

МЕДИАЦИЯТА В РАЗЛИЧНИТЕ ОБЩЕСТВЕНИ СФЕРИ

СБОРНИК С ДОКЛАДИ ОТ НАЦИОНАЛНА КОНФЕРЕНЦИЯ



Издателство „Наука и икономика“
Икономически университет – Варна

МЕДИАЦИЯТА В РАЗЛИЧНИТЕ ОБЩЕСТВЕНИ СФЕРИ

Сборник с доклади от национална конференция

THE MEDIATION IN THE DIFFERENT PUBLIC SPHERES

Conference Proceedings of the National Scientific Conference

**МЕДИАЦИЯТА
В РАЗЛИЧНИТЕ ОБЩЕСТВЕНИ СФЕРИ**

**Сборник с доклади
от национална конференция
11 май 2022 г.**

**Съставители:
Доц. д-р Андрияна Андреева
Гл. ас. д-р Диана Димитрова**

**THE MEDIATION
IN THE DIFFERENT PUBLIC SPHERES**

**Conference Proceedings
of the National Scientific Conference
11 May 2022**

**Edited by:
Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD
Chief Ass. Prof. Diana Dimitrova, PhD**

2022

Издавателство „Наука и икономика“
Икономически университет – Варна

Сборникът се издава като резултат от Националната научна конференция „Медиацията в различните обществени сфери“, проведена на 11 май 2022 г. в Икономически университет – Варна. Научният форум е организиран от Университетския център по медиация – ИУ – Варна, Институт „Итера“ и Камарата на медиаторите в България. Научният форум е проведен по проект НПК 303/2022 г., съгласно договор за частично финансиране на научен форум, по реда на Наредбата за условията и реда за оценката, планирането, разпределението и разходването на средствата от държавния бюджет за финансиране на присъщата на държавните висши училища научна или художественотворческа дейност, обн. в ДВ, бр. 73 от 16.09.2016 г., в сила от 01.01.2017 г. Приета с ПМС №233 от 10.09.2016 г.

Всички публикувани материали са рецензирани от утвърдени специалисти, включени в Редакционния съвет.

Авторите носят отговорност за съдържанието на предоставените доклади.

The book is published as a result of a national conference “The mediation in the different public spheres”, which took place at 11 May 2022 in the University of Economics – Varna. The scientific forum was organized by the Legal Studies Department, Institute “Itera” and Chamber of the mediators in Bulgaria. The scientific forum was carried out on project SPC –303/2022, pursuant to contract for partial financing of scientific forum according to Regulation for the conditions and order of evaluation, planning, distribution and spending of funds from the state budget for financing of the inherent for the state higher schools scientific or artistic activity, promulgated State Gazette 73/16.09.2016, effective of 01.01.2017, adopted by decree of the Council of ministers No233 /10.09.2016 г.

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

The authors are solely responsible for the content of the submitted reports.

Тази книга или нейните части не могат да бъдат възпроизвеждани 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.

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022>

© Издателство „Наука и икономика“, 2022.

ISSN 2738-8794

ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОМИТЕТ

Председател:

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

Членове:

Доц. д-р Галина Йолова –
Университетски център по медиация, ИУ – Варна
Гл. ас. д-р Диана Димитрова –
Университетски център по медиация, ИУ – Варна
Доц. д-р Павел Петров – Икономически университет – Варна
Доц. д-р Генка Рафаилова –
Университетски център по медиация, ИУ – Варна
Доц. д-р Даниела Георгиева –
Университетски център по медиация, ИУ – Варна
Лиляна Савова – Председател на Камарата на медиаторите в България
и Институт „Итера“
Венета Иванова – Камара на медиаторите в България и Институт
„Итера“
Ивелина Тодорова – Университетски център по медиация, ИУ – Варна
Ива Игнатова – Университетски център по медиация, ИУ – Варна
Марияна Николова – Икономически университет – Варна

РЕДАКЦИОНЕН 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 – Институт за държавата и правото при
Българската академия на науките
Katarzyna Szumańska – Head of the Department of Economics and
Management on Ignacy Mościcki University of Applied Sciences in
Ciechanów

КОНТАКТИ:

9002, гр. Варна, бул. „Княз Борис I“ №77
Икономически университет – Варна
Университетски център по медиация
E-mail: mediation@ue-varna.bg

ORGANIZING COMMITTEE

Chairman:

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

Members:

Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD –

University center for mediation, UE – Varna

Chief Assist. Prof. Diana Dimitrova, PhD –

University center for mediation, UE – Varna

Assoc. Prof. Pavel Petrov, PhD – University of Economics – Varna

Assoc. Prof. Genka Rafailova, PhD –

University center for mediation, UE – Varna

Assoc. Prof. Daniela Georgieva, PhD –

University center for mediation, UE – Varna

Lilyana Savova – Chairman of the Chamber of Mediators in Bulgaria, Institute Itera

Veneta Ivanova – Chamber of Mediators in Bulgaria, Institute Itera

Ivelina Todorova – University center for mediation, UE – Varna

Iva Ignatova – University center for mediation, UE – Varna

Mariyana Nikolova – University of Economics – Varna

EDITORIAL BOARD

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, Bulgarian Academy of Sciences

Katarzyna Szymańska – Head of the Department of Economics and Management on Ignacy Mościcki University of Applied Sciences in Ciechanów

CONTACTS:

9002, Varna, 77, Knyaz Boris I Blvd.

University of Economics – Varna

University center for mediation

E-mail: mediation@ue-varna.bg E-mail: katedra_pn@ue-varna.bg

СЪДЪРЖАНИЕ

Предговор	11
1. Таня Йосифова, Университет за национално и народно стопанство Медиацията в онлайн търговията	13
2. Галина Йолова, Икономически университет – Варна За болничния омбудсман в светлината на медиационните практики за управление на конфликти и разрешаване на спорове	20
3. Андрияна Андреева, Десислава Серафимова, Икономически университет – Варна Производство по медиация и пред етична комисия във висшето образование.....	34
4. Велислава Николаева, ВСУ „Черноризец Храбър“ Фокус области на медиацията в системата на средното образование	48
5. Лиляна Савова, Институт „Итера“, Камера на медиаторите в България Разлики при въвеждане на медиацията в предучилищното, училищното и висшето образование	58
6. Венета Иванова, Институт „Итера“, Камера на медиаторите в България Медиацията в училище – фактори за успешно интегриране на модел за управление на конфликти	66
7. Александър Иванов, СУХНИ „Константин Преславски“ Медиацията в профилираната подготовка по философия.....	72
8. Жасмина Райкова, Икономически университет – Варна Нагласи за приложението на медиация в университета	76

9. **Елица Куманова,**
Николина Ангелова,
Кирил Панайотов,
Русенски университет „Ангел Кънчев“
 Принципи на медицинската медиация в българското
 законодателство 84
10. **Марияна Анастасова,**
Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ – Бургас
 Здравните медиатори – връзка между уязвимите групи
 и здравните и социалните служби 93
11. **Андрей Александров, Институт за държавата и правото**
при Българската академия на науките
 За съотношението между извънсъдебните способности за решаване
 на колективни трудови спорове според ЗУКТС и медиацията 105
12. **Галина Ковачева, ВСУ „Черноризец Храбър“**
 Приложимост на медиацията при конфликти
 от киберпрестъпления..... 118
13. **Katarzyna Szymańska,**
Ignacy Mościcki University of Applied Sciences in Ciechanów
 Mediation in Enforcing Obligations and Maintaining Liquidity
 of Supply in the Context of Pandemic and Russian – Ukrainian War 126
14. **Марияна Ширванян, Административен съд – Варна**
 Правни аспекти на медиацията като специфичен правен институт 137
15. **Диана Димитрова, Икономически университет – Варна**
 Препращане към медиация от съдилищата –
 тенденции и перспективи 145
16. **Албена Пенова, Председател на УС**
на СНЦ „Българска асоциация за медиация“
 Избор на медиатор – правна рамка, добри практики..... 159
17. **Пенка Христова, адвокат и медиатор**
в Център за медиация към ВОС
 Родителските конфликти: качествен мир вместо качествена война.... 168

- 18. Юлия Стоева, юрисконсулт, медиатор, Фондация „Гея“**
Екологичната медиация – мост между граждани, НПО сектор,
от една страна, администрацията и бизнеса, от друга.
Реална и гъвкава възможност за решаване на екологични въпроси
и спорове на национално и трансгранично ниво 175
- 19. Недялка Александрова, Икономически университет – Варна**
Икономически ефекти от прилагането на медиацията
за управление на конфликтите в организациите 184
- 20. Даниела Петрова, Технически университет – Варна**
Медиацията при решаване на трудови спорове
в страните – членки на ЕС. Приложимост и перспективи
при трансгранична трудова медиация 200

Предговор

Националната конференция „Медиацията в различните обществени сфери“ е научен форум, който се организира в партньорство между **Камарата на медиаторите в България, Университетския център по медиация и института „Итера“**. Това научно събитие, в настоящият си формат, се провежда за втора поредна година. Конференцията има за идея да се изследва медиацията не само в строгите рамки на процедура, но и в разширителното ѝ представяне като култура на общуване в различните обществени сфери. Научното събитие е резултат от дългогодишна съвместна работа на организаторите за популяризиране на медиацията в България. Тя е предшествана от три кръгли маси на същата тематика, които показаха потребността от поставянето на въпросите с теоретичен и практически аспект, свързани с медиацията на полето на научните изследвания, там, където дебатите се провеждат, за да се достигне до обосновани предложения, които да допринесат за усъвършенстване на законодателството, за да се чуе потребността от промяна, да се даде гласност на проблеми, да се споделят опит и добри практики.

Медиацията – тема колкото позната, толкова и непозната на широката общественост. Именно това е една от причините, подтикнали организаторите да превърнат това събитие в традиция. За втора поредна година конференцията се провежда на 11 май – Свети Свети Кирил и Методий, определен от организаторите като повод за честване на празника, съчетано с научни дебати, като ден за среща на всички, които искат медиацията да заеме своето подобаващо място в българското общество, привнасяйки във всяка една обществена сфера ползи – от образованието в различните му степени, през публичния сектор и съдебната система, здравеопазването и до частноправните отношения.

Видно от участвалите в събитието лица – представители на съдебната система, видни учени от различни университети и научни организации в страната, народни представители, представители на местната власт, учители, студенти и всички, които припознават медиацията за своя кауза и искат да дадат своя принос за нейното развитие, можем да кажем, че това е форум с обществен и научен интерес.

Сборникът, издаван в резултат от проведената национална на-

учна конференция „Медиацията в различните обществени сфери“, включва 20 доклада. Той е с подредба следваща структурата на програмата на събитието. В него са представени доклади, обединени в няколко основни направления в приложението на медиацията – в сферата на образованието, на съдебната система, в публичния сектор и здравеопазването.

На тези сфери организаторите поставят акцент за втора поредна година предвид значимостта на темите, въпросите по приложението на медиацията, които изискват поставянето им на полето на научните дебати от практическа и доктринална гледна точка, съответно предлагането на решения по тях и отправяне на предложения до компетентните институции.

Организаторите изказват своята благодарност на всички участници в националната научна конференция „Медиацията в различните обществени сфери“, които допринесоха за утвърждаването ѝ като значимо събитие с фокус медиация, както и на авторите на докладите, включени в настоящия сборник.

С уважение

Доц. д-р Андрияна Андреева

Председател на Организационния комитет

МЕДИАЦИЯТА В ОНЛАЙН ТЪРГОВИЯТА

Проф. д-р Таня Йосифова¹

Университет за национално и световно стопанство

MEDIATION IN ON-LINE COMMERCE

Prof. Tanya Yosifova, PhD

University of National and World Economy

Резюме: В доклада се анализира приложението на медиацията в онлайн търговията и нейната правна рамка. Разгледани са предимствата и недостатъците на използването на онлайн платформите, както и органите, които имат отношение към онлайн медиацията на национално и на европейско ниво. Специално внимание е отделено на медиацията в отношенията „платформа – към – бизнес“, както и на изпълнителната сила на споразумението, постигнато в производството по медиация..

Ключови думи: *медиация, онлайн търговия, платформи, споразумение*

Abstract: In the paper the application of mediation in on-line commerce and its legal framework are analyzed. The advantages and disadvantages of online platforms for mediation are tackled as well as the organs which are related to on-line mediation at national and EU level. Special attention is drawn to mediation in Platform2Business and the obligatory force of the agreement reached in the process of mediation.

Key words: *mediation, on-line commerce, platforms, agreement*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.1>

1. Въведение

Медиацията е един от способите за извънсъдебно решаване на спорове. Като процедура тя е подчинена на строги правила. Определението за медиация се съдържа в чл. 3, б. а) от Директива 2008/52/ЕО – „медиация“ означава „структурирана процедура, независимо от нейното наименование или начина на позоваване, при която две

¹ Професор по гражданско и семейно право в ЮФ на УНСС.

или повече спорещи страни се опитват сами, на доброволни начала, да постигнат споразумение за разрешаване на спора между тях с помощта на медиатор. Тази процедура може да бъде започната от страните, предложена или разпоредена от съд, или предвидена от законодателството на държава членка“. Регламент (ЕС) 2019/1150 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за насърчаване на справедливост и прозрачност за бизнес ползвателите на посреднически онлайн услуги също препраща към Директива 2008/52 относно дефиницията на медиация. В чл. 2 от българския Закон за медиацията² тя е дефинирана като *доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение.*

2. Правна рамка

Правната рамка на медиацията в онлайн търговията включва редица актове на ниво ЕС и българско законодателство. От актовете на ЕС трябва да посочим следните:

- Директива 52/2008 за търговската медиация – прилага се при презгранични спорове по гражданскоправни и търговскоправни въпроси, с изключение на въпроси, свързани с права и задължения, с които страните не могат свободно да се разпореждат според съответното приложимо право;

- Регламент (ЕС) №524/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2013 година относно онлайн решаване на потребителски спорове и за изменение на Регламент (ЕО) №2006/2004 и Директива 2009/22/ЕО (Регламент за ОРС за потребители);

- Директива 2013/11/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2013 година за алтернативно решаване на потребителски спорове и за изменение на Регламент (ЕО) №2006/2004 и Директива 2009/22/ЕО (Директива за АРС за потребители);

- Регламент (ЕС) 2019/1150 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за насърчаване на справедливост и прозрачност за бизнес ползвателите на посреднически онлайн услуги, който се отнася за онлайн платформите и онлайн търсачките.

² Обн. ДВ, бр. 110 от 17.12.2004 г., посл. изм. и доп.

Националното законодателство в областта на медиацията в онлайн търговията включва Закона за медиацията, Закона за защита на потребителите, Закона за електронната търговия, Търговския закон и други.

3. Предимства на медиацията

Предимствата на медиацията в сравнение с другите способи за извънсъдебно решаване на спорове са следните. При медиацията страните в спора имат шанса да запазят своите отношения поради конфиденциалния характер на процедурата (за разлика от държавния съд и съдебните заседания, които по правило са публични)³. Това предимство е особено важно в търговските отношения. Процедурата по медиация е свързана и със значително по-малки разходи в сравнение с държавния съд. Медиацията може да се развива успоредно с други форми на решаване на споровете, без да е необходимо да се спира производството (например едновременно със съдебна или арбитражна процедура). Медиацията помага на страните да си изяснят фактите, да ги обсъдят, като се използват техниките BATNA и WATNA и да се опитат да постигнат споразумение⁴.

Медиацията в онлайн търговията е приложима по търговски спорове между търговци, спорове между платформи и бизнес ползватели и потребителски спорове. Последното е особено важно да се подчертае, защото с измененията в чл. 19 от ГПК от 2017 г.⁵ беше премахната възможността за отнасяне на потребителските спорове пред арбитражна институция, поради което използването на предимствата на медиацията в потребителските спорове придобива особена важност.

Медиацията в онлайн търговията може да се провежда както онлайн, така и офлайн (във физическо присъствие на страните и медиатора). Независимо по какъв начин се провежда, необходимо е да се спазват всички принципи и техники на медиацията – доброволност, неутралност, безпристрастност и поверителност.

³ Вж. Николова, Е. и др. Медиация – наръчник как да сърфираме в медиацията. София: ПАМБ, с. 146.

⁴ Вж. Николова, Е. и др. Медиация – наръчник как да сърфираме в медиацията. София: ПАМБ, с. 147.

⁵ ДВ, бр. 8 от 2017 г.

4. Онлайн медиация

В случаите на онлайн медиация тя се извършва дистанционно, с използване на електронни средства, като се използва предварително интегрирана платформа за решаване на спорове, при което страните се индивидуализират и идентифицират при започването на процедурата, което обикновено започва с подаването на жалба/искане и регистрирането му от жалбоподателя в платформата.

Онлайн медиацията има както предимства, така и недостатъци. Предимствата ѝ са следните. Тя позволява сравнително бързо да се стартира процедурата и да се развива ускорено поради техническите средства, които се използват, възможността по-гъвкаво да се реагира при насрочване на заседания, представяне на доказателства, спестява време на страните и на медиаторите.

Недостатъците на онлайн медиацията чрез платформа произтичат от липсата на директен контакт между участващите в процедурата, при което е по-трудно да се възприеме поведението на другата страна, не може да се следи езикът на тялото, да се следят емоциите, по-лесно може да се прекъсне медиацията и в някои случаи тези недостатъци биха повлияли негативно на възможността да се постигне споразумение между страните.

Първият проект в България за онлайн трансгранична медиация (EuroNet Mediation) е реализиран от Професионалната асоциация на медиаторите в България (ПАМБ) през 2012 г.⁶ На 1 и 2 ноември 2012 г. е организирана международна конференция, на която присъстват и взимат участие представители на Европейския парламент, на Съвета на Европа, на Върховния касационен съд и др.

5. Органи, които имат отношение към медиацията в онлайн търговията

а) Европейската онлайн платформа за решаване на спорове

Европейската комисия оперира платформа за онлайн решаване на спорове (ОРС). Целта на използването на тази платформа е да се осигури по-безопасно и по-справедливо онлайн пазаруване. В сайта на платформата изрично е указано, че всички онлайн търговци на

⁶ Вж. <https://www.pamb.info/news/122-pamb-zavarshi-proekt-evropeiska-mrezha-na-mediatori-za-razreshavane-na-transgranichni-sporove>.

дребно и търговците в ЕС, Исландия, Лихтенщайн или Норвегия са задължени да предоставят леснодостъпна препратка към платформата за ОРС и електронен адрес (линк), на който платформата за ОРС може да се свърже с тях (чл. 14 от Регламент (ЕС) №524/2013)⁷. Тази връзка трябва да е видима и леснодостъпна на уебсайта на търговеца. Интересна особеност на платформата е, че жалба може да подаде както от потребител срещу търговец, така и обратното от търговец срещу потребител.

б) **Европейските потребителски центрове** също функционират успешно, като предоставят правни съвети на потребителите при проблеми с организирани пътувания, покупка на стоки, автомобили под наем, интернет измами и други. Те също съветват потребителите да се опитат да постигнат споразумение с търговеца.

