

Камара на медиаторите в България

Университетски център по медиация, ИУ – Варна

Институт „Итера“

# МЕДИАЦИЯТА В РАЗЛИЧНИТЕ ОБЩЕСТВЕНИ СФЕРИ

Сборник с доклади  
от национална  
кръгла маса

4 ноември 2020 г.



Издателство „Наука и икономика“  
Икономически университет – Варна

# **МЕДИАЦИЯТА В РАЗЛИЧНИТЕ ОБЩЕСТВЕНИ СФЕРИ**

**Сборник с доклади  
от национална кръгла маса  
4 ноември 2020 г.**

# **THE MEDIATION IN THE DIFFERENT PUBLIC SPHERES**

**Round table proceedings  
4 November 2020**

2020

Издателство „Наука и икономика“  
Икономически университет – Варна

University publishing house „Science and Economics“  
University of Economics – Varna

Сборникът се издава като резултат от национална кръгла маса „Медиацията в различните обществени сфери“, проведена на 4 ноември 2020 г. в Икономически университет-Варна. Научният форум е организиран от Университетски център по медиация – ИУ – Варна, Институт „Итера“ и Камара на медиаторите в България.

**Всички публикувани материали са рецензирани от утвърдени и водещи в съответната научна област специалисти, включени в Редакционния съвет.**

The book is published as a result of a national round table “The mediation in the different public spheres”, which took place at 4 November 2020 in the University of Economics – Varna. The scientific forum was organized by the University Mediation Centre University of Economics – Varna, Institute “Itera” and Chamber of the mediators in Bulgaria.

**All published reports are refereed by acknowledged and leading specialists in the respective scientific area, members of the Editorial board.**

Тази книга или нейните части не могат да бъдат възпроизведени или предавани под каквато и да е форма, или по какъвто и да е начин, електронен или механичен, и копирани без писменото разрешение на издателя.

This book or its parts may not be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, and copied without the written permission of the publisher.

- © Издателство „Наука и икономика“,  
Икономически университет – Варна, 2020.  
ISBN 978-954-21-1055-2
- © University publishing house „Science and Economics“  
University of Economics – Varna, 2020.  
ISBN 978-954-21-1055-2

## **ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОМИТЕТ**

### **Председател**

Доц. д-р Андрияна Андреева – Ръководител на Университетски център по медиация  
ИУ – Варна

### **Членове**

Лиляна Савова – Председател на Камара на медиаторите в България  
и Институт „Итера“

Венета Иванова – Камара на медиаторите в България и Институт „Итера“

Гл. ас. д-р Диана Димитрова – Университетски център по медиация ИУ – Варна,

Ивелина Тодорова – Университетски център по медиация ИУ – Варна,

Милена Комитска – Университетски център по медиация ИУ – Варна,

## **НАУЧЕН СЪВЕТ**

Доц. д-р Андрияна Андреева – Ръководител катедра „Правни науки“, ИУ – Варна

Доц. д-р Галина Йолова – катедра „Правни науки“, ИУ – Варна

Доц. д-р Андрей Александров – ИДП при БАН

## **КОНТАКТИ**

9002, гр. Варна, бул. „Княз Борис I“ №77

Икономически университет – Варна

Университетски център по медиация при Икономически университет – Варна

E-mail: [mediation@ue-varna.bg](mailto:mediation@ue-varna.bg)

9010, гр. Варна, ул. „Лоза“ 12, Институт „Итера“

E-mail: [office@itera.bg](mailto:office@itera.bg)

## **ORGANIZING COMMITTEE**

### **Chairman**

Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD – Head of the University center for mediation  
University of Economics – Varna

### **Members**

Lilyana Savova – Chairman of the Chamber of Mediators in Bulgaria, Institute “Itera”  
Veneta Ivanova – Chamber of Mediators in Bulgaria, Institute Itera  
Chief Assist. Prof. Diana Dimitrova, PhD – University center for mediation UE – Varna  
Ivelina Todorova – University center for mediation UE – Varna  
Milena Komitska – University center for mediation UE – Varna

## **SCIENTIFIC COMMITTEE**

Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD – Head of “Legal sciences” Department, UE – Varna  
Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD – “Legal sciences” Department, UE – Varna  
Assoc. Prof. Andrey Alexandrov, PhD – Institute for Legal Researches, BAS

## **CONTACTS**

9002, Varna, 77, Knyaz Boris I Blvd.  
University of Economics – Varna  
University Mediation Centre University of Economics – Varna  
E-mail: mediation@ue-varna.bg g  
9010, Varna, St. “Loza” 12, Institute “Itera”  
E-mail: office@itera.bg

## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>1. Андрияна Андреева, ИУ – Варна</b> Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети .....	7
<b>2. Андрей Александров, ИДП при БАН</b> Медиацията по трудови спорове – един възможен изход от „колапса“ на държавното правораздаване .....	15
<b>3. Лиляна Савова, докторант към БАН</b> Модел за въвеждане на медиацията в образованието .....	22
<b>4. Диана Димитрова, ИУ – Варна</b> Добри практики при приложение на медиацията в сферата на висшето образование .....	29
<b>5. Александър Иванов, СУ за ХНИ „Константин Преславски“ – Варна</b> Интегриране на медиацията в учебната програма по „Философия“ за VIII клас .....	38
<b>6. Венета Иванова, докторант към МУ – Варна</b> <b>„Проф. д-р Параскев Стоянов“</b> Медиация по време на пандемия .....	44
<b>7. Гергана Върбанова</b> Приложение на електронни документи в процеса на медиация .....	48
<b>8. Марин Маринов</b> Перспективи за медиацията в съдебната система .....	53

**МЕДИАЦИЯТА В СФЕРАТА НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ –  
ИНОВАТИВЕН МОДЕЛ ЗА КОМУНИКАЦИЯ  
В БЪЛГАРСКИТЕ УНИВЕРСИТЕТИ**

*Доц. д-р Андрияна Андреева  
Икономически университет – Варна*

**THE MEDIATION IN THE SPHERE OF HIGHER EDUCATION –  
INNOVATIVE MODEL OF COMMUNICATION  
IN BULGARIAN UNIVERSITIES**

*Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD  
University of Economics – Varna*

**Резюме:** В доклада се изследва и представя взаимовръзката медиация - висше образование. Моделите за обучение в българските училища са подвластни на промените в обществените отношения и в тази посока в доклада се представят някои от възможностите за приложение на методите на медиация в по-широк план, а именно, като превенция за предотвратяване на конфликти, създаване на възможност за ефективно общуване в академична среда и предпоставка за успех в професионалната реализация. В заключение се правят изводи, касаещи приложението на медиацията в сферата на висшето образование и се отправят препоръки за разширяване обхвата на нормите за Закона за медиацията.

**Ключови думи:** образование, медиация, висши училища, комуникация, университети.

**Abstract:** The report examines and presents the relationship between mediation and higher education. Models of education in Bulgarian schools are subject to changes in public relations and in this direction the report presents some of the possibilities for applying the methods of mediation in a broader sense, namely, as prevention of conflicts, creating opportunities for effective communication in an academic environment and as a prerequisite for success in professional realization. Conclusions are made regarding the application of mediation in the field of higher education and recommendations for expanding the scope of the norms of the Mediation Act.

**Key words:** education, mediation, higher schools, communication, universities.

## **Въведение**

Проблематиката свързана с медиацията е колкото позната за широката българска общественост, толкова и нова и недотам разработена в нормативен и реализирана в практически аспект. Нормативната уредба на медиацията е изградена в няколко източника разположени на различни йерархични нива, което е положително предвид възможността с актове на различни нива да се даде база и съответно да се детайлизира уредбата съобразно специфики на отделните правни институти или сфери на приложение. Източниците на национално ниво обхващат: Закон за медиацията (Обн., ДВ, бр. 110 от 17.12.2004 г), Стандарти за обучение на медиатора, Процедурни и етични правила за поведение на медиатора, Наредба №2 от 15.03.2007 г. за условията и реда за одобряване на организациите, които обучават медиатори; за изискванията за обучение на медиатори; за реда за вписване, отписване и заличаване на медиатори от Единния регистър на медиаторите и за процедурните и етични правила за поведение на медиатора (Обн. ДВ. бр. 26 от 27 Март 2007 г.).



В мотивите към Закона за медиацията при неговото предлагане за обсъждане в НС е посочено: „промените в българското общество през последните десет години формираха потребността от въвеждането на нови институции и механизми за разрешаване на правни и други спорове освен с утвърдените досега“, както и че „това е нов за страната социален и правен институт“. Шестнадесет години след приемане на закона, медиацията вече е способ, който набира своите привърженици, но и се бори с предразсъдците и традиционализма на българското общество. Като „процедура на подпомагани преговори“ медиацията се основава на сътрудничество между страните с цел преодоляване на спора и постигане на споразумение. Предимствата ѝ са в нейната **бързина** (обикновено се провеждат една или няколко общи срещи със страните, като е възможно да бъдат проведени и индивидуални срещи между страна по спора и медиатора за по-ясното разкриване и формулиране на интересите, претенциите и склонността към отстъпки в търсене на компромисни решения); **минимизиране на разходите** (възнаграждението за медиатора и таксите за процедурата са по-ниски в сравнение със съдебните и арбитражните производства); **удобство за страните** (те сами определят времето и мястото на провеждане на срещите); **неформалност** (страните не са обвързани от сложни процесуални правила, срокове и пр.); **поверителност** (по правило съдебните производства са публични, докато преговорите в хода на медиацията са изцяло поверителни, а участниците в процедурата са длъжни да пазят в тайна всички обстоятелства, факти и документи, станали им известни в тази връзка) (Александров, А., 2015) (Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Хр., Александров, А., Банов, Хр. & Йорданов, Зл., 2020)

Националната нормативна уредба в сферата на медиацията е динамична и със стремеж да отговори на промяната в обществените отношения, респективно на потребността от разширяване приложното поле на медиацията, както и за хармонизиране на вътрешните норми с европейските (Директива 2008/52/ЕО).

Медиацията като извънсъдебен и доброволен способ за разрешаване на спорове е приложима в различни обществени сфери. В България традициите на обществото са пренесли във времето потребността и ролята на лица, които добросъвестно да участват и да подпомагат разрешаването на конфликти и да свързват в процеса на тяхното общуване други субекти, при необходимост от създаване на доверие и балансирана среда. Това е относимо, както в области свързани с материални интереси (търговска сфера), така и в нематериалната сфера, към която принадлежи и образованието. В съвременният етап след въвеждането на медиацията в българското законодателство процесът на нейното приложение е не лек, като нормите на закона се тълкуват буквално и процедурата се прилага в по-ограничен кръг области. В последните няколко години се наблюдава потребност от навлизането ѝ в сфери, като здравеопазване, образование, както и разширяване на периметъра на правните спорове, при които тя би била подходяща. За това съдейства и активната позиция на обучителните организации, както и интереса на научните среди, които поставят изследването на медиацията на полето на доктрината. Въпреки това можем да кажем, че като правен институт медиацията не е изследвана в нейната цялост и това е празнина в правната теория, която има потребност да бъде наситена с анализи способстващи както за правилното разбиране и приложение на този

извънсъдебен способ, така и за разширяване на приложното му поле и привнасяне на чуждестранен добър опит за усъвършенстване на националната правна рамка.

Разглеждайки проблематиката на медиацията през призмата на образователния модел и образователната среда в българските училища, **актуалността на поставения въпрос** е безспорна. Зачестилата агресия в българските училища е една от причините да се поставя въпроса за включване на медиатори в началните и средни училища и ролята им в процеса по решаване на конфликти. На този етап обаче все още не е изследван въпроса за потребността и ползата от приложението на медиацията в сферата на висшето образование в страната. Нормативната уредба на висшето образование – Закон за висшето образование (ЗВО), Правилник за приложение на закон за висшето образование (ППЗВО), Закон за развитието на академичния състав в Република България, ППЗРАСРБ, както и вътрешните правилници на висшите училища в страната не регламентират приложението на медиацията в образователния или научноизследователския процес. В това отношение българският образователен модел на висше образование не се различава драстично от чуждестранните. Медиацията в образованието се прилага, като ефективен метод за справяне с конфликтите, но преимуществено на ниво основно и средно образование, т. е. в училищата, където децата са все още в групите малолетни и непълнолетни лица и където ролята на медиатора се съчетава с тази на психолога при овладяването на конфликта. Сред страните прилагачи медиацията в образователната сфера са Австрия, Аржентина, Белгия, Великобритания, Германия, Гърция, Дания, Естония, Индия, Ирландия, Испания, Италия, Китай, Казахстан, Латвия, Литва, Лихтенщайн, Люксембург, Малта, Нидерландия, Норвегия, Полша, Португалия, Румъния, САЩ, Словакия, Словения, Унгария, Финландия, Франция, Холандия, Чехия, Швейцария, Швеция, Южна Корея, Япония, Австралия и др.. Този метод навлиза в образованието през втората половина на XX век в САЩ и се обвързва със социалната отговорност по пътя на своето еволюиране. Преминавайки през различните етапи от този път медиацията навлиза в учебните програми на учениците на американските училища, а след това надхвърляйки границите тя навлиза в Англия и други държави по света. Медиацията е с различна законодателна регламентация в отделните национални законодателства, като преобладава модела на специален Закон за медиацията, липса на изрични норми в източниците регламентиращи образованието.

В контекста на гореизложеното интерес за автора представлява съотнасянето на приложението на методите на медиацията в академична среда и представянето на иновативен модел за комуникация в университетите.

**Цел на настоящата разработка** е да се изследва и представи взаимовръзката медиация – висше образование. В доклада се представят някои от възможностите за приложение на методите на медиация в по-широк план, а именно като превенция за предотвратяване на конфликти, изграждане на среда за ефективно общуване в академична среда и предпоставка за успех в професионалната реализация. В заключение се правят изводи, касаещи приложението на медиацията в сферата на висшето образование и се отправят препоръки за разширяване обхвата на нормите за Закона за медиацията.

За реализирането на поставената цел авторът си поставя следните **изследователски задачи**: 1) Нормативен анализ на приложими разпоредби на Закона за медиацията; 2) Изследване на модела за ефективна комуникация в сферата на висшето образование и представяне на Университетски център по медиация Икономически университет - Варна; 3) Обосноваване на изводи и препоръки за разширяване приложното поле на медиацията.

Докладът съчетава **комплексни изследователски методи**, ползвани в правната доктрина, като нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция. Материалът е съобразен с националното законодателство към 30 октомври 2020 г.

## **1. Приложение на медиацията в сферата на висшето образование**

В правната материя обществените отношения възникващи и развиващи се в сферата на висшето образование са относими като предмет на регулиране от специалното административно право (Димитрова, Д., 2019). Това от една страна указва значимостта на тези обществени отношения, поради което държавата е поела контрола за тяхното законосъобразно протичане. Същевременно обаче висшите училища разполагат с известна самостоятелност, а образователния процес е подчинен на принципа на академичната автономия (Димитрова, Д., 2016)(Димитрова, Д., 2017). Безспорна е връзката на образователната система с бизнеса, администрацията, правосъдието и всички останали обществени сфери. Това взаимодействие е взаимно предвид ключовата и основополагаща роля на образованието за формирането на професионалисти във всички обществени сфери. В последните години нормативната уредба – ЗВО регламентира и участието на бизнеса в образователния процес, с оглед задаването на потребностите от обучавани лица и познанията, които са им потребни за успешна реализация. Именно тази симбиоза провокира и някои въпроси свързани с използването на медиацията в сферата на висшето образование. Медиацията е един от социалните инструменти за извънсъдебно разрешаване на спорове, включително и интегриране на ролята и значимостта на медиацията чрез дейността на медиатора и в други области като образователна медиация, здравна медиация, културна медиация, гражданска медиация и т.н.<sup>1</sup>

Културата на общуване посредством методите на медиацията и разрешаването на спорове е една от възможностите за приложение на медиацията. Общуването в университетите е подвластно на няколко категории норми, които действат кумулативно. От една страна това са специалните административни норми относими за регулиране на отношенията в образователния процес, формиране правата и задълженията на студенти, специализанти и докторанти (Банов, Х., 2018, №4, с. 64-88) (Банов, Х., 2018). От друга страна са трудовоправните норми уреждащи отношенията между членовете на академичния състав и висшето училище. Не на последно място и значение са етичните норми на академично общуване. Именно тази симбиоза от правни и етични норми следва да създаде една академична среда за провеждане на образователния и научноизследователския процес.

---

<sup>1</sup> <https://epale.ec.europa.eu/bg/blog/obrazovatelната-mediация-v-blgariya-sshchnost-i-znachenie-v-socio-kulturen-i-obrazovatelyn>

Българската образователна система е единство от образователните степени и навлизането на медиацията следва да се извърши във всяка една от тях, отчитайки спецификите на образователния процес във всяка, съответно потребностите на лицата (ученици, студенти, докторанти), както и вида конфликти, които следва да се разрешават посредством методите на медиацията. В тази връзка важна стъпка за навлизането на медиацията в сферата на образованието е внедряването на длъжността „Образователен медиатор“.<sup>2</sup>

Медиацията в образователната сфера се нуждае, на първо място от познаване и приемане от субектите в рамките на определена сфера и на второ място от уредбата на нормативно ниво – закони и подзаконови нормативни актове. Именно изграждането на добра национална нормативна база ще предостави рамката, в която висшите училища биха могли да детайлизират уредбата съобразно спецификата си в своята вътрешна уредба.

## **2. Университетски център по медиация ИУ – Варна**

С решение на АС на ИУ – Варна през 2020 г. е създаден първият в страната Университетски център по медиация при ИУ – Варна (УЦМ). Идеята на учредителите е центърът да работи за създаването на една балансирана среда на обучение и научни изследвания в съответствие с академичния дух, като се залага на превенция, профилактика и овладяване на конфликтите посредством методите на медиация. За реализирането на целта и поставените задачи УЦМ разполага с медиатори доброволци, от висшето училище и външни от партньори (Институт „Итера“, Камара на медиаторите в България и др.). Същевременно стремежът е да се популяризира медиацията сред студентите, преподавателите и административния персонал на висшето училище, посредством планирането и изпълнението на мероприятия – обучения за ефективна комуникация, приложение на медиацията в бизнеса, както и сертифициращи и надграждащи обучения.

За осъществяване на „мост“ между начално-средно и висше образование са планирани съвместни прояви ученици – студенти, както и учители – членове на академичния състав. Посредством тези съвместни дейности се цели плавна връзка между образователните степени и пренасяне на общуването от една среда в друга. Именно тези плавни стъпки в надграждане на медиаторските умения са гаранция за изграждане на балансирана среда на общуване в българското образование, респективно развиване на академичния модел на медиация.

На ниво висше училище е създадена нужната вътрешна рамка – Правилник за устройството, дейността и управлението на Университетски център по медиация при Икономически университет – Варна. Разработени са образци на документи и е подготвена процедурата за реализация на медиация.

---

<sup>2</sup> Код 53123004 въведена със Заповед на министъра на труда и социалната политика с №РД01-715/19.09.2017 г на основание чл.110, т. 5 от Наредбата за приобщаващото образование (приета с ПМС №286 от 2016 г.) и във връзка с Решение №373 от 5 юли 2017 г. за създаване на Механизъм за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане на ученици в образователната система в задължителна предучилищна и училищна възраст Мирослав Людмилов.

Стартирал е процесът по изграждане на партньорска мрежа от институции и организации свързани с медиацията – Договор за сътрудничество с Институт „Итера“ , Камара на медиаторите в България.

За успеха на модела – Медиация в университета, за създаване на среда на обучение без конфликти е важна подкрепата на академичното ръководство.

Процесът по реализация на модела тепърва предстои да се развива, като вече са заложили следващите стъпки:

➤ Да се сформира вътрешен екип от сертифицирани медиатори – членове на академичния състав (с представители от всички академични длъжности – асистент, гл. асистент, доцент и професор), представители на административния персонал, студенти и докторанти;

➤ Съставяне на програма за дейностите по медиация на годишна база и на 4 г. период (съвпадащ с периода за обучение в ОКС „Бакалавър“); работа със студентите от 1 курс за запознаването им с методите и приложното поле на медиацията и последващото им обучение в рамките на периода да следването им, провеждане на анкети сред обучавани, преподаватели и административен персонал с цел набиране на информация и данни за емпирично изследване на процеса.

➤ Научно изследване на медиацията в сферата на висшето образование.

### **Заклучение**

Извършеното изследване не претендира за изчерпателност. То е предназначено да постави фокуса на внимание на аудиторията върху значимостта на медиацията за висшето образование и потенциалните ползи при навлизането на методите на медиация в академичните среди. Същевременно се дава възможност на автора да направи някои изводи, обобщения, както и да начертаят тенденции пред разширяването в приложното поле на медиацията по посока образователната сфера.

**На първо място**, медиацията в образователната сфера е необходима във всяка една от образователните степени. Процесът е стартирал на ниво училищно образование, като това е правилния подход да се заложи на методите на медиация сред учениците и да се изгради една плавна връзка и надграждане на ниво висше образование;

**На второ място**, на този етап липса изрична нормативна уредба за приложението на медиацията в образованието, което е предпоставка за различни тълкувания и не благоприятства създаването на единен модел в образователните институции в страната. С оглед на това може да бъде направено предложение *de lege ferenda* за включване на текст в Закона за медиацията, които да разшири приложното поле на медиацията залагайки този метод и в образователната сфера. На база на това в правилниците на училищата и университетите да се предвиди детайлизация съобразно потребностите

**На трето място**, университетите и съответно българското висше образование е сферата, в която медиацията може не само да създаде балансирана среда за обучение, но и да предпостави прилагането на успешните медиаторски методи в бъдещата професионална работа на обучаваните лица. С оглед на автономията на висшите училища медиацията може успешно да бъде интегрирана, както като метод за разрешаване на

конфликти, алтернатива на юридическата отговорност, така и като образователна програма с оглед на ползите ѝ при различни професии.

Българското общество и по-конкретно образователните институции вече са поели пътя за въвеждането на медиация в различните и аспекти (превенция, разрешаване на конфликти и др.) в образователната сфера се прави стъпка в посока актуализация в модела на обучение и средата за провеждането му в българските училища. Целта е училищата и университетите да провеждат образователния процес и научните изследвания в балансирана среда, в която конфликтите се овладяват по алтернативен начин.

В тази връзка за успешно навлизане на медиацията в образованието е необходим консенсус на институционално ниво, който да даде посоката за законодателна промяна. Важна е ролята и на гражданското общество и поставянето на въпроса за обсъждане на полето на доктрината, предвид значимостта на тези механизми за правилното разбиране на проблематиката и предлагането на теоретични модели, които успешно могат да се реализират в последствие.

Представеният модел на УЦМ не претендира за изчерпателност с оглед на скорошното му създаване, но той е важна стъпка за въвеждането на медиацията в българското висше образование и разширяване на приложното ѝ поле.

### **Използвана литература**

1. Александров, А., (2015), Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове, Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 7. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2015, 231-246.  
(Aleksandrov, A., (2015), Izvansadebni sposobi za reshavane na trudovi sporove, Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelното право. Т. 7. С.: UI “Sv. Kl. Ohridski”, 2015, 231–246.)
2. Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Хр., **Александров, А.**, Банов, Хр. & Йорданов, Зл., (2020), Защита на индивидуалните субективни трудови права, Варна, 2020 г., Изд. „Наука и икономика“, с. 182  
(Andreeva, A., Yolova, G., Blagoycheva, Hr., Aleksandrov, A., Banov, Hr. & Yordanov, Zl., (2020), Zashtita na individualnite subektivni trudovi prava, Varna, 2020 g., Izd. „Nauka i ikonomika“, s. 182)
3. Банов, Х., (2018), Довършване на откритите процедури за придобиване на научни степени след промените от април 2018 г. в Закона за развитието на академичния състав в Република България. – Норма, 2018, №4, с. 64-88;  
(Banov, H., (2018), Dovarshvane na otkritite protseduri za pridobivane na nauchni stepeni sled promenite ot april 2018 g. v Zakona za razvitiето na akademichniya sastav v Republika Balcariya. – Norma, 2018, №4, s. 64-88;)
4. Банов, Х., (2018), Същност на промените от 2018 г. в правната уредба на развитието на академичния състав и тяхното значение за довършването на откритите процедури за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности. – В: Законодателството за академичното развитие в Република България. София: Институт за държавата и правото – Българска академия на науките, 2018, с. 67-146.

- (Banov, H., (2018), Sashtnost na promenite ot 2018 g. v pravната uredba na razvitiето na akademichniya sastav i tyahното znachenie za dovarshvaneto na otkritite protseduri za pridobivane na nauchni stepeni i za zaemane na akademichni dlazhnosti. – V: Zakonodatelstvoto za akademichното razvitie v Republika Bulgariya. Sofiya: Institut za darzhavata i pravoto – Balgarska akademiya na naukite, 2018, s. 67-146.)
5. Димитрова, Д., (2016), Исторически традиции и тенденции за развитие на академичната автономия. Известия на Съюза на учените - Варна, Серия "Хуманитарни науки", 2016, 1, 63-69.;
- (Dimitrova, D., (2016), Istoricheski traditsii i tendentsii za razvitie na akademichnata avtonomiya. Izvestiya na Sayuza na uchenite - Varna, Seriya "Humanitarni nauki", 2016, 1, 63-69.)
6. Димитрова, Д., (2019), Съвременни тенденции в административното законодателство на България. Правото и бизнесът в съвременното общество : Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, 8 ноември 2019 г., Варна : Наука и икономика, 2019, 56-70.
- (Dimitrova, D., (2019), Savremenni tendentsii v administrativното zakonodatelstvo na Bulgariya. Pravoto i biznesat v savremenното obshtestvo : Sbornik s dokladi ot 2-ra Natsionalna nauchna konferentsiya, 8 noemvri 2019 g., Varna : Nauka i ikonomika, 2019, 56 - 70.)
7. Димитрова, Д., (2017), Форми и граници на академичната автономия. VIII международна научна конференция „Икономиката в променящия се свят – национални, регионални и глобални измерения (ИПС-2017), Варна: Наука и икономика, 1, 2017, 407-417.
- (Dimitrova, D., (2017), Formi i granitsi na akademichnata avtonomiya. VIII mezhdunarodna nauchna konferentsiya „Ikonmikata v promenyashtiya se svyat – natsionalni, regionalni i globalni izmereniya (IPS-2017), Varna: Nauka i ikonomika, 1, 2017, 407-417.)
- <https://epale.ec.europa.eu/bg/blog/obrazovatelната-mediaciya-v-bulgariya-sshchnost-i-znachenie-v-socio-kulturen-i-obrazovaten>

**За контакти:** Доц. д-р Андрияна Андреева  
Икономически университет – Варна  
a.andreeva@ue-varna.bg

# МЕДИАЦИЯТА ПО ТРУДОВИ СПОРОВЕ – ЕДИН ВЪЗМОЖЕН ИЗХОД ОТ „КОЛАПСА“ НА ДЪРЖАВНОТО ПРАВОРАЗДАВАНЕ

*Доц. д-р Андрей Александров  
ИДП при БАН*

## LABOR DISPUTE MEDIATION – A POSSIBLE SOLUTION FROM THE „COLLAPSE“ OF STATE JUSTICE

*Assoc. Prof. Andrey Aleksandrov, PhD,  
Institute for Legal Researches, BAS*

**Резюме:** Голямото предизвикателство – не само у нас, а и в глобален мащаб - през 2020 г. се оказва пандемията на коронавирус (COVID-19). Наред с множеството негативни ефекти за икономиката, пазара на труда, нанесените психологически травми и т.н., пандемията доведе и до практическото блокиране на правораздаването по трудови спорове. В светлината на тези проблеми се поставя и въпросът – възможното ли е алтернативните (извънсъдебни) механизми за решаване на споровете да компенсират поне донякъде липсващото към момента държавно правосъдие.

**Ключови думи:** *COVID 19, пандемия, трудови спорове, алтернативни механизми за решаване.*

**Abstract:** The big challenge – not only in our country, but also globally – in 2020 was the coronavirus pandemic (COVID-19). Along with the many negative effects on the economy, the labor market, the psychological traumas etc., the pandemic has also led to the practical blocking of justice in labor disputes. In the light of these problems, the question also arises - is it possible for the alternative (out-of-court) mechanisms for resolving disputes to compensate at least to some extent the current lack of state justice.

**Key words:** *COVID-19, pandemic, labor disputes, alternative resolution mechanisms.*

### Въведение

Правораздаването по трудови (а и други) спорове в България често търпи основателни критики поради своята бавност. Дори след като ГПК отнесе голяма част от трудовите искове към бързото производство, не е тайна, че се допускат съществени забавяния в решаването на делата. Преминаването на един трудов спор през трите възможни съдебни инстанции обикновено отнема години. Причините за това се коренят в честотата на възникване и многообразието на трудовите спорове, фактическата и правна сложност на някои от тях, натовареността на гражданските съдилища, липсата на специализирани трудови съдилища и др.

В последните месеци към изброените причини се добави и нова: спирането на процесуалните срокове в условията на обявеното в страната извънредно положение с Решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. и приетия Закон за мерките и действията по време на извънредното положение. Разпоредбата на чл. 3 ЗМДВИП предвиди, че за срока от 13 март 2020 г. до отмяната на извънредното положение спират да текат процесуалните срокове по съдебни, арбитражни и изпълнителни производства, с изключение на сроковете по производствата и делата съгласно приложение към закона (Goleva, P. 2020; Aleksandrov, A. 2020 /Stari i novi .../, s. 15-20). На пръв поглед решени-



ето може би изглеждаше неизбежно в създалата се ситуация. Пандемията налага ограничаване на социалните контакти, а откритите съдебни заседания, без съмнение, биха били източник на повишена опасност от разпространение на заразата.

Проблемът обаче има и друга страна. Трудовите спорове за незаконно уволнение не случайно се гледат по реда на бързото производство, с цялата условност на „бързината“ в правораздаването у нас. Те се включени и в списъка на делата с голяма обществена значимост, които според чл. 329, ал. 3 ЗСВ се разглеждат и по време на съдебната ваканция. Това е така, защото те засягат особено важни жизнени интереси и от изхода им често зависят средствата за препитание и бъдещето на работниците и служителите. С право се казва, че „закъснялото правосъдие е липса на правосъдие“, особено по отношение на тази група спорове. Ако съдът обяви уволнението за незаконно и възстанови служителя на работа години след уволнението (което за съжаление се случва в България и в „нормална“, а какво остава за извънредна обстановка), решението често е неизпълнимо – било защото работодателят се е реструктурирал и вече няма такава позиция, било защото служителят отдавна е загубил интерес от възстановяването на процесното трудово правоотношение.

Не е тайна, че – поставени в кризисната ситуация на извънредно положение – много работодатели пристъпиха към прекратяване на трудови договори. В опит бързо и ефективно да се свият разходите за труд, някои от тях предприеха уволнения, включително масови, без оглед на закрилните разпоредби на трудовото законодателство. Вероятно такива уволнения ще бъдат отменени от съда, но това не е особено утеха за работниците и служителите, останали без доход в такъв тежък момент.

Така логично възниква и въпросът: дават ли проблемите с държавното правораздаване нова „ниша“ за развитието на т.нар. „алтернативни“ способности за решаване на трудовите спорове? И дали тези способности не са в състояние да предложат на страните по бърз, а често и по-удовлетворителен за тях резултат?

## **I. Понятие и видове механизми за алтернативно решаване на трудовите спорове**

С измененията в Кодекса на труда от 1992 г. всички индивидуални трудови спорове бяха отнесени в подведомствеността на съдилищата за разглеждане по общия ред, установен в ГПК. Реформата беше наложена от приемането на действащата Конституция през 1991 г., която възлага функциите по правораздаването на съдилищата и не предвижда създаването и съществуването на особени юрисдикции. В правната литература се отбелязва, че тази реформа е част от демократичните промени в страната и изграждането на правова държава, изискващи *„защитата на трудовите спорове на гражданите да се възложи на съдебната власт, а не на добилите широко разпространение особени юрисдикции, които чрез помирителните комисии през десетилетията на своето съществуване бяха доказали своята неефективност.“* (Mrachkov, V., 2005, s. 300).

Разбира се, няма съмнение, че най-интензивната защита на гражданите е съдебната и предоставянето ѝ на страните по трудовите правоотношения е съществено предимство, но за съжаление то неизбежно влече след себе си и споменатите негативи – забавяне

на делата, увеличаване на разходите за страните и т.н. Затова в законодателството ни постепенно си проправят път някои алтернативи на държавно-организираното правосъдие. Това могат да са арбитражни съдилища или организации/лица, специализирани в медиация (Aleksandrov, 2020 /Zashtita .../, s. 172-184).

**А)** Действащият ГПК запази традиционното решение в българското законодателство за неарбитражност на индивидуалните трудове спорове (чл. 19, ал. 1 ГПК). Този извод се подкрепя и от разпоредбата на чл. 360, ал. 1 КТ, която предвижда, че трудовите спорове се разглеждат от съдилищата. Изрична е и разпоредбата на чл. 16, т. 5 ЗУКТС – тя не допуска прилагане на установения в този закон ред за решаване на индивидуални трудови спорове. По аргумент за противното – арбитражът е приложим само по колективни трудови спорове. (Sredkova, 2004, s. 164)

Вероятно причината за това решение е в опасенията на законодателя, че при характерната за трудовите отношения икономическа неравнопоставеност между страните сключването на арбитражно споразумение би било повлияно преимуществено от работодателя. По същата логика от приложното поле на арбитражируемите имуществени спорове са изключени например и споровете за издръжка.<sup>1</sup>

**Б)** За разлика от трудовия арбитраж, приложимостта на друг алтернативен способ за извънсъдебно решаване на трудови спорове е въвн от всяко съмнение, защото е изрично предвидена в закона. Съгласно чл. 3, ал. 1 от Закона за медиацията (ЗМ) предмет на медиация могат да бъдат граждански, търговски, трудови, семейни и административни спорове, свързани с права на потребители, и други спорове между физически и/или юридически лица, включително и когато са презгранични. Законът не ограничава приложното си поле до определен вид трудови спорове.

На първо място, възможността да се проведе процедура по медиацията по правен индивидуален трудов спор не повдига никакви съмнения. Тя може да бъде инициирана от всяка от спорещите страни – работника или служителя или работодателя. До медиация може да се стигне и в хода на висящо съдебно производство. Съгласно чл. 140, ал. 3 ГПК при подготовката на делото за насрочването му в открито заседание съдът напътва страните към медиация или друг способ за доброволно уреждане на спора. Законът за медиацията също допуска предложението за разрешаване на спора чрез медиация да изхожда както от страна по спора, така и от съд или друг компетентен орган, пред който спорът е отнесен за решаване.

Индивидуалните трудови правни (искови) спорове трябва да се разграничават от неправните (неисковите) индивидуални трудови спорове. При вторите спорът не е за

---

<sup>1</sup> При това положение възниква интересният въпрос какви биха били последиците, ако в нарушение на забраната на чл. 19, ал. 1 ГПК страните по индивидуален трудов спор все пак го отнесат към арбитражен съд и той го реши. Отговорът на този въпрос се съдържа в Решение на ВКС №151 от 19.06.2012 г. по гр. дело №553/2011 г. Според ВКС решението на арбитраж по трудов спор представлява „произнасяне в нарушение на чл. 19, ал. 1 ГПК и чл. 360, ал. 1 КТ. То може да бъде отменено по чл. 47, т. 3 ЗМТА, но дотогава не може да бъде игнорирано. Недопустимо е гражданският съд инцидентно да преценява арбитражността на съдебния спор, по който има произнасяне от арбитражен съд, както и да приеме за разглеждане по ГПК същия спор, щом арбитражното решение е влязло в сила и не е отменено по предвидения за това ред. При положение, че съдът постанови съдебно решение, то ще е при наличие на процесуална пречка – формирана сила на присъдено нещо, и поради това – недопустимо.“

съществуващо субективно право, респективно за възникнало юридическо задължение, а за бъдещо право или задължение, за тяхното бъдеще установяване. Такъв неправилен индивидуален трудов спор не може да бъде разглеждан по съдебен ред (Staykov, 2009, s. 64). Затова и медиацията по неправни индивидуални трудови спорове не е алтернатива на съдебното им решаване, защото те не подлежат на такова. Много често в такива случаи тя се явява продължение на директните преговори между страните, когато те не могат да достигнат до решаване на спора само със собствените си усилия.

По същността си медиацията представлява доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение (чл. 2 ЗМ). Медиаторът играе ролята на посредник с цел улесняване на преговорите и подпомагане на откриването на задоволително и за двете страни решение. *„Това е необвързваща процедура в два смисъла: първият – страните не са задължени да остават обвързани с процеса на медиация, а могат да го прекратят и да напуснат по всяко време; вторият – медиаторът, като спомагателна фигура и неутрален субект, няма власт за вземане на решения и следователно не може да наложи решение на страните.“* (Staykov, 2009, s. 18).

Като „процедура на подпомагани преговори“ медиацията се основава на сътрудничество между страните с цел преодоляване на спора и постигане на споразумение. *„В рамките на процедурата по медиация, за разлика от съдебния процес, се работи с емоциите на страните“* (Savova, Ivanova, 2019, s. 186). Предимствата ѝ са в нейната бързина (обикновено се провеждат една или няколко общи срещи със страните, като е възможно да бъдат проведени и индивидуални срещи между страна по спора и медиатора за по-ясното разкриване и формулиране на интересите, претенциите и склонността към отстъпки в търсене на компромисни решения); минимизиране на разходите (възнаграждението за медиатора и таксите за процедурата са по-ниски в сравнение със съдебните и арбитражните производства); удобство за страните (те сами определят времето и мястото на провеждане на срещите); неформалност (страните не са обвързани от сложни процесуални правила, срокове и пр.); поверителност (по правило съдебните производства са публични, докато преговорите в хода на медиацията са изцяло поверителни, а участниците в процедурата са длъжни да пазят в тайна всички обстоятелства, факти и документи, станали им известни в тази връзка). Медиаторът е длъжен да е безпристрастен и да не налага решение по спора. Той няма право да дава и правни съвети. Ролята му се ограничава единствено до това да подпомага страните в опитите им да преодолеят спора помежду си сами.<sup>2</sup>

При успешно приключване на процедурата по медиация страните постигат споразумение, което може да бъде както в устна, така и в писмена форма. Писменото споразумение съдържа мястото и датата, на която е било постигнато, имената на страните и

---

<sup>2</sup> През 2011 г. ЗМ беше допълнен с новата разпоредба на чл. 11а, според която не тече давност, докато трае процедурата по медиация. Въпреки че тази лаконична уредба повдига някои въпроси (например как се отразява на давността спирането на процедурата по медиация), все пак е важно, че беше направен опит за запълването на една съществена празнота в закона. Опасението да не пропуснат давностния срок за предявяване на иск пред съда, докато водят безуспешни преговори в хода на процедура по медиация, възпираше голям брой лица да търсят решаване на споровете си по този ред.

техните адреси, за какво се съгласяват те, името на медиатора, датата на започване на процедурата по медиация и подписите на страните (чл. 16, ал. 1 ЗМ). Споразумението задължава страните само за това, за което са се договорили и не може да се противопостави на лица, които не са участвали в процедурата. Ако процедурата е протекла при висящ съдебен спор и е приключила със споразумение, то може да бъде оформено като съдебна спогодба. Когато няма висящо съдебно производство по спора, разрешен чрез медиация, на спогодбата отново може да бъде придадена силата на съдебна спогодба, след като тя бъде одобрена от съд. Друга възможност е спогодбата да се сключи в писмена форма с нотариална заверка на подписите на страните, ако се предвижда задължение за плащане на суми или за предаване на вещи. В такъв случай от съда може да бъде поискано да постанови незабавно изпълнение и да издаде изпълнителен лист.

Законът за медиацията съдържа и определени изисквания по отношение на медиаторите. Лица, които отговарят на тези изисквания и са преминали специален курс на обучение, могат да подадат заявление за вписване в Единен регистър на медиаторите, воден от Министерство на правосъдието. Ако при възникнал спор страните пожелаят да търсят решение по пътя на медиацията, те следва да се обърнат към лице, вписано в този регистър.

Напоследък се налага и практиката на „институционализирана“ медиация, осъществявана от медиаторски центрове, например Центъра за спогодби и медиация към Софийски районен съд. Осъществяваната от него Програма „Спогодби“ е безвъзмездна и по нея страните могат да получат съдействие за разрешаване на спорове при висящи пред СРС и СГС дела.<sup>3</sup> Подобни примери има и в други градове: Центърът за медиация към съдебен район на Окръжен съд Варна е реализиран съвместно от Окръжен и Районен съд във Варна. За съдействие към Центъра могат да се обърнат страни по неприключили граждански, частни наказателни и търговски дела, разглеждани в съдилищата от съдебния район на Окръжен съд Варна: Окръжен и Районен съд – Варна, Районните съдилища – Девня и Провадия.<sup>4</sup> Тенденцията намери почва и в академичните среди със създаването на Център по медиация в Икономически университет – Варна.<sup>5</sup>

## **Заклучение**

Алтернативните способности за разрешаване на спорове не са отричане на съдебната система, а нейно полезно и необходимо допълнение. Освен споменатите по-горе плюсове като бързина и намаляване на разходите, не бива да се пренебрегва и позитивният ефект от доброволното уреждане на спора върху бъдещите отношения между страните. Когато балансът в отношенията е постигнат в резултат на общи усилия, чисто психологически той се схваща като по-голяма ценност и от двете страни по спора и може да се окаже добра основа и за бъдещо сътрудничество.

---

<sup>3</sup> Повече информация за програмата вж. на Интернет-страницата на Софийски районен съд: <http://srs.justice.bg/srs/82-Програма%20Спогодби>.

<sup>4</sup> Повече информация за Центъра вж. на Интернет-страницата на Окръжен съд – Варна: <https://vos.bg/bg/court/mediation-centre>.

<sup>5</sup> Вж. повече на Интернет-адрес: <https://ue-varna.bg/bg/p/8578/universitetski-tsentar-po-mediatsia>.

Няма съмнение, че правораздаването по трудови спорове е твърде бавно, а закъснялото правосъдие често е равнозначно на отказ от правосъдие. Затова механизмите за извънсъдебно решаване на споровете – колкото и да са ограничени – трябва да се използват, което е и въпрос за създаване на правни традиции и стимулиране на инициативността на спорещите страни. Сериозно обмисляне заслужава например идеята за въвеждане на задължителна медиация, предхождаща разглеждането на индивидуалния трудов спор по съдебен ред. Дори подобно решение да се възприеме като твърде радикално, няма пречка съдебната практика да се ориентира към по-настойчиво подтикване на страните към сключване на спогодба, включително в рамките на процедура по медиация. *„В това отношение трудовият съд трябва да прояви по-голяма активност. В зависимост от предмета на конкретния спор тя може да се изразява в насочване на страните към начина за доброволно уреждане на спора, предимствата, които то разкрива за страните.“* (Mrachkov, 2005, s. 324)

Заслужава си да се помисли и в друга посока: ако е възможно, страните изобщо да не достигат до съд, а да се обръщат направо към медиатор. При всички случаи това ще даде шанс за по-бързо решаване на спора. Разбира се, подобни идеи не следва да се абсолютизират – не всяка процедура по медиация ще доведе до желания резултат и със сигурност медиаторите няма да изземат ролята на магистратите. Въпросът е в друго: дори малък процент от споровете да се решават така, това ще разтовари държавната правораздавателна система, което ще е от полза за цялото общество. Излишно е да се акцентира върху позитивите от такъв ефект, особено на фона на случващото се в държаното правораздаване по трудови спорове в последните месеци.

### **Използвана литература**

1. Александров, А. (2020) Стари и нови проблеми на правораздаването по трудови спорове у нас. – Труд и право, №6, 15-20.  
(Aleksandrov, A. (2020) Stari i novi problemi na pravorazdavaneto po trudovi sporove u nas. –Trud i pravo, №6, 15-20).
2. Александров, А. (2020) Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове. – В: Андреева, А., Г. Йолова, Хр. Благойчева, А. Александров. Хр. Банов, Зл. Йорданов. Защита на индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: 2020, ИУ – Варна, 172-184.  
(Aleksandrov, A. (2020) Izvansadebni sposobi za reshavane na trudovi sporove. – V: Andreeva, A., G. Yolova, Hr. Blagoycheva, A. Aleksandrov. Hr. Banov, Zl. Yordanov. Zashchita na individualnite subektivni trudovi prava (na rabotnika ili sluzhitelya). Varna: 2020, IU – Varna, 172-184).
3. Голева, П. (2020) Въпроси на частното право в условията на извънредно положение. – Търговско и облигационно право, №4/5, Приложение.  
(Goleva, P. (2020) Vaprosi na chastното pravo v usloviyata na izvanredno polozhenie. – Targovsko i obligatsionno pravo, №4/5, Prilozhenie).
4. Мръчков, В. Трудово правораздаване и трудови съдилища. – Във: Юбилеен сборник в чест на професор Живко Сталев. С.: Сиби, 2005, 296-326.

- (Mrachkov, V. Trudovo pravorazdavane i trudovi sadilishta. – Vav: Yubileen sbornik v chest na profesor Zhivko Stalev. S.: Sibi, 2005, 296-326).
5. Славова, Л., В. Иванова. Правна уредба на медиацията в България – предизвикателства и съвременни тенденции. Във: Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник доклади, Варна: ИУ – Варна, 2019, 185-193.  
(Savova, L., V. Ivanova. Pravna uredba na mediatsiata v Bulgariya – predizvikatelstva i savremenni tendencii. Vav: Pravoto I biznesat v savremennoto obshtvo. Sbornik s dokladi, Varna: IU – Varna, 2019, 185-193).
6. Средкова, Кр. Уреждане на колективни трудови спорове чрез арбитраж. – Юридически свят, 2004, №1, с. 157-176.  
(Sredkova, Kr. Urezhdane na kolektivni trudovi sporove chrez arbitrazh. – Yuridicheski svyat, 2004, №1, s. 157-176).
7. Стайков, И. Медиация по трудови спорове. С.: Авангард Прима, 2009.  
(Staykov, I. Mediatsia po trudovi sporove. S.: Avangard Prima, 2009).

**За контакти:** доц. д-р Андрей Александров  
ИДП при БАН  
a.alexandrov@kambourov.biz

## МОДЕЛ ЗА ВЪВЕЖДАНЕ НА МЕДИАЦИЯТА В ОБРАЗОВАНИЕТО

*Лиляна Савова, Магистър „Право“, Магистър „Здравен мениджмънт“  
Докторант към БАН,*

## MODEL FOR INTRODUCTION OF MEDIATION IN EDUCATION

*Lilyana Savova, Master of Law, Master of Health Management  
PhD student at Bulgarian Academy of Sciences*

**Резюме:** Разработката представя иновативен модел за въвеждане и прилагане на медиацията в сферата на образованието. Моделът е първият комплексен опит за прилагане на медиацията в образованието в България. Съчетава необходимите комплексни знания и умения в няколко насоки - умения за водене на преговори и управление на конфликти; познаване и прилагане на законовата рамка, която регулира медиацията в България; задълбочено познаване на образованието като обществена сфера със специфичните особености при нейното функциониране.

**Ключови думи:** *медиация, медиатор, образование, конфликт.*

**Abstract:** The development presents an innovative model for the introduction and application of mediation in the field of education. The model is the first comprehensive attempt to apply mediation in education in Bulgaria. Combines the necessary complex knowledge and skills in several areas - negotiation skills and conflict management; knowledge and application of the legal framework that regulates mediation in Bulgaria; in-depth knowledge of education as a public sphere with the specific features of its functioning.

**Key words:** *mediation, mediator, education, conflict.*

### Въведение

В сферата на образованието, където се работи с много хора и има различни нива на вземане на решение, е необходимо да се разработи комплексна система за разрешаване на спорове. Подобни системи обикновено са разделени на три основни процеса – превенция, управление и разрешаване.

За да се разработи и приложи високоефективен и иновативен модел за управление на конфликти и разрешаване на спорове в образованието е необходимо съчетаването на комплексни и задълбочени знания и умения в няколко насоки – умения за водене на преговори и управление на конфликти, знания върху законовата рамка на медиацията в България и задълбочено познаване на образованието като обществена сфера със специфичните особености при нейното функциониране.

### Изложение

Навлизането на медиацията като високоефективен начин за разрешаване на конфликти в образованието предполага активни действия в няколко основни насоки:

**1. Провеждане на информационни кампании,** обхващащи широк кръг от хора работещи в сферата на образованието и ползващи услугите, предоставяни в тази област- педагогически специалисти, ученици, родители, представители на институции и др. Провеждането на информационни кампании следва да се базира на установени и работещи рекламни и маркетингови канали, провеждане на събития (информационни

срещи, дни на отворените врати и др.). Информационните кампании следва да се провеждат след прецизно определяне на целевите групи и създаването на разбираеми послания към всяка една от тях. Целта е повишаване на информираността относно медиацията, както и възможностите, които процедурата предоставя.

Информационните кампании следва да се развиват на база утвърдени канали, като: Информационни срещи, дни на отворените врати и др. събития, които целят запознаването на широк кръг от хора, работещи в сферата на образованието: какво е медиация, какви са нейните възможности и предимства, кой може да бъде медиатор, как протича процедурата, спецификите на медиацията в образованието.

- Разполагане и разпространение на информационни материали, които да информират работещите в училищата, учениците и родителите относно: процедурата по медиация, възможностите за ползването ѝ, към кого могат да се обърнат за разрешаване на спор чрез методите на медиацията и др.

- Дигитални канали- социални мрежи, видео ресурси, приложения, др.

- Ползване на медийни канали и партньорства за популяризиране на ползите от медиацията.

**2. Подготовка и обучаване на сертифицирани медиатори** – ученици, студенти, педагогически специалисти, преподаватели в университети, директори/ректори, педагогически съветници, психолози и др. специалисти.

Преминаване на сертифицираните медиатори през надграждащо обучение „Медиация в образованието“, в което се разглежда подробно законовата рамка на медиацията в образованието, специфики на споровете в тази обществена сфера, специализирани техники на медиатора, процедурата за създаване на център по медиация в учебното заведение.

**3. Определяне на координатори в училищата/ университетите-** сертифицирани медиатори, вписани в единния регистър на медиаторите, които са преминали обучение „Медиация в образованието“ и обучение за координатори към централните по медиация в образователните институции.

Избирането на координатори в училищата, в рамките на които се провежда програмата за медиация, следва да протече през няколко етапа:

- Избор на координатор/и на територията на училището/ университета, който следва да се основа на предварително определени обективни критерии.

- Обучаване на избраните координатори – преминаване през сертифициращо обучение за медиатори, надграждащо обучение „Медиация в образованието“ и специализирано обучение за координатори, работещи по програми за медиация.

**4. Разработване на ефективен модел за прилагане на медиацията в училище/ университета.**

При определяне на правилата и процедурата за насочване към медиация следва да се отчита правото на страните да изберат медиатора, който да води процедурата им по медиация- сам или в условия на ко-медиация. В този смисъл е необходимо поддържането на регистър на специалистите, обучавани в специализирана медиация „медиация в образованието“. Регистъра може да бъде както за специалистите, които работят на те-



риторията на даденото учебно заведение, така и на териториален принцип – град, област, като се запази основния критерий, а именно – тясната специализация. Камарата на медиаторите в България поддържа публичен регистър на членовете на камарата, които отговарят на посочените по-горе условия.

**5. Актуализиране на вътрешните правила за работа на учебните заведения,** в които да се предвидят възможности за провеждане на процедура по медиация при определени видове спорове, които са подходящи за медиация, както и процедурата за препращане към медиация.

### **I. Подготовка и обучения на медиатори- специализация в областта на медиация в образованието**

Обучението на медиаторите следва да преминава през два етапа:

- **Етап 1: Сертифициращо обучение за медиатори** – В България уредбата за обучение на медиатори е една от най-добрите в Европа. Изискванията към обучението, обучаващите организации и критериите за вписване на медиатори в единния регистър на медиаторите са посочени в Закона за медиацията и Наредбата към чл. 8 на ЗМ, като: кой може да бъде медиатор, кой е редът за вписване, отписване и заличаване на медиатори от Единния регистър на медиаторите, кои са правилата за поведение на медиатора, какви са задълженията на медиатора и пределите на отговорността му, как действа медиатора, кои са условията и редът за одобряване на организациите, които обучават медиатори, какви са изискванията за обучение на медиатори, процедурните и етичните правила за поведение на медиатора и др.

- **Етап 2: Надграждащо обучение (специализация) за сертифицирани медиатори „Медиация в образованието“**, в рамките на което да бъдат изследвани задълбочено видовете отношения в образованието и конфликтите, които могат да възникнат в рамките на тези отношения.

### **II. Модел за прилагане на медиация в образованието**

**Общи правила за заявяване на медиация или препращане на случай към центъра по медиация.**

- Към координатора/ите в учебното заведение се изпраща казус за разрешаване на конфликт чрез методите на медиацията.

- Координатора/ите в кратки срокове /обичайно до 3 дни от постъпване на случая/ преценяват дали разглеждания казус е подходящ за препращане към медиация, след което уведомяват страните за това.

- Страните избират по своя преценка медиатор от списъка на медиаторите, одобрени в рамките на програмата от конкретното учебно заведение по зададени обективни критерии, които следва да отговарят на условията, определени във вътрешен правилник, приет от учебното заведение.

- Заедно със съгласието си за участие в процедура по медиация, ако страните са ученици /непълнолетни/ следва да представят декларация за съгласие от родителите/настойници, в която да е уточнено дали са съгласни медиацията да се проведе само

между учениците или в присъствието и на родителите/настойниците. Родителите/настойниците се информират за датата и часа на процедурата, независимо дали ще се провежда с тяхно участие или само между учениците.

Медиаторите, провеждащи процедурата в рамките на програмата следва да са преминали сертифициращо обучение за медиатори и да имат специализация или преминалото надграждащо обучение в областта на медиация в образованието.

Координаторът, съдействал за организацията на процедурата **не** може да участва в избора на медиатор.

Когато изберат медиатор/и, медиацията се провежда по процедурата за медиация и при условията, предвидени във вътрешните правила на учебното заведение.

- Страните провеждат медиацията в удобно за тях време и уведомяват координатора на центъра по медиация за резултата от нея.

### **III. Препращане към центъра по медиация. Етапи**

Когато компетентно лице в рамките на образователната институция установи, че даден казус (спор) е подходящ за разрешаване чрез методите на медиацията, то уведомява страните за възможността да използват медиация.

- Когато страните решат да използват медиация, те могат да се обърнат към координатора от учебното заведение или друго определено от училището/университета компетентно лице, за съдействие за насрочването и провеждането на среща с медиатор, или директно към избран от тях медиатор към центъра по медиация.

- Когато координаторът установи, че казус, насочен към медиация е подходящ за разрешаване чрез медиация, той може да разясни накратко на страните какво е медиация и какви са ползите за тях, след което да ги попита дали желаят спорът им да бъде разрешен чрез медиация.

- Когато всички страни изразят желание да направят опит спорът им да бъде разрешен чрез медиация, координатора в учебното заведение им предоставя списък с медиатори, включени в специализиран регистър, от който страните избират медиатор/медиатори, които ще проведат процедурата. Координаторът предоставя на страните пълна информация за медиаторите, които работят по правилата на програмата за медиация в учебното заведение и им съдейства за организирането на медиацията и първата обща среща.

- В случай, че са възпрепятствани да се явят на насрочена среща по медиация, страните уведомяват координатора поне един ден предварително. Когато страната не се яви за среща без да уведоми за това, тя не би могла по-късно да се възползва от Програмата по същия казус, като медиатора уведомява координатора в учебното заведение за това.

### **Място на срещата за медиация**

Срещите за медиация се провеждат в определено от медиатора помещение за медиация, съгласувано със страните. Допустимо е процедурата да се проведе и в избрано от страните, съгласувано с медиатора място, както и в помещение, предоставено за провеждане на процедура по медиация на територията на учебното заведение.

## **Процедура по медиация**

- Процедурата по медиация е доброволна и поверителна за страните. Страните се ангажират да участват в нея добросъвестно.

- Срещите по медиация се провеждат съобразно приетите Стандарти за провеждане на медиация и Споразумението за медиация, което страните и медиатора подписват в началото на процедурата.

- Процедурата по медиация се предоставя безвъзмездно в рамките на учебното заведение, което провежда програма по медиация.

- След приключване на процедурата по медиация, медиаторът попълва отчет за проведена медиация до координатора на програмата за медиация в учебното заведение и го изпраща по електронна поща или на хартиен носител.

- Максималният срок за провеждане на медиация не може да е повече от 6 месеца от започването ѝ.

- В случай, че по казуса- предмет на процедурата по медиация има вече инициирано съдебно производство, страните информират съда за това, че са в процедура по медиация. В случай, че вече е насрочено съдебно заседание, страните могат да поискат от съда отлагане на заседанието или спиране на делото, до приключване на процедурата по медиация. В този случай съда също бива уведомен за изхода от процедурата.

- До 1 месец след приключването на процедурата по медиация, страните ще бъдат помолени да попълнят кратка форма с мнението си за протичането на процедурата по медиация по удобен за тях начин (по електронна поща или на място) до координатора на програмата по медиация в учебното заведение, където е била проведена процедурата.

- В случай, че страна или страни са изпитали сериозни неудобства или са имали конкретен повод за недоволство от проведена медиация, те могат да изпратят писмо с оплакване за това до координатора в учебното заведение или друг определен представител на учебното заведение, или до координатора от съответния център за медиация, където е била проведена процедурата. Решението за проучване и вземане на мерки по конкретния случай се взема от директора на учебното заведение или определен от него екип, като медиаторът се изслушва лично. Когато медиацията е проведена в Център за медиация, неговото ръководство проучва случая и предлага на директора на учебното заведение подходящи мерки за избягване на подобни случаи за в бъдеще. Страните и медиатора се уведомяват за окончателното решение за последващи мерки по случая.

## **Медиатори в програма за медиация в учебните заведения**

- Медиаторите и центрoвете за медиация, които предоставят услуги в рамките на Програмата за медиация в учебните заведения, следва да отговарят на следните изисквания:

- Да са преминали сертифициращо обучение за медиатори. Учениците медиатори също преминават специализирано обучение, без право на вписване в единния регистър на медиаторите.

- Да са преминали надграждащо специализирано обучение по „Медиация в образованието“.

- Работят в екип с поне двама колеги медиатори.
- Предоставят телефон и e-mail за контакт;

- Медиаторите/външните за учебното заведение центрове по медиация могат да заявят желанието си за участие в Програма за медиация в учебните заведения, като подадат заявление за кандидатстване по образец до учебното заведение, което провежда Програма за медиация. С подаването на заявление, медиаторите се съгласяват да участват в програмата, съгласно приетите правила.

- Медиаторите се ангажират да провеждат медиация към Програмата за медиация, съгласно Стандартите за провеждане на медиация като се стремят да осигурят възможно най-високо качество на процедурата при спазване на принципите за неутралност, безпристрастност, поверителност, доброволност и равнопоставеност.

- В случай на оплакване във връзка с проведена медиация, след проверяване на случая и изслушване на медиатора, на медиатора може да бъде предложено провеждането на медиация в ко-медиация за определен период от време, временно замразяване на дейността му по програмата за определен срок или друга подходяща мярка. В случай на провеждане на медиация от център за медиация, неговото ръководство взема решение за подходящите мерки спрямо медиатора и уведомява координатора на програмата за тях.

- Участието на медиаторите/центровете по медиация в програмата се прекратява временно или окончателно по тяхно искане, при изтичане на срока, за който са избрани, ако има такъв, или в случай на сериозно нарушение на тези Правила – след проведено проучване и лично изслушване на медиатора и след Решение на Директора/Ректора на учебното заведение и Управителя на центъра за медиация или определен от тях екип.

### **Управление и организация на програмата за медиация в учебните заведения**

- Програма за медиация в учебните заведения се управлява от Директора на учебното заведение и/или определен от него екип, който взема решенията, свързани с функционирането на програмата.

- Координаторът към програмата изпълнява текущите задачи във връзка с работата на програмата за медиация, възложени му от Директора на учебното заведение или определения от него екип.

- По преценка на Директора на учебното заведение, работата на програмата за медиация може да бъде подпомагана от Съвет за медиация, с участието на медиатори, адвокати и представители на институции, който да има консултативна функция и да дава предложения за подобряване на дейността на програмата.

- За работата на програмата се събира статистика, която се анализира ежегодно.

- Въз основа на статистиката, събраните анкети/обратни връзки за проведените медиации се приема план за работата на Програмата за медиация в учебните заведения за следващата календарна година.

### **Заклучение**

В заключение може да се обобщи, че медиацията като най-ефективен способ за извънсъдебно разрешаване на спорове може да бъде иновативен подход и за разрешаване

на спорове и конфликти в образователните институции. Необходимо е обаче прилагането на утвърден модел за управление на конфликти и разрешаване на спорове в образованието, който да съчетава комплексни и задълбочени знания и умения в няколко насоки – умения за водене на преговори и управление на конфликти, знания върху законовата рамка на медиацията в България и задълбочено познаване на образованието като обществена сфера със специфичните особености при нейното функциониране.

**За контакти:** Лиляна Савова  
Магистър „Право“, Магистър „Здравен мениджмънт“  
Докторант към БАН  
сертифициран медиатор и учител по медиация  
Институт „Итера“, Камара на медиаторите в България  
lsavova@itera.bg

## ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ПРИЛОЖЕНИЕ НА МЕДИАЦИЯТА В СФЕРАТА НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

*Гл. ас. д-р Диана Димитрова*  
*Икономически университет – Варна*

## GOOD PRACTICE OF THE APPLICATION OF THE MEDIATION IN THE SPHERE OF THE HIGHER EDUCATION

*Chief Assist. Prof. Diana Dimitrova, PhD*  
*University of Economics – Varna*

**Резюме:** В доклада е разгледана възможността за прилагане на медиацията при разрешаване на конфликти в сферата на висшето образование. Изследвана е европейската правна рамка, транспонирането ѝ в страните членки и в националното законодателство, както и добри практики при приложението на медиацията във висши училища в различни държави. На база на изследването са направени изводи и обобщения.

**Ключови думи:** *медиация, висши училища, добри практики, разрешаване на конфликти.*

**Abstract:** The report examines the possibility of applying mediation in resolving conflicts in the field of higher education. The European legal framework, its transposition in the member states and in the national legislation, as well as good practices in the application of mediation in higher education in different countries are studied. Based on the analysis, conclusions and summaries are made.

**Key words:** *mediation, higher schools, good practice, conflict resolving.*

### Въведение

Медиацията има приложение в много и различни сфери на нашия живот. В отношенията между страните възникването на спорове е неизбежно, това важи и за отношенията във висшите училища независимо на какво ниво – между служители, преподаватели и служители, студенти и преподаватели или служители. Висшите училища за разлика от предприятията, където това е практика, не разполагат с модерен мениджмънт на конфликтите. Те са комплексни организации от особен тип и се различават от предприятията и други институции. При тях има относителна автономия (Димитрова, Д., 2017) на професорите и научните изследователи, голямо е значението на неформалните структури във висшите училища, съществува възможност за направляване на процеси чрез гласуване в различни органи за управление на училището (Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д. 2017) (Димитрова, Д., 2018). Освен това има деление в структурата – администрация, преподавателска и научна дейност. Всичко това води до един различен тип конфликти в организацията и именно затова те се нуждаят от академичен мениджмънт на конфликтите, който да се отличава от този на предприятия и държавни институции. В повечето висши училища съществува административен механизъм за разрешаване на конфликти като в различни вътрешни актове са предвидени възможности за подаване и разглеждане на жалби както от ректора, декана на факултет, така и от други органи като например Етични комисии. Тези административни процедури са формализирани и тромави и нерядко водят до решение, което страните изпълняват

формално, но е възможно да не ги удовлетворява и да не разрешава конфликта между тях. В такива хипотези може да се приложи още една възможна алтернатива, а именно приложение на медиацията, като извънсъдебен способ за разрешаване на възникналите спорове. Какви са предимствата на медиацията (Александров, А., 2015) (Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Хр., Александров, А., Банов, Хр. & Йорданов, Зл., 2020) при разрешаване на конфликти:

- **По-ниски разходи за страните**<sup>1</sup>;
- **По-бърз, неформален процес:** тъй като формалностите са сведени до минимум, а процесът е по-краткотраен.
- **Конфиденциалност на процеса** – репутацията и запазването на информацията е важна, както в трудовите правоотношения между работодателя и членове на академичния или административен персонал, така и тези между студенти/студенти и преподаватели. Медиацията дава възможност за дискретно и поверително разрешаване на спора.
- **Страните определят правилата и контролират процеса на решаване на спора** – за разлика от съдебен процес/административна процедура в университета, със строго формални правила, вследствие на които спорът бива решен (от съда/респективно университетски орган), а страните следва да изпълнят това решение, което е възможно да не удовлетворява нито една от тях
- **Гъвкавост** за разлика от строго формалния съдебен процес или административна процедура;
- **По-малка конфронтация**, съответно запазване на отношенията между колеги – това също е от голяма важност особено при дългогодишни отношения на работното място.

Медиацията може да предостави икономично, бързо и ефикасно разрешаване на спорове посредством процедури, пригодени за нуждите на страните. Много по-голяма е вероятността споразуменията, постигнати в резултат на медиация, да бъдат доброволно спазвани, както и да спомогнат за запазването на приятелска, колегиална и трайна връзка между страните. Правната рамка на европейско<sup>2</sup> и национално<sup>3</sup> ниво е приета и действаща, но приложното поле все още е ограничено. В последните години медиацията започна да навлиза като метод за разрешаване на конфликти в различни обществени сфери в България, включително и в сферата на образованието, но както и в редица други държави<sup>4</sup> е основно застъпена в основни и средни училища. Приложимостта ѝ за разрешаване на конфликти в сферата на висшето образование в България не е изследвана. Актуалността на тематиката е безспорна предвид факта, че първият център по

<sup>1</sup> С решение на АС през 2020 г. в ИУ – Варна е създаден Университетски център по медиация, като е предвидено, че в рамките на висшето училище процедурите по медиация се осъществяват безплатно – на доброволни начала от страна на медиаторите, вписани в списъците на университета.

<sup>2</sup> Директива 2008/52/ЕО на ЕП и на Съвета от 21 май 2008 г. относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси.

<sup>3</sup> Закон за медиацията, Обн. ДВ, бр. 110 от 17 Декември 2004 г., изм. ДВ, бр. 17 от 26 Февруари 2019 г.

<sup>4</sup> Австрия, Белгия, Великобритания, Германия, Гърция, Дания, Естония, Ирландия, Испания, Италия, Латвия, Литва, Лихтенщайн, Люксембург, Малта, Нидерландия, Норвегия, Полша, Португалия, Румъния, САЩ, Словакия, Словения, Унгария, Финландия, Франция, Холандия, Чехия, Швейцария, Швеция и др

медиация в български университет е открит на 6 октомври 2020 г. - Университетски център по медиация при Икономически университет – Варна. Това провокира и интереса на автора да изследва действащата правна рамка, както и добри практики на други висши училища.

**Цел на настоящата разработка** е да се изследва и представи действащата европейска правна рамка в областта на медиацията, транспонирането ѝ в законодателството на страните членки, както и добрите практики при приложението на медиацията като способ за разрешаване на конфликти в чуждестранни висши училища. На база на изследването са направени изводи и обобщения.

Авторът си поставя следните **изследователски задачи**: 1) Нормативен анализ на действащата европейска правна рамка в областта на медиацията и транспонирането ѝ в законодателството на страните членки; 2) Разглеждане на добрите практики при приложението на медиацията като способ за разрешаване на конфликти в чуждестранни висши училища; 3) Обосноваване на изводи и обобщения.

В доклада са съчетани **комплексни изследователски методи**, ползвани в правната доктрина, като нормативен, сравнително правен, индукция и дедукция. Докладът е съобразен с националното законодателство към 30 октомври 2020 г.

### **Изложение**

Предвид нарастващото значение на алтернативните способи за разрешаване на спорове установяването на основни принципи и правила в тази област е от изключителна важност за правилното им развитие и действие. За ефективното приложение на медиацията е необходимо да се създаде правна рамка, гарантираща основните принципи на процеса, изпълнимостта на спогодбите между страните, но също така и правила гарантиращи качеството на предлаганите медиаторски услуги.

Създадени са редица такива правила като предвид ограничения обем авторът се е спрял основно на европейската рамка.

#### **1. Действаща европейска правна рамка в областта на медиацията и транспонирането ѝ в законодателството на страните членки**

В ЕС е приета Директива 2008/52/ЕО на ЕП и на Съвета от 21 май 2008 г относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси, която да бъде транспонирана до 21 май 2011 г. в държавите членки. Повечето държави-членки са предприели съответните мерки за транспонирането ѝ.

Приложното поле на директивата е ограничено до презгранични спорове по гражданскоправни и търговскоправни въпроси, като няма пречка държавите-членки да прилагат тези правила и при вътрешни процедури по медиация. Тя не се прилага за: приходи, мита и административни въпроси; отговорността на дадена държава от ЕС за действия и пропуски при изпълнение на държавно правомощие; спорове, при които една или повече от страните са с местоживеене или пребиваване в Дания.

Част от държавите като Белгия, Франция, Германия, Гърция, Италия, Португалия и Словения са избрали да прилагат принципите на Директивата и за презгранични и за



вътрешни спорове, Англия и Уелс само за презгранични. Италия задължава да бъде ползвана медиация в голяма част от случаите.

Директивата не цели създаване на единен режим за медиацията или регулиране на професията на медиатора, а въвеждане на рамково законодателство, което в частност да уреди ключови аспекти на гражданския процес. Тя дава определение на понятията медиатор и медиация, урежда основни принципи на медиацията, правила, гарантиращи качеството ѝ, правните последици от процеса по отношение на страните и спора – като изпълнимост на спогодбата, последиците за давностните срокове.

#### Страни с национален закон или друг акт относно медиацията

държава	година	държава	година
България	2004	Малта	2004
Германия	2012	Румъния	2006
Гърция	2010	Словакия	2004
Естония	2010	Словения	2009
Ирландия	2017	Унгария	2002
Испания	2012	Франция	2011
Италия	2010	Хърватия	2003
Литва	2008	Чехия	2012

#### Страни с регламентация в други закони

държава	държава
Австрия	Обединено кралство
Белгия	Полша
Дания	Португалия
Латвия	Финландия
Люксембург	Швеция
Нидерландия	

Видно от представеното проучване повечето европейски държави са приели национален закон или друг акт, регламентиращ медиацията. Няколко години след влизането на Директивата в сила и транспонирането от държавите членки е проведено проучване „Рестартиране на Директивата за медиацията от 2014 г.“, от ADR Center, Италия, в което участие взимат 816 участници от 28-те държави-членки на ЕС и според което медиацията се използва в едва 1% от случаите на гражданскоправни и търговскоправни спорове в Европа. като за презграничните спорове този процент даже спада. Един от основните проблеми е, че страните не знаят за съществуването на тази възможност.

Съгласно проучването, водещи страни по ползване на медиацията като предпочитано средство за разрешаване на конфликти са Великобритания, Германия, Италия, Холандия, където годишният брой на медиациите е над 10 000. Унгария и Полша се нареждат на второ място с от 5 000 до 10 000 медиации годишно, следват ги Белгия, Словения и Франция с от 2 000 до 5 000 медиации годишно. България се нарежда сред страните от ЕС, в които медиацията е най-малко популярна – годишният брой на медиациите у нас е под 500, като подобно е положението и в Гърция, Естония, Кипър, Хърватска, Чехия, Финландия, Литва, Латвия, Люксембург, Малта, Португалия, Швеция.

Направени са редица препоръки какви мерки биха могли да се въведат за успешното приложение на медиацията мерките биха могли да са законоустановени като например: да се задължават адвокатите да уведомяват страните за тази възможност и да им се налагат глоби ако не го правят, да се задължат страните да посочат причина защо не желаят да участват в медиация, въвеждане на санкции при отказ от възможността да се ползва медиация, възможност съдиите да задължат страните да се обърнат към медиация с евентуална опция да се откажат при първата среща без да плащат разноси или при намалени разноси, да се задължат съдиите да обосноват защо не са насочили към медиация. Възможни са и други мерки - медиацията да е част от обучението по право, да поддържат изисквания и стандарти относно обучението и уменията на медиаторите, организиране на обучения за съдии и много други.

## **2. Добри практики при приложението на медиацията като способ за разрешаване на конфликти в чуждестранни висши училища**

В законодателството на отделните държави няма предвидени изрични разпоредби за приложение на медиацията във висшите училища. Предвид широкото ѝ приложение в областта на гражданското право и трудовото право в повечето държави членки на ЕС е логично тя да бъде прилагана и в процедурите по разрешаване на конфликти във висшите училища. Редица държави имат дългогодишна практика в използването на медиация при разрешаване на подобни спорове – основно в англо-саксонската правна система. Но тя е навлязла широко и в страните от романо-германската правна система. Регулацията е основно на ниво висше училище с приемане на вътрешни актове като кодекси на поведение, правила за провеждане на процедурите и др. Центрове/офисите/службите имат различни наименования – в Англия основно Медиаторски център/офис, в Германия – служба/център за социални консултации и консултации за конфликти, Омбудсслужба и др.

Проучвайки добрите практики във висши училища авторът се е насочил към университети в Обединено кралство, където медиацията е широко застъпена и Германия, където също намира приложение.

В голяма част от английските университети съществуват медиаторски услуги – например университетът Йорк, Шефилд, Бристол, Саутхемптън, Кеймбридж. Във всички тези университети се предлага медиаторска услуга за служители на университета и студенти, като неформален и конфиденциален способ за разрешаване на конфликти. В повечето от тях медиаторите са служители на университета от различни департаменти

и нива, съответно преминали обучение от професионална организация, включващи се в надграждащи обучения и с доказана квалификация. В някои са привлечени и външни медиатори, които да бъдат повикани в случай на нужда – например Шефилд. Процедурата е изцяло доброволна, независима от формалните процедури в университета и не се отразява в персоналното досие. В сайтовете на някои от университетите има отделни секции за студенти и служители – например Саутхемптън. В някои се използва комедиация – от двама медиатори – например Кеймбридж. Организирант се и форуми за обмяна на добри практики – университетът в Дънди.

### Университети в Обединено Кралство

университет	Медиаторска услуга за служители и студенти	Медиатори	Вътрешни правила
Кеймбридж	ДА	Служители на университета – доброволци	Кодекс за поведение
Шефилд	ДА	Основно служители на университета	Няма информация
Йорк	ДА	Служители на университета	Политика за медиация
Бристол	ДА	Служители на университета	Няма информация
Саутхемптън	ДА	Служители на университета	Кодекс за поведение и Стандарти за практика

В Германия медиацията също намира приложение във висшите училища. Използва се за разрешаване на вътрешни за висшето училище конфликти, когато в тях има създадена служба/офис за разрешаване на конфликти, достъпна за всички (von Barger, J., 2016). Един от първите университети със служба/център за социални консултации и консултации за конфликти е Техническият университет в Дармщадт. Тази служба предоставя услуги на всички работещи в университета от 2001 г. и разполага с двама медиатори (работещи в осигурена независимост). До 2012 г. включително услугата е потърсена от 1500 души, през 2012 г. 180 души са се възползвали от нея, от тях 10-15% професори и около 30% докторанти. Обикновено броят на медиациите е 1-2 на месеца. Брой на студентите в Техническият университет в Дармщадт над 25000, брой на професорите 312, на научните служители над 2600, административен персонал над 1900.

### Университети в Германия

#### Технически университет Дармщадт

Служба/център за социални консултации и консултации за конфликти от 2001 г.

За периода 2001-2012 г. услугата е потърсена от 1500 души

През 2012 г. 180 души са се възползвали от услугата – от тях 10-15% професори и около 30% докторанти

Обикновено броят на медиациите е 1-2 на месец

Брой на студентите в университета ~ 25000

Брой на професорите 312

Брой на научните работници повече от 2600

Брой на административния персонал повече от 1600

Такива служби (с различни наименования, функции и задачи) има в много от държавните университети в Германия. В изследване от 2014 година Йозеф Хоорман и Алфонс Матхайс са разпратили анкета на 238 държавни висши училища и две държавно признати частни училища в Германия. Резултатите са публикувани в студия (Hoormann, J.&Matheis, A., 2014). Отговори на анкетата са получени от 86 висши училища (40 университета и 46 висши училища за приложни науки) или 35,8% от запитаните са отговорили. В малко повече от половината от тези висши училища има правила за разрешаване на конфликти – като фиксирани правила, неформални правила и практики. 43% от тези висши училища използват като форма за разрешаване на конфликти медиацията, малко над  $\frac{1}{4}$  от тях използват за това външни ресурси/помощ. Малко повече от половината от висшите училища оценяват честотата на конфликтите като средна – няколко конфликта на месец. Обучени медиатори, които предлагат помощ при управление на конфликти има например в Хамбургски университет за приложни науки, Техническият университет в Илменау, Университетите в Майнц и Щутгарт, висшите училища в Оствестфален Липе и Харц. В някои има омбудсслужба – например Университета във Фрайбург, също с обучени медиатори.

### Резултати от проведена анкета

Анкетата е проведена през 2014 г – разпратена на 238 държавни висши училища и две признати от държавата частни висши училища

Отговори на анкетата са получени от 35,8% от запитаните г – 86 висши училища (40 университета и 46 висши училища за приложни науки)

В малко повече от половината от тези висши училища има правила за разрешаване на конфликти – като фиксирани правила, неформални правила и практики

43% от тези висши училища използват като форма за разрешаване на конфликти медиацията малко над  $\frac{1}{4}$  от тях използват за това външни ресурси/помощ

Малко повече от половината от висшите училища оценяват честотата на конфликтите като средна – няколко конфликта на месец

След извършеното сравнителноправно изследване с чуждестранни законодателства, може да се обобщи, че съществува нормативна регулация на различно ниво (закони, подзаконовни актове) както по отношение на процеса и изпълняемостта на спогодбите

постигнати в процедура по медиация, така и по отношение на обучението и сертифицирането на медиаторите. В тази регулация не са включени изрични разпоредби относно висшите училища. Такива биха могли да бъдат включени във вътрешните актове на съответното висше училище.

В редица висши училища както в англо-саксонската, така и в романо-германската правна система съществуват служби/офиси/центрове, които предлагат на служители, преподаватели и студенти разрешаване на конфликти чрез медиация. В тях работят обучени и сертифицирани медиатори – в някои като служители на висшето училище в други външни такива, но при всяко положение е осигурена независимостта на тези служители. Процедурата е неформална и не се отразява в служебните досиета.

### **Заклучение**

В заключение от извършения преглед на добри практики може да се направи извод за добро инкорпориране на медиацията в сферата на висшето образование в различни държави.

Разнородните практики само подкрепят модела на взаимодействие - академична автономия - медиация. Обуславя се необходимост от един различен подход при мениджмънта на конфликтите във висшите училища. От една страна това свидетелства за свобода на висшето училище, а от друга кореспондира на принципите на медиация.

Българското висше образование е в начален етап от въвеждането на медиацията, но пък е част от европейското образователно пространство и като такова то неминуемо се ползва с добрите примери на други университети от ЕС.

В пътя по разпространение на медиацията в академична среда вече са направени първите стъпки, посредством създаването на първия университетски център по медиация в ИУ – Варна и уредбата му във вътрешни актове на висшето училище. Това обаче е само началото е един дълъг процес, за успеха на който са необходими обединени усилия на академичната общност, гражданското общество и държавните институции.

### **Използвана литература**

1. Александров, А., (2015), Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове, Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 7. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2015, 231-246.  
(Aleksandrov, A., (2015), Izvansadebni sposobi za reshavane na trudovi sporove, Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelното право. Т. 7. S.: UI “Sv. Kl. Ohridski”, 2015, 231-246.)
2. Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Хр., Александров, А., Банов, Хр. & Йорданов, Зл., (2020), Защита на индивидуалните субективни трудови права, Варна, 2020 г., Изд. „Наука и икономика“, с. 182  
(Andreeva, A., Yolova, G., Blagoycheva, Hr., Aleksandrov, A., Banov, Hr. & Yordanov, Zl., (2020), Zashtita na individualните subektivni trudovi prava, Varna, 2020 g., Izd. „Nauka i ikonomika“, s. 182)

3. Андреева, А.; Йолова, Г.; Димитрова, Д. (2017). Правен режим на ректора като орган за управление на висшето училище. Известия на Икономически университет – Варна, Варна : Унив. изд. Наука и икономика, 61, 2017, 4, 275-290.  
(Andreeva, A.; Yolova, G.; Dimitrova, D. (2017). Praven rezhim na rektora kato organ za upravlenie na vissheto uchilishte. Izvestia na Ikonomicheski universitet – Varna, Varna: Univ. izd. Nauka i ikonomika, 61, 2017, 4, 275-290.)
4. Димитрова, Д. (2018). Административноправни аспекти на правната уредба на ректора като орган за управление на висшето училище. Научни трудове на Съюза на учените в България – Пловдив. Сер. Б. Естествени и хуманитарни науки, Т. XVIII, 2018, с. 310-315.  
(Dimitrova, D. (2018). Administrativnopravni aspekti na pravната uredba na rektora kato organ za upravlenie na vissheto uchilishte. Nauchni trudove na Sayuza na uchenite v Bulgaria – Plovdiv. Ser. B. Estestveni i humanitarni nauki, T. XVIII, 2018, s. 310-315.)
5. Димитрова, Д. (2017). Форми и граници на академичната автономия. VIII международна научна конференция „Икономиката в променящия се свят – национални, регионални и глобални измерения (ИПС-2017)“, Варна: Наука и икономика, 1, 2017, 407-417.  
(Dimitrova, D. (2017). Formi i granitsi na akademichnata avtonomia. VIII mezhdunarodna nauchna konferentsia „Ikonomikata v promenyashtia se svyat – natsionalni, regionalni i globalni izmerenia (IPS-2017)“, Varna: Nauka i ikonomika, 1, 2017, 407-417.)
6. Hoormann, J.&Matheis, A., (2014), Konfliktmanagement in Hochschulen, 2014, S. 7 ff.
7. Joachim von Barga, (2016), Konsensuale Konfliktlösung auf dem Campus\* Mediation in öffentlich-rechtlichen Hochschulen, Ordnung der Wissenschaft, 3 (2016), p. 139-152

**За контакти:** гл. ас. д-р Диана Димитрова  
Икономически университет – Варна  
dianadim@ue-varna.bg

## ИНТЕГРИРАНЕ НА МЕДИАЦИЯТА В УЧЕБНАТА ПРОГРАМА ПО „ФИЛОСОФИЯ“ ЗА VIII КЛАС

*Александър Иванов*  
*СУ за ХНИ „Константин Преславски“ – Варна*

## INTEGRATION OF THE MEDIATION IN THE “PHYLOSOPHY” CURRICULUM FOR THE VIII GRADE

*Александър Иванов Aleksanar Ivanov*  
*SU za HNI “Konstantin Preslavski” – Varna*

**Резюме:** Разработката представя основните положения в медиацията и необходимите умения на медиатора. Представени са пресечните точки с учебната програма по „Философия“ за VIII клас. Обособено е реструктурирано на материала, за да се реализира учебен час по медиация и разиграване на казус. Методическата идея ще бъде реализирана през втория учебен срок, ще бъдат измерени резултатите от обучението и отношението на учениците към този съвременен метод за решаване на конфликти.

**Ключови думи:** *медиация, медиатор, философия, конфликт, учебен час.*

**Abstract:** The report presents the main points in mediation and the necessary skills of the mediator. The intersections with the curriculum in "Philosophy" for VIII grade are presented. There is a restructuring of the material in order to realize a class on mediation and case study. The methodical idea will be realized during the second term of study, the results of the training and the attitude of the students to this modern method for resolving conflicts will be analyzed.

**Key words:** *mediation, mediator, philosophy, conflict, class.*

### **Въведение**

В съвременното ни, динамично ежедневие възникването на конфликти е неизбежно. Разрешаването им често се осъществява с агресивно и настъпателно поведение, чрез намесата на институциите и органите на реда. Образователната система е пресечна точка на общественото взаимодействие (учители, родители, ученици), която генерира палитра от поведения и отношения. Това многообразие е и предпоставка за възникване на спорове от различно естество.

Търсенето на ефективни методи за разрешаването на конфликти в образователната среда е и основна задача на педагогическите специалисти. Съвременен метод, който се интегрира и използва в образователните институции е медиацията. Произхода на думата „медиация“ можем да търсим в нейния индоевропейски корен – *med*, който означава „среда“ и „мярка“. Смисълът вложен в нея е намирането на златната среда и възстановяването на баланса (Клявкова, 2019). Формалното определение можем да открием в Закона за медиацията в чл. 2 – „Медиацията е доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение“. Тази процедура в отношенията ученици-родители-учители е изключително мек и дипломатичен способ, който преодолява конфликти и предпазва детската психика.

Целта на настоящата разработка е представяне на основните положения в медиацията и идеята за създаване на методическа възможност за интеграцията на медиацията (като метод за разрешаване на конфликти) в учебната програма по „Философия“ за VIII клас. Обособяване на урочна единица, в която учениците да се запознаят с процедурата по медиация и да разиграят казус.

### **Изложение**

#### **• Основни положения в медиацията**

Като добра практика и инструмент на миротворчеството медиацията е интердисциплинарна, широко използвана в света и е обособена в законодателството на страните. В България, закона е обнародван в ДВ, бр. 110 от 17.12.2004 г. В него подробно са описани основните положения на процедурата по медиация, параметрите на работа и общите изисквания към медиатора. Можем да отличим четири основни принципа:

✓ **Доброволност** – страните започват процедурата по собствено желание и са свободни да прекратят участието си в нея;

✓ **Неутралност** – медиаторът не взема страна и не налага разрешаване на спора, а само подпомага страните за постигане на споразумение;

✓ **Поверителност** – всички обсъждания и документи в процедурата са конфиденциални и не могат да бъдат разкривани от участниците в нея на трети лица, с изключение на случаите описани в закона;

✓ **Равнопоставеност** – медиатора осигурява на страните равни възможности за участие в процедурата.

В образователната система се наблюдава стремеж за въвеждане на медиацията в институциите и полагане на принципите на подхода. Изграждането на училищни центрове и обучаването на медиатори ще улеснява диалога на страните в конфликтите, ще позволи преразглеждане на проблемите, произтичащи от взаимодействието ученик-ученик, ученик – учител, родители – училище. Предимствата на подхода се изразяват в това, че страните сами определят интересите и приоритетите си; сами контролират резултата от процедурата; медиацията запазва и възстановява взаимоотношенията между страните; водещо предимство е, че чрез медиация се спестява време, провежда се в удобно време за участниците и други (Христова, Липчева, Никова, 2011). Системата на образованието е изключително чувствителна при промени, очертаните принципи и предимства предполагат личности - медиатори, които притежават специфични личностни черти, качества и професионална подготовка.

Медиатор може да бъде дееспособно лице, което притежава необходимата квалификация за медиатор, отговаря на изискванията на Закона за медиацията и е вписано в Единния регистър на медиаторите към Министерство на правосъдието. Освен квалификация, медиатора трябва да притежава набор от личностни черти и комуникативни умения. Можем да очертаем следния профил (Христова, Липчева, Никова, 2011):



## ПРОФИЛ НА МЕДИАТОРА

### Медиатор

- не е страна в конфликта
- настроен е приятелски
- безпристрастен
- добър слушател и за двете страни
- взема предвид всички факти
- желае да помогне на другите
- грижи се за другите, за решаване на конфликтите им
- знае кога да заеме водеща (лидерска) позиция
- знае кога да поеме контрол на ситуацията
- помага на всяка страна, за да види гледната точка на другия

### Методическа идея за интегриране на медиацията в учебната програма по „Философия“ за VIII клас

Учебната програма по „Философия“ за VIII клас има за основна цел да подпомогне личностното развитие и себепознание на учениците чрез развитие на умения за самостоятелно, критично и творческо мислене. Една от основните задачи на учениците в тази възраст е изграждането на личностна идентичност, този процес се насърчава чрез: 1. запознаване с възможностите на философското познание за осмисляне на всекидневния опит; 2. изучаване и прилагане на психологически модели за себепознание и развитие. Учебното съдържание по „Философия“ в VIII клас обхваща три тематични области – *Познание и реалност, Личност и себепознание, Основни*

*познавателни и функционални компетентности.* Четири са основните теми около, които е структурирано учебното съдържание. Обучението започва с темата „Що е философия?“ – кратко въведение в спецификата на философията като „любов към мъдростта“, историческото начало на философията и типични екзистенциални ситуации, в които могат да възникнат философски въпроси. Втората тема „Личност и себепознание“ представя различни антропологически и психологически подходи към

изследването на човека. Третата основна тема „Междучелности отношения“ дава възможност за изследване на социалните роли, които личността играе в процеса на типични междучелности взаимодействия – общуване, споделяне на емоции, живот в група, работа в екип. Четвъртата основна тема „Личност и социална среда“ разглежда влиянията на социалната среда върху човешката личност чрез понятията за конфликт, агресия, психично здраве и стратегиите за справяне с тях. Ясен приоритет е постепенното изграждане на умения и „преносими“ компетентности, които да служат на учениците в справянето им с предизвикателствата на ежедневието им. (Приложение №23 към т. 23).

Темите от учебната програма намират и допирателни точки с медиацията и позволяват нейното интегриране и представяне на учениците като съвременен метод за решаване на междучелности конфликти. Можем да разгледаме темите „Междучелности отношения“ и „Личност и социална среда“ в детайл, за да изградим методичес-

ката представа на урочните единици и как те могат да позволят провеждането на учебен час по медиация. На **фигура 1.** са представени урочните единици, които са в духа на медиацията, отношенията, които предполага и уменията, които трябва да притежава медиатора.



**Фиг. 1.**

Направеният преглед на темите и уроците дава основание и възможност за реструктуриране на материала и обособяване на урочна единица по медиация, която ще има следните методически характеристики:

Тя ще бъде интегрирана във втория учебен срок в темата „Междупличностни отношения“, като бъде изменен урока за упражнение на тема „Разрешаване на конфликти и проблеми“. С промяната се запазва ритмичността на уроците и не се създава дефицит от знания.

**Глобалната цел на урока:** Запознаване с медиацията като ефективен и модерен метод за разрешаване на конфликти.

**Измерими цели:** **Запомняне** – да запомни, че процедурата по медиация е доброволен и ефективен метод за разрешаване на конфликти. **Разбира** – разбира същността на процедурата, основните принципи и предимства. **Прилага** – осмисля необходимостта от миротворчески методи за разрешаване на конфликти и използва ефективни стратегии за справяне с тях в своя личен опит.

**В хода на урока,** под формата на слайд презентация ще бъдат представени основните положения на медиацията и нужните умения на медиатора, и как те кореспонди-

рат с учебния материал по „Философия“. Ще бъде разяснено законовото регламентиране на процедурата и нейната приложимост. Ще се наблегне на уменията и стратегиите за справяне с конфликти като нужен механизъм за преодоляване на негативни емоции в личния опит.

Ще бъде реализирана **ролева игра**, която да даде основни представи на учениците как изглежда процедурата по медиация. Ще бъдат избрани и предварително подготвени четирима ученици, които да влязат в ролите на страни и медиатори. Това ще повиши атрактивността на урока, поради факта, че учениците от VIII клас се очертават като активни и предпочитат личната изява. Разиграването на процедурата по медиация дава нагледност на представената лекционна част и законови норми.

Резултатите от урока ще бъдат полезни за създаване на усещане за приложимост на знанията и уменията по учебния предмет. Под формата на процедурата по медиация могат да се представят различни междуличностни отношения и близки до опита на учениците в тази възраст случаи, които да акцентират върху приложимостта на знанията по учебния предмет. Ще се създаде ранно позитивно отношение към медиацията и палитра от стратегии за разрешаване на спорове в училищната среда и извън нея. Разиграването на казуса ще позволи прилагане на разглежданите в урочните единици знания за комуникационните умения, поведение на личността в социалната среда, конфликти и стратегии за справяне с тях.

### **Заклучение**

Медиацията е съвременен миротворчески метод, полезността му и резултатността му са доказани в развитите общества. Въвеждането и популяризирането му в България, в различни сфери на обществения живот, ще повиши гражданската култура и подобри взаимоотношенията между хората. Представената методическа идея за интегриране на медиацията в учебната програма по „Философия“ за VIII клас е възможен път за популяризиране, сред младите хора, на метода за разрешаване на конфликти. Създаването на умения и компетенции за ефективно общуване, справяне с конфликтите без агресия и използване на знанията в реалния живот; възпитаване в духа на толерантност, зачитане на гледната точка на другия, развиване на способността да бъдем емпатийни, трябва да са основни задачи на педагогическите специалисти.

### **Използвана литература**

1. Клявкова, К., (2019), В храма на медиацията. Издател Фондация „Ахая Общество“, 2019.  
(Klyavkova, K. V hrama na mediatsiyata. Izdatel Fondatsiya „Ahaya Obshtestvo“, 2019).
2. Христова, С., Липчева, Н. & Никова, Н., (2011), Наръчник на училищния медиатор. Издател Асоциация „Човешки права – стъпка по стъпка“, в рамките на проект „Асоциация на училищните медиатори“, финансиран от дирекция „Превенции“ на Община Варна, 2011.  
(Hristova, S., Lipcheva, N. & Nikova, N., (2011), Narachnik na uchilishtniya mediator. Izdatel Asotsiatsiya „Choveshki prava – stapka po stapka“, v ramkite na projekt

„Asotsiatsiya na uchilishtnite mediatori”, finansiran ot direktsiya „Preventsii“ na Obshtina Varna, 2011).

3. Закон за медиацията, Обн. в ДВ, бр. 110 от 17.12.2004 г.
4. Приложение №23 към т.23. Учебна програма по философия за VIII клас (Общообразователна подготовка).
5. <https://itera.bg/za-mediacyata/> , За медиацията, февруари 2018.

**За контакти:** Александър Иванов  
СУ за ХНИ „Константин Преславски“ – Варна  
[aleks657@abv.bg](mailto:aleks657@abv.bg)

## МЕДИАЦИЯ ПО ВРЕМЕ НА ПАНДЕМИЯ

*Венета Иванова – Магистър Психологично консултиране,  
Следдипломна специализация „Организационно консултиране и диагностика“  
докторант към МУ Варна „Проф. д-р Параскев Стоянов“*

## MEDIATION IN PANDEMIC

*Veneta Ivanova – Master of Psychological Counseling,  
Postgraduate specialization „Organizational counseling and diagnostics“  
PhD student at the Medical University of Varna „Prof. Dr. Paraskev Stoyanov“*

**Резюме:** Настоящият доклад разглежда динамиката на конфликта във време на криза и доминиращи базови потребности, като поставя въпроси за алтернативните възможности за провеждане на онлайн процедура по медиация, и съпътстващите предимства и недостатъци.

**Ключови думи:** медиация, пандемия, психично здраве, он-лайн медиация.

**Abstract:** This report examines the dynamics of conflict in times of crisis and dominant basic needs, asking questions about alternative options for conducting an online mediation procedure, and the concomitant advantages and disadvantages.

**Key words:** mediation, pandemic, mental health, online mediation.

### Въведение

Пандемията COVID 19 изправи човечеството пред огромно предизвикателство, засягайки пряко както физическото, така и психическото здраве, икономиката и социалния ни живот.

Последните събития принудиха света да преразгледа начина, по който живеем, работим и мислим. Това означава, че се налага да се модифицират и традиционните подходи за управление на конфликти и да се адаптират към ограниченията и предизвикателствата, създадени от глобалната пандемия. А за да се достигне до по-ефективното управление на конфликти в новата ни реалност, е необходимо да знаем малко повече за поведенческите модели и стратегиите за справяне при бедствие. Независимо, че коронавирусната инфекция не е причинила щети, свързани с имущество или инфраструктурата, отне много животи и създаде сериозни смущения във функционирането на обществото, което ни дава право да я дефинираме именно като бедствие.

Както знаем, Медиацията е своеобразен алгоритъм за разрешаване на спорове, който разглежда засегнатите потребности на участниците като причина за възникването на конфликта. Какво се промени днес в конфликтната динамика? Ако до преди година насочвахме усилията си към изследване на потребностите във взаимоотношенията и смятахме че базовите потребности в днешно време са по-скоро отживелица, тъй като са задоволени, и много по-рядко са причина за конфликт, то днес във време на криза наблюдаваме точно обратното. Заплахата от неизвестната болест, самотата на изолацията, загубата на близки, последиците от загубата на работа и продължаващата несигурност, свързана с края на всичко това, засягат най-долните и най-базовите нива на пирамидата на Маслоу. Това от своя страна, води до бурни ирационални поведенчески реакции, които изискват различна намеса.

## Изложение

Като ново и непознато до момента инфекциозно заболяване, COVID 19 засяга физическото здраве на пациентите, но също така повлиява отрицателно и на психичното здраве, поради неясната информация за източника на вируса, патогенезата му, силната заразност и липса на специфични лекарства и общоприети протоколи за лечение. При изучаването на предшестващите променливи на психичното здраве, учените в полето на менталното здраве, изразяват силна загриженост към стресогенните събития. Съществуват различни видове стресови събития, включително бедствия, към които спада и пандемията от COVID-19, а те се характеризират с непредсказуемост, внезапност, протичат често с висока интензивност, без възможност за осмислена реакция. Когато хората са под постоянен, прекомерен стрес, те са подложени на неблагоприятни ефекти и заплахи за тяхното физическо и психическо здраве. Няколко проучвания са установили, че стресовите събития индивидуалното психологично състояние на всеки човек и имат пряко негативно влияние на взаимодействието му със средата (смейство, приятелски кръг, професионално общуване и др.).

Теорията за съхранение на ресурсите на Стивън Хоб е една от теориите за стреса, според която хората са склонни да се стремят да придобиват, поддържат, подхранват и защитават своите заветни ресурси. Следователно, при потенциалната заплаха от загубата на даден ресурс (независимо дали загубата е реална или очаквана), неминуемо води хората до преживяване на множество вътрешни конфликти и конфликти в общуването с останалите, в опит да запазят даден ресурс (работа, семейство, доходи и др.) С други думи, както на ниво възприятие, така и на обективно ниво, загуба на съществуващи ресурси и неуспех за получаване на нови ресурси ще предизвика реакция на стреса на индивида, което ще повлияе и пряко здравето на индивида и неговото общо функциониране в социума. При сериозно влияние на стреса, както е в ситуацията на пандемия, хората често имат потребност да консумират повече ресурси, да се презапсат за да поддържат субективното си усещане за първоначалното и нормалното си състояние.

От друга страна широко известната Теория за потребностите на Е. Маслоу, разглежда йерархичното задоволяване на потребности у човек, като основен мотив за поведението му. Ако до преди появата на COVID 19, често се обсъждаше въпроса за актуалността на теорията в днешни дни, вземайки предвид че все по-рядко хората конфликтуват заради накърнени базови потребности и насочвахме внимание към Теорията за потребностите във взаимоотношенията си, то в ситуация на пандемия отново я преоткриваме. Човечеството внезапно се изправи през базови въпроси, свързани със здравето и оцеляването си, към сигурността на семействата си, запазване на домовете и прехраната си. А колкото по-базова потребност бива засегната, толкова по-ожесточена е реакцията в опит да бъде защитена.

През 2008 година проф. Стивън Тайлър от Университета British Columbia, във Ванкувър, издава своята монография „Психология на пандемията“, в която разглежда психодинамиката на човешкото функциониране по време на испанския грип (инфлуенцата). Две години по-късно, разработката му звучи като да е писана днес. Оказва, се че приблизително 100 години по-късно, човек не е достигнал съществена еволюция на

психичното и както тогава, се активират сходни защитни механизми и поведенчески реакции. Какво е по-различно днес? Ако тогава се говори активно за социална дистанция – тоталното ограничение на комуникацията и връзката със света, то днес говорим по-скоро за физическа дистанция. Развитието на технологиите ни дава огромното предимство да поддържаме социалните си контакти, да провеждаме кръгли маси, макар и опосредствани от екрана. Това дава възможност и на медиаторите да търсят алтернативни пътища за провеждане на онлайн процедура. Все по-интуитивните платформи за комуникация, ни дават възможност да обработим повече аспекти на взаимодействието между участниците – невербалните реакции, промяната в гласа и др. Разбира се максималната ефективност на интеракцията, както в лична среща не може да бъде постигната и често е необходимо да положим повече усилия, да си дадем повече време за достигане до решение, но със сигурност е алтернатива, която може да има благоприятно въздействие. Темата с ко-медиацията също става все по-значима, именно в опита да обработим максимално много информация и да управляваме ефективно процеса, работата в екип с колега ко-медиатор ни тази възможност.

От друга страна, медиацията е гъвкава правнорегламентирана процедура, която дава възможност дистанционното ѝ провеждане да приключи с валидно споразумение. Това от своя страна дава възможност взетите решения да бъдат обективирани и да влязат в сила веднага, което предвид актуалната ситуация често е жизненоважно за страните.

Важно аспект при изпълняването на етапите на медиация, да обърнем съществено значение на подготовката. От една страна изчистване на пространството за провеждане на самата процедура – участие на страни, адвокати, експерти – в какъв порядък и при какви условия, от друга страна технологичното обезпечаване. Важно е медиаторите да се убедят, че всички участници в процедурата могат да участват равнопоставено в нея, нямат затруднения с управлението на функциите в платоформата, разполагат с работещи камера и микрофон. Важно е стратирайки процедурата по същество, динамиката на интеракцията да не бъде прекъсвана и разсейвана от технически или други въпроси.

### **Заклучение**

Кризите, извънредните ситуации и бедствията са част от живота ни. Бедствията се различават от личните и семейните извънредни ситуации, не само защото са по - големи по мащаб, но и като глобално отражение в човешкото функциониране, като най – домиращо въздействие имат виоките нива на несигурност, респективно водещи до преживяването на безнадежност и безпомощност. Провеждането на процедура по медиация във време на пандемия не е опит за масова психотерапия, нито е магична отвара, която може да разреши всички съпътстващи психодинамични въпроси. Независимо от това, за да се намали психологическото въздействие на кризата, е важно човек да се чувства овластен да предприема действия и да участва във търсенето и намирането на решения, които могат да намалят рисковете и да имат благоприятно въздействие за преодоляване на кризата, без трайни последици.

### **Използвана литература**

1. Tylor Steven, 2018. The psychology of pandemic.
2. Department of Psychology, Institute of Psychology and Behaviour, Henan University, Kaifeng, China, Antecedents of Public Mental Health During the COVID-19 Pandemic: Mediation of Pandemic-Related Knowledge and Self-Efficacy and Moderation of Risk Level, публикувано на уебсайта на : <https://www.frontiersin.org/> [ достъп за последен път 10.11.2020 г].

**За контакти:** Венета Иванова  
Магистър Психологично консултиране,  
Следдипломна специализация  
„Организационно консултиране и диагностика“  
докторант към МУ Варна „Проф. д-р Параскев Стоянов“  
Член на УС на Камара на медиаторите в България,  
[veneta.iordanova@gmail.com](mailto:veneta.iordanova@gmail.com)



## ПРИЛОЖЕНИЕ НА ЕЛЕКТРОННИ ДОКУМЕНТИ В ПРОЦЕСА НА МЕДИАЦИЯ

*Адв. д-р Гергана Върбанова*

## APPLICATION OF ELECTRONIC DOCUMENTS IN THE MEDIATION PROCESS

*Gergana Varbanova, Ph.D, attorney at law*

**Резюме:** Дигитализацията е процес, който обхваща все повече сфери от обществения живот. Основната му идея е бърз достъп до услуги, спестяване на време и минимизиране на разходите, така че посредством информационните и телекомуникационните технологии да се преодолеят географската отдалеченост, да се разшири спектъра на предлаганите онлайн услуги и дори да се осигури необходимата социална дистанция по време на пандемична обстановка. Тези процеси на дигитализация неминуемо засягат и процеса на медиация, като в последните години все повече се поставя въпросът възможно ли е процедурата по медиация да се проведе онлайн и какви биха били правните последици от това. Настоящото изследване акцентира върху възможностите за провеждане на онлайн медиация и релевантната за това нормативна уредба.

**Ключови думи:** *медиация, медиационно споразумение, електронни документи, медиатор, дигитализация.*

**Abstract:** Digitalization is a process that covers more and more areas of public life. Its main idea is fast access to services, saving time and minimizing costs, so that through information and telecommunications technologies to overcome the geographical remoteness, to expand the range of online services offered and even to provide the necessary social distance during pandemic situation. These digitization processes inevitably affect the mediation process as well, and in recent years the question has increasingly been raised as to whether it is possible to conduct the mediation procedure online and what the legal consequences would be. The present study focuses on the possibilities for conducting online mediation and the relevant legislation.

**Key words:** *mediation, mediation agreement, electronic documents, mediator, digitalization.*

### **Въведение**

Медиацията като алтернатива за решаване на спорове не може да остане в страни от достиженията на информационното общество и процесите на дигитализация. Във време на глобална пандемия достиженията на техниката и електронните документи придобива все по-голямо значение в процеса на медиация, който неизменно се стреми към въвеждане на новите технологии в процедурите по медиация. Това от една страна е процес, който е продиктуван от желанието за бързо уреждане на трансгранични спорове, а от друга страна е състоянието на световна пандемия, което пренесе решаването на конфликти, в частност медиацията, на плоскостта на дигиталното общуване и използването на електронните документи като елемент от медиационната процедура. Не на последно място дигитализирането на процеса на медиация има за цел да отговори на нарастващото търсене за доброволно уреждане на спорове, които са възникнали изцяло във виртуална среда – пр. сключени договори изцяло по електронен път, неизпълнение по хибриден договор (смарт контракт с хибриден характер) и т.н.

## Изложение

В съвременния дигитален свят продажбата на стоки и услуги е лесно и бързодостъпно. Клаузите на договорите се договарят и сделките се сключват от разстояние, без да е необходим физически контакт между контрагентите. Информационните технологии са улеснили процеса на договаряне, който често се случва изцяло онлайн, а понякога дори и под формата на програмен код (смарт контракт). Възникването на конфликт поставя контрагентите вън от зоната им на комфорт, като често конфликтите се налага да се пренесат от виртуалния в реалния свят – сезиране на съда с конкретна искова претенция.

Това често е свързано както с редица разноски, така и с разход на време, което е необходимо да се отдели – подготовка на документи, среща с адвокат, подаване на съдебни книжа и т.н. Именно с цел избягване на допълнителни разходи и използвайки възможностите на медиацията, страните могат да уредят отношенията си чрез провеждане на медиационни сесии и сключване на медиационно споразумение. *Как обаче този процес може да бъде улеснен и съответно да спести разходи и време?* Медиацията по начало би била трудно приложима при трансгранични спорове, тогава когато контрагентите се намират в различни страни на пребиваване или дори на различни континенти. Възможно е страните да не са уредили изрично, кое е приложимото право при възникване на конфликт и това допълнително да създаде напрежение в отношенията им при възникване на правен спор. В такива моменти технологиите са призвани да подпомогнат и улеснят процеса на медиация чрез дигитализиране на част или дори изцяло на процедурата по медиация.

Идеята за дигитализиране на процеса на медиация не е нова. Още в края на 90-те години на миналия век в САЩ се появяват организации, които предлагат *онлайн медиация* (Staff, P., 2020). Предлаганите към него момент онлайн услуги са на нивото на развитие на информационното общество, като практически се предлага избор на медиатор и провеждане на процедура по медиация посредством използване на електронна кореспонденция (имейл).

В едно изследване Н.Ебнер проследява развитието на онлайн медиацията като достига до извода, че тя е *много по-ефективна* и дава *по-високи резултати* в сравнение с провежданата медиация лице в лице (Ebner, N. 2012). Този по-висок процент на положително решаване на спора авторът отдава на обстоятелството, че при размяна на имейл кореспонденция страните са по-умерени, имат възможност да обмислят отговора си и липсва визуален контакт (определени мимики и жестове биха могли да индуцират агресивно поведение във водещите преговори страни). Във Великобритания се използва често така наречената фасилитираща медиация, която се осъществява посредством телефонни разговори.

Свобода за използване на достиженията на информационните и телекомуникационни технологии (имейл, аудио-видео конферентна връзка) поставя въпроси, свързани с правната стойност на водената между контрагентите електронна кореспонденция или проведените между тях онлайн медиационни сесии в контекста на изследването на възможностите за провеждане на онлайн медиация. За да се изясни обаче каква е правната

стойност на различните способности за комуникация и как те се прилагат в процеса на онлайн медиация, трябва да се изясни понятието електронен документ и неговите характеристики, доколкото в център на онлайн медиацията е *електронния документ*.

Съгласно чл.3, т.35 от Регламент (ЕС) №910/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 23 юли 2014 година относно електронната идентификация и удостоверителните услуги при електронни трансакции на вътрешния пазар и за отмяна на Директива 1999/93/ЕО, електронен документ е всяко съдържание, съхранявано в електронна форма, по-специално текстови или звуков, визуален или аудио-визуален запис. От анализа на текста се извличат и характерните особености на електронния документ в *широк смисъл на понятието*, а именно същият може да инкорпорира в себе си правнорелевантно изявление или друго електронно съдържание като текстови, звуков, визуален или аудио-визуален запис. Формата трябва да е цифрова, а електронният документ може да не инкорпорира в себе си електронно изявление. Следва да се има предвид, че даденото в Регламент (ЕС) №910/2014 изброяване не е изчерпателно, а примерно, и като електронен документ следва да се разглежда всяко съдържание в електронна форма (Върбанова, Г., 2020).

Законът за електронния документ и електронните удостоверителни услуги (ЗЕДЕУУ) урежда конкретен вид електронни документи, а именно тези съдържащи в себе си електронни изявления. Именно в този *тесен смисъл* се разглежда понятието електронен документ при тълкуване на нормите на ЗЕДЕУУ. Трябва да се има предвид, че това не лишава от качеството документ онези електронни документи, които съдържат в себе си несловесни изявления, но за тях ще се прилагат правилата на Регламента. ЗЕДЕУУ *фингира*, че писмената форма при електронния документ е спазена, независимо че електронният документ съществува само в дигитална среда, достатъчно е да е създаден електронен документ, който съдържа в себе си електронно изявление.

Изяснявайки понятието електронен документ всъщност дава на медиатора онова необходимо познание, което ще му е нужно при започване на медиационните срещи със страните и ще му даде информация за техните предоговорни и договорни отношения. Възможно е страните да са използвали платформа за видеоконферентна връзка при водените от тях предоговорни отношения, в записа от която се съдържат съществени уговорки на вече сключения между тях договор. Такъв запис представлява електронен документ в широк смисъл на понятието и може да даде ценна и полезна информация на медиатора при подготовка на медиационните сесии. Медиаторът следва да познава същността на електронните документи, защото те може да се окажат важен елемент в отношенията между страните и да дадат допълнителна информация необходима за медиационните срещи.

Погрешно е електронната медиация да се разглежда като нещо ново и различно, няма разлика между последиците от онлайн медиация и медиацията проведена лице в лице. Разликата между електронната медиация и медиацията лице в лице е само начина на нейното постигане и възможностите електронното споразумение да бъде подписано онлайн. Едната се осъществява в реална среда, а другата във виртуална, като и за двете е приложима една и съща национална и наднационална правна уредба.

Липсата на формалност, каквато има при провеждане на съдопроизводствените действия, прави възможно свободното използване на различни електронни документи в медиационното производство. Основния проблем при електронната медиация е липсата на изричани правни норми, които да регулират специфичните отношения в дигитална среда. Съществуват онлайн платформи за медиация, които си поставят за цел изцяло да дигитализират процеса на медиация. Идеята е както иницирането на процедура по медиация, така и избора на медиатор, уведомяването на страните, медиационните сесии и споразумението, с което спора се решава, да бъде изцяло във виртуална среда. Това, разбира се, поставя редица въпроси свързани с начина на установяване на *самоличността на участниците в медиационното производство и средствата за автентикация*, липсата на правно регулиране и изисквания към платформите за онлайн медиация, приложимите норми при трансграничната медиация и т.н. Макар и Регламентът да дава общите насоки в областта на електронните документи и електронния подпис, това съвсем не е достатъчно. Създаването на онлайн платформи за медиация не може да е самоцелно и към тях трябва да има нормативни изисквания, както относно сигурността на предаваната чрез тях информация, така и във връзка с електронната идентификация на всички участници в медиационното производство. В този смисъл мислимо е в националната ни правна уредба да бъде доразвита уредбата касаеща процедурата по медиация и да се насърчи използването на електронна медиация, като изрично обаче се предвидят възможностите за идентификация на субектите, така че да не остава съмнение в тяхната самоличност.

Друг проблем, който съществува и е предизвикателство пред използването на онлайн медиацията, е отношението на самите медиатори към провеждане на медиацията в електронна среда. Това е така, защото често контакта лице в лице е идеализиран и самият факт, че липсва контакт лице в лице между участниците в процедурата по медиация, кара медиаторите да имат съмнение в нейната успешност. Преодоляването на този проблем е възможно само чрез провеждане на разяснителни кампании и обучения в рамките на обучаващите медиатори организации. Страхът от новото е преодолим само чрез опознаването му и разбирането за това какво представляват електронните документи, използвани в процеса на медиационното производство и какви са предимствата на онлайн медиацията.

Най-голямото предимство на онлайн медиацията е приложимостта ѝ при трансгранични спорове, тъй като сериозно намалява разходите на страните по спора и прави електронната медиация предпочитана, защото е сравнително лесно достъпна и много по-бърза от медиацията тип „лице в лице“. В нея обаче участва една „четвърта“ невидима „страна“, а именно софтуерния продукт или платформата, която се използва за онлайн медиация. Медиатора може да е подпомогнат в работата си, тъй като редица процеси биха могли да бъдат автоматизирани в процеса на електронна медиация. Често невербалната комуникация може да доведе до задънена улица, защото определени мимики и жестове могат да бъдат схванати враждебно от другата страна по спора (Rivani, H., 2013). Онлайн комуникацията намалява този риск, доколкото е възможно процедурата по медиация да протече включително асинхронно. Не на последно място тя е изк-

лючително подходяща за спорове между субекти, чийто правни отношения са се развили изцяло във виртуална среда, които предпочитат да не излизат от зоната на дигиталния си комфорт.

### **Заклучение**

Медиацията като процедура за доброволно решаване на споровете не може да остане на нивото, в което фасилитирането на страните по спора е възможно само лице в лице. Технологиите и виртуалната среда предлагат възможности, които медиационното производство следва да възприеме като добри практики, а не да игнорира поради страх от технологиите или от липсата на невербална комуникация между страните и медиатора. Онлайн медиацията предлага редица възможности, които не само пестят време и средства на страните, но и им позволяват да изложат позициите си без да бъдат ограничени от местоположението си, т.е. тя е подходящ инструмент при решаване на трансгранични спорове. Не на последно място, във времето в което много от сделките се сключват онлайн при липса на реален контакт между страните, онлайн медиацията е подходяща за хора, които не желаят да излязат от зоната си на дигитален комфорт и предпочитат да уредят възникналия конфликт посредством електронна медиация.

### **Използвана литература**

1. Върбанова, Г., (2020). Правен режим на електронните документи. Варна: Данграфик. (Varbanova, G., (2020). Praven rezhim na elektronnite dokumenti. Varna: Dangrafik).
2. Ebner, Noam (2012) Online Dispute Resolution: Theory and Practice (Eleven International Publishing, 2012).
3. Rivani, H. (2013), Online Mediation: If the Shoe Fits. Достъпна на <https://www.onlinedisputeresolution.com/article.cfm?zfn=RivaniN1.cfm>
4. Staff, P. (2020), Using E-Mediation and Online Mediation Techniques for Conflict Resolution, Program on negotiation, Harvard law school. Достъпен на: [https://www.pon.harvard.edu/author/pon\\_staff/](https://www.pon.harvard.edu/author/pon_staff/)

**За контакти:** адвокат Гергана Върбанова  
доктор по гражданско и семейно право  
[www.varbanova.bg](http://www.varbanova.bg)  
[gergana@varbanova.bg](mailto:gergana@varbanova.bg)

## ПЕРСПЕКТИВИ ЗА МЕДИАЦИЯТА В СЪДЕБНАТА СИСТЕМА

*Съдия Марин Маринов*

*Окръжен съд – Варна*

## MEDIATION PERSPECTIVES IN THE JUDICIAL SYSTEM

*Judge Marin Marinov*

*Varna District Court*

**Резюме:** В доклада са разгледани перспективите за прилагането на медиацията при разрешаване на съдебни спорове, като способ за оптимизиране на съдебната дейност в България. Изследвано е развитието на съдебната медиация през последните 10 години у нас, развитието на правната рамка, както и добрите практики въведени от българските съдилища. На база на изследването са очертани основните предизвикателства пред медиацията в съдебната системата и перспективите за развитието ѝ.

**Ключови думи:** *медиация, съд, разрешаване на конфликти, алтернативен способ.*

**Abstract:** The report discusses the future perspectives for judicial mediation as an optimization tool in the judicial sphere in Bulgaria. It details the following research topics: the development of the judicial mediation in Bulgaria in the last 10 years, the development of the legal framework, together with the good practice adopted by the Bulgarian courts. Based on the research the report outlines the mediation challenges in judiciary and the future development perspectives.

**Key words:** *mediation, court, conflict resolving, alternative approach.*

### Въведение

Развитието на процесите по оптимизиране на съдебната дейност в Република България логично доведе в последните години до необходимост от преосмисляне не само на структурата на системата, но и до облекчаване на съдебните процедури. Челното трето място на България в Европа, за брой съдии на глава от населението, ведно с традиционно поставяните проблеми с неравномерното натоварване на магистратите в страната, наложи търсенето на алтернативни способи за разрешаване на съдебните спорове, в най-натоварените институции. Напълно логично един от способите за разтоварване на съда бе да се възложат на външни лица най-безконфликтните случаи, както и онези, в които страните имат традиционни отношения, които не желаят да рискуват в хода на съдебния си спор. При липсата на традиции за прилагане на алтернативни процедури в съдопроизводството, въвеждането им в практиката на съдилищата бе дело на иновативното мислене на отделни административни ръководители. Неизменният ръст на делата в основни за страната съдебни институции доведе до организиране на първите центрове именно в най-натоварените съдилища в страната.

### Изложение

Желанието да се търси алтернативно разрешаване на споровете, отнесени до съдилищата сякаш бе продиктувано и от умората да се отчитат все по-голям брой дела и все по-разширен щат на съдебните институции. Всяка умора, неизменно води до промяна в поведението. Възприетият екстензивен подход за „решаване на проблема“ с увеличения

брой дела в големите съдилища, доведе до неконтролируемо раздуване на техния щат, без ясна визия от Висшия съдебен съвет или разумна логика от законодателя. Това не само доведе до бързо изчерпване на сградния фонд в тези институции, но и до професионално изхабяване на магистратите, породено от свръхнатоварване.

Особено в годините, следващи финансовата криза от 2008 г. съдът се превърна в основно средство за потушаване на правните проблеми, породени от икономическите неудачи на хората и бизнеса. Естествено част от конфликтите не се решаваха в съда, а в неформална обстановка, но за повече от 15 години от съществуването на Закона за медиацията у нас, всички конкретни и систематизирани данни за по-масово провеждани препращания по съдебни дела и провеждани процедури по медиация, които могат да бъдат база за статистика, идваха от съдебните центрове към съдилищата в България.

Ето защо съдебната власт се превърна в единствената държавна власт, подкрепила на практика популяризирането на медиацията сред широката общественост, като се започна от препращането на отделни съдебни производства, продължи се в създаването на съдебни центрове и споделяне на полезния опит от разрешаването на делата чрез медиация.

Тези резултати дълги години се дължаха единствено на ентузиазма на административните ръководители на отделни съдилища и новаторското мислене на малка част от съдиите в страната. В последните години стана ясно, че без намесата на държавата развитието и популяризиране на медиацията като способ няма добри перспективи. Въпреки наличието на няколко работещи съдебни центрове в страната, обучени съдии и подготвена общност от медиатори, за развитието на медиацията се заговори по-масово през 2016 г. Тогава Министерство на правосъдието, в партньорство с Висш съдебен съвет стартира проект, в рамките на който се предприе изграждане на електронен портал, регистър на медиаторите и разширяване на мрежата от съществуващите съдебни центрове в страната. Към настоящия момент изградени помещения за провеждане на процедури по медиация има в 13 съда в България, като реално работещите центрове са не повече от пет.

Наложително е да направим разграничението между обособено и оборудвано помещение за провеждане на медиация, и работещ център, доколкото опитът ни от последните години показва, че разликата в понятията е огромна. Обособяването и обзавеждането на помещение в една съдебна институция изисква еднократни усилия на съответното административно ръководство. Превръщането му в съдебен център предполага последователни, дългогодишни действия по създаване на организация за администриране на селектираните от съдиите дела, правила за подбор на медиатори, утвърждаване на процедури по препращане и даване на обратна връзка към съда, отчетност и популяризиране на дейността сред обществеността. Липсата на системен подход за цялата съдебна власт, доведе до развитието на съдебната медиация досега предимно на базата на ентузиазма, споделяне на опита и новаторско мислене, но и създаде предпоставки за несигурност относно бъдещото развитие на този модерен способ за решаване на споровете по отношение на случаите, отнесени към съда.

За да бъде налагана медиацията като култура за разрешаване на конфликти, трябва да бъде провеждана преди отнасянето на споровете в съда. Колкото по-рано това се случи, ще усетим положителните ефекти, като намаляване на товареността на всички съдилища от по-леките дела, както и спестяването на много време и ресурси за деловодни разноски на страните по спора. Косвен ефект би било спестяването на допълнително напрежение в отношенията между страните, което по правило ескалира при завеждане на дело. Изнасянето на медиацията „преди съда“, не изключва съществуването на съдебни центрове за онези спорове, които са внесени в съда и по някакви причина още могат да бъдат решени с намесата на медиатор. За да стане възможно това е необходима съответната инфраструктура в съдилищата, която да поеме реализацията на набиращата популярност идея за задължителна медиация по определени категории дела. Подобни предложения се лансираха неофициално през годините, но се приемаха предимно като екзотика, при липсата на воля за държавна намеса в процеса по регулиране на медиацията. Предприетите конкретни първи стъпки от Министерство на правосъдието и Висшия съдебен съвет по регулиране на част от процесите и разширяване на инфраструктурата в съда, дават надежда за приближаване на момента за нормативни предложения за промяна на режима на препращане.

Добре би било задължителното препращане към медиация да се въведе в България в следващите 1-2 години, като част от съдебната реформа в страната. За да има успех подобно начинание е нужно към вече съществуващи 13 съдебни центъра (от които реално функционират около пет) да бъдат създадени подобни във всички останали областни центрове или окръжни съдилища. Нужно е същите да бъдат обезпечени кадрово и организационно, за да се гарантира еднаквост и устойчивост за цялата система. Това би осигурило минималната инфраструктура и възможност за провеждане на медиационни процедури по препращане от съдилищата. Когато това се случи, ще има база да се разработи унифициран модел за страната.

Натрупаният опит от откриването на центрове по медиация в България и съпътстващите ги публични събития показва голям обществен интерес и постави редица смислени въпроси. Обнадеждаващи са готовността и ентузиазмът у много съдии, адвокати и медиатори, които трябва да се използват като база за развитие на дейността, непосредствено след откриването на центрoвете. Всяко ново начинание предизвиква интерес и обичайно привлича новаторски настроени последователи. Въвеждането на медиацията в съдебната дейност не прави изключение. Анализът на резултатите от първите съдебни центрове в страната показва възходящо развитие през първите години след откриването, като впоследствие броят на препращанията се стабилизира, но спира да расте. Причината е че препращат само определен брой съдии, които са склонни да разчупят канона в сравнително консервативната съдебна дейност. Процентът им сред общият дял магистрати не е висок и при ангажирането им в идеята за препращане към медиацията за решаване на спора, се изчерпват предпоставките за разширяване на базата за ново разпространение на способа в съда. Практиката показва, че с времето ентузиазмът и у част от тези магистрати отслабва и резултатите на медиацията зависят от гъвкавите форми на популяризирането ѝ сред съдиите (в т.ч. и чрез обучения по препращане), от



приобщаването на адвокатите и налагането ѝ сред обществеността. Накратко предизвикателствата пред разширяването приложението на медиацията съда се свързват с три основни групи участници:

Съдиите са основните фактори в този процес, доколкото съдебната медиация предполага активно участие на съда, както организационно, така и в процеса на препращане. И ако организирането на съдебният център е предимно административна дейност, то наличието на достатъчен брой мотивирани съдии, които имат нужната подготвеност да селектират подходящите дела и да мотивират страните да встъпят в процедура по медиация е основната предпоставка за успешното функциониране на всеки съдебен център. Успешните модели на съдебни центрове у нас се базират освен на стройна организация, а също и на обучени и мотивирани за препращане съдии. Подготовката е особено необходима не само за правилната селекция на подходящи дела, но и за преодоляване на съпротивата от втория основен участник – лицата осъществяващи процесуално представителство.

Адвокатите са втората важна категория, доколкото без тяхна помощ съдебното препращане е на практика немислимо. Причините за неангажираността през годините на тази важна група участници в съдебните производства са различни, но могат да бъдат сведени основно до две: ирационални опасения, че медиацията застрашава запазеното поле на действие на адвоката, като посредник при решаване на правни проблеми, както и до твърде крайното схващане, че решаването на конфликта в предсъдебна фаза или в първоинстанционния съд, лишава защитника от евентуални приходи от хонорари в цялото триинстанционно производство. Трябва да се отбележи, че благодарение на активната роля на ръководството на Висшия адвокатски съвет в последните две години и ангажираността на най-големите адвокатски колективи – тези в София, Варна и Пловдив се формира ново отношение на адвокатурата в България към медиацията и все повече адвокати активно участват в процесите по препращани и разрешаване на спорове. Практиката на първите два успешни съдебни центъра – в София и Варна сочи, че работещи там на добра воля адвокати-медиатори са с основна заслуга за положителните резултати. Именно благодарение на ангажирането на адвокатската общност и желанието за развитие у немалка част от адвокатите, същите придобиват медиаторска квалификация, с което се гарантира наличието на висок капацитет и подготовка у най-важната категория в процеса – медиаторите.

Оказа се, че сертифицирани медиатори има достатъчно в България, като благодарение на либералния режим в последните повече от 15 години и липсата на каквато и да е регулация по отношение на изискванията за сертификация са осъществявани различни форми на обучения и квалификации, като са ангажирани не само юристи, но и специалисти във всички области на обществения живот. Естествено е концентрацията на медиатори да е в най-големите градове, като най-сериозен практически опит имат тези, упражняващи дейност в съдебни центрове. Доколкото в последните години съдебни центрове бяха открити в различни като големина и икономическо развитие градове, времето ще покаже дали мотивираните и квалифицирани медиатори ще са достатъчни за покриване на нуждата от тях във всички областни центрове. Това е особено важно, доколкото медиацията като идея и култура за разрешаване на спорове звучи все още

екзотично за широката общественост в малките населени места, където са нужни още усилия за популяризиране на метода в процеса на работа. Встрани от проблемите на съдебната медиация стои въпросът с контрола върху квалификацията на медиаторите, по принцип, който би бил в правомощията на тяхната съсловна организация. В условията на организиране на съдебни центрове, статутът на ангажираните в тях медиатори е изцяло административен въпрос, който не предполага нормативна регулация, а е с оглед развитието на съответния модел на център.

Ефектът от функционирането на съдебни центрове се изразява и в една трудно оценима полза – създаване на нагласи у страните да разрешават споровете си с доброволни алтернативни способи. За популяризирането им сред широката общественост се изисква висока степен на доверие, което се изгражда с положителни резултати и коректност. Опитът на съдебните центрове по медиация показва, че хората са склонни да се доверят на медиатор в разрешаването не само на лични конфликти, но и на имуществени спорове за стотици хиляди лева. Например само през последните две години благодарение на проведени успешни медиации в съдебният център в гр. Варна, бяха разрешени окончателно имуществени конфликти за близо 1 милион лева, основно по първоинстанционни дела. Тези цифри дават сериозна имуществена обосновка на идеята за по-широко прилагане на медиацията в съда.

Въпреки икономическите аргументи успехът на медиацията предполага наличието дори на минимална нагласа у страните за цивилизовано разрешаване на проблемите в обичуването и познаване на метода. Всички, които са опитали да разрешат спора си с медиация спестяват много финансови средства, безценно време и излишно влошаване на отношения, които са били изградени с години. Нормално е ефектите от всеки спор разрешен успешно с медиация да се осъзнаят във времето от страните и това да създаде устойчиви нагласи на доверие към алтернативния способ. За да се достигне до споменатите нива на подготвеност на обществеността е нужно да се разработят механизми, чрез които да се гарантира по-често препращане към медиация от съда, както и повишаване на уменията на съдиите за това.

В годините много съдии у нас са се срещали с различни програми за квалификация по препращане и придобиха умения да преценяват подходящите спорове за успешна медиация. Правим уговорката, че за успешна медиация говорим, не само когато в рамките на процедурата се постигне спогодба, но и дори когато страните се явят при медиатор и се опитат да изгладят противоречията си. Практиката на съдилищата показва, че всички които са преминали през процедура по медиация са много по-умерени в претенциите си един към друг в хода на съдебния процес и често се споразумяват и след приключване на делото. Очевидно е, че вече усилията следва да се насочат към гарантиране на механизми по препращане, което сочи нуждата от адекватни законови промени.

В тази насока от година се работи на експертно ниво както в Министерство на правосъдието, така във Висшия съдебен съвет, където са създадени работни групи, които следва да излязат с предложения за законодателни изменения в посока за задължително препращане към медиация на определени категории спорове. Мненията сред специалистите са различни относно най-подходящите за медиация казуси, като надделяват

становищата, че такива са имуществените спорове с невисока стойност, някои търговски, както и част от семейните дела.

Предвиждайки критериите за подбор на делата, по които да се въведе задължително препращане, следва да съобразяваме главната цел на инициативата. Най-често изтъкваната причина за реформата е нуждата от разтоварване на съда, което звучи логично, но само ако се отнесе към най-големите районни съдилища в страната. Ефектите несъмнено ще ги има, но опитът показва, че ще бъдат кратковременни, подобно на всички съдопроизводствени реформи в последните години. От друга страна изглежда нерационално да се прави мащабна законодателна реформа, с цел разтоварване на няколко съда от определени категории дела. Очевидно е нужно преосмисляне, дали генералната причина за въвеждане на съдебната медиация е разтоварване на няколко съда? Фокусирането върху такава цел не само трудно би спечелила поддръжници сред професионалната общност, но би била трудно защитима сред широката общественост. По тези причини нуждата от въвеждането на задължителната медиация следва да се мотивира с дългосрочните цели за промяна в индивидуалните и обществени нагласи за ролята на съда в обществения живот.

Доминиращите нагласи сред немалка част от членовете на съвременното общество са, че друг е виновен за онова, което се случва. Естествено това води до реакцията спорете да не се решават цивилизовано и доброволно от самите участници, а да се търси независим арбитър, от който обичайно не се очаква правосъдие, а предварително желан резултат в спора. Погрешното разбиране на „достъпа до правосъдие“, намерило израз в редица законодателни разрешения в последните десетилетия доведе до дефицита на инструментални и финансови филтри в нормативната уредба, благодарение на който се допуска ангажиране на съда с разрешаването на широка палитра от процедури и спорове. В комбинация със силно формализираните съдопроизводства, слабо застъпените електронни услуги и тромавите правила за кадрово попълване на съдилищата, това доведе до претоварване на основните съдилища с дела, които със същия успех могат да се възложат за алтернативно решаване. Това би имало и своята финансова логика.

Така например облигационните и потребителски спорове с материален интерес до 1000 лева, обичайно генерират задължителен разход от поне още 350 лева (300 лева минимален размер за адвокатски хонорар и 50 лева – държавна такса за завеждане на иска). Дали цената на претенцията е 1, 100 или 1000 лева, нормативните актове не правят разлика досежно минималните размери на такси и адвокатски хонорар. Едва ли има сериозна икономическа логика да водиш дело за 50 или 200 лева, когато таксата ти е минимум 50 лева, а по Тарифата, минималният хонорар на адвоката не може да е по-нисък от 300 лева. Често разноските по делата надхвърлят многократно материалните интереси, от което губят не само страните по спора, а и съдебните институции, които се претоварват с дела и понасят негатива от забавеното правосъдие.

### **Заклучение**

Съдебният процес е скъпа дейност за всички и това е осъзнато отдавна в икономически развитите държави, което е довело до насърчаване на алтернативните способности за решаване на делата.

Дадените примери сочат, че целите пред задължителната медиация биха били защитими, ако са свързани с промяна на нагласите у хората в насока към повече икономическа рационалност. Подобен подход би оправдал и продължаването на усилията за разширяване на мрежата от съдебни центрове, както и създаване универсални модели на организация в тях. Единствено преките икономически ефекти за гражданите и бизнеса, каквито са пестене на финансови средства и време, могат да обосноват налагането нова законодателна реформа, чрез въвеждане на задължително препращане към медиация по определени категории дела.

В последната година предпоставка за подобен оптимизъм дават няколко факта: Благодарение на партньорството на Министерство на правосъдието и Висшият съдебен съвет в проект „Насърчаване използването на медиацията като алтернативен способ за решаване на спорове“, който приключи през м. август 2020 г. има създаден портал за медиация, който дава редица възможности; Адвокатурата, в лицето на Висш адвокатски съвет от година официално подкрепя прилагането на медиация по правните спорове; Имаме безусловната подкрепа на Омбудсмана на Република България; В изминалите три години се проведеха национални състезания по медиация за студенти във Варна, София и Пловдив, както и множество регионални прояви в сферата на образованието; Регистрирана бе Камара на медиаторите в България, в Икономически университет – Варна бе открит първият център по медиация в българско висше училище. Всички тези обстоятелства, сочат не само за натрупан опит, но за институционална подкрепа, инициативност у младите хора и академичната общност в страната.

Това налага развиване на очертаваният се български модел за медиация, както чрез взаимстване на опита от съдебните институции, но и чрез ангажиране на широк кръг образователни учреждения и държавни структури. Успешното приключване на всеки съвременен проект е естествен резултат от координираните усилия на Държавата в лицето на съответните органи на власт, но и на заинтересованите обществени среди. Министерство на правосъдието и Висшият съдебен съвет показаха своята роля за развитието на медиацията, поради което следва да се използва натрупаният опит, като се ангажират с доизграждането на инфраструктурата в областните центрове, както и с разработването на модели за задължително препращане към медиация. Удачно е в този момент да се планира по-широкото застъпване на уменията по комуникация и разрешаване на конфликти в програмите на висшите училища, което би дало ценни знания и самочувствие на младите хора за справяне с проблемни ситуации. Ефектът върху правосъдната сфера ще бъде директен, доколкото в голямата си част проблеми, ангажиращи съда се дължат на неправилни нагласи за общуване.

**За контакти:** съдия Марин Маринов  
Председател на Окръжен съд Варна  
press@vos.bg

**МЕДИАЦИЯТА В РАЗЛИЧНИТЕ ОБЩЕСТВЕНИ СФЕРИ**  
**THE MEDIATION IN THE DIFFERENT PUBLIC SPHERES**

---

**Сборник с доклади**  
**Round table proceedings**

Предпечатна подготовка *Мария Янчева*  
Дадена за печат XII.2020 г. Излязла от печат XII.2020 г.

Издателски коли 3  
Издателство „Наука и икономика“  
Икономически университет – Варна  
ул. „Евл. Георгиев“ 24  
Печатна база на ИУ – Варна

ISBN 978-954-21-1055-2