-მა (1984) სამართლიანობა უფრო დაკვირვებად ინდიკატორებად დაყო, მათ შორის, „პროცესის ნეიტრალურობის დონეებად, დაპირისპირებული მხარეების კონტროლად, თანასწორობად, შედეგების თანმიმდევრულობად და მიღებულ ნორმებთან თანმიმდევრულობად“ (გვ. 144). სხვა მკვლევარებმა სამართლიანობა დაახასიათეს, როგორც „პროცედურის გაუმჯობესება და პრეცედენტის ინსტიტუტი, ინფორმაციაზე წვდომა, გამონატვის შესაძლებლობა“ და სხვა (Bercovitch, 2006, გვ. 292; Jameson, 1999; Susskind & Cruikshank, 1987).

რაც შეეხება მონაწილეთა კმაყოფილებას, ნათელია, რომ თუ მონაწილეები კმაყოფილები არიან მედიაციის პროცესით/შედეგით, წარმატებაზე მათი პოზიტიური წარმოდგენა და შედეგად მათ მიერ ვალდებულებების აღების შანსი იზრდება. ეს პირდაპირ არის დაკავშირებული წარმატების კიდევ ერთ ინდიკატორთან - სტაბილურობასთან: რაც უფრო მეტია პროცესით ან შედეგით მონაწილის კმაყოფილება, მით მეტია მედიაციის პროცესის სტაბილურობა და მიღწეული შედეგის მდგრადობა. თუმცა, Bercovitch (2006) ჭკვიანურად აღნიშნავს, რომ

“მონაწილის კმაყოფილება მეტწილად გრძელვადიანია და საკმაოდ პიროვნული მახასიათებელია. კმაყოფილება ხშირად მიჩნეულია მიზნის მიღწევაზე ან ცალკეული პირობის შესრულებაზე თითქმის მთლიანად ემოციურ რეაქციად. მედიაციის დროს მონაწილე მხარეების მიერ დასახული მიზნები არის ბუნებით პერსონალური და ყალიბდება მათი პიროვნების, გარემოს, ფასეულობებისა და მოლოდინების კონკრეტული კონფიგურაციით“ (გვ. 293).

ეფექტურობა მედიაციის უფრო მეტად დაკვირვებადი ინდიკატორია, ვინაიდან იგი „მიღწეული შედეგების, მომხდარი ცვლილების ან ქცევის ტრანსფორმაციის საზომია“ (Bercovitch, 2006, გვ. 294; Frazier & Dixon, 2009). საერთო ჯამში, Bercovitch (2006) ასკვნის, რომ

“იმისთვის, რომ მედიაცია წარმატებულად ჩაითვალოს, მას გარკვეული (პოზიტიური) გავლენა ან ეფექტი უნდა ჰქონდეს კონფლიქტზე. აქ ჩვენ ვსაუბრობთ ისეთ ცვლილებაზე, როგორც არის ძალადობრივი ქცევიდან არაძალადობრივზე გადასვლა, ხელშეკრულების ხელმოწერა, ცეცხლის შეწყვეტის ან მოგვარების მიღება, სამშვიდობო/მონიტორინგის ძალაზე/მისიაზე დათანხმება, და სხვა. თუ მედიაციის შედეგად ამათგან რომელიმეს აქვს ადგილი, მაშინ თამამად შეიძლება ითქვას, რომ მედიაცია იყო ეფექტური, და შედეგად, წარმატებული. ეფექტურობა შესაძლებლობას გვაძლევს, დავაკვირდეთ თუ რა შეიცვალა მას შემდეგ, რაც მედიატორი ჩაერთო კონფლიქტში. მეტწილად იგი ნაკლებად არის დაკავშირებული აღქმით გაუგებრობებთან და უფრო მარტივად დაკვირვებადი და გაზომვადია“ (გვ. 294).

მაგალითად, Achkar, Samy & Carment-ს (2009) სჯერათ, რომ მედიაციაში წარმატება არის არა „თავად კონფლიქტის მოგვარება, არამედ ძალადობის შეწყვეტა და ძალიან ხანგრძლივი პროცესის ინიცირება, რომლის დროსაც დაპირისპირებულ მხარეებს აქვთ შესაძლებლობა განიხილონ ერთობლივი ნუხილები და ძალადობის განმსაზღვრელი მიზეზები“ (გვ. 216).

ევროკავშირის მისიებისა და ოპერაციების გაზომვისას, Rodt (2017) გვთავაზობს კონფლიქტის ოპერაციული პრევენციისას მათი ეფექტურობის შეფასების ოთხ კრიტერიუმს. იგი ამტკიცებს, რომ „ეფექტურობა არის მაშინ, როდესაც მისია/ოპერაცია აღწევს თავის მიზანს შესაბამისი წესით, როგორც



ეს აღქმულია ინტერვენციის განმასხვრციელებლის მიერ, ისევე როგორც იმ კონფლიქტის კონტექსტში, სადაც ეს მედიატორი ახდენს ჩარევას იმ მიზნით, რომ თავიდან აიცილოს (დამატებითი) ძალადობრივი კონფლიქტი“ (გვ. 79). კონფლიქტის ოპერაციულ პრევენციაში ეფექტურობის მისი ჩარჩო მხედველობაში იღებს პოლიტიკურ-სტრატეგიული მიზნების და ძირითადი ოპერაციული მიზნების (შიდა მიზნის მიღწევა) შესრულებას; ვადებს; იმპლემენტაციის ეფექტიანობას და ხარჯთ-ეფექტურობას (შიდა შესაბამისობა); ძალადობრივი კონფლიქტის ინიცირების, გაგრძელების, გავრცელების, ესკალაციისა და ინტენსიფიკაციის თავიდან არიდებას (გარე მიზნის მიღწევა); და პროპორციულ პრევენციას - საჭირო და საკმარისი საშუალებებით პოზიტიურ, არსებით და მდგრად კონტრიბუციას (გარე შესაბამისობა).

ეფექტიანობა წარმატების კიდევ ერთი კრიტერიუმია, რაც დამატებით ყურადღებას საჭიროებს. მისი ფოკუსია კონფლიქტის მართვის პროცედურული და დროებითი განზომილება და „მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორებიც არის კონფლიქტის მართვის დანახარჯი, გამოყენებული რესურსები, დრო და ქმედებისგან გამომდინარე ზიანი“ (Bercovitch, 2006, გვ. 295). ეფექტიანობაზე საუბრისას, Susskind & Cruikshank (1987) აღნიშნავენ, რომ „სამართლიანი შეთანხმება არ არის მისაღები, თუ მისი მიღწევისთვის საჭიროა შეუსაბამოდ დიდი დრო ან მისი დანახარჯი რამდენჯერმე აღემატება ნორმალურ სტანდარტს“ (გვ. 22).

ამ დრომდე ჩვენ განვიხილავდით ისეთ სიტუაციებს, როდესაც მედიაციის პროცესის შედეგად კონფლიქტურ ვითარებაში მოხერხდა შეთანხმების მიღწევა ან დაფიქსირდა ცვლილებები. ეს შედეგებით მართივი მდგომარეობაა, ვინაიდან არსებობს რაღაც, რისი დაკვირვება ან გაზომვაც შესაძლებელია კონფლიქტის მხარეების ან დამოუკიდებელი დამკვირვებლების მიერ. მართლაც, ასეთ შემთხვევაში შეიძლება იყო ხელმონერილი შეთანხმება (წარმატება), ან არ იყოს ხელმონერილი შეთანხმება (მარცხი). სხვა შუალედური პროცესები, როგორც არის მედიაციაზე თანხმობა ან ხელმონერილი დოკუმენტის იმპლემენტაცია, ამგვარ მკაცრ წარმატება-მარცხის დიქტომიაში არ მოიაზრება. თუმცა, ასეთი ექსტრემალური ვარიანტების მიღმა ხშირად ბევრი სხვა ვერსიაც არსებობს. მართლაც, შესაძლებელია იყოს უფრო რთული სცენარები ხელშეკრულების ან ცვლილების გარეშე (Melin, 2013). რა შეიძლება იყოს წარმატება ასეთ დროს? ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად მკვლევარები ხშირად განიხილავენ რამდენიმე ცნებას, რომლებიც გვხვმარება მედიაციის წარმატების უფრო ფართო სპექტრის დასადგენად: დარეგულირება (settlement), მართვა (management), რეზოლუცია (resolution), ტრანსფორმაცია (transformation).

მართალია, ოთხივე სასარგებლო ტერმინია, მაგრამ ორ მათგანს აქვს განსაკუთრებული მნიშვნელობა ჩემი კვლევისთვის (ამასთან, მართვა ზემოთ უკვე იყო განხილული). კერძოდ, Bercovitch (2006) განმარტავს, რომ „დარეგულირება მაშინ ხდება, როდესაც ხდება კონფლიქტის წარმომქმნელი ქცევის (როგორც წესი, ზიანის ან ნგრევის მიყენების უნარით) განეიტრალება, შესუსტება, შემცირება ან აღმოფხვრა“, რეზოლუცია კი „გვხდება მაშინ, როდესაც ხდება კონფლიქტის ძირეული მიზეზების მოგვარება, ანუ კონფლიქტის წარმომქმნელი ქცევის საფრთხის გაფანტვა“ (გვ. 295-296). დარეგულირება შეიძლება მოიცავდეს იძულების ელემენტებს, რეზოლუცია - არა. დარეგულირების შედეგი შეიძლება იყო მოლაპარაკებების ან თავსმომხვევის/იძულების შედეგი (Jones, Bremer & Singer, 1996), რეზოლუციის კი - მხოლოდ მოგვარების და არა თავსმომხვევის/იძულების. როგორც წესი, დარეგულირება ზრუნავს კონფლიქტის სიმპტომებზე, გამომხატველ ელემენტებზე, ნიშნებზე, რეზოლუციის სამიზნე კი კონფლიქტის მიზეზები და საფუძვლებია. დარეგულირება არ არის და ვერ იქნება შექმნილი იმისთვის, რომ აღმოიფხვრას დაპირისპირებული მხარეების საჭიროება, რომ კვლავ მიმართონ კონფლიქტს, რეზოლუციის ნამდვილი წარმატება კი, სწორედ, ამ კრიტერიუმით იზომება. მკვლევარების უმეტესობა აღიარებს, რომ დარეგულირება უფრო ეფექტურია „ღირებულებით დავებში, მცირე მასშტაბის, პიროვნებათაშორის ან ჯგუფურ კონფლიქტებში“, რეზოლუცია კი ყველაზე სასურველია „ინტერესებზე დაფუძნებულ დავებში, მსხვილ-მასშტაბიან, კომპლექსურ, საერთაშორისო კონფლიქტებში“ (Bercovitch, 2006, გვ. 295-296; 1984).

საერთაშორისო ურთიერთობების სხვადასხვა თეორიის კონტექსტში, დარეგულირება-რეზოლუციის დიქტომიაზე საუბრისას შეგვიძლია გამოვიტანოთ შემდეგი დასკვნები: ერთი მხრივ, თუ მკვლევარები ეკუთვნიან ნეოლიბერალური აზროვნების სკოლას, მაშინ მათი შეფასების კრიტერიუმები უმთავრესად ფოკუსირებული იქნება ძალადობის და კონფლიქტის გამომწვევი ქცევის შემცირებასა ან აღმოფხვრაზე, ვინაიდან კონფლიქტის სრულფასოვანი მოგვარება შეუძლებელია 'ძალის პოლიტიკით განსაზღვრული სისტემის' სტრუქტურული მონყობისა და მასში დამკვიდრებული წესების გამო (Bercovitch & Houston, 1996). ანუ როგორც Bercovitch (2006) ამბობს, „[ამგვარ სისტემაში] კონფლიქტი თავისთავად არის ბუნებრივი, აურიდებელი და დიდი ალბათობით, მოუგვარებელი, შესაბამისად, წარმატება საუკეთესო შემთხვევაში ფასდება კონფლიქტის დამაზიანებელი ასპექტების თავიდან აცილებით ან დასრულებით“

(გვ. 296). სხვა სიტყვებით, თუ მედიატორი მიზნად ისახავს კონფლიქტის მოგვარებას, ან სწავლობს ამ პროცესის ეფექტურობას, დარეგულირება შესაძლოა მიჩნეულ იქნეს მედიაციის წარმატებულ შედეგად.

თუმცა, მეორე მხრივ, თუ მკვლევარები საერთაშორისო ურთიერთობების იდეალისტური თეორიების სკოლას განეკუთვნებიან, მაშინ ისინი იტყვიან, რომ

„საერთაშორისო ურთიერთობებში ტრანსფორმაციის შესაძლებლობებსა და ყველა სოციალური სიტუაციის მოქნილობას შესაძლოა უფრო მკაცრი მოთხოვნები ჰქონდეს. თუ კონფლიქტი აღქმულია, როგორც სტრუქტურული შეუსაბამობებიდან წარმოშობილი გარკვეული გადახრა და არა ბუნებრივი წესრიგის ნაწილი, მაშინ მკვლევარს სრულყოფილი რეზოლუცია შესაძლებლად და, შესაბამისად, მედიაციის წარმატების უმთავრეს ინდიკატორად შეუძლია მიიჩნიოს (Bercovitch, 2006, გვ. 296).

ასეთი მაგალითების კვლევისას მეცნიერები კონფლიქტის დარეგულირებას მარცხად ან კონფლიქტის მართვისას მედიატორის არასაკმარის წარმატებად მიიჩნევენ, ვინაიდან „კონფლიქტი ზედაპირის ქვეშ გააგრძელებდა დუღილს შემდეგ ამოფრქვევამდე“ (Burton, 1987, გვ. 32).

ცოტა ვინმე თუ იდავებს იმაზე, რომ რეზოლუცია არ არის უკეთესი ვარიანტი, ტოვებს რა ძალადობრივი ქცევის განახლების ნაკლებ შესაძლებლობას. თუმცა, რეალურ სამყაროში, ხანგრძლივი ნგრევისა და დაპირისპირების, მტრების და სტრატეგიული მოთამაშეების ინტერესებისა და ვიწრო პოლიტიკური ხედვის, ამ აქტორების მიერ დახარჯული რესურსების და ბევრი სხვა ფაქტორის გათვალისწინებით, წარმატებული რეზოლუცია იშვიათი ფენომენია (Zellner, 2016). ამ მიზეზით, იმ სიტუაციებში, სადაც რეზოლუცია წარმოუდგენელი ან არარეალურია, აკადემიური კვლევები ყველაზე რეალურ წარმატებულ შედეგად ხშირად, სწორედ, დარეგულირებას მიიჩნევენ.

მედიაციის წარმატების შეფასებისას კიდევ ერთი საინტერესო საკითხი აქვს განხილული Kriesberg-ს (2005) თავის უმთავრეს ნაშრომში. ავტორი განმარტავს, რომ „მედიაციის წარმატება ყველაზე კარგად გაგებულა, როგორც არსებული პირობების დროს კონფლიქტის დეესკალაციაში, მისაღები ხელშეკრულებისკენ სვლასა ან შერიგებაში შეტანილი მნიშვნელოვანი (ან გადამწყვეტიც კი) წვლილი“ (გვ. 20). ეს დინამიური პროცესი მოიცავს რამდენიმე ეტაპს. პირველ ეტაპზე, მედიატორი ცდილობს, მაგიდასთან დასვას კონფლიქტის მხარეები (ე.ი. მედიაციის მიღება). კონფლიქტის და შესაბამისი მხარეების ინტერესების შესახებ ინფორმაცია კრიტიკულად მნიშვნელოვანია მედიატორისთვის, რომელსაც თავის მხრივ შეუძლია მისი გამოყენება იმისთვის, რომ შეცვალოს მოლოდინები და გაზარდოს მშვიდობიანი და მოლაპარაკების შედეგად მიღებული ალტერნატივების მომხიბვლელობა (Rauchhaus, 2006). ამ მიზეზის გამო, „საერთაშორისო მედიაციაში წარმატების პირველი ეტაპი ასახულია მედიატორის უნარში, რომ მაგიდასთან მხარეების დასმით გარდაქმნას კონფლიქტური ურთიერთობები და მოახდინოს კონფლიქტის დეესკალაცია“ (Vuković, 2016, გვ. 35).

მეორე ეტაპი შეიძლება იყოს ფორმალური შეთანხმების არსებობა/არარსებობა. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ევროკავშირი იყო წარმატებული 2008 წელს რუსეთსა და საქართველოს შორის ცეცხლის შეწყვეტის ხელშეკრულების, ასევე ჟენევის საერთაშორისო მოლაპარაკებების დროს ცალკეული შეთანხმებების (მაგ.: ინციდენტების პრევენციისა და მათზე რეაგირების მექანიზმის) მიღწევის, მოლაპარაკებების მაგიდასთან დაპირისპირებული მხარეების შენარჩუნების გამო. თუმცა, თუ ამ საკითხებს უფრო სიღრმისეულად (მათი იმპლემენტაციის და ყოველდღიური ფუნქციონირების კონტექსტში) გავაანალიზებთ, ეს მიღწევები შეიძლება კითხვის ნიშნის ქვეშ დავაყენოთ. უფრო მეტიც, ზოგიერთი მკვლევარი ცეცხლის შეწყვეტის ხელშეკრულებას წარმატებად საერთოდ არ მიიჩნევს, ვინაიდან იგი ყველაზე ნაკლებ სრულყოფილი შეთანხმებაა. მათი მტკიცებით, „ასეთი ხელშეკრულების მიღწევა ყველაზე მარტივია, მაგრამ ასეთივე იოლია მისი დარღვევა“ (Greig & Diehl, 2012, გვ. 105; Vuković, 2016, გვ. 36).

მესამე ეტაპი ეტაპი კი გულისხმობს მედიატორის მხრიდან ხელშეკრულების გაფორმების შემდგომ აღებულ ვალდებულებას.

### მედიაციის არჩევანი

მედიაციას განასხვავებენ მოლაპარაკებებისგან. Bercovitch (2011) ამტკიცებს, რომ

„მთავარი სხვაობა ამ ორ მეთოდს შორის არის ის დამატებითი რესურსები და უფრო ვრცელი ურთიერთობები და კომუნიკაციის საშუალებები, რასაც მედიატორი იყენებს კონფლიქტის მართვისას“ (გვ. 154).

სხვადასხვა კვლევა ადასტურებს, რომ კონფლიქტის მოგვარებაში მოლაპარაკება მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ეს კონფლიქტები არ არის რთული, არის ნაკლებად ინტენსიური და მის მხარეებს შორის არ არის ასიმეტრიული ძალაუფლება. ამის საპირისპიროდ, მედია-

ცია უფრო ხშირად გამოიყენება „დავებში, რომლებიც ხასიათდება მაღალი კომპლექსურობით, მაღალი ინტენსივობით, გრძელდება ხანგრძლივი ვადით, ჰყავს უთანასწორო და დაყოფილი მონაწილეები, და საეჭვოა მხარეების მხრიდან დავის მშვიდობიანი მოგვარების სურვილი“ (Bercovitch & Jackson, 2001, გვ. 59). მართლაც, ბევრი გავლენიანი მკვლევარი თვლის, რომ ვინაიდან „[მხარეებს შორის ძალაუფლების] უთანასწორობა უბიძგებს ძლიერ მხარეს მოლაპარაკების, როგორც უპირველესი აქტივობის, უარყოფას ან, სულ მცირე, კომპრომისის შეყოვნებას“, მედიაცია (ნაცვლად ორმხრივი მოლაპარაკებისა) ყველაზე კარგად შეიძლება იყოს გამოყენებული ამგვარ ასიმეტრიულ დავებში (Zartman, 1981; Kleiboer, 1996).

უფრო მეტიც, კვლევები ცხადყოფს, რომ რაც უფრო დიდია კონფლიქტის მხარეებს შორის ძალაუფლებრივი უთანასწორობა, მით მეტია მედიაციის არჩევის შანსები (Bercovitch & Jackson, 2001, გვ. 70-71). მსგავსადვე, რაც მეტია დაპირისპირებული მონაწილეების „იდენტობისა და ძალაუფლების შესაძლებლობები“, მით ნაკლებია პირდაპირი მოლაპარაკებების შესაძლებლობა (Bercovitch & Houston, 1996, გვ. 21; Kleiboer, 1996). ‘იდენტობის შესაძლებლობების’ არგუმენტის ახსნა მარტივია: „როდესაც კონფლიქტის მხარეები არ იზიარებენ ერთი და იგივე პოლიტიკურ სისტემას ან კულტურულ ნორმებსა და ფასეულობებს, მოლაპარაკებები მართლაც ძალიან რთული ხდება. ეს ხდება იმიტომ, რომ გაზიარებული ნორმები და სოციალურ-პოლიტიკური მსგავსება ამცირებს მცდარ აღქმებს და ხელს უწყობს კონფლიქტის წარმატებულად დასრულებას“ (Bercovitch & Houston 1996, გვ. 21).

## დასკვნა

აღნიშნული სტატია დაეთმო კონფლიქტის მართვასა და საერთაშორისო მედიაციის თაობაზე არსებული აკადემიური ლიტერატურის ძირითად ასპექტებს. კერძოდ, ჩემი სადოქტორო კვლევის სრულფასოვნად გასაგებად და არსებულ ცოდნასთან ეფექტურად დასაკავშირებლად, მან განიხილა კრიზისის მართვა, კონფლიქტის მართვა, მედიაცია, მედიატორის მანდატი, წარმატება მედიაციაში და მედიაციის არჩევანი როგორც ძირითადი ცნებები და განმარტებები.

## ბიბლიოგრაფია

1. Achkar, S., Samy, Y. & Carment, D. (2009). "Protracted conflict and crisis mediation: a contingency approach". In Bercovitch, J. & Gartner, S. (eds.). *International Conflict Mediation: New Approaches and Findings*. NYC: Routledge, pp. 216-239.
2. Bercovitch, J. (2011). *Theory and Practice of International Mediation: Selected essays*. London: Routledge.
3. Bercovitch, J. (2006). *Mediation Success or Failure: A Search For the Elusive Criteria*. *Cardozo Journal of Conflict Resolution*, 7, pp. 289-302.
4. Bercovitch, J. & Fretter, J. (2004). *Regional Guide to International Conflict and Management from 1945 to 2003*. Washington: CQ Press.
5. Bercovitch, J. & Jackson, R. (2009). *Conflict Resolution in the Twenty First Century: Principles, Methods and Approaches*. Ann Arbor: Michigan University Press.
6. Bercovitch, J. & Jackson, R. (2001). *Negotiation or Mediation? An Exploration of Factors Affecting the Choice of Conflict Management in International Conflict*. *Negotiation Journal*, 17 (1), pp. 59-77.
7. Bercovitch, J. & Houston, A. (1996). "The study of international mediation: Theoretical issues and empirical evidence". In: Bercovitch, J. (ed.). *Resolving international conflicts: The theory and practice of mediation*. Boulder: Lynne Rienner.
8. Bercovitch, J. & Langley, J. (1993). *The nature of the dispute and the effectiveness of international mediation*. *Journal of Conflict Resolution*, 37, pp. 670-691.
9. Bercovitch, J. & Regan, P. (1999). *The Structure of International Conflict Management: An Analysis of the Effects on Interactability and Mediation*. *International Journal of Peace Studies*, 4 (1), pp. 1-14.
10. Burton, J. (1987). *Resolving Deep-Rooted Conflict: A Handbook*. Lanham, MD & London: University Press of America.

11. Carneiro, D., Novais, P. & Neves, J. (2014). *Conflict Resolution and its Context: From the Analysis of Behavioural Patterns to Efficient Decision-Making*. London: Springer.
12. Crocker, C. A. (1999). "Peacemaking in Southern Africa: The Namibia-Angola Settlement of 1988". In: Crocker, C.A., Hampson, F.O. & Aall, P. (eds.). *Herding cats: Multiparty mediation in a complex world*. Washington, D.C.: United State Institute of Peace Press, pp. 207-244.
13. Frazier, D. V. & Dixon, W. J. (2006). Third Party Intermediaries and Negotiated Settlements, 1946–2000. *International Interactions*, 32 (4), pp. 385–408.
14. Greig, M. & Diehl, P. (2012). *International Mediation*. Cambridge: Polity Press.
15. Hopmann, P. T. (1996). *The Negotiation Process and the Resolution of International Conflicts*. Columbia: University of South Carolina Press.
16. Jameson, J. K. (1999). Toward a Comprehensive Model for the Assessment of Intraorganizational Conflict: Developing the Framework. *International Journal of Conflict Management*, 10, pp. 27-44.
17. Jones, D. M., Bremer, S. A. & Singer, J. D. (1996). Militarized Interstate Disputes, 1816-1992: Rationale, Coding Rules, and Empirical Patterns. *Conflict Management and Peace Science*, 15 (2), pp. 163-215.
18. Kleiboer, M. (1996). Understanding Success and Failure of International Mediation. *Journal of Conflict Resolution*. 40 (2), pp. 360-389.
19. Kriesberg, L. (2005). "Nature, Dynamics, and Phases of Intractability". In: Crocker, C. A., Hampson, F. O. & Aall, P. R. (eds.). *Grasping the Nettle: Analyzing Cases of Intractable Conflict*. Washington, D.C.: United States Institute of Peace Press, pp. 65–97.
20. Melin, M., Gartner, S. & Bercovitch, J. (2013). Fear of Rejection: The Puzzle of Unaccepted Mediation Offers in International Conflict. *Conflict Management and Peace Science*, 30 (4), pp. 354–368.
21. Ramsbotham, O., Woodhouse, T. & Miall, H. (2011). *Contemporary Conflict Resolution*. 3rd Edition. Cambridge: Polity Press.
22. Rauchhaus, R. (2006). Asymmetric information, mediation, and conflict management. *World Politics*, 58 (2), pp. 207-241.
23. Raymond, G. and Kegley, C. (1985). Third Party Mediation and International Norms: A Test of Two Models. *Conflict Management and Peace Science*, 9 (1), pp. 33–52. In: Vuković, S. (2016). *International Multiparty Mediation and Conflict Management: Challenges of Cooperation and Coordination*. London: Routledge.
24. Rodt, A.P. (2017). "Effectiveness in operational conflict prevention: how should we measure it in EU missions and operations". In: Norvanto, E. & Dumur-Laanila, H. (2017). *Seminar Publication on Contemporary Peace Operations – From theory to practice*, FINCENT Publication Series, pp. 79-86.
25. Sheppard, B. (1984). Third Party Conflict Intervention: A Procedural Framework. *Research in Organizational Behavior*, 6, pp. 141-190.
26. Susskind, L. & Cruikshank, J. (1987). *Breaking the Impasse: Consensual Approaches to Resolving Public Disputes*. New York: Basic Books.
27. Tardy, T. (2015). CSDP in action: What contribution to international security? *Chaillot Papers*, 134, pp. 1-51.
28. Tocci, N. (2004). *Conflict Resolution in the European Neighbourhood: The Role of the EU as a Framework and as an Actor*. European University Institute Working Papers, 29.
29. Vuković, S. (2016). *International Multiparty Mediation and Conflict Management: Challenges of Cooperation and Coordination*. London: Routledge.
30. Wolff, S. & Whitman, R. G. (2012, eds.). *The European Union as a Global Conflict Manager*. London & New York: Routledge.
31. Zartman, I. W. (1981). "Explaining disengagement". In: Rubin, J. (ed.). *Dynamics of third party intervention: Kissinger in the Middle East*. New York: Praeger.
32. Zellner, W. (2016). "Conflict Management in a Confrontational Political Environment". In: Goda, S., Tytarchuk, O. & Khylo, M. (eds.). *International Crisis Management: NATO, EU, OSCE and Civil Society*. Amsterdam: IOS Press, pp. 47-53.