в) Към Комисията за защита на потребителите функционират **помирителни комисии** по Закона за защита на потребителите, които предлагат решения, но те не са задължителни. Помирителните комисии по ЗЗП са създадени към регионалните дирекции на Комисията за защита на потребителите. Помирителните комисии имат за цел да подпомагат за разрешаване на спорове между потребители и търговци във връзка с гаранционната отговорност, правото на рекламации на стоки или услуги и неравноправни клаузи в договорите, търговски практики и договори, сключвани от потребителите. Помирителните комисии подпомагат доброволното уреждане на спорове между потребители и търговци чрез сключване на споразумение между страните по спора. Помирителните комисии биват общи и секторни. Общите помирителни комисии са определени на регионален признак, така че потребителите от страната да имат лесен достъп до тях. Секторните помирителни комисии са в областта на електрическата енергия, природния газ, водоснабдителните и канализационните услуги и др.⁸ Освен тях функционира и Помирителна комисия за платежни спорове, създадена със Закона за платежните услуги и платежните системи. Тя разглежда жалби на потребители, касаещи парични преводи от банки или други лица, които като част от своята търговска дейност извършват транзакции, както и спорове относно издаването

⁷ ec.europa.eu/consumers/odr.

⁸ Пълен списък на секторните помирителни комисии вж. на сайта на Комисията за защита на потребителите (<https://kzp.bg/koi-sa-vidovete-pomiritelni-komisii>).

и използването на електронни платежни инструменти (банкови карти) между банките и другите издатели на такива инструменти.

6. Особености на медиацията в отношенията „платформа – към – бизнес“

В отношенията „платформи към бизнес ползватели“ чл. 12 от Регламент (ЕС) 2019/1150 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година задължително изисква в общите условия на платформите да се включат имената на поне двама медиатори, а в §2 на чл. 12 са посочени изискванията, на които трябва да отговарят медиаторите. Тези изисквания не се прилагат по отношение на доставчиците на посреднически онлайн услуги, които са малки предприятия по смисъла на приложението към Препоръка 2003/361/ЕО, т.е. предприятие с по-малко от 50 служители и с годишен оборот или баланс, не по-голям от 10 милиона евро.

От онлайн платформите (наречени „доставчици на посреднически онлайн услуги“) се изисква да участват добросъвестно по време на всички предприети опити за медиация, като поемат разумен дял от общите разходи за медиация във всеки отделен случай. Съгласно §4 на чл. 12 от Регламента този разумен дял се определя въз основа на предложение на медиатора, който взема под внимание всички важни аспекти на конкретния случай, и по-специално – относителната тежест на аргументите, представени от страните по спора, тяхното поведение, както и сравнението между мащаба и финансовата сила на двете страни. При поискване от бизнес ползвател, преди започване на медиация или по време на медиация, доставчикът на посреднически онлайн услуги предоставя на бизнес ползвателя информация за функционирането и ефективността на медиацията, свързана с неговите дейности (чл. 12, §6 от Регламента).

7. Придаване на изпълнителна сила на споразумението, постигнато в процедура по медиация

Ако при използването на медиация за решаването на спор в онлайн търговията страните (търговец и потребител) постигнат споразумение, възниква въпросът как ще се изпълни то. Съгласно чл. 18, ал. 1 от Закона за медиация споразумение по правен спор по смисъла

на чл. 1 от Закона, постигнато в процедура по медиация, има силата на съдебна спогодба и подлежи на одобрение от районните съдилища в страната. Одобрението се извършва в рамките на охранително производство от районните съдилища. Съдът одобрява споразумението след потвърждаването му от страните, ако то не противоречи на закона и добрите нрави. Ако обаче някоя от страните откаже да го потвърди пред съда той няма да го одобри и като последица споразумението няма да има изпълнителна сила. Така на практика се стига отново до решаването на спора по съдебен ред. Следва да се обмисли за промяна в правната уредба в тази ѝ част, касаеща изпълнителната сила на споразумението, за да бъде то по-ефективно и да се даде възможност за по-широко използване на медиацията при решаване на спорове в онлайн търговията.

Заклучение

От изложеното дотук може да се обобщи, че медиацията ще се прилага все по-често като средство за решаване на спорове в онлайн търговията. За този извод допринася по-новата уредба в Регламент (ЕС) 2019/1150 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година, която подробно установява процедурата по медиация в отношенията „платформа-към-бизнес ползвател“. За улесняване постигането на тази цел е необходимо да се обмисли и законодателна промяна, касаеща споразумението, постигнато в процедура по медиация, и неговата изпълнителна сила.

За контакти:

Проф. д-р Таня Йосифова
УНСС

E-mail: tiossifova@gmail.com

ЗА БОЛНИЧНИЯ ОМБУДСМАН В СВЕТЛИНАТА НА МЕДИАЦИОННИТЕ ПРАКТИКИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИ И РАЗРЕШАВАНЕ НА СПОРОВЕ

Доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет – Варна

FOR THE HOSPITAL OMBUDSMAN IN THE LIGHT OF MEDIATION PRACTICES FOR CONFLICT MANAGEMENT AND DISPUTE RESOLUTION

Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD
University of Economics – Varna

Резюме: Разработката анализира възможностите при използването на пациентски или болничен омбудсман като възможен и ефикасен инструмент за навременно и справедливо преодоляване на конфликти при осъществяване на пациентските права. В този смисъл се изследват фигурата на болничния и пациентски омбудсман в историческите и сравнителноправните аспекти на традициите по възникването му и сродните институти за защита на пациентските права, анализират се вариантите за приложението му предвид някои специфики на медиационните практики, както и се обосновават предложения за въвеждане на добри практики и възможни хипотези за оформяне на законодателни промени.

Ключови думи: *медиация, болничен омбудсман, пациентски омбудсман*

Abstract: The development analyzes the possibilities of using a patient or hospital ombudsman as a possible and effective tool for timely and fair resolution of conflicts in the exercise of patients' rights. In this sense, the figure of the hospital and patient ombudsman in the historical and comparative aspects of its traditions and related institutes for protection of patients' rights is studied, the options for its application are analyzed taking into account some specifics of mediation practices, as well as substantiated proposals for introduction of good practices and possible hypotheses for shaping legislative changes.

Key words: *mediation, hospital ombudsman, patient ombudsman*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.2>

Въведение

Реализиране правото на медицинска помощ и следващото му се законосъобразно и справедливо осигуряване е трайно чувствителен социален проблем. Като базисно, конституционно гарантирано и неотменимо право на личността, правото на достъпна и качествена медицинска помощ очевидно следва да се гарантира по един постоянен, очаквано безспорен, равнодостъпен и недискриминационен порядък със съответните му в осигурителноправен аспект принципи на солидарност, споделяне на риска и уеднаквен режим на ползване, приложение и защита (Йолова 2018). Гарантирането му чрез принципите (чл. 81, ал. 2 Закона за здравето) своевременност, достатъчност и качество, равнопоставеност при оказване на медицинската помощ с приоритет за деца, бременни и майки на деца до 1 година, сътрудничество, последователност и координираност на дейностите между лечебните заведения и зачитане правата на пациента, очертават рамката на предвидимо и нормативно гарантирано приложение, при което по аналогия се изгражда и трайната систематика на пациентските права.

Конфликтите в здравната и здравноосигурителната система касаят в най-значителна степен изключително уязвимите въпроси на защита правото на живот, достъп до навременна и достатъчно достъпна и ефективна медицинска помощ, равнодостъпно и недискриминационно здравно обслужване, високо ниво на поверителност и доверие, която считаме, че в най-общ аспект биха могли да се обобщят чрез понятието „качество на медицинската помощ“. Последното е и базисният проблемен аспект в реализиране на пациентските права.

В тесен смисъл понятието качество на медицинската помощ касае нормите и правилата на добрите медицински практики, по дефиниция на чл. 80 ЗЗ, респ. – медицински стандарти, утвърдени по реда на чл. 6, ал. 1 от Закона за лечебните заведения, и Правилата за добра медицинска практика, приети и утвърдени по реда на чл. 5, т. 4 от Закона за съсловните организации на лекарите и лекарите по дентална медицина. В по-широк смисъл правилното му разбиране следва да се търси в определяните от Националната здравна стратегия 2020 аспекти, а именно, „безопасност своевременност, ефикасност, ефективност, ориентиране към пациента и индивидуален подход към всеки,

потърсил медицинска помощ“.

Същевременно в аспекта на функциониране и механизмите за прилагане на здравната и здравноосигурителната система се разкрива изключително висока степен на процедурна конфликтност в административните по естеството и характера си спорове между осигурителните органи и изпълнителите на медицинска помощ досежно обема, начина и механизмите на заплащане на дейности и услуги по задължителното здравно осигуряване.

Всичко това обосновава нуждата от намиране на качествено нови и същевременно достатъчно адекватни, гъвкави и допустими вариант за разрешаване на конфликти в сферата на здравеопазването и здравното осигуряване най-вече – преодоляването им по непротиворечив, морално оправдан и справедлив в съответствие с интересите и правата на субектите начин (Йолова, Г. За някои възможни аспекти на медиацията при здравноосигурителните правоотношения, 2021).

Необвързващият преди постигането на споразумение характер на медиацията, възможността за отказ на страните по всяко време и изключителната възможност за намиране на взаимно приемливо решение, преодоляващо конфликта и изнасящо спора на нивото на удовлетворителните за двете страни варианти, е изключително предимство при спорове, свързани с достъпа и качеството на оказваната медицинска помощ и като цяло – реализиране на пациентски права в чувствителните аспекти на пресичане на етиката, правото и справедливостта. Характерът ѝ на облекчена, поверителна и гъвкава процедура „на подпомагани преговори“, основана на сътрудничество между страните, (Андреева 2020; Славова, Л., Иванова, В. 2019), но и избягваща тромавите и продължителни административни процедури, я очертава като адекватен и изключително подходящ способ не само за постигане на трайно решаване, но и за навременно преодоляване на конфликти. В Белгия, Франция, Унгария, Словения са въвели специално законодателство в областта на медиацията в здравеопазването.

Цел на настоящата разработка е да изследва и анализира приложението на пациентски или болничен омбудсман като възможен и ефикасен инструмент за навременно и справедливо преодоляване на конфликти при осъществяване на пациентските права.

В изпълнение на целта са и поставените следни **изследователски задачи**, а именно:

1. да се анализира фигурата на болничния и пациентски омбуд-

сман в историческите и сравнителноправните аспекти на традициите по възникването му и сродните институти за защита на пациентските права;

2. да се анализират вариантите за приложението му предвид някои специфики на медиационните практики;

3. да обосноват предложения за въвеждане на добри практики и възможни хипотези за оформяне на законодателни промени.

Методологията на изследването включва формално – юридически, сравнителноправен и нормативен подход.

Материалът е съобразен със законодателството към 3 май 2022 г.

1. За извънсъдебните способности на защита правата на пациента – сравнителноправен анализ

Възникваща като следствие от търсенето на баланса между конституционно гарантираните права на личността и пределите на функциониращите в условията на разделение на властите властнически правомощия на държавната администрация, парламентарният омбудсман възниква за пръв път в Швеция (1713 г.) като „представителство без самостоятелна политическа власт, но със задача да осигури спазването на законите и задълженията на държавните служители”, което в доразвитието си се установява като орган за контрол върху действията на администрацията. През 1919 г. е създаден парламентарен омбудсман и във Финландия, като традицията на органа се инкорпорира трайно в законодателствата на повечето европейски държави и то така, че в края на XIX и през целия XX век се въвежда в почти всички от тях – Дания (1953 г.), Германия (1956 г.), Норвегия (1962 г.), Великобритания (Parliamentary Commissioner for Administration, 1967 г.), Португалия (Provedor de justica, 1976 г.), Австрия (Volksanwaltschaft, 1977 г.), Испания (Defensor del Pueblo, 1978 г.), Ирландия (1980 г.), Холандия (Nationale ombudsman, 1982 г.), Белгия (1995 г.) и др.

Нуждата от специфициране дейността на институцията води до установяване и развитие на различни видове омбудсман, прочее най-типично като тенденция за скандинавските страни, при които се установяват разнообразни форми на институцията, работещи в сътрудничество или под ръководството на парламентарния омбудсман, в частност – омбудсман на потребителите, омбудсман на свободата на конкуренцията, омбудсман за равните възможности, омбудсман

срещу етническата дискриминация, омбудсман за правата на децата, военен, финансов омбудсман и др.

Дейността на тези различни по естеството на компетенциите си органи наподобяват характерни медиационни практики и характеристики, в частност – отсъствие на възможност за налагане на решение, необвързаност с решението или становището, неформалност и поверителност на процедурата, изграждане функцията на органа като посредник между граждани и административни органи, респ. – между граждани и частни институции (банки, застрахователни дружества и т.н.).

В този смисъл и фигурата на пациентския омбудсман и спецификата на установяването му следва да се търси на нивото на механизмите за защита на пациентските права, установени съобразно спецификите на отделните законодателства. В класически вид тя се въвежда в законодателствата на Норвегия (Закон за правата на пациента) и Финландия (Глава трета от Закона за статуса и правата на пациентите), където е уреден т. нар. медицински омбудсман.

Същевременно форми на медиационни практики при разрешаване на конфликти от извънсъдебни и извънадминистративни органи са типични за голям брой национални законодателства. Така например в Белгия във всяко здравно заведение функционират отдели по медиация като подведомствени на Федералната комисия „Права на пациента“ (Commission fédérale „Droits du patient“), структури, независими от здравното заведение, създадени с цел подобряване комуникацията между пациента и практикуващия лекар и най-вече – защита правата на пациентите. Съгласно Решение на Федералната комисия „Права на пациента“ №CFDP/MED/3 е недопустимо те да изпълняват функциите на посредник в отделите по медиация, заедно с други функции в същата здравна институция.

Основание за сезиране с жалба до компетентния отдел по медиация в съответното здравно заведение най-често е нарушаване на пациентските права, в който случай отделът осъществява посредничество между пациента и лекаря с цел бързо и ефективно разрешаване на възникналия проблем. Едва при отсъствие на взаимноприемливо решение той е длъжен да препрати жалбата до Федералната комисия „Права на пациента“ или да информира жалбоподателя и за другите предоставени от закона възможности за защита на неговите права.

Важен аспект от дейността на отделите е периодичното създаване и поддържане на списъци с препоръки, като съставна част от годишния доклад за тяхната дейност, които се адресират до Федералната комисия „Права на пациента“, с цел информиране за нововъзникнали проблеми в областта на правата на пациента, въз основа на което Комисията изготвя и налага нови методи за превенция на подобен вид проблеми.

Във Франция (Le décret n°2005-213 du 2 mars 2005 fixe les missions, composition et modalités de fonctionnement des „commissions des relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge“) подобни функции изпълняват комисиите за връзка с потребителите на медицински услуги (CRU), съществуващи във всички здравни заведения, здравни обединения и здравни синдикати, при това в пряка връзка с Регионалната агенция за болнично лечение (Agence régionales de l'hospitalisation – ARH) и Регионалният съвет по здравеопазване (Conseil Régional de santé). Приемачи оплаквания и препоръки от пациенти и/или контролиращи качеството на медицинското обслужване, функции на комисиите са да организират среща с ищеца, да приемат или отхвърлят основанията на неговата жалба, да формулират препоръки за разрешаване на спора и да водят помирително производство или да информират ищеца за останалите правно регламентирани начини за защита на накърнените му права като пациент, да дадат мотивирано мнение по разглеждания спор, както и да задължат здравното заведение да отговори на молбата на пациента.

Същевременно пациентът, неговите законни представители или наследници могат да се обърнат към съответната районна или междурайонна комисия за помирение и обезщетение за медицински грешки във връзка с упражняване на пациентски права (чл. 1114 - 4 от Кодекса за народното здраве (Code de la santé publique) или спорни моменти между пациента и здравното заведение, възникнали при започване на медицинска превенция, диагностика или при полагане на медицински грижи (чл. 1142-5 и R.1142-19 от Кодекса за народно здраве).

Комисията е в правомощията си сама да води помирителните процедури, респ. да възложи тези действия на един от своите членове или на външен посредник.

В Германия посредничество при искове и жалби на пациенти осъществяват както отделни експертни комисии, така и службите за

уреждане на спорове (Schlichtungsstellen), създадени към лекарските камари. Последните функционират по повод искове, свързани с лекарска грешка, или при иск за нанесени вреди, предявен от страна на пациента или по своя инициатива. В тях вземат участие лекари и юристи, като решението им не е обвързващо за страните в спора.

В националното ни законодателство защитата на пациентските права е в рамките на общите компетентности на омбудсмана и в този смисъл е решаващ инструмент за гарантиране на правилност, законсъобразност и най-вече недискриминационност и равнодъстъпност във функционирането на медицинските практики, както и в оказването на качествена медицинската помощ и гарантиране на правата на пациентите. В този смисъл основателно в Годишния доклад на Омбудсмана за 2021 г. се подчертава, че „системно се поставя на вниманието на компетентните органи необходимостта от осигуряване на равен достъп на гражданите от цялата страна до медицинска помощ при прилагане на принципите на своевременност, достатъчност и качество и спазване на заложените в законодателството приоритети. Постъпилите през 2021 г. жалби и сигнали, имащи отношение към права в здравеопазването, са 1 213, което е увеличение с 40% спрямо предходната година, когато са 870, което е с 82% повече от тези през 2019 г. – 666. Освен за повишеното доверие на гражданите в институцията и възможностите, които тя развива, за да защити техните права, увеличеният брой жалби и сигнали показва наличието на сериозни проблеми в сектора, създаващи предпоставки за нарушаване на основни права на гражданите, решаването на които обаче не търпи отлагане“.

Общите компетенции на омбудсмана, въпреки ролята му на изключително сериозна конституционна гаранция за спазване на пациентските права, по необходимост остават твърде дистанцирани от конкретен спор или казус, налагащ преодоляване на конфликти, съществуващи като трайна практика в конкретно лечебно заведение, специфични случаи, касаещи поверителна информация, лекарска небрежност или лекарска грешка, както и хипотези, налагащи приемане на взаимноизгодно за точно определени страни решение, целящо да избегне тромава съдебна или административна процедура.

2. Медиационни практики в светлината на института за решаване на конфликти при нарушени пациентски права

Отсъствието на специализиран медиационен орган за решаване на конфликти в сферата на здравеопазването е сериозен социален аспект от проблематиката на функциониране на здравната система.

Нормативните рамки за защита на нарушените пациентски права е преимуществено в обсега на предвидените административни процедури, прилагани съгласно текста на чл. 93 ЗЗ при жалби и сигнали от пациенти или други оправомощени лица до регионалната здравна инспекция при нарушаване на пациентски права и спорове, свързани с медицинското обслужване. Регионалната здравна инспекция в 7-дневен срок прави служебна проверка по жалбата или сигнала, като при констатиране на административно нарушение проверяващият служител съставя акт за установяване на административното нарушение, а директорът на регионалната здравна инспекция издава наказателно постановление по реда на Закона за административните нарушения и наказания.

При установяване на нарушения, наказуеми по реда на Закона за съсловните организации на лекарите и лекарите по дентална медицина и Закона за здравното осигуряване, регионалната здравна инспекция уведомява и изпраща жалбата на районните колегии на Българския лекарски съюз и Българския зъболекарски съюз и на районната здравноосигурителна каса.

В тридневен срок от приключване на проверката регионалната здравна инспекция уведомява пациента за резултатите от проверката и за предприетите действия.

В съответствие със ЗЗО осигурените пациенти имат право да подават жалби пред директора на съответната РЗОК, когато не са удовлетворени от медицинските дейности, свързани с оказаната медицинска помощ, на основанията – отчетена, но неизвършена медицинска дейност; качество на медицинската помощ, което не съответства на критериите за качество, определени в националните рамкови договори; отказан достъп до медицинска документация, както и получени от изпълнител на медицинска или дентална помощ суми без правно основание. Служебно и по реда на Закона за здравното осигуряване за нарушаване на пациентски права се налагат санкции по

реда на ЗАНН, установени с актове на длъжностни лица от Изпълнителна агенция „Медицински надзор“ (чл. 105и ЗЗО).

Движението на спорове и конфликти по линия на административните и съдебните процедури очевидно са неефективен способ както за постигане на взаимно приемлив вариант за решение, така и за постигане на усещането за справедливост на осигурения или пациента, особено там, където се касае за финото пространство между правото на живот и неговото гарантиране по справедлив и достоен начин.

Същевременно идеята за създаване на гъвкавост и адаптивност при преодоляване на конфликти не е чужда на Националните здравни стратегии. Така в Националната здравна стратегия – 2020, в Политика 2.8. Осигуряване на качеството и безопасността на медицинското обслужване, се дефинират като ключови предизвикателства неудовлетвореност от качеството и безопасността на медицинското обслужване, липса на общоприета дефиниция и класификация на медицинските грешки и тяхното аналитично отчитане, липса на връзка между качество и финансиране на дейността на лечебните заведения. В този смисъл основателно се подчертава, че „подобряването на качеството в здравната ни система означава не само предоставяне на подходящите здравни услуги на всеки пациент по всяко време, но и изпълнение на обещанието, че държавата се и ще продължава да се грижи за своите граждани“.

В тази насока се приема и разбирането, че основни измерения на това качество следва да са:

- безопасност – намаляване на риска за пациентите от причиняване на вреда в хода на диагностично-лечебния процес;
- своевременност – диагностичните процедури, и съответно – лечението, се предоставят в подходящия момент;
- ефикасност – лечението се предоставя по най-добрия начин и довежда до желаните резултати;
- ефективност – лечението довежда до желаните резултати при минимални усилия, разходи и загуби;
- справедливост – грижите се предоставят на равнопоставена основа за всички без значение на етническа принадлежност, пол, религия, социално положение;
- ориентиране към пациента – уважение, отговорност и индивидуален подход към всеки, потърсил медицинска помощ.

Очертава се необходимостта повишаването качеството на здравните дейности в националната система на здравеопазването да се фокусира върху нуждите и очакванията на потребителите на здравни услуги; нарастването на случаите с причинена вреда на пациента по време на диагностичния процес или лечение, довели до неблагоприятен изход, да се обвърже с процедури по създаването на регистър на медицинските грешки, което е свързано и с необходимостта от ясно и еднозначно определение на понятието за медицинска грешка и нейните разновидности. При това тази информация следва да служи за обучение на всички работещи в системата – лекари, специалисти по здравни грижи и медицинска администрация, чрез съответни и подходящи обучителни форми.

Базисен акцент на Стратегията е и акцентираното сътрудничество с пациентите и техните близки, както и с пациентските организации като основен момент по осигуряването и развитието на качеството на медицинската дейност, включително чрез различни канали за обмен на информация, в това число – конференции за обсъждане на очакванията, бюро за жалби, както и формално изслушване на пациентите и техните организации.

Свързани с целите на политиката са и предвидените мерки – 2.8.4. Обучение в областта на качеството и безопасността на медицинското обслужване, комуникацията „пациент – медицински специалисти“ и управлението на конфликти; 2.8.6. Партньорство и ясно дефиниране на отговорностите на всички участници (институции и организации на национално, регионално и локално ниво) в процеса на осигуряване на качеството и безопасността на медицинското обслужване, вкл. развиване на международното сътрудничество в тази област; 2.8.7. Оптимизиране на контрола върху качеството и безопасността на медицинското обслужване по места.

В Националната здравна стратегия 2021 – 2030 се доразвива понятието за качеството и обхвата на медицинската грижа чрез разбирането, че основните измерения на качеството на медицинските услуги са намаляване на риска за пациентите от причиняване на вреда в хода на диагностично-лечебния процес, своевременност на диагностичните и лечебните процедури, ефикасност и ефективност на лечението, равнопоставеност в грижите за пациентите и уважение, отговорност и индивидуален подход към всеки, потърсил медицинска помощ. В този смисъл, освен въвеждането на медицински стандарти по от-

делните медицински специалности и правила за добра медицинска практика, ключова роля за повишаване качеството на медицинските грижи се възлага на координацията и комуникацията между трите нива – централно (МЗ, НЗОК), регионално (РЗИ и РЗОК) и общинско (дирекции „Здравеопазване“ към общините), като основен фокус следва да се постави върху пациентите.

В посочените аспекти на реализиране на идеите за защита на пациентските права варианти са прилагане фигурата на пациентски омбудсман от типа на прилагания в Норвегия като извънadministrативен и извънсъдебен орган, ангажиран със случаи по жалби за нарушени пациентски права, който като специфична опосредяваща инстанция следва да гарантира справедливост и безпристрастност при упражняване правото на качествена медицинска помощ. Подобна фигура би могла да функционира самостоятелно или в рамките на ангажирани в сферата на здравеопазването помощни органи, напр. националните центрове по проблемите на общественото здраве в рамките на предоставените им правомощия да оказват експертна, консултативна и методическа помощ на лечебните и здравните заведения или към Обществения съвет по правата на пациента, към министъра на здравеопазването, предвид ангажиментите му по наблюдение и анализиране на всички дейности, свързани с правата на пациента.

Типичен и класически вариант за преодоляване на конфликти в лечебни заведения би бил и въвеждане на опосредяващата фигура на болничния омбудсман, функциониращ към конкретно лечебно или здравно заведение, но независим от него в изпълнение на своите функции. Възможностите на съществуването му следва да се търсят от идеята на НЗС 2020 за обучение в разрешаването на конфликти, като в практически аспект следва да се ангажира в разглеждането на казуси, съпътстващи упражняването правото на медицинска помощ, отказ или ограничаване в правото на лечение, ненавременно, неефективно или в нарушение на добрите медицински практики лечение, лекарски грешки.

Функционирането на болничен омбудсман в рамките на конкретно здравно заведение би дало възможност:

1. чрез познаване на трайно установените или повтарящи се практики в конкретната институция да посочва ефективни модели за преодоляване или препятстване ескалирането на конфликти – както в рамките на отношенията между персонала, така и предвид взаимно-

отношенията им с пациентите;

2. чрез техниките на медиацията да успее да съдейства за установяване проявленията на конфликта и нивата, на които се развива, причините, които го предизвикват, причинно-следствената връзка между действията и конфликта, както и възможните фази на неговото развитие;

3. опосредявайки връзката между лекар и пациент на един навременен и все още преодолим относно ескалирането на конфликта етап, да ги подпомага в намирането на взаимноприемливо решение чрез генериране и оценка на варианти с високо ниво на пациентска удовлетвореност;

4. познавайки практиката на конкретното лечебно заведение и чрез техниката за изследване на алтернативните изходи – BATNA/WATNA, да се генерират варианти за приемливо преодоляване на конфликта, основано на правилно разчетени очаквания и на двете страни;

5. чрез установяване действителната картина на етимологията на конфликта в различни етапи от неговото развитие с присъщата си безпристрастност да успее да сътрудничи за намирането на решение, основано на действителните нужди, очаквания и намерения на страните;

6. в най-висока степен да се предостави възможност страните да контролират решението в аспектите на нужното ниво на поверителност на данни.

Същевременно фигурата му би могла да е активен опосредяващ субект при административни спорове и такива, касаещи заплащане на медицински дейности и услуги, в рамките на конфликти между лечебните заведения, изпълнителите на медицинска помощ и доставчиците на медицински изделия.

Заклучение

Належщата обществена необходимост от въвеждане на медиационни практики при разрешаване на конфликти в различни обществени сфери, в това число и в сферата на здравеопазването, е вече трайно установена тенденция в търсенето на гъвкавост и адаптивност при преодоляването на различни категории социални и правни проблеми. Отнасянето на спора в медиационна среда, особено в сферата

на нарушени пациентски права, би било навременен и ефикасен вариант за намиране на справедлив и приемлив за двете страни избор на решение със запазване принципите на поверителност, справедливост, зачитане правата, но и емоциите на лицето, с пряка възможност за хуманен поглед отвъд казуистиката и догматичния законов подход. В този смисъл и доколкото теоретично се приема, че в аспектите на комуникацията, медиацията е изключително подходяща при твърде емоционални по характер отношения, но както и при такива, които по необходимост следва да продължат, е повече от видно, че фигурата на болничния омбудсман би била ефективен и най-вече щадящ чувствителната сфера на пациента начин. Чрез възможността за един справедлив и съхраняващ достойнствата на страните инструмент за преодоляване спорове успешно биха се отстоявали на практика конституционно гарантираните права на личността.

Използвана литература

1. Славова, Л., Иванова, В. (2019). Правна уредба на медиацията в България – предизвикателства и съвременни тенденции. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник доклади. Варна: Наука и икономика, с. 185-193.

2. Андреева, А. (2020). Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети. // Сборник доклади от национална кръгла маса „Приложение на медиацията в различните обществени сфери“. Варна: Наука и икономика, с. 10.

3. Йолова, Г. (2018). Обемът и достъпът до медицинска помощ – тенденции и особености на недискриминационно прилагане. // Защита срещу дискриминацията: Правна уредба, проблеми и тенденции. Сборник с доклади от национална научна конференция на ИУ – Варна, 8 юни 2018. Варна: Стено, с. 262-270.

4. Йолова, Г. (2021). За някои възможни аспекти на медиацията при здравноосигурителните правоотношения. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от Национална научна конференция, 11.05.2021 г. Варна: Наука и икономика, с. 231-242.

5. Годишен доклад за дейността на Омбудсмана 2021 (<https://www.ombudsman.bg/pictures/REPORT%202021-ANNUAL%20FINAL-BG.pdf>).

6. Национална здравна стратегия 2020 (<https://www.mh.government.bg/bg/politiki/strategii-i-kontseptsii/strategii/nacionalna-zdravna-strategiya-2020/>).

7. Национална здравна стратегия 2021 – 2030 (https://www.mh.government.bg/media/filer_public/2020/12/29/proekt_na_natsionalna_zdravna_strategiia_2021-_2030.pdf).

8. Правна уредба на правата на пациентите в различните държави на Европа (https://www.patient.bg/pages/ppatients_rights-_OBSHT.doc).

За контакти:

Доц. д-р Галина Йолова

Икономически университет – Варна

E-mail: ina_yolova@ue-varna.bg

ПРОИЗВОДСТВО ПО МЕДИАЦИЯ И ПРЕД ЕТИЧНА КОМИСИЯ ВЪВ ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

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

PROCEEDINGS IN MEDIATION AND BEFORE AN ETHICS COMMITTEE IN HIGHER EDUCATION

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

Резюме: В доклада се изследват в сравнителен аспект производството по медиация и това пред етична комисия в сферата на висшето образование. Приложението на медиацията при управлението и разрешаването на конфликти в сферата на висшето образование е метод, който тепърва навлиза в българските университети. Това е една от причините за интереса на авторите да анализират процедурата, съпоставяйки я с утвърдената и регулирана от специалните норми на Закона за висшето образование процедура пред етична комисия. В изследването се застъпва тезата за приложимост и на двете процедури при уреждане на спорове при осъществяване дейността на висшите училища. В доклада проблематиката се представя в два взаимосвързани аспекта – от правна гледна точка, предвид извършения нормативен анализ на приложимата уредба, след което се обхващат управленските ѝ страни. На база на извършения анализ се правят изводи, касаещи приложението на медиацията в сферата на висшето образование и съчетаването ѝ с производството пред етична комисия.

Ключови думи: образование, научни изследвания, етична комисия, медиация, висши училища, видове конфликти

Abstract: This paper examines mediation proceedings and those before a higher education ethics committee in comparative terms. The application of mediation in the management and resolution of conflicts in the field of higher education is a method that is just entering Bulgarian universities, this is one of the reasons for the interest of the authors to analyze the procedure comparing it

with the established and regulated by the special norms of the Higher Education Act procedure before the Ethics Committee. The study advocates the applicability of both procedures in the settlement of disputes in the implementation of the activities of higher education institutions. The paper presents the problems in two interrelated aspects - from the legal point of view, taking into account the conducted normative analysis of the applicable regulation and its managerial aspects. On the basis of the analysis, conclusions are drawn concerning the application of mediation in the field of higher education and its combination with the proceedings before an ethics committee.

Key words: *education, research, ethics committee, mediation, higher education, types of conflict*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.3>

Въведение

Висшето образование е сфера с особена обществена значимост и традиции. Правното регулиране на обществените отношения в областта на висшето образование е подчинено на нормите на специалното административно право, като основните източници са Конституцията, Закона за висшето образование, Закона за развитието на академичния състав в Република България, както и правилниците и вътрешната уредба на автономните висши училища. Въз основа и в изпълнение на своите правомощия общото събрание и академичният съвет на висшето училище приемат съответни актове – решения. Тези от тях, които съдържат многократно приложими правила за поведение на членовете на академичния състав, се означават като „вътрешна нормативна уредба” (Димитрова, Д. 2021). Наред с писаните норми, регулиращи процесите в образователната сфера, се прилагат и редица етични норми, целящи да уредят отношенията между субектите и да създадат атмосфера на академично общуване и среда за провеждане на научни изследвания и образователен процес.

В тази насока всеки университет приема свой етичен кодекс, в който са залегнали както принципите на общуване, състав и функции на етичната комисия, така и основните процедурни правила и ред на действие при възникване на спорни ситуации между различните участници в протичащите образователни, научноизследователски и административни процеси.

Сравнително отскоро в сферата за висшето образование навлезе

и един нов метод за извънсъдебно уреждане на спорове, а именно – медиацията. Като пример за навлизането ѝ в сферата на висшето образование може да се даде изграждането на първия в страната Университетски център по медиация в Икономически университет – Варна. Той вече успешно функционира една година и поставя началото на модел, който тепърва следва да се популяризира и разгръща на национално ниво.

Динамиката на обществените процеси неминуемо се отразява и на отношенията в сферата на висшето образование – на учебния процес и на изследователската дейност. Променената обществена реалност, бурното навлизане на технологиите и дигитализирането на процесите, наред с позитиви, доведоха и до нарушена комуникация между страните и генериране на конфликти. Както във всяка обществено обусловена социална връзка, така и в учебния процес повечето проблеми са свързани с обема и съдържанието на насрещните задължения, които всеки от участниците в този процес има към другата страна (Даскалов, В. 2016).

Задълженията на участниците в процесите – образователен и научноизследователски, са регламентирани на няколко нива. На първо място на национално ниво – в приложимите актове (ЗВО, ЗРАСПБ), на второ място – във вътрешните актове на конкретното висше училище и на трето място – в трудовите (граждански договори) на академичния състав, респективно в договорите за обучение (при студенти и докторанти). Тази многостепенност на регулиране на писаните права и задължения се допълва и от неписаните норми, наложени от традицията в академичните среди. Всяко висше училище има свои специфики, отразяващи особеностите на предлаганите от него професионални направления и специалности, както и традиции в общуването, наложени от духовните ценности при общуването и в работния процес.

Именно запазването на духа на академизъм и духовно общуване в ерата на дигитализация и навлизане на изкуствен интелект в процеса на обучение и научни изследвания е от особена значимост.

Конфликтите са неизбежна част от човешкото общуване и те не могат да бъдат избегнати, но тяхното прогнозиране, превенция и управление е процес, който всеки университет следва да заложи с оглед осигуряването на балансирана среда за осигуряване на нормалната си дейност и високо качество на образователната услуга (Димитрова,

Д. 2020).

Именно тези въпроси провокират интереса на авторите към комплексно изследване на аспектите на прилагане на медиацията и на производството пред етична комисия.

Актуалността на тематиката за сравнително изследване, респективно приложение на медиацията във висшето образование, съчетано с производството пред етична комисия е безспорна.

Цел на настоящата разработка е да се изследват и систематизират разнообразните аспекти на приложение на медиацията във висшето образование при уреждането на конфликти, както и съчетаването ѝ с производството пред етична комисия.

Авторите анализират приложението на медиацията като възможна алтернатива за разрешаване на спорове, възникващи в университетите.

В изследването се преплитат две взаимосвързани гледни точки, анализиращи медиацията през призмата на нормативната уредба и управленските ѝ аспекти. На база на извършения анализ се правят изводи, касаещи приложението на медиацията в сферата на висшето образование, както и съчетаването ѝ с производството пред етична комисия. Отправят се препоръки за актуализиране на уредбата с цел повишаване на доверието в извънсъдебните методи за уреждане на спорове.

Докладът съчетава **комплексни изследователски методи**, ползвани в правната доктрина и в мениджмънта, като нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция. Материалът е съобразен с националното законодателство към 30 април 2022 г.

Изложение

За създаването на хармонична академична среда безспорно следва да се постави акцент на няколко основни опорни точки:

- академизъм/академична етика,
- вътрешни етични правила на университетите към преподавателския и административния състав и обучаваните лица,
- извънсъдебни начини за уреждане на спорове.

В българското законодателство липсва легална дефиниция на понятието академизъм, респективно – академична етика. Въпреки това терминът се използва в законодателството и е широко залегал както

във вътрешните актове на висшите училища, така и в ежедневието. Етимологичният анализ на думата академизъм се свързва с академия от лат. *academia*¹, от методите на Платон се извлича и същностната страна на академичното мислене, което е стремежът на всяко висше училище да изгради у своите студенти академичен дух.

За нуждите на настоящия доклад ще изведем теоретично определение за академизъм/академична етика. Това е система от неписани правила и морални ценности, явяващи се мяра за поведението на лицата, ангажирани в различно качество в процеса на висше образование (преподаватели, студенти, административен персонал и др.), на които се базира дейността на висшето училище.

Липсата на писани правила, свързани с академизъм и академична етика, е обяснимо, от една страна, предвид корелацията между обществените ценности и етичните норми, а от друга страна, се свързва с динамиката на обществените процеси. В този смисъл етичните правила са по-скоро обичайни и се предават като традиции на общността в съответното висше училище, съответно – в своята съвкупност – на ниво българско висше образование.

В контекста на общото европейско образователно пространство и протичащите процеси на глобализация в образованието интерес представлява „глобализацията“ на термина и значението му в международната академична общност, но предвид ограничението на настоящия доклад този въпрос ще бъде обект на следващи разработки на авторите.

Академичният живот има своите основни елементи, които съответстват на дейността на висшите училища, т.е. той се структурира в двете основни оси – образователен процес и научни изследвания. Същевременно многообразието на специалности и форми на обучение предполагат и допълнителни специфики на академичния живот, които им съответстват. Академичният живот се регулира от действието на правни и етични норми, като последните са преимуществено неписани.

В преобладаваща част от висшите училища са приети и действат Етични кодекси, които регулират процесите на спазване на академичната етика в съответния университет и респективно предвиждат процедури по разглеждане на жалби за нейното нарушаване.

¹ Местност в покрайнините на Атина, където се е намирала школата на Платон.

На законово ниво процесът не е единно уреден, което считаме за правилно по няколко причини. На първо място се предоставя възможност всеки университет да отрази в Етичния си кодекс традициите и спецификите на своята академична общност. На второ място се предоставя възможност за по-голяма динамика на тези норми, съобразно промените в средата, за разлика от правните норми, които се характеризират с по-усложнен ред за тяхното приемане.

Немаловажен е фактът, че, възплъщавайки етични норми, академичната етика се различава от правните норми по своя задължителен характер. За разлика от правните норми, чието изпълнение се гарантира с принудителна сила, етичните не са скрепени с такива последици. От тук интерес предизвиква въпросът за последиците при нарушаване на правилата на академичната етика, органът, разглеждащ нарушенията и най-вече последиците за лицата.

Задълженията на членовете на академичния състав и на административния персонал на висшите училища са част от съдържанието на тяхното трудово правоотношение. В съответствие с това те са определени от норми с различен ранг – държавни източници (закони и подзаконовни актове), недържавни източници (вътрешни актове на работодателя, в случая висшето училище, колективни трудови договори), индивидуалния трудов договор. Същевременно те са част от академичната общност, спрямо която действат и етични норми, възплътени като част от Етични кодекси.

При нарушаване на задълженията по трудово правоотношение спрямо членовете на академичния състав и административния персонал могат да бъдат наложени дисциплинарни наказания, а спрямо обучаваните лица (студенти, докторанти и специализанти) административни наказания. Същевременно за нарушаване на академичната етика последиците са основно в моралната сфера на лицето.

Нарушенията на академичната етика обикновено са свързани с двата основни процеса в дейността на висшите училища – образователен и научноизследователски процес.

Медиацията е извънсъдебен способ за уреждане на отношенията между страните, като в сферата на висшето образование тя може да се приложи успешно при разрешаване на конфликти във всички процеси – както в образователния и научноизследователския, така и в административния процес, обслужващ първите два.

В българското висше образование медиацията е сравнително

нешироко приложима, като единици са университетите, които я използват. В този смисъл можем да кажем, че тя се прилага в широк контекст на понятието. Това обхваща медиацията, като част от учебното съдържание (задължителни или избираеми дисциплини), като методи на преподаване и като метод за уреждане на спорове. Същевременно чуждестранен опит в тази посока може да бъде полезен за заимстване на добри практики и за внедряването им в български условия. Добър пример в тази посока е дейността на първия в страната Университетски център по медиация, създаден с решение на АС на ИУ – Варна през 2020 г.

Медиацията е нормативно регламентирана в Закона за медиацията, съответно източниците, регулиращи висшето образование, не съдържат изрични норми, преpraщащи към медиацията за уреждане на спорове. Висшите училища се ползват от академична автономия, част от която е академичното самоуправление и правото да уреждат устройството и дейността си в собствени правилници, които обаче трябва да бъдат съобразени със закона (Димитрова, Д. 2017). Затова, позовавайки се на принципа на академичната автономия, висшето училище може да създаде процедурни правила и модел за въвеждането на медиацията при решаване на спорове. Спецификата на този метод е свързана с неговия доброволен характер, желанието и на двете страни да разрешат спора си в извънсъдебна процедура и в съответствие с това са и позитивите, а именно – бързина, удовлетвореност и изпълнимост на постигнатото споразумение.

В сравнителен аспект между двете процедури считаме, че те биха могли да се прилагат, като по този начин ще се даде алтернативност. Така например преди да се пристъпи към производство пред Етична комисия в определени случаи, когато нарушението на етичните норми се свързва с конфликт между членове на академичната общност, въпросът може да се отнесе към процедура по медиация.

В процеса по медиация страните се подпомагат за изясняване на позициите от независима страна – медиатор, който е лице с нужните познания и правоспособност, отговарящо на изискванията на ЗМ и вписано в регистъра към Министерството на правосъдието.

При непостигане на ефективен резултат в процедурата по медиация това не препречва пътя към производство пред Етична комисия.

По-конкретно, анализът на възможностите за използване на медиацията като алтернатива на производството пред Етична комисия

във висшите училища се свързва с необходимостта да се уточни естеството на възникващите в тях конфликти и препоръчителните етапи от управлението на подобни конфликти, в които методите на медиацията биха дали най-добър ефект.

Възникването на спорове между различни заинтересовани страни в академичните институции може да се обвърже с класическото разбиране от общата теория на мениджмънта за наличие на противоречия при избора на цели в организациите поради съществуващите разнообразни, а понякога и противоречащи си интереси между заинтересованите страни от дейността им (Andreeva, A., Serafimova, D. 2022). За обозначаване на тези лица или групи, които могат да влияят или да бъдат повлияни директно или индиректно от дейността на дадена организация, вкл. от сферата на висшето образование, могат да се използват разнообразни термини. В правната наука обикновено се наричат субекти, в общата теория на мениджмънта най-често се обозначават с понятието „стейкхолдъри“, както и с по-малко популярния вариант – „публики“ или „поддръжници“ (constituencies) (Серафимова, Д. 2009). В крайна сметка наличието на разнообразни заинтересовани страни в университетите, които имат собствени интереси и цели, често противоречащи си, може да се приеме като една от основните предпоставки за възникване на спорове и конфликти. За решаването им могат да се използват различни методи и средства, едно от които е действието на комисия по Етика в конкретното висше училище.

Следователно възникването на спорове или конфликти между различни заинтересовани страни в университетите може да се разглежда аналогично на споровете в други видове организации (вкл. от бизнес и от публичния сектор). Както е известно, в тези сектори също съществува практика да се използват етични кодекси с цел регламентиране на отношенията между заинтересованите страни при наличие на конфликти, възприемани като алтернатива на други средства за решаване на спорове.

Дейността на комисиите по Етика и наличието на Етични кодекси в университетите могат да се разглеждат като се прави аналогия с фирмените етични кодекси в бизнеса (кодекси за поведение). Те представляват съвкупност от систематизирани етични стандарти, имащи препоръчителен характер, които най-общо служат за анализиране на такива ситуации в бизнес отношенията, които съдържат

в себе си морални конфликти и нравствени дилеми. Целта им е да подпомагат процесите по вземане на решения за излизане от подобни конфликтни ситуации, като очертават принципите за регламентиране поведението на различните участници в бизнеса (напр. клиенти, работници и служители, ръководители, взаимоотношения с доставчици, дистрибутори и др.).

В бизнес практиката могат да се разграничат професионални етични кодекси и фирмени етични кодекси. Професионалният етичен кодекс представлява съвкупност от етични норми, специфични за дадена професия. Той се приема от съответния професионален орган (напр. Етичен кодекс на психолога, приет от дружеството на психолозите в България). Има за цел да регулира поведението на хората, упражняващи професията. Може да съдържа правила на поведение, описание на задълженията и отговорностите на членовете на тази професионална общност. В сферата на висшето образование в България все още не е разработен и не се прилага подобен професионален етичен кодекс, възприет от цялата академична общност в страната. Като аналог на подобен кодекс, но не на национално ниво, а на европейско равнище, би могло да се възприеме действието на Европейската харта на изследователите и Кодекса за поведение при подбор на изследователи.² Първият от тях най-общо регламентира ролите, правата и отговорностите на учените в европейското научно пространство, а вторият документ регламентира основните принципи и изисквания, които трябва да следват работодателите при наемане на учени в европейски академични институции.

Най-често фирменият етичен кодекс се разработва от висшите ръководители и съдържа писмено изложение на ценностите, убежденията и нормите за етично поведение в конкретната бизнес организация. Той трябва да осигурява на служителите разбиране за тяхното поведение при решаване на етични дилеми в бизнеса. Подобен начин на разработване и аналогично предназначение имат и етичните кодекси на висшите училища у нас, които трябва да осигурят разбиране на академичния състав, административния персонал и обучаваните лица за тяхното поведение при решаване на етични дилеми в академичната среда. В състава на комисиите по Етика в университетите се

² European Commission. (2005). The European Charter for Researchers & The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. B-1049 Brussels.

осигурява представителство на различните заинтересовани страни, включвайки като нейни членове представители на преподавателите, студентите, докторантите и на административния персонал.

Университетите регламентират дейността на етичните комисии чрез вътрешни нормативни актове, но наличието на такива комисии е формулирано като изискване в критериалната система на НАОА за оценяване и акредитация в съответствие със стандартите и насоките за осигуряване на качеството в европейското пространство за висше образование (ESG).³ В процесите на акредитация на българските висши училища един от критериите на НАОА е именно изискването за прилагане на правилата на етичен кодекс с оглед осигуряване на академично единство и гарантиране на залегналите в ЗВО академични свободи и нетърпимост към всякакви форми на дискриминация.

Необходимо е да се изяснят основните видове конфликти в образователната и научноизследователската дейност, които най-често са обект на разглеждане от етичните комисии в университетите. Най-общо можем да ги обособим в следните групи:

- Взаимоотношения между заинтересовани страни (обучавани лица, академичен състав, външни заинтересовани лица и групи) при спазване на авторски права, ползване на чужди идеи и резултати от научноизследователска работа и интелектуална собственост. Тук най-специфичният за висшето образование проблем е установяване на случаи на плагиатство. Обикновено етичните комисии разглеждат казуси за установяване на плагиатство извън провежданите конкурси за защита на дисертационни трудове или конкурси за заемане на академични длъжности, при които това е отговорност на членовете на научните журита.

- Взаимоотношения между обучавани лица и преподаватели в процеса на обучение, комуникация и провеждане на изпитни процедури. Една от типичните разновидности обхваща ситуации, възникнали в процеса на преподаване и оценяване знанията и уменията на студентите. В тази връзка преподавателите биха могли да търсят решаване на проблеми с недобросъвестно поведение на студенти, свързано с ползване на чужди материали при изготвяне на курсови и дипломни проекти, ползване на непозволени материали и източници

³ Министерски съвет, НАОА. (2016). Критериална система на НАОА за оценяване и акредитация в съответствие със стандартите и насоките за осигуряване на качеството в европейското пространство за висше образование (ESG). София.

на информация по време на контролни проверки, тестове и изпити, неуважително отношение към други студенти или преподаватели по време на лекционни занятия, семинарни упражнения или изпити. От своя страна, студентите биха могли да се обърнат към Етичните комисии в университетите в случаи, в които считат, че в процеса на обучение и оценяване те не са били третирани справедливо и съобразно еднакви критерии или критериите за оценка на техните знания не са били ясни или оповестени навреме и правилно и др. под.

- Взаимоотношения между преподаватели и обучавани лица, от една страна, и обслужващия ги административен персонал, от друга страна.

- Взаимоотношения между някои заинтересовани страни (преподаватели, административен персонал и външни заинтересовани лица), включващи нарушаване на трудови права (при оценяване, атестация и повишаване в длъжност, при формиране на основна и допълнителна работна заплата, при достъп до обучения, специализации и др. под. дейности).

- Взаимоотношения между всички заинтересовани страни (преподаватели, административен персонал, обучавани лица и външни заинтересовани лица), включващи нарушаване на човешки права. Такива са напр. зачитане на личността и достойнството, право на мнение и изразяване, право на равен достъп до обучение, финансиране на изследвания и проекти, участие в мобилности, подпомагане на научноизследователска и др. дейност.) Тук се включват всички случаи на дискриминация на личността в типичните за висшето образование процеси – образователен, научноизследователски и административен. Признаците на дискриминация, които биха породили спорове и конфликти, които етичните комисии в университетите могат да решават, биха могли да включват дискриминация на основа на пол, възраст, религия, раса, религиозна принадлежност и др.

Най-общо последователността от действия, които се следват от етичните комисии във висшите училища при констатиране на нарушения на етичните кодекси, може да се опише по следния начин. Първо е необходимо да се получи сигнал (който не е анонимен) за възникнало нарушение. Комисията е необходимо да инициира действия, като трябва да направи всичко възможно добросъвестно да събере възможно най-много и коректна информация за случая, за да констатира наличието или липсата на нарушение, ръководейки се от

действащите правила на Етичния кодекс на конкретната институция. Следващата предвидена стъпка обикновено е комисията да положи усилия да изслуша гледните точки на всички засегнати страни, за да си изгради безпристрастно мнение за описания казус. Следва най-същественният момент от гл.т. на възможностите за приложимост на методите на медиация. В повечето етични кодекси на български университети е предвидено Етичната комисия да се опита да „сближи позициите“ или да помири участниците в спора. Точно тук е моментът, в който методите на медиацията биха били най-полезни. В последните етапи от процедурите членовете на етичните комисии вземат решение и при констатирани нарушения имат правомощия да налагат предвидените в етичните кодекси наказания.

Както стана ясно, методите на медиацията е най-удачно да се прилагат в етапите, при които се прави опит спорещите страни да комуникират, представят собствените си позиции и аргументи и да търсят заедно изход от ситуацията. В тази връзка е удачно спорещите страни да бъдат насочени към независим медиатор (най-добре да е външен за институцията). По този начин може да се избегне една от съществените причини за липсата на доверие в дейността на етичните комисии, при която участниците не са убедени, че членовете на етичната комисия са независими и непредубедени. Често това е продиктувано от факта, че членовете на етичната комисия се назначават от академичното ръководство на университета, поради което някои стейкхолдъри не ги възприемат като безпристрастни. Както е известно, в процедурата по медиация спорещите страни участват доброволно и биват третираны като равнопоставени страни. Медиаторът няма за цел да ги съди, да им казва кои техни действия са грешни или правилни, а да ги води и подпомага в процеса на комуникация, за да може самите те да достигнат до взаимноприемливо решение. Знаейки това, участниците в спора биха били по-спокойни да участват в подобна среща, иницирана от медиатора, и биха били по-склонни да сътрудничат в опита за намиране на взаимноприемливо решение.

Заклучение

В резултат на проведеното изследване могат да се направят някои изводи, както и да се отправят препоръки с цел добро съчетаване между медиация и процедура пред етична комисия с оглед спазване

на академичната етика в сферата на висшето образование.

На първо място, двете процедури не попадат от категорията нормативно регламентирани и задължителни, като същевременно обаче се явяват важна гаранция за спазване на академичната етика и създаване на хармонична среда за провеждане на образователен процес и научни изследвания.

На второ място, приложението на процедурата по медиация с тази пред етична комисия е възможно както като алтернатива, така и кумулативно в зависимост от спецификата на случая.

На трето място, двете процедури биха могли успешно да бъдат заложили и в дейностите на висшето училище по превенция на конфликти и респективно нарушения (административни и дисциплинарни).

Представеният доклад не изчерпва въпросите, свързани с процедурите по медиация и пред етична комисия, но за първи път на полето на научните изследвания е повдигнат въпросът за тяхното съчетаване и използване в сферата на висшето образование с цел гарантиране на академична среда за осъществяване дейността на висшите училища, респективно – качество на обучението и научните изследвания.

Използвана литература

1. Даскалов, В. (2016). Академичната етика и образованието по право. // Съдебно право, 1 юни, 2016 (<http://www.sadebnopravo.bg/biblioteka/2016/6/1/>).

Daskalov, V. (2016). Akademichnata etika i obrazovaniето po pravo. // Sadebno pravo, yuni 1, 2016 (<http://www.sadebnopravo.bg/biblioteka/2016/6/1/>))

2. Димитрова, Д. Актове на органите за управление на висшите училища. Варна: Наука и икономика, Библ. Проф. Цани Калаянджиев, кн. 72, с. 64.

Dimitrova, D. (2021). Aktove na organite za upravlenie na visshite uchilishta. Varna: Nauka i ikonomika, 2021, Bibl. Prof. Tsani Kalyandzhiev, кн. 72, s. 64.

3. Димитрова, Д. (2020). Добри практики при приложение на медиацията в сферата на висшето образование. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник доклади, с. 29-37.

Dimitrova, D. (2020). Dobri praktiki pri prilozhenie na mediatsiyata

v sferata na vissheto obrazovanie. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik dokladi, s. 29-37.

4. 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, том 1, с. 407-417, с. 411.

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, tom 1, s. 407-417, s. 411.

5. Министерски съвет, НАОА. (2016). Критериална система на НАОА за оценяване и акредитация в съответствие със стандартите и насоките за осигуряване на качеството в европейското пространство за висше образование (ESG). София.

6. Серафимова, Д. (2009). Социалната отговорност на бизнеса и нейното оценяване. Варна: Геа – принт, с. 87.

Serafimova, D. (2009). Sotsialnata otgovornost na biznesa i neynoto otsenyavane. Varna: Gea – print, s. 87.

7. Andreeva, A., Serafimova, D. (2022). Mediation in Higher Education – Aspects of Application in Conditions of Digital Transformation. // International Conference Proceedings RLMES-22, RIEST-22 & BMEEL-22. May 3-5, 2022, Rome (Italy). ISBN – 978-989-9121-03-4. Published by Pilares D'Elegância, Lda., pp. 24-29.

8. European Commission. (2005). The European Charter for Researchers & The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. B-1049 Brussels.

За контакти:

Доц. д-р Андрияна Андреева
Икономически университет – Варна
E-mail: a.andreeva@ue-varna.bg

Доц. д-р Десислава Серафимова
Икономически университет – Варна
E-mail: serafimova_d@ue-varna.bg

ФОКУС ОБЛАСТИ НА МЕДИАЦИЯТА В СИСТЕМАТА НА СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

*Доц. д-р Велислава Николаева
Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“*

FOCUS AREAS OF MEDIATION IN THE SYSTEM OF SECONDARY EDUCATION

*Assoc. Prof. Velislava Nikolaeva, PhD
Varna Free University „Chernorizets Hrabar”*

Резюме: Акцент е поставен върху приложимостта на медиацията като управленски инструмент и практика (фокус области) в дейността на образователните институции. Изследователският интерес е свързан с търсенето на границите на приложимост на медиацията в системата на средното образование и необходимостта от формиране на практико-приложни знания и умения у ръководните екипи за използване на медиаторски техники в практиката им.

Ключови думи: *медиация, управление на образователна институция, средно образование, контактни аудитории*

Abstract: Emphasis is placed on the applicability of mediation as a management tool and practice (focus areas) in the activities of educational institutions. The research interest is related to the search for the limits of applicability of mediation in the secondary education system and the need for the formation of practical and applied knowledge and skills in the management teams for the use of mediation techniques in their practice.

Key words: *mediation, educational institution management, secondary education, contact audiences*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.4>

Въведение

Медиацията се превръща във все по-актуална тема в общественоеикономическото пространство. Тя е обект на анализ в разработки с научен и приложен характер, а границите на нейната приложимост непрекъснато се разширяват. Именно с това може да се аргументи-

ра изследователският интерес: До колко медиацията може да се разглежда и превърне в управленски инструмент в помощ на ръководните екипи на образователните институции в системата на средното образование. Разбира се, това предполага формиране и развитие на медиаторски умения не само у ръководството, но и включването на медиацията като елемент от цялостната политика на образователната институция. Това позволява и формулирането на целта на разработката: да се проследи теоретичната и приложната дискусия относно природата на медиацията и на тази основа да се анализира потенциалът ѝ за превръщането ѝ в управленски инструмент и в част от политиката на организациите в системата на средното образование. В разработката е предложен и концептуален модел, в който се идентифицира приложното поле на медиацията в помощ на организациите от образователния сектор.

Изследователският апарат включва анализ и синтез на първични и вторични информационни източници, критичен и проблемен анализ, изследване на терен (полуструктурирано интервю).

Защитаваната авторова теза е, че ръководните екипи на образователните институции трябва да познават и използват в своята практика различни медиаторски техники, като част от управленския им инструментариум, а медиацията трябва да стане елемент от организационната политика.

Изложение

Формалното разбиране за медиация е „доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение“.¹

Приложението на медиацията в системата на средното образование е тема, разработвана от много специалисти².

Систематизирането на споделения теоретичен и практичен опит позволява определянето на следните най-често коментирани области за приложение на медиацията в системата на средното образование:

- При разрешаване на междуличностни конфликти между раз-

¹ Закон за медиацията, чл. 2. // ДВ, №110 от 17.12.2004, ... посл. изм. ДВ, №17, 2019.

² Александрова (2018 и следващи), Иванова (2011), Клявкова (2019 и други), Ранев (2019), Савова (2020 и други).

лични участници, част от вътрешната среда на образователната институция – ученици, учители, ръководство, друг персонал.

- Между представители на образователната институция и външни контактни аудитории или техни представители – между: ученици и родители, учители и родители, ръководство и родители, ученици от различни училища и др.

Важно е да се отбележи, че медиацията може да се използва и в ситуации, в които страна по проблема е образователната институция, която се представлява от неговия директор – казуси със синдикални структури, с различни доставчици и партньори и др.

Именно спецификите и многообразието на тези взаимоотношения са използвани за създаването на предложения по-долу концептуален модел за взаимодействие между различните контактни аудитории и образователната институция в системата на средното образование (фиг. 1). В него е направен опит за идентифициране на възможните области на конфликтно взаимодействие вътре в системата, както и с нейната външна среда.



Фигура 1. Концептуален модел за взаимодействие между контактни аудитории и образователна институция в системата на средното образование

Източник: авторова разработка.

Така определените контактни аудитории в предложения модел позволяват:

- подробно да се разпишат всички области на взаимоотношения, които могат да се определят като конфликтни;
- да се анализират допълнително идентифицираните контактни аудитории от външната среда, с оглед прецизиране на областите на взаимодействие с образователната институция и определянето на потенциално конфликтните;
- включването на формираните изводи в резултат от проведените проучвания в мерки и политики за устойчиво развитие на образователната институция;
- внимателен преглед на набора от компетентности на потенциалните медиатори при разрешаването на потенциално конфликтните ситуации и включването им в обучения.

Аргументирано може да се предположи, че за установените посредством предложения модел потенциали и дефицити в областта на медиацията и на медиаторските умения на ръководството на образователната институция (вкл. и т. нар. „медиаторски екип“) трябва да са предприемат подходящи мерки, които са предмет на управление, а решението им е свързано и с използването на управленски инструменти.

За проверка на авторската теза е проведено проучване чрез полуструктурирано интервю.

По преценка на автора на настоящата публикация и по молба на някои от участниците техните имена и месторабота не са посочени. На всички интервюирани са зададени относително еднакви въпроси относно: приложимостта и ползите от медиацията в системата на средното образование; определяне на акцентите и фокус областите на медиацията в образователните институции от този сектор. Различните въпроси са свързани с конкретните наблюдения на експертите и медиатора и с оценката на представителя на образователната институция относно собствената си нагласа да се обучава в медиаторски техники, както и да ги прилага в своята практика.

Според експерта от практиката, който е успешен учител и доказан професионалист-медиатор, медиацията в средното образование:

- се свързва с решаване на относително често наблюдавани конфликтни ситуации от типа „ученик-ученик“, „ученик-учител“, както

и казуси, свързани с взаимоотношенията „учител-учител“, „родител-учител“;

- все по-често е по инициатива на директори на училища, които търсят помощ от външен медиатор за решаване на целия спектър от конфликтни ситуации, които могат да възникнат при взаимодействието на образователната институция с различните контактни аудитории.

При проведения разговор с експерта от практиката изказаното от него мнение е, че медиацията ще продължи да се използва с увеличаваща се популярност, тъй като: медиацията е утвърден способ за постигане на разбирателство по различни казуси и между различни участници по появилите се между тях спорни въпроси; стандартизираните процедури по медиация са предпоставка за по-бързото постигане на съгласие за участие в медиация; установява се необходимост от непрекъснато усъвършенстване на уменията на медиаторите според спецификите на конкретните казуси. В подкрепа на това твърдение и при безапелационно спазване на изискванията за поверителност и конфиденциалност бяха споделени примери, които са изискували: по-специфично планиране, организиране и провеждане на определените за трудни медиаторски казуси; гъвкаво използване на различните инструменти за провеждане на медиация, включително ко-медиация; изследователско търсене с практико-приложен характер на нови техники, които могат да се интегрират в медиаторската практика.

Всичко посочено от експерта потвърждава авторовата теза, че медиацията в средното образование трябва да се развива в посока на:

- специализирана подготовка на медиаторите за усвояване на специфични практико-приложни инструменти за работа по видове контактни аудитории.

- Необходимо е да се помисли за обучение на ръководния състав на образователната институция, който да може да използва различни медиаторски техники в своята практика³. Подобни обучения вече се правят за учители, включително по различни проекти⁴.

- Подходящо е използването на медиацията да се включи като

³ Не става въпрос за сертифициращи обучения за придобиване на правоспособност за медиатор.

⁴ Различни инициативи на Министерството на образованието и науката (МОН) и структурите на регионалните управления на образованието (РУО).

част от училищната политика и от стратегията за развитие на образователната институция.

В контекста на разработения концептуален модел и в подкрепа на заявената цел на разработката за участие в проучването е привлечен действащ образователен медиатор⁵. В своята практика той най-често съдейства за решаването на казуси, възникнали на територията на образователната институция с характер на междуличностен конфликт. Това са конфликти между ученици или между ученик(ци) и учител. Утвърденият механизъм за решаване на такива казуси в тази образователна институция е визуализиран във фиг. 2.



Фигура 2. Механизъм на взаимодействие и роля на образователния медиатор в училище

Източник: авторова разработка.

По преценка на медиатора около 65% от медиациите завършват със споразумение (конфликтът се решава в процедурата по медиация). В останалите случаи казусът се насочва към директора, който да определи кой да се ангажира с последващото му разрешаване (заместник директор, психолог, педагогически съветник).

Това отново е в подкрепа на защитаваната авторова теза относно уменията на ръководния екип на образователната институция за решаване на конфликти – в качеството им на управляващи и в качеството им на управлявани.

⁵ С няколко годишен опит като медиатор по проект „Подкрепа за успех“ към МОН.

За мнение в контекста на предложения концептуален модел е потърсен експерт от дирекция „Образование и младежки дейности“ в общинската администрация. Проведеното интервю позволява систематизирането на следното:

- Използването на медиацията в системата на средното образование е област, която тепърва ще се развива. Тъй като в момента тя не е ясно заявен приоритет в общинската политика⁶, по мнението на експерта, организирането и провеждането на събития, свързани с прилагането на медиацията в тази част от образователната сфера, с подкрепата на общинска администрация са реалистични и възможни.

- Акцент беше поставен и върху необходимостта да бъдат привлечени в семинари и обучения за запознаване с особеностите и спецификите на медиацията и ръководните екипи на тези институции, тъй като в известна степен част от педагогическия състав, по един или по друг начин, вече има някакви придобити познания по тази проблематика.

Изказаното от експерта мнение относно необходимостта от привличане на целия ръководен екип е в съответствие с авторовото виждане, че ръководителите устойчиво трябва да развиват своята управленска компетентност, в този случай – с усвояване на медиаторски техники. Установява се и съответствие не само по отношение на развитието на медиацията в системата на средното образование, но и възприемането ѝ като управленски инструмент.

За мнение беше потърсен и представител от ръководството на едно училище. В голяма степен дадените от него отговори се припокриват с вече коментираните такива. Особен интерес за автора на настоящата разработка представлява отговорът за включване в обучение, свързано с медиацията. Тъй като беше изказано мнение въз основа на наблюдения от участие в други обучения (по други теми), то този специалист не би се включил като лична инициатива в такова обучение. Основни причини за това бяха посочени: по-скоро теоретичните обучения, в които е участвал, при осъзната нужда от практико-приложно знание и натрупалото се в резултат на това неудовлетворение, което е прераснало в нежелание за участие в подобни събития. Важно е да се отбележи и друго: категорично изказаното мнение, че ако това се превърне в част от политиката и приоритетите на образо-

⁶ Макар че може да се подразбере в немалко общински инициативи.

вателната институция, той в максимална степен ще направи всичко, което се очаква от него, в т.ч. усвояване и прилагане в практиката си на медиаторски техники.

За автора на настоящата разработка интерес представлява и следното: според този представител на образователна институция напоследък казусите, в които едната страна са родители, се адресират от тях самите към трета страна (РУО, МОН), а не към класен ръководител, заместник-директор, директор, така, както разбирането за добра управленска практика предполага. Това от своя страна води до появата и на други проблемни ситуации за съответната образователна институция. В известна степен споделеното в това интервю се доближава до казаното от експерта – медиатор и учител от практиката, а именно: променя се характерът на проблемите, което изисква и нови подходи, и гъвкавост у тези, които ги решават или съдействат да бъдат решени.

Заклучение

Относно приложимостта на медиацията в системата на средното образование, могат да се формулират следните изводи, заявки за последващи изследвания и обобщения:

- Медиацията в системата на средното образование като политика, практика и управленски инструмент ще търпи своето развитие и утвърждаване.

- Макар и ограничено като брой участници, проведеното проучване чрез полуструктурирано интервю определя широко поле за последващи проучвания и анализи относно приложимостта на медиацията в системата на средното образование.

- Получените отговори от представители на образователния и свързаните с него сектори, както и на доказан професионалист и учител по медиация потвърждават защитаваната авторова теза, че една от фокус областите на медиацията в средното образование е формиране на медиаторски умения у ръководния екип на образователните институции. Разбира се, това е предмет на последващи авторови проучвания, както вече беше заявено в настоящата публикация. Друга фокус област е въвеждането на медиацията като част от тяхната политика, което също попада в обхвата на изследователския интерес на автора на настоящата публикация.

В следващи автори разработки по въпросите на медиацията се предвижда:

- продължаване на проучванията и сред другите контактни аудитории, включени в предложения в тази публикация концептуален модел;
- задълбочаване на изследванията с коментирани вече контактни аудитории (анкетно проучване);
- теренно изследване на целево създаден образователен продукт с партньори от практиката;

Използвана литература

1. Александрова, С. (2022). Три нестандартни приложения на медиацията в училищна среда (под печат).

Aleksandrova, S. (2022). Tri nestandartni prilozheniya na mediatsiyata v uchilishtna sreda (pod pechat).

2. Александрова, С. Образователна медиация в България (<https://www.sporazumenia.com/bg/mediini-uchastiq.html>, 28.04.2022).

Aleksandrova, S. Obrazovatelna mediatsiya v Bulgariya (<https://www.sporazumenia.com/bg/mediini-uchastiq.html>, 28.04.2022).

3. Александрова, С. Медиацията в УЧИЛИЩЕ? Мисията „възможна“ (<https://www.sporazumenia.com/bg/news/id/20.html>, 28.04.2022).

Aleksandrova, S. Mediatsiyata v UCHILISHTE? Misiyata „vazmozhna“ (<https://www.sporazumenia.com/bg/news/id/20.html>, 28.04.2022).

4. Закон за медиацията. // ДВ, №110, 2004, ... посл. изм. ДВ, №17, 2019.

Zakon za mediatsiyata. // DV, №110, 2004, ... posl. izm. DV, №17, 2019.

5. Иванова, Т. (2011). Консултант и медиатор – актуални професионални роли на съвременния учител. // Управление и образование, Бургас, Том VII, №4, с. 228-232.

Ivanova, T. (2011). Konsultant i mediator – aktualni profesionalni roli na savremenniya uchitel. // Upravlenie i obrazovanie, Burgas, Tom VII, №4, s. 228-232.

6. Каменова, Д. (2021). Медиация и невербална комуникация. София: Труд.

Kamenova, D. (2021). Mediatsiya i neverbalna komunikatsiya. Sofiya: Trud.

7. Клявкова, К. (2019). В храма на медиацията. София: Фондация „Ахая Общество“.

Klyavkova, K. (2019). V hrama na mediatsiyata. Sofiya: Fondatsiya „Ahaya Obshtestvo“.

8. Ранев, Ал. (2019). Приложение на медиацията при работа с деца и младежи. // Годишник на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, Факултет по науки за образованието и изкуствата, Книга Педагогически науки, Том 114, с. 209-240.

Ranev, Al. (2019). Prilozhenie na mediatsiyata pri rabota s detsa i mladezhi. Godishnik na Sofiyskiya universitet „Sv. Kliment Ohridski“, Fakultet po nauki za obrazovaniето i izkustvata, Kniga Pedagogicheski nauki, Tom 114, s. 209-240.

9. Савова, Л. (2020). Модел за въвеждане на медиацията в образованието. // Медиацията в различните обществени сфери. Варна: Наука и икономика, с. 22-28.

Savova, L. (2020). Model za vavezhdane na mediatsiyata v obrazovaniето. Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Varna: Nauka i ikonomika, s. 22-28.

За контакти:

Доц. д-р Велислава Николаева

ВСУ „Черноризец Храбър“

E-mail: velislava.nikolaeva@vfu.bg

РАЗЛИКИ ПРИ ВЪВЕЖДАНЕ НА МЕДИАЦИЯТА В ПРЕДУЧИЛИЩНОТО, УЧИЛИЩНОТО И ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

*Лиляна Савова, Магистър „Право“,
магистър „Здравен мениджмънт“,
докторант към ИИКТ – Българска академия на науките,
сертифициран медиатор и учител по медиация
Председател на УС на Институт „Итера“,
Председател на УС на Камарата на медиаторите в България*

DIFFERENCES IN THE INTRODUCTION OF MEDIATION IN PRESCHOOL, SCHOOL AND HIGHER EDUCATION

*Lilyana Savova, Master of Law, Master of Health Management,
PhD student at Institute of Information and Communication
Technologies in Bulgarian Academy of Sciences, certified mediator
certified mediator trainer
Chairperson of the board of Itera Institute, Chairperson of the
board of Chamber of mediators in Bulgaria*

Резюме: Настоящият доклад разглежда разликите при въвеждане на медиацията в предучилищното, училищното и висшето образование чрез създадена авторска методика за приложение на медиацията в образователна среда през опита на автора през последните 4 години. Изводите формират и поставят като актуален и важен въпросът, свързан със значимия социален ефект при приложението на медиацията в образованието – намаляване на агресията и конфликтите в следствие на развитите умения за ефективна комуникация, управление на конфликти и водене на преговори.

Ключови думи: *медиация в детската градина, медиация в училище, медиация в университета, превенция на конфликти, развитие на емоционални компетентности, превенция на агресията в училище*

Abstract: This report examines the differences in the introduction of mediation in preschool, school and higher education through an author's methodology for the application of mediation in the educational environment through the author's experience over the past 4 years. The conclusions form and raise as relevant and important the issue related to the significant social effect in

the application of mediation in education - reducing aggression and conflict, due to the developed skills for effective communication, conflict management and negotiation.

Key words: *peer mediation, mediation at school, mediation at the university, conflict prevention, development of emotional competencies, prevention of aggression at school*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.5>

Въведение

Когато преди повече от 4 години започнахме работа по модела за въвеждане на медиацията в образованието, наш основен акцент бяха училищата, като си поставихме задачата да изследваме може ли процедурата по медиация – нейните етапи и уменията на медиатора да бъдат ползвани за превенция на агресията в училище.

Към този момент медиацията не се прилагаше в образователните институции. Самите те не познаваха процедурата и възможностите ѝ, свързани с ефективно управление на конфликти и превенция на агресията.

След като приложихме процедурата в 23 пилотни училища, започнахме да работим по нейното развиване и прилагане във висшите училища. Заедно с Икономически университет – Варна създадохме първият център по медиация в университет в България.

Последен етап на модела беше прилагането му в предучилищното образование (детските градини).

Изложение

За да се приложи един нов подход, следваше да бъдат ангажирани и местните институции, които работят в областта на образованието и превенцията.

Трябваше да се разгледат определени процеси и зависимости, характерни за образователната среда, от една страна, и спецификата на процедурата по медиация – от друга.

На всеки един етап имахме пилотни образователни институции, с които заедно в реална среда прилагаме модела и го адаптирахме спрямо реалните нужди и особеностите на функциониране на даде-

ната образователна институция, като обхващаме и психологическите и правните аспекти по отношение на прилагането ѝ.

Разгледахме различните нива, на които се развиват конфликтите, както и разликите по отношение на участниците в тях. В зависимост от нивото на образователна институция, определихме специфичните задачи, които следва да се решат чрез въвеждането на процедурата, както и особеностите, свързани със специфичните законови изисквания за всяко едно ниво.

Разработвахме модела поетапно, като за всеки отделен етап изследвахме и давахме решения, свързани с психологическите задачи на възрастта, реалната среда, в която се разгръщаха различните конфликти и съществуващите механизми, с които образователните институции разполагаха. Взехме предвид особеностите на средата и законовите изисквания, свързани с начина на организация и регулация на тази обществена сфера на държавно ниво. Като през цялото време фокус беше и самата процедура по медиация и правната рамка на прилагането ѝ в България.

Друг важен елемент на модела е прилагането му на всички нива, в които се развиват конфликтите в образователните институции, включително, но не само: деца, родители, учители, ръководство, свързани трети лица.

Разглеждайки разликите, свързани с приложението на медиацията в образователните институции на различни нива, следва да се отчитат 2 фактора – задачите, които стоят пред конкретната институция, и правната рамка, с която следва да се съобразяват, осъществявайки дейността си.

В рамките на настоящата разработка ще разгледаме основните задачи за трите нива на образование и кои правни механизми регулират дейността им – предучилищно, училищно и висше образование.

Специфични задачи при прилагането на модела в различните образователни институции

Задачи на ниво предучилищно образование:

- Развиване на емоционални компетентности при децата.

Реализираме тази задача чрез авторска методика, съобразена изцяло с възрастовите специфики на децата и задачите в развитието, които имат за всяка една възрастова група. Създадохме собствени авторски ресурси и дигитални герои, чрез които превеждаме децата през

света на емоциите. Първата задача беше да ги научим да разпознават собствените си емоции. За да могат на следващ етап да започнат да разпознават емоциите и в другите. Създадохме авторски ресурси със ситуации, които да им помогнат да развият емоционални компетентности, като умения за ефективно общуване, справяне с конфликтни ситуации и др. Създадохме авторски ресурс „Мост на мира“, който превръща етапите на медиацията в игра, чрез която децата се учат как да преговарят.

- Превенция на конфликтите в образователната институция и ефективно управление на вече възникналите конфликти – чрез 2 подхода:

○ ползване на процедурата в специализиран външен център по медиация, който предоставя услуги за институции в областта на образованието

○ или чрез създаден в конкретната образователна институция център по медиация.

Задачи на ниво училищно и висше образование:

- развиване на умения за водене на преговори, управление на конфликти и ефективна комуникация при ученици, студенти, педагогически състав и администрация;

- превенция на конфликтите в образователната институция и ефективно управление на вече възникналите конфликти – чрез 2 подхода:

○ ползване на процедурата в специализиран външен център по медиация, който предоставя услуги за институции в областта на образованието

○ или чрез създаден в конкретната образователна институция център по медиация.

Законодателна регулация

- Закони и подзаконови нормативни актове, регулиращи сферата на образованието в България. Специфики съобразно вида на образователната институция.

- Закони и подзаконови нормативни актове, регулиращи медиацията в България и Европейския съюз и начина на нейното приложение.

Закони и подзаконови нормативни актове, регулиращи сферата на образованието в България

- **Закон за предучилищното и училищното образование – в**

сила от 01.08.2016 г. – урежда обществените отношения, свързани с осигуряване на правото на предучилищно и училищно образование, както и с устройството, функциите, организацията, управлението и финансирането на системата на предучилищното и училищното образование. Прилага се за училищното професионално образование и обучение, доколкото друго не е уредено в Закона за професионалното образование и обучение.

- **Закон за професионалното образование и обучение** – регулира обществените отношения, свързани с осигуряване на правото на професионално образование и обучение на гражданите съобразно личните им интереси и възможности; задоволяване на потребностите от квалифицирана работна сила, конкурентоспособна на пазара на труда; осигуряване на условия за функциониране и развитие на системата на професионалното образование и обучение, основаващи се на сътрудничество между нейните институции и органите на изпълнителната власт и на местното самоуправление и социалните партньори; организацията, институциите, управлението и финансирането на системата на професионалното образование и обучение.

- **Закон за висшето образование** – урежда устройството, функциите, управлението и финансирането на висшето образование в Република България.

- **Държавни образователни стандарти** – Наредба №18 от 9 септември 2021 г. за инспектирането на детските градини и училищата (обн. ДВ, бр. 77 от 16 септември 2021 г.); Наредба №24 от 10 септември 2020 г. за физическата среда и информационното и библиотечното осигуряване на детските градини, училищата и центрове за подкрепа за личностно развитие (обн. ДВ, бр. 84 от 29.09.2020 г., публ. 29.09.2020 г.); Наредба №10 от 19.12.2017 г. за познавателните книжки, учебниците и учебните помагала (обн. ДВ, бр. 102 от 22.12.2017 г., в сила от 22.12.2017 г., ...); НАРЕДБА за приобщаващото образование (обн. ДВ, бр. 86 от 27.10.2017 г., в сила от 27.10.2017 г.; ...); Наредба за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование (обн. ДВ, бр. 81 от 10.10.2017 г., ...) Наредба №16 от 08.12.2016 г. за управлението на качеството в институциите (Обн. ДВ, бр. 100 от 16.12.2016 г.). Тази наредба отменя Наредба №2 от 2015 г. за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение, издадена от министъра на образованието и науката на основание чл. 9а, ал. 4 от Закона за

професионалното образование и обучение; Наредба за държавните изисквания за придобиване на професионална квалификация „учител“; Наредба №3 от 21.09.2016 г. за гражданското, здравното, екологичното и интеркултурното образование; Наредба № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти (обн. ДВ, бр. 61 от 02.08.2019 г., в сила от 02.08.2019 г.); Наредба №11 от 01.09.2016 г. за оценяване на резултатите от обучението на учениците (Обн. ДВ, бр. 74 от 20.09.2016 г., в сила от 20.09.2016 г. ...); Наредба №10 от 01.09.2016 г. за организация на дейностите в училищното образование (обн. ДВ, бр. 73 от 16.09.2016 г., сила от 01.09.2016 г.,...); Наредба №9 от 19 август 2016 г. за институциите в системата на предучилищното и училищното образование (Обн. ДВ, бр. 68 от 30.08.2016 г., в сила от 30.08.2016 г.); Наредба №7 от 11 август 2016 г. за профилираната подготовка; Наредба №6 от 11 август 2016 г. за усвояването на българския книжовен език (Обн. ДВ, бр. 67 от 26.08.2016 г., в сила от 01.09.2016 г.); Наредба №8 от 11.08.2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование (Обн. ДВ, бр. 66 от 23.08.2016 г., в сила от 23.08.2016 г.....); Наредба №5 от 03.06.2016 г. за предучилищното образование (обн. ДВ, бр. 46 от 17.06.2016 г., в сила от 01.08.2016 г. ...); Наредба №5 от 30.11.2015 г. за общообразователната подготовка (обн. ДВ, бр. 95 от 08.12.2015 г., в сила от 08.12.2015 г. ...); Наредба №15 от 22 юли 2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, в сила от 02.08.2019 г.

Закони и подзаконовни нормативни актове, регулиращи медиацията в България и начина на нейното приложение

1. Закон за медиацията (ЗМ)

2. Процедурни и етични правила за поведение на медиатора, одобрени със Заповед №ЛС-04-364/17.06.2005 г. на Министъра на правосъдието, издадена на осн. §1 ПЗР на ЗМ

3. Наредба №2/15.03.2007 г. за условията и реда за одобряване на организациите, които обучават медиатори; за изискванията за обучение на медиатори; за реда за вписване и отписване и заличаване на медиатори от Единния регистър на медиаторите и за процедурните и етични правила за поведение на медиатора

4. Правила за осъществяване на контрол за спазване на изискванията за обучение на медиатори и за реда за извършване на проверки

на организациите по чл. 2 от Наредба №2/15.03.2007 г., одобрени със Заповед 20-04-1892/02.11.2012 г. на Министъра на правосъдието.

Законът за медиацията създава обща рамка на процедурата, като оставя големи възможности за гъвкавост при прилагането ѝ. Така създадената рамка създава много възможности за активно развитие на медиацията, тъй като урежда най-важните изисквания за функционирането ѝ и не създава прекомерни ограничения.

Законът за медиацията урежда:

- понятието и приложното поле на медиацията;
- кои спорове могат да бъдат предмет на медиация;
- организация на медиацията;
- основните принципи за провеждането ѝ;
- правното положение на медиатора;
- основните етапи и правила при провеждането на процедурата;
- съдържанието и ефекта на споразумението, с което тя приключва.

Закони и подзаконовни нормативни актове, регулиращи медиацията в ЕС и начина на нейното приложение

В рамките на Европейския съюз медиацията се регулира чрез:

1. Директива 2008/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2008 относно някои аспекти на медиацията по гражданско-правни и търговско-правни въпроси.

2. Резолюция на Европейски парламент от 13.09.2011 относно прилагането в държавите членки на Директивата относно медиацията, нейното въздействие върху медиацията и възприемането ѝ от съдилищата – 2011/2026(INI).

3. Препоръки на Комитета на министрите на Съвета на Европа:

R (98) 1 относно семейната медиация;

R (99) 19 относно медиацията по наказателни въпроси;

R (2001) 9 относно медиацията между административни власти и частни лица;

R (2002) 10 за медиация по граждански въпроси.

4. Директива 2013/11/ЕС за алтернативно разрешаване на спорове.

5. Регламент (ЕО) № 524/2013 относно онлайн решаване на потребителски спорове.

Директива 2008/52/ЕО създава обвързваща правна рамка за медиацията в ЕС по граждански и търговски спорове с международен

характер. 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 и последиците за давностните срокове. 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. Разпоредбите на директивата се прилагат единствено при медиация по презгранични спорове. Държавите членки могат да прилагат тези разпоредби и при вътрешни процедури по медиация. Директивата се прилага към процедури, в които две или повече страни по презграничен спор се опитват сами, на доброволни начала да постигнат приятелско споразумение за разрешаване на техния спор с помощта на медиатор. Тя се прилага към гражданскоправни и търговскоправни въпроси.

Заклучение

Разработвайки модела за прилагане на медиацията в образователна среда, ползвахме предимствата на доказан и ефективен подход за управление на конфликти, адаптирайки го към реалната образователна среда в България, поставяйки ясни приоритети по отношение на начина, по който този модел следва да бъде приложен и развит. Тествахме всеки един етап в реална среда чрез пилотни проекти в различни образователни институции на всички нива – детски градини, училища и университети. Резултатите, които получихме, отличаха един значим социален ефект, свързан с това, че при прилагането на модела като траен резултат се намаляват агресията и конфликтите в следствие на развитите умения за ефективна комуникация, управление на конфликти и водене на преговори.

За контакти

Лиляна Савова, Магистър „Право“, Магистър „Здравен мениджмънт“, Докторант към ИИКТ – Българска академия на науките, сертифициран медиатор и обучител по медиация
Председател на УС на Институт „Итера“, Председател на УС на Камара на медиаторите в България
E-mail: lsavova@itera.bg

МЕДИАЦИЯТА В УЧИЛИЩЕ – ФАКТОРИ ЗА УСПЕШНО ИНТЕГРИРАНЕ НА МОДЕЛ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИ

Венета Иванова

*Психотерапевт, 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*

PEER MEDIATION – FACTORS FOR SUCCESSFUL INTEGRATION OF A CONFLICT MANAGEMENT MODEL

Veneta Ivanova

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

*Stoyanov,
Board member of the Chamber of Mediators in Bulgaria*

Резюме: Настоящият доклад разглежда опита на автора през последните 4 години, свързан с разработване и интегриране на модел за развитие на емоционални компетентности при деца и ефективно управление на конфликтите в образователна среда. Изводите формират и поставят като актуален и важен въпроса за значимостта на факторите, определящи ефективността на крайните резултати – подобряване на училищния микроклимат, трайна превенция на агресивни прояви при деца и възрастни, както и управление на конфликтите на всички нива в образователната институция.

Ключови думи: *медиация в училище, превенция на конфликти, развитие на емоционални компетентности, превенция на агресията в училище*

Abstract: This report examines the author's attempts over the last 4 years to develop and integrate a model for the development of children's emotional competence and effective conflict management in the educational environment.

Create and raise as relevant and important a question about the importance of the factors determining the effectiveness of the final results - improving the school microclimate, lasting prevention of aggression in children and adults, and conflict management at all levels in the educational institution.

Key words: *peer mediation, conflict prevention, development of emotional competencies, prevention of aggression at school*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.6>

Въведение

Изминаха малко над 4 години от първата среща, която проведохме в едно варненско училище и стартирахме разработването на концепцията за въвеждане на медиацията в българската образователна система. В този период съвместната ни работа с 23 училища в гр. Варна и местните структури на Министерството на образованието ни позволи многократно да тестваме идеите и концептите си в реалността, както и да получаваме непосредствена обратна връзка за резултатите.

Разработихме поетапно модела за въвеждане на медиацията в образованието, като на всяка отделна стъпка задълбочено търсихме пресечната точка между психологическите задачи на възрастта, реалната училищна среда към момента и решение, което наистина да заработи и да доведе до качествена промяна в образованието.

В този доклад ще бъдат разгледани уроците, които научихме в целия този процес. Формулирани и структурирани са като съществени и непреодолими фактори, от които пряко зависи успешното приложение на един модел за управление на конфликти в образователна институция.

Изложение

Постоянно засилващите се прояви на агресия в училищна среда през последните години ни карат все по-често да поставяме въпроса за генезиса на тази тенденция и да търсим решение на причините, които довеждат до днешната реалност. Множество изследвания доказват пряката връзка между агресивните прояви и ниските нива на емоционални компетентности при деца и възрастни, включително и липсата на здравословни стратегии и модели за управление на конфликтни ситуации. От друга страна, безспорен факт е, че конфликтите са неизменни спътници в интеракцията ни с околните и е невъзможно, а и нездравословно да бъдат трайно избягвани. Ето защо

и опитите за налагане на стратегии за изтласкване и потискане на негативните емоции от конфликта не водят до добри резултати и рано или късно ескалират, което води до по-тежки последици за всички участници.

Формирането на емоционални компетентности като умения за саморегулация, критично мислене, изграждане на ефективни стратегии за справяне в конфликтни и трудни ситуации, както и като цяло умения за ефективно общуване с околните касаят всички възрастни, ангажирани с отглеждането и възпитанието на едно дете. Това включва и образователната среда, която е задължителна за всяко дете и ангажира сериозен процент от активното време на бодърстване. Трябва да се отбележи, че, изследвайки структурата на образователния процес в България, очевидно липсва онова парче от общия пъзел, което адресира развитието на емоционална интелигентност и умения.

В хода на работа по структуриране на модела за управление на конфликти в образователна среда имаме за задача да интегрираме всички критични периоди за развитие на емоционалните компетентности при децата, съобразени изцяло с възрастовите психологически задачи на личността и да открием работеща формула за практическо приложение в структурата на образователния процес. Същевременно, за да заработи вече готовият модел в реалността, достигнахме до следните непреодолими фактори:

Таблица 1

Фактори за успешно интегриране на модел за управление на конфликти в образованието*

Фактори	Приложение
ЗАКОНОВА РАМКА	Приложение на Медиацията в училище, следва да бъде изцяло в рамките на специалния Закон за медиацията в България
ЕДИНЕН СТАНДАРТ	Приложение на единна концепция във всяко Българско училище независимо в коя част на страната се намира. Гаранция за ефективни резултати
РОДИТЕЛСКО УЧАСТИЕ	Намиране на съмишленици/посланици между родителите и ангажирането им в цялостния процес
ПРИЛОЖЕНИЕ НА ВСИЧКИ НИВА	Модел за управление на конфликти, който се прилага при възникване на конфликт на всички нива вкл. ниво ръководство, учители, родители и т.н.

*Табл. 1 представя основните фактори и тяхното значение за успешното приложение на медиация в образованието.

1. *Законова рамка*

В България специалният Закон за медиацията е приет през 2004 г. и ясно регламентира правилата за провеждане на процедурата. В своята същност медиацията е гъвкава процедура, която може да бъде модифицирана спрямо потребностите на средата, но при никакви условия не следва да противоречи на закона. Ясно е посочено кой може да бъде медиатор, при какви условия протича обучението и сертифицирането му, както и при какви условия и принципи протича самата процедура. Всичко това следва да бъде изцяло взето предвид, когато прилагаме медиация в образователната институция, като имаме свободата да се фокусираме върху спецификата на конфликтите в тази среда, формирането на умения при връстници и условията, при които самите деца могат да бъдат медиатори и чрез уменията на медиатора за ефективно общуване и справяне с конфликти, да помагат на своите съученици, когато попаднат в трудна ситуация.

2. *Единен стандарт*

В цялостната концепция за интегриране на медиацията в училище бе важно да изградим ясна структура и единен стандарт за приложение на модела, така че всяко училище, което работи по него да получава и да дава на учениците си едно и също. Без значение дали това е училище в малко населено място или най-желаното централно училище в голям град. В хода на работа се опитахме да предаваме концепцията за модела само чрез обучения на педагогическите специалисти. Дълго време следвахме максимата, че добрият учител може само с две сухи клечки да потопи едно дете в дадена ситуация и да изведе нужното му. Това обаче доведе до множество лични интерпретации на модела и в един момент се оказа, че различни училища го прилагат по своему. Тогава, започвайки да работим и в детските градини, достигнахме до идеята, че освен обучение е нужно да дадем конкретни инструменти за работа на учителите. Разработихме дигитални образователни ресурси, структурирахме уроци за всяка възрастова група, обучения за треньори – учители на ученици медиатори, и обучение за ученици – медиатори. И точно това ни гарантира единния стандарт – работещо решение, приложено по абсолютно еднакъв начин навсякъде. Същевременно получихме и обратната връзка на педагогическите специалисти, че това им дава по-голяма увереност и спокойствие в процеса на работа.

3. Родителско участие

Третият фактор, който също е от съществено значение, това е въвличане на желаещите родители в процеса. Безспорни са резултатите от екипната работа между родителите и образователната среда на децата им. Разбира се, нереалистично е да очакваме и настояваме всеки родител да бъде изцяло ангажиран, но на първо място всеки родител следва да бъде детайлно информиран. Ето защо създадохме различни уроци с продължение у дома, отново с ясни инструкции към родителите как могат да подпомогнат процеса в училище. Създадохме ясни кампании за популяризиране на темата в училище чрез обществените съвети, където обичайно участват ангажирани родители и с радост се включват. Това се оказа успешна формула за въвличане на родителско присъствие в процеса и за създаване на значими посланици сред родителите, които са толкова важни за успешното приложение на модела на практика.

4. Приложение на всички нива

И последният фактор – моделът следва да бъде прилаган във всички нива на образователната институция. Да учим децата да се справят с конфликти, да управляват емоции и да общуват ефективно, а възрастните да нямат тази култура определено е неработещ модел. Когато един модел е приложим и важи за всички, вкл. за конфликти с учителите или с родителите, това дава най-значим пример на децата, че този подход е правилен и работи.

Заклучение

Опирайки се на доказано ефективен модел за управление на конфликти, какъвто е медиацията, разработихме модел за успешното му интегриране в образователната среда в България. Четирите най-важни фактора, до които достигнахме, ни помогнаха да открием пресечната точка между възрастовите потребности на децата, законовите рамки и потребностите на реалната образователна среда. Социалният ефект и резултатите, които получихме, ни доказаха, че интегрирането на модел за развитие на емоционални компетентности и изграждането на здравословни стратегии за справяне с конфликти при децата са жизнено важни умения и неделима част от образователния и възпитателния процес.

За контакти:

Венета Иванова

Психотерапевт, Магистър Психологично консултиране,
Следдипломна специализация „Организационно консул-
тиране и диагностика“,

Докторант към МУ Варна „Проф. д-р Параскев Стоянов“,

Член на УС на Камарата на медиаторите в България,

Email: veneta.iordanova@gmail.com

МЕДИАЦИЯТА В ПРОФИЛИРАНАТА ПОДГОТОВКА ПО ФИЛОСОФИЯ

Александър Иванов
СУ за ХНИ „Константин Преславски“ – Варна

MEDIATION IN PROFILED EDUCATION IN PHILOSOPHY

Aleksandar Ivanov
SUHNI „Konstantin Preslavski“ – Varna

Резюме: Разработката представя възможностите за разширяване на популяризирането на медиацията в часовете по философия и очертава модел на педагогически практики, които могат да се мултиплицират в различни образователни институции.

Ключови думи: *медиация, философия, образование*

Abstract: The development presents the possibilities for expanding the popularization of mediation in philosophy classes and outline a model of pedagogical practices that can be multiplied in different educational institutions.

Key words: *mediation, philosophy, education*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.7>

Въведение

Образователната система е консервативна и трудно динамична, интегрирането на нови методи, теми и инструменти в обучението изисква време и педагогическа мисъл. Положителна последица от пандемията от COVID-19 е мотивацията за нововъведения и липсата на притеснение от опити за внедряване на нови практики. Основа за тези възможности дава и сравнително новото законодателство, приетият през 2015 година – Закон за предучилищното и училищно образование, който позволява на педагогическите специалисти творчески да изменят и разпределят учебното съдържание по преподаваните предмети.

Медиацията в сферата на образованието не е непознат метод за разрешаване на конфликти, нито е непозната тема за учениците.

Това се дължи на усилената работа на Институт „Итера“, Камарата на медиаторите в България, Икономически университет – Варна и на десетките обучени медиатори, които реализират иновативни проекти за популяризирането на миротворческата култура в конфликтната образователна среда. От участието във форум, посветен на медиацията в образованието, се роди и идеята да се интегрира урочна единица в часовете по философия в VIII клас на учениците от СУ за ХНИ „Константин Преславски“ – Варна. В този учебен час учениците да се запознаят с метода за разрешаване на конфликти и да го свържат с изучаваните теми за: ефективна комуникация, стилове на конфликти, емпатия, рефлексивно слушане, невербални знаци, видове въпроси. Дизайнът на урока е подробно описан в доклада „Интегриране на медиацията в учебната програма по „Философия“ за VIII клас“, публикуван в Сборник с доклади от национална кръгла маса „Медиацията в различните обществени сфери“, 4 ноември 2020 г., издаден от ИУ – Варна.

Целта на настоящата разработка е да представи възможностите за разширяване на популяризирането на медиацията в часовете по философия и да очертае модел на педагогически практики, които могат да се мултиплицират в различни образователни институции.

Изложение

Опитът от създаването на учебен час за запознаване със съвременния метод за разрешаване на конфликти, в часовете по философия в осми клас, е положителен. Учениците обичат да се запознават с нови и актуални методи и информация, а конфликтите и опитите им за справяне са важна и значима тема за тях. Това бе и мотивацията да се търсят и други възможности за допълнително занимание с медиация в часовете по философия.

С приемането на Закона за предучилищно и училищно образование организацията на гимназиалното обучение се осъществява в два етапа – от VIII до X клас и от XI до XII клас. В първия етап се осъществява задължителната и избираемата подготовка на учениците, където сме интегрирали урок за запознаване с медиацията в часовете по философия, в тема „Конфликти“. Във втория гимназиален етап се откриват повече възможности за занимание с практически и иновативни теми. В него се осъществява профилираната подготовка на

учениците в рамките на 20 учебни часа седмично.

В Средно училище за хуманитарни науки и изкуства „Константин Преславски“ – Варна профилираната подготовка се реализира в рамките на 4 учебни предмета, всеки с по 5 часа седмично. Два от профилиращите предмети са заложили с профила и кандидатстването на ученика след VII клас, а другите два се избират от ученика в края на X клас и се сформират сборни групи от всички класове по желанията на учениците. Всеки профилиращ предмет се изучава в задължителни модули, определени от МОН с учебна програма и с един избираем модул, учебната програма, на който е утвърдена от директора на училището.

След преглед на учебните програми на задължителните модули в профилираната подготовка по философия се виждат следните възможности: необходима е оптимизация на учебното съдържание в модул „Социална психология“, в който има повтарящи се теми с учебната програма по философия за VIII клас. Тази оптимизация ще освободи няколко часа, които да допълнят тема „Стратегии за разрешаване на конфликти“ с медиацията като ефективен метод. Тук ще е възможно и решаването на практически казус, в който учениците да вземат роли на страни и медиатор. В VIII клас беше заложено да се проведе такава ролева игра, но времето не е достатъчно, докато в модула „Социална психология“ е възможно отделянето на повече време за упражнение на медиаторските умения, които съвпадат с част от учебното съдържание. Друг фактор, който благоприятства за доброто изпълнение на ролевата игра, е възрастта. Учениците в единадесети клас са с богат социален опит и имат развити социални умения, докато в осми клас се започва с навлизането активно в социалния свят.

Сериозна възможност за практикуване на медиация в училище се вижда в създаването на избираем модул „Медиацията – ефективен способ за разрешаване на конфликти“ в рамките на профилираната подготовка по философия. Този модул ще допълва и разширява знанието от модул „Социална психология“. Хорариумът от 36 часа годишно ще даде възможност за навлизане в дълбочина на метода и осъществяване на множество ролеви игри, в които учениците да тренират уменията си да управляват конфликти. Това би могло да се случи при ръководно решение от страна на директора и при обучен, сертифициран педагогически специалист за медиатор. Необходимо е да се напише програма и да се направи тематично разпределение, да

се подготвят материали. Трудно е да се убедят учителите, че такива часове са изключително полезни за развитието на учениците. Важен фактор за трудната реализация е, че ръководствата се придържат към утвърдени модули в профилираната подготовка.

В СУ за ХНИ „Константин Преславски“ – Варна сме избрали комбинацията на провеждане на учебни часове за медиация в първия и втория гимназиален етап, направена е необходимата оптимизация на учебната програма. Реализираме паралелно с тези учебни часове и ежегодно включване на ученици в обучението за училищни медиатори на Община Варна. Учениците ни се включват с есета в конкурса на Икономически университет – Варна – „Медиацията в моите представи“, чрез който задълбочават знанията си. Друга дейност, която планирахме, е сертифицирането на училищните психолози и юрис-консулт като медиатори, от което възникна и идеята да се организира „Училище за родители“, в което да се работи за ефективни стратегии за разрешаване на конфликти и медиация. Очертаните дейности създават холистичен модел, който може да бъде предмет на концептуализация на друга разработка, след като бъде повторен няколко години и се провери ефективността му.

Заклучение

Медиацията е ценен способ за разрешаване на конфликти в различни социални сфери. Навлизането му в образователната система е изключително полезно и благоприятно за развитието на миротворческа култура и управление на конфликтите. Създадените педагогически практики в СУ за ХНИ „Константин Преславски“ – Варна показват положителни резултати в познаването на медиацията и в използването на нейните елементи в обучението по философия, което създава предпоставки за прилагане в личния опит на учениците. Възможностите за мултиплициране и изграждане на цялостен модел за присъствието на медиацията в институцията са перспектива на работата на преподавателите.

За контакти:

Александър Иванов

СУХНИ „Константин Преславски“ – Варна,

E-mail: aleks657@abv.bg

НАГЛАСИ ЗА ПРИЛОЖЕНИЕ НА МЕДИАЦИЯ В УНИВЕРСИТЕТА

Жасмина Райкова
Икономически университет – Варна

ATTITUDES TOWARDS THE APPLICATION OF MEDIATION IN THE UNIVERSITY

Zhasmina Raykova
University of Economics – Varna

Резюме: В доклада се разглеждат нагласите сред преподаватели, студенти и административен персонал в ИУ – Варна във връзка с приложението на медиация в университета. Въз основа на проведено анкетно проучване се правят основни анализи за нагласите в университета по отношение на процедурата, като се извеждат основни изводи и обобщения.

Ключови думи: *медиация, нагласи, университет, Икономически университет – Варна*

Abstract: In the report the attitudes of lecturers, students and administrative staff in University of Economics – Varna, have been taken under consideration in regards to the application of mediation in the university. Attitudes towards the procedure are analysed, based on a conducted questionnaire survey to draw basic conclusions and summaries.

Key words: *mediation, attitudes, university, University of Economics – Varna*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.8>

Въведение

В последните десетилетия подходите за разрешаване на спорове и конфликти се променя. Засилва се интересът към алтернативните извънсъдебни процедури за разрешаване на конфликти във връзка със защитата на интересите в образователната среда, като една от тях е именно медиацията. Важна е ролята на медиацията по отношение на доброто управление на образователния процес в сферата на ви-

сшето образование. Това е така, защото тя допълва основните средства за защита на правата и разрешаване на конфликтни ситуации, като същевременно не конкурира съдебната защита. Чрез този метод може да се способства за балансирането на отношенията на всички нива в сферата на висшето образование.

Медиацията има своята правна уредба в българското законодателство, но в сферата на висшето образование липсва уреждане и регламентиране. Въпреки че медиацията е вече добре познат метод за разрешаване на спорове и конфликти, в практиката проблемът за възможното ѝ приложение в сферата на висшето образование е относително нов, въпреки че се наблюдава все по-голям интерес от страна на учени и специалисти в тази област. От съществено значение за нейното приложение в университета са нагласите сред преподавателите, студенти и административен персонал. Всичко посочено обосновава необходимостта от изследването на нагласите във връзка с приложение на медиацията в сферата на висшето образование и обуславя **актуалността** на темата.

Целта на настоящето изследване е да се разгледат нагласите сред студенти, преподаватели и адм. персонал в ИУ – Варна във връзка с приложението на медиация в университета.

За реализиране на определената цел се поставят следните **задачи**:

а) изясняване на същността на медиацията и предимствата, които дава процедурата;

б) анализ и оценка на резултатите от анкетно проучване сред студенти, преподаватели и адм. персонал, във връзка с нагласите за приложението на медиация в университета;

в) на основата на изследването да се формулират основни изводи и да се изяснят перспективите и възможностите за приложение на медиация в университета.

Обект на настоящето изследване е Икономически университет – Варна.

Предмет на изследване е медиацията като алтернативен способ за разрешаване на спорове и конфликти в сферата на висшето образование.

От методологическа гледна точка изследването се основава на следните **методи**: общонаучни методи на познание, нормативен, индукция, дедукция и анализ.

Изследването е съобразено с действащото законодателство към 30.04.2022 г.

Изложение

Правната уредба на медиацията се съдържа в Закона за медиацията (ЗМ), приет през 2004 г. и претърпял оттогава няколко изменения и допълнения, последното от които през 2019 г. Освен този нормативен акт, министърът на правосъдието е приел Наредба №2 от 2007 г. за условията и реда за одобряване на организациите, които обучават медиатори; за изискванията за обучение на медиатори; за реда на вписване, отписване и заличаване на медиатори от Единния регистър на медиаторите и за процедурните и етичните правила за поведение на медиатора. В чл. 2 от ЗМ е дадено определение за медиация. Тя е доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение. Или, медиацията е законово регламентирана, доброволна, поверителна процедура, която дава редица предимства като алтернативен способ за разрешаване на спорове и конфликти:

- Страните сами определят интересите и приоритетите си.
- Резултатът от процедурата се контролира изцяло от страните.
- Медиацията възстановява и запазва взаимоотношенията между страните.
- Медиацията спестява средства.
- Процедурата се провежда в приятна и добронамерена обстановка и в удобно за страните време.
- Медиаторът подпомага страните при проучване на възможностите и преценяване на предимствата и недостатъците на казус.
- Законът придава на споразумението, постигнато чрез медиация, сила като тази на съдебната спогодба – чл. 18 от Закона за медиацията предвижда придаване на изпълнителна сила на споразумението.

Въпреки всички предимства на процедурата, в България липсва уреждане и регламентиране на медиацията в сферата на висшето образование. Нормативната уредба на висшето образование – Закон за висшето образование, Правилник за приложение на Закона за висшето образование, Закон за развитието на академичния състав на

РБ, както и вътрешните правилници на висшите училища в страната не регламентират приложението на тази ефективна процедура (Андреева, 2020). Приложението на медиация във висшето образование няма богат опит в България. Това е сравнително нов модел и метод, чрез който да се управляват ефективно създалите се спорове. Въпреки това нейните предимства дават възможности за овладяване на конфликти и приложението ѝ в тази сфера. Въпреки всички предлагани обучения за запознаване с процедурата по медиация, както и сертифициращи такива в различни програми и допълнителни обучения, липсва приложението ѝ като специалност в ОКС „бакалавър“ и „магистър“ (Димитрова 2021).

В сферата на висшето образование медиацията може да се приложи не само за ефективно овладяване на конфликти. В академична среда е нужно да се обследва и потребността от стимулиране на колективния интерес, работа в екип, изграждане на култура на бизнес взаимодействие. Чрез овладяването на методите на медиацията ще се даде възможност да се разрешат съществуващи противоречия, но да се създаде и една възстановителна практика, която да позволи да се поддържат конструктивни отношения между конфликтните страни. Използването на методите на медиацията в образованието ще допринесе за предотвратяване на спорове или тяхното ранно разрешаване в начален стадий (Андреева и др. 2021, с. 34).

За да бъде приложена успешно процедурата по медиация в университета, е важна цялостната нагласа на всички нива в университета - преподаватели, студенти и административен персонал. За постигането на тази цел през март 2022 г. авторът прави изследване в ИУ – Варна чрез онлайн анкета (google формуляр). В анкетата се включват 107 души, като 51 от тях са преподаватели, 39 са студенти и 17 административен персонал.

Въпросите, резултатите и краткият анализ от изследването са следните:

• *Въпрос: Запознати ли сте с алтернативния способ за разрешаване на конфликти и спорове – медиация?*

От този въпрос става ясно, че 89,5% от анкетиранияте (107 души) познават процедурата по медиация, като 50,5% от тях дават отговор „да“, а 29% отговарят с „по-скоро да“. Отговор „не“ дават едва 9,3% и „по-скоро не“ – 11,2%.

Резултатите показват, че медиацията в ИУ – Варна е добре по-

зната като способ за извънсъдебно уреждане на спорове и конфликти, съответно повечето от преподавателите, студентите и адм. персонал са чували за нея и приложението ѝ. Това се дължи на различните обучения и събития, които се организират в рамките на университета и които позволяват на голяма част от анкетираните групи да се включат в тях и реално да оценят процедурата, след като се запознаят с нейната същност.

• Въпрос: Бихте ли се включили в обучение по медиация и какво?

59,8% от анкетираните отговарят с „да“ на този въпрос, като 29,9% от тях биха се включили в начално обучение, 23,4% – в сертифициращо, а 6,5% са сертифицирани медиатори и биха се включили в специализирано обучение. 40,2% нямат интерес и не биха участвали в подобен вид обучение.

От резултата на въпроса се вижда, че по-голямата част от анкетираните биха се включили в начално обучение по медиация, а друга част биха искали да се сертифицират. Това показва, че има интерес от страна на преподавателите, студентите и адм. персонал не само към самата процедура, но и към овладяването на медиаторските техники за справяне в конфликтни ситуации.

• *Въпрос: Участвали ли сте в процедура по медиация в ИУ – Варна?*

От проведената онлайн анкета става ясно, че процентът на отговорилите с: „не, не ми се е налагало“ да участвам в процедура по медиация в ИУ – Варна е доста голям. Едва 4,7% от анкетираните отговарят, че не вярват в процедурата и в това, че тя наистина работи. 7,5% обаче са участвали в процедура по медиация, благодарение на центъра по медиация в ИУ – Варна.

ИУ – Варна е първият университет с център по медиация в България. Той беше открит на 6.10.2020 г. в Икономически университет – Варна. Центърът по медиация позволява на служители, членове на академичния състав и студенти да използват медиацията, когато е необходимо и по тяхно желание, за разрешаване на конфликти и спорове.

Освен осъществяването на процедури по медиация Университетският център по медиация дава възможност на студентите да надграждат своите знания в тази област, като участват в различни курсове и обучения (Университетски център по медиация в ИУ – Варна).

• *Въпрос: Бихте ли се обърнали към университетския център по медиация в ИУ – Варна, ако сте в конфликтна ситуация и липсва ефективна комуникация помежду Ви?*

Въпреки ниския процент на участвалите в процедурата по медиация се наблюдава висок такъв при задаването на въпроса дали биха се обърнали към медиация в университетския център, ако попаднат в конфликтна ситуация. 31,8% отговарят с „да“ като показател за доверие не само в процедурата, но и в центъра по медиация в ИУ – Варна. Въпреки това има и такива, които не биха се обърнали към Университетския център по медиация, като 13,1% отговарят с категорично „не“, а 17,8% с „по-скоро не“. Твърде вероятно е причината за това да е именно липсата на познаване на процедурата, както и ползите/предимствата от нея.

• *Въпрос: Смятате ли, че процедурата по медиация е ефективна и намира успешно своето приложение в ИУ – Варна?*

По-голямата част от анкетираните преподаватели, студенти и адм. персонал смятат процедурата за ефективна и приложима в ИУ – Варна. 66,3% от анкетираните отговарят на въпроса с „да“ (29,9 %) или „по-скоро да“ (36,4 %). А 33,7% дават отговор „не“ (13,1 %) или „по-скоро не“ (20,6 %).

От направеното проучване и анализ на резултатите от отговорите става ясно, че нагласите за процедурата по медиация са положителни. По-голямата част от анкетираните познават процедурата по медиация, подкрепят приложението и в университета биха се обърнали към Университетския център по медиация при конфликтна ситуация, и имат желание да участват в обучения, свързани с медиация. Като 6,5% от тях дори са сертифицирани медиатори, които биха се включили в специализирано обучение, а 7,5% са участвали в процедура по медиация в ИУ – Варна.

Тези резултати показват доверие в процедурата, като налице са възможности за приложение на медиация на всички нива в университета:

- на ниво образователна дейност;
- на ниво научноизследователска дейност;
- на управленско ниво;
- както и на ниво трудови отношения.

Всички тези нива предполагат регулиране на отношенията между субектите с цел овладяване и поддържане на ефективната комуни-

кация и запазване на отношенията между страните. Като медиацията може да бъде точно този регулатор, имайки предвид и нагласите от проведеното анкетно проучване, тя може да бъде връзката за подобряването във взаимоотношенията и ефективното управление на конфликтни ситуации в процеса на работа. Процедурата е доброволна и с еднаква полза, като резултат, за участващите страни и това са само част от предимствата, които дава тя.

Заклучение

На основа на направеното анкетно проучване, анализ и теория, може да се направи следното обобщение:

- Медиацията има своята правна уредба в българското законодателство, но в сферата на висшето образование липсва уреждане и регламентиране.

- Медиацията е законово регламентирана, доброволна, поверителна процедура, която дава редица предимства като алтернативен способ за разрешаване на спорове и конфликти.

- Медиацията е процедура, която дава възможност за овладяване на конфликти и има редица предимства, а в сферата на висшето образование тя може да бъде приложена на различни нива. Това потвърждава нуждата и необходимостта от приложението ѝ в сферата на висшето образование.

- По-голямата част от анкетирания преподаватели, студенти и административен персонал, познават процедурата по медиация.

- Част от анкетирания са сертифицирани медиатори, а други са участвали в мероприятия, обучения или биха се включили в такива.

- Въпреки че повечето от анкетирания отговарят, че не им се е налагало да участват в процедура по медиация в ИУ – Варна, биха се обърнали към Университетския център по медиация, ако изпаднат в конфликтна ситуация.

- Анкетирания подкрепят приложението ѝ в университета – по-голямата част от анкетирания преподаватели, студенти и адм. персонал смятат процедурата за ефективна и приложима в ИУ – Варна.

От направеното проучване става ясно, че нагласите сред общността в ИУ – Варна за процедурата по медиация категорично са позитивни. По-голямата част от преподаватели, студенти и адм. персонал приемат медиацията като един алтернативен метод за разре-

шаване на спор/конфликт и нейното приложение несъмнено би било полезно на различните нива в университета.

Използвана литература

1. Андреева, А. и др. (2021). Медиацията във висшето образование. Кратък наричник. Варна: Наука и икономика.

2. Андреева, А. (2020). Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети. // Сборник с доклади от национална кръгла маса 4 ноември 2020 г. Варна: Наука и икономика, с. 7-14.

3. Димитрова, Д. (2021). Медиацията като учебна дисциплина във висшите училища. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник доклади. Варна: Наука и икономика, с. 185-195.

4. Закон за медиацията.

5. Университетски център по медиация (<https://ue-varna.bg/bg/p/8578/struktura/universitetski-tsentrove/universitetski-tsentar-po-mediatsia>, 25.04.2022).

За контакти:

Жасмина Райкова

Икономически университет – Варна

E-mail: jasiraikova7@abv.bg

ПРИНЦИПИ НА МЕДИЦИНСКАТА МЕДИАЦИЯ В БЪЛГАРСКОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Доц. д-р Елица Куманова
Русенски университет „Ангел Кънчев“
Доц. д-р Николина Ангелова
Русенски университет „Ангел Кънчев“
Доц. д-р Кирил Панайотов
Русенски университет „Ангел Кънчев“

PRINCIPLES OF MEDICAL MEDIATION IN BULGARIAN LEGISLATION

Assoc. Prof. Elitsa Kumanova, PhD
Angel Kanchev University of Ruse,
Assoc. Prof. Nikolina Angelova, PhD
Angel Kanchev University of Ruse
Assoc. Prof. Kiril Panajotov, PhD
Angel Kanchev University of Ruse

Резюме: Изследването на принципите на организацията на дейността на здравните медиатори може да се основава на дихотомията принципи на правото и принципи в правото. Същевременно то се основава на сравнителноправен анализ между принципите на медиацията като средство за разрешаване на правни спорове и принципите на посредничеството между уязвими групи лица и държавни институции по отношение на реализиране на здравни права.

Ключови думи: *медиация, здравни медиатори, правни принципи*

Abstract: The study of the principles of the organization of the activity of health mediators can be based on the dichotomy of principles of law and principles in law. The study is based on a comparative legal analysis between the principles of mediation as a means of resolving legal disputes and the principles of mediation between vulnerable groups of persons and state institutions with regard to the realization of health rights.

Key words: *mediation, health mediators, legal principles*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.9>

Въведение

Здравните права на гражданите са сред основните човешки права, гарантирани в международни и национални нормативни актове. Тяхното институционализиране се свързва, от една страна, с принципите на политикоправния ред в социалната държава, а от друга – със защитата на правата на уязвимите групи лица.

Дефиницията за здраве на Световната здравна организация (СЗО), която се съдържа в Преамбюла на нейната Конституция, ратифицирана на 7 април 1948 година, като синтезиран политически израз на определение, е основание за изследване на категорийната същност на здравето. „Здравето е пълно физическо, психическо или социално благополучие на индивида, а не само липсата на болест или недъг”. Експертна група на СЗО предлага друго определение, което разглежда здравето в широк и тесен смисъл. В широк смисъл „здравето е състояние или качество на човешкия организъм, изразяващо адекватното функциониране на организма при дадени условия – генетични и от околната среда”. В тесен смисъл здравето е определено като „липсата на „явни данни за заболяване и че дадено лице функционира нормално”, т.е. се приспособява към окръжаващата среда и отговаря на определени стандарти от общоприетите критерии за дадена възраст, пол, общност и географски регион и отделните органи и системи на тялото функционират адекватно и във връзка един с друг, създавайки състояние на равновесие.

Изложение

Правото е форма на социална свобода, която обхваща всички сфери на обществения живот. Една свободна страна се отличава от страна, управлявана произволно, по това че в първата се съблюдают великите принципи, известни като „върховенство на закона”. (Хайек 2004). Юридическата мяра на свобода има основно значение за отношенията в гражданското общество, за да може „максимата на волята да важи като принцип на всеобщо законодателство” (Кант 1993) .

Институционализирането на здравето като правно значимо благо е резултат от извеждането на характеристиките на функциите на държавата като организация. Здравните права са от категорията на социалните права. Дейностите по опазване на общественото здраве

са в кръга на реализиране на управленската функция на държавата, основана на правни принципи.

Проблемът за същността на правните принципи неизменно съпътства развитието на правната наука. Първото успешно преодоляно предизвикателство е разграничаването на техния смисъл като правни основания, изследвани от правната философия и като основни начала на правната система, разглеждани през призмата на правната теория. Същевременно този дуализъм на понятието се оказва успешно възпълтено при реализирането на правотворческия процес в Република България. Видовете правни принципи могат да бъдат определени по многообразен начин с оглед подхода към правото като смисъл и въобще като явление, от там произтича и различната им природа като общи и отраслови (Маринова 2009).

На следващо място, правните принципи условно могат да се разглеждат в два аспекта – като принципи на правото и принципи в правото. Това разделение не се припокрива с обособяването им на общи и особени, а се отнася до възможността тяхното институционализиране да гарантира в различна мяра правата на гражданите. Субективните права възникват в резултат на съвместното действие на правните норми и правните принципи. Това възникване не е автоматично, а чрез признаване на общата съгласуваност на правния порядък. Чрез акта на признаване субективното право получава юридическа сила и възможност да действа като юридическо правило за поведение, съвместимо с правопорядъка (Ташев 2010). Така правото предоставя на правните субекти възможности за самоопределение и проява на свободна воля и се превръща в мяра на социална свобода, за да покаже едно специфично състояние на степента на обвързващата сила и важност на правната субстанция, като съизмеримост на противопоставени позиции по повод блага (Михайлова 2001).

Общественото взаимодействие се осъществява интерактивно и правото следва този модел на обществен диалог, като налага императивни правила за поведение на страните. Правните норми са общи и абстрактни правила, чрез които се изгражда юридическият дискурс. Юридическият дискурс е общ и абстрактен модел, който се осъществява чрез реални правоотношения и правни връзки между правните субекти. Чрез модела на юридическия диалог двете страни получават от правото свои правни позиции като юридически модели на свобода (Дачев 2004).

Принципът на установяване на параметри на свобода е следният: свободата на личността завършва там, където започва свободата на другите личности. По този начин правото става определител на мярката на свобода. Ако тази мяра е произволно установена, тогава правото не ще може да изпълнява основната си функция да поддържа хомеостазиса в обществото. Затова правото трябва да се разглежда като „установена в закон обективно необходима равна мяра на свобода” (Бойчев 2003).

Биосоциалната природа на човека предопределя признаването и гарантирането на широк спектър от лични, политически, социални и културни права, като израз на потребностите и интересите на индивида, по целите си и ролята си за осигуряване развитието на човешката личност. Декларация за правата на човека регламентира правото на всеки човек на жизнено равнище, включително прехрана, облекло, жилище, медицинско обслужване и необходимите социални грижи, което е необходимо за поддържане на неговото и на семейството му здраве и благосъстояние. Същевременно всеки гражданин може да потърси съдействие от държавен орган, когато неговите права са нарушени или застрашени.

Правото на защита е сред основните права на гражданите на Република България и е гарантирано от разпоредбите на Конституцията. Правото на защита по чл. 56 от Конституцията има всеобщ, универсален характер. Посочената разпоредба може да действа и самостоятелно като последна защитна възможност, щом други не са предвидени. Правото на защита може да има различни проявни форми, в това число и обяснения и изслушване на гражданите, чийто права и законни интереси са застрашени от различни държавни органи и институции. Реализирането на правото на защита на българските граждани може да се осъществи по два основни начина – със съдействие на институция и без съдействие на институция, които предопределят и основното подразделение и съответните функции на защитните средства, а оттам – и алтернативните способности за решаване на спорове.

Създаването на Закона за медиацията беше продиктувано от потребността от въвеждане на нови институции и механизми за разрешаване на правни и други спорове. Такъв алтернативен способ за извънсъдебно разрешаване на спорове е и медиацията. Въвеждането на медиационната процедура в българското законодателство е значи-

телно облекчена от процеса на неговото хармонизиране с това на останалите европейски страни на основание постановките на четирите препоръки на Комитета на министрите на Съвета на Европа, насърчаващи прилагането на медиацията в областта на административно-то, гражданското, семейното и наказателното право и резолюциите на ООН относно медиацията по наказателни дела. Непосредствената цел на Закона за медиацията е да създаде правна рамка за разрешаване на спорове чрез участието на трето лице – медиатор, което да подпомага страните при постигане на споразумение.

Медиацията стои над съдържанието на конфликта, който подлежи на разрешаване, и същевременно подчертава личната отговорност на спорещите при вземането на решения, засягащи техния живот. В тази връзка медиацията може да се дефинира като процес, при който участниците с помощта на неутрално трето лице (или лица) систематично отделят спорните въпроси с цел да създадат варианти, обмислят алтернативи и достигнат до взаимноизгодно решение, което да отговаря на интересите на страните.

Възприемана като целенасочена интервенция за справяне с конфликти, медиацията е предназначена да урежда спорове и редуцира конфликтите, както и да осигури форум за вземането на самостоятелни решения. Медиацията се провежда съгласно определени законови принципи, които на практика я отличават от другите процедури за разрешаване на спорове и особено от съдебния процес. Тези принципи на медиацията отразяват нейните най-съществени елементи и са общи за всички видове медиационни производства. Основните принципи на медиацията са: доброволност, равнопоставеност, неутралност, безпристрастност, поверителност и прозрачност.

Най-важният принцип на медиация е доброволността. Това означава, че страните по спора напълно автономно и свободно решават дали да участват в медиация и освен това разполагат с възможността във всеки един момент по свое желание да се оттеглят от вече започнало производство.

По време на медиационната процедура на страните трябва да бъдат гарантирани равни възможности за участие. Тази равнопоставеност следва да бъде разбрана в два аспекта: първият – с оглед възможността на всяко лице, което иска да участва в такава процедура да може да го стори; и второ – при вече започнало медиационно производство на страните да се осигурят еднакви равни възможности за

активно участие в процеса.

Принципът на неутралността изисква медиатора да не налага уреждане на спора или да напътства страните за постигане на конкретни споразумения. От страните по медиация зависи да се споразумеят и да постигнат свое общо споразумение, а ролята на медиатора е да улеснява този процес. Неутралността признава властта на страните да достигнат до свои собствени споразумения относно собствените си дела по начин, който ги устройва най-добре.

Принципът на безпристрастността вмениява в задължение на медиатора да гарантира, че никоя страна не е поставена в по-неблагоприятно положение поради страх от физическа разправа или заплаха за убийство или телесна повреда и да ръководи производството по начин, осигуряващ равновесие в позициите на страните.

Принципът за поверителност изисква медиацията да се провежда при закрити врати, като обсъжданията, станали известни по време на сесиите, трябва да се разглеждат и възприемат като поверителни. При медиацията страните по спора желаят информацията от извънсъдебното производство да остане поверителна, включително и след като той бъде разрешен чрез споразумение и то бъде изпълнено.

Цитираните принципи на осъществяване на медиация се отнасят до решаване на спорове. Същевременно законодателят е предвидил специални правила относно дейността на здравните медиатори чрез издаването на подзаконов нормативен акт – Наредба №1 от 19.08.2020 г. за изискванията за дейността на здравните медиатори. Съгласно чл. 2, ал.1 здравните медиатори подпомагат дейността на общините по провеждане на политики в областта на здравната профилактика сред населението и на лекарите при и по повод на предоставяната медицинска помощ. Те подпомагат достъпа до медицинска помощ на лица от уязвими групи; осъществяват дейности по промоция на здравето; оказват съдействие на общопрактикуващите лекари, на лекарите по дентална медицина и на регионалните здравни инспекции; оказват помощ на лица от уязвими групи при взаимодействие с държавни и общински органи и институции във връзка с предоставяне на медицинска помощ, интегрирани здравно-социални услуги и осъществяване на дейности в областта на здравната профилактика.

На здравната профилактика се отдава водещо място при осъществяване на здравната функция на държавата, независимо че досега нейните теоретични и организационни аспекти не са достатъчно

осветлени от методологична и методична гледна точка. Основно се разглеждат частни проблеми на профилактиката, разработките имат повече общотеоретичен характер и по-малко специфичност и конкретност, слабо е разработена научната база за практическото ѝ реализиране, не е достатъчно детайлизиран понятийният апарат. При провеждане на профилактичните мероприятия от здравните заведения и другите държавни и обществени органи и организации липсва координираност, приемственост и последователност в съвместната им дейност. Значение има и обстоятелството, че медицинските кадри и здравната мрежа не са подготвени за решаване на профилактичните задачи и не носят отговорност за провеждането им, отсъстват точни критерии за здравето и оценка за неговите степени, както и методи за разпознаване на началните стадии в неговите отклонения.

Опитът в развитите страни показва, че профилактиката представлява више равнище на развитието и запазването на общественото здраве, което може да се осигури пълноценно само ако то се превърне в целенасочена дейност на цялото общество. Задачите на профилактиката се сливат, от една страна, със задачите на медицинската наука и практика, и от друга – със задачите от държавните и обществените органи, които определят условията и начина на живот.

Съдържанието на понятието „профилактика“ и нейните задачи са се променяли през годините, като дори и в настоящия момент не съществува единство в определението на това понятие. Едни автори я определят като съвкупност от държавни и обществени мероприятия, други – като комплекс от социално-икономически и медицински мерки, трети – като съвкупност от социално-хигиенни, противоепидемични и медицински мерки. Все повече се налага определението, че профилактиката представлява система от комплексни държавни и обществени мероприятия, насочени към отстраняване на вредни фактори на здравето и обезпечаване на всестранно развитие на физическите и духовните сили на човека и активно дълголетие. Под профилактика трябва да се разбира създаването на условия на живот и труд в обкръжаващата среда, формирането на фактори, обстоятелства и навици – изключващи или намаляващи заболяемостта на населението, т.е. създаване на оптимални условия на живот и труд.

Ролята на здравните медиатори е приоритетна по отношение на създаването на оптимални условия на живот и труд на уязвимите социални групи чрез спазване на следните принципи – отговорност;

спазване и зачитане на човешките права и правата на хората с увреждания; зачитане достойнството на личността; зачитане правото на изразяване на мнение и изслушване; конфиденциалност; индивидуален подход; непрекъснатост и приемственост; своевременност; междуинституционално сътрудничество.

Сравнителноправният анализ на разпоредбите, относими към медиацията и медицинската медиация, води до следните изводи:

- Принципите на медиацията и на медицинската медиация са уредени в различни по степен нормативни актове с оглед тяхната йерархия. Принципите на медиацията са уредени в закон като пряк по степен подконституционен нормативен акт. Дейността на здравните медиатори е уредена с наредба като подзаконов нормативен акт.

- От гледна точка на дискурсна теория медиацията се отнася до реализиране на защитния правов ред, а медицинската медиация – до регулативния правов ред.

- Медицинската медиация може да се разглежда в контекста на спонтанния правов ред (Вълчева-Куманова 2008).

- Здравните медиатори са посредници между интересите на определени категории правни субекти и държавните институции. Те имат роля за превенция на евентуални правни спорове, а не съдействат за тяхното решаване.

- Към сравняваните типове медиация е относим принципът на равнопоставеност като фундаментален принцип на правото. Равната мяра на свобода е принцип, който обуславя функционирането на държавата като политическа организация.

Заклучение

Правата на гражданите се възприемат едновременно като правно признато средство за осигуряване на социални блага и като възможност за избор на модел за правомерно поведение. Те се превръщат в юридическото измерение на свободата и това е тяхната най-дълбока същност като призната от позитивното право мяра за свобода и в крайна сметка – мяра за социална свобода, основана на принципите на правото.

Използвана литература

1. Бойчев, Г. (2003). *Правова държава*. София: Св. Климент Охридски.
Boychev, G. (2003). *Pravova darzhava*. Sofia: Sv. Kliment Okhridski.
2. Вълчева-Куманова, Е. (2008). *Правов ред и пазарен ред*. Русе: Научни трудове на РУ, с. 12-16.
Valcheva-Kumanova, E. (2008). *Pravov red i pazaren red* Ruse: Nauchni trudove na RU, s. 12-16.
3. Дачев, Л. (2004). *Юридически дискурс*. Русе: Свидя.
Dachev, L. (2004). *Yuridicheski diskurs*. Ruse: Svida.
4. Кант, И. (1993). *Критика на практическия разум*. София: БАН.
Kant, I. (1993). *Kritika na prakticheskiya razum*. Sofia: BAN.
5. Маринова, С. (2009). *Относно правните принципи и смисъла на системата*. Русе: Научни трудове на РУ, с. 66-71.
Marinova, S. (2009). *Otnosno pravnite printsipi i smisala na sistemata*. Ruse: Nauchni trudove na RU, s. 66-71.
6. Михайлова, М. (2001). *Теория на правото*. София: Фенея.
Mihaylova, M. (2001). *Teoriya na pravoto*. Sofia: Feneya.
7. Ташев, Р. (2010). *Обща теория на правото*. София: Сиби.
Tashev, R. (2010). *Obshta teoriya na pravoto*. Sofia: Sibi.
8. Хайек, Ф. (2004). *Пътят към робството*. София: Мак.
Haiyek, F. (2004). *Patyat kam robstvoto*. Sofia: Mak.

За контакти:

Доц. д-р Елица Куманова
Русенски университет „Ангел Кънчев“
E-mail: ekumanova@uni-ruse.bg

Доц. д-р Николина Ангелова
Русенски университет „Ангел Кънчев“
E-mail: nangelova@uni-ruse.bg

Доц. д-р Кирил Панайотов
Русенски университет „Ангел Кънчев“
E-mail: kpanayotov@uni-ruse.bg

ЗДРАВНИТЕ МЕДИАТОРИ – ВРЪЗКА МЕЖДУ УЯЗВИМИТЕ ОБЩНОСТИ И ЗДРАВНИТЕ И СОЦИАЛНИТЕ СЛУЖБИ

Д-р Марияна Анастасова
Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ – Бургас

HEALTH MEDIATORS – LINK BETWEEN VULNERABLE COMMUNITIES AND HEALTH AND SOCIAL SERVICES

Dr. Mariana Anastasova
University, Prof. Dr. Asen Zlatarov „- Burgas

Резюме: Настоящият доклад има за цел да направи преглед на законодателството, основните стратегически документи и финансирането на здравните медиатори в пряката им работа с уязвими лица в сферата на здравеопазването.

Ключови думи: *законодателство, здравни медиатори, уязвими лица, здравеопазване, работа*

Abstract: This report aims to review the legislation, key strategic documents and funding of health mediators in their direct work with vulnerable people in the field of healthcare.

Key words: *legislation, health mediators, vulnerable people, healthcare, work*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.10>

Въведение

Ролята на медиатора, в качеството му на трето лице, което подпомага спорещите страни да постигнат споразумение и извънсъдебно да разрешат споровете помежду си, е доказана и все по-налагаща се в съвременното ни процедура. По своята същност тя е доброволна и поверителна.¹ Медиацията придобива все по-голяма популярност в различни сфери: образование, съдебна система, публичен сектор,

¹ Закон за медиацията (обн. ДВ, бр. 110 от 17 декември 2004).

здравеопазване и др.

Опазването на здравето на гражданите чрез осигуряване на здравословна жизнена среда, обучение за здравословен начин на живот и здравна профилактика е един от приоритетите на държавната политика. Държавните и общинските органи и институции провеждат тази политика в областта на здравната и социалната сфера, подпомагани от юридически лица с нестопанска цел с доказан опит в съответната област и от здравни медиатори. Изискванията за дейността на здравните медиатори са регламентирани в Наредба №1 от 19.08.2020г. за изискванията за дейността на здравните медиатори.² В наредбата са посочени правомощията на здравните медиатори и принципите при осъществяване на дейностите им сред уязвимите групи.

Изложение

Концепцията за здравно медиаторство у нас е въведена за първи път от Фондация „Здравни проблеми на малцинствата“ през 2001 г.³ Позицията се утвърждава при реализирането на проекти по програма ФАР компоненти „Здравеопазване“. По това време тази практика успешно се е доказала в Испания, Франция, Финландия и др. В Румъния длъжността на медиатора е призната като отделна професия.

През 2005 година за пръв път се дава определение за здравен медиатор в Здравната стратегия за лица в неравностойно положение, принадлежащи към етнически малцинства (2005-2015) като „координираща фигура, мост между лицата от малцинствените общности и групи и здравните и социалните служби“, която „подпомага преодоляването на културните бариери в общуването и поддържа диалог с институциите, участва в оптимизирането на профилактичните програми и здравно-информационните кампании сред ромските общности, придружава неграмотни роми до здравните и социалните заведения, защитава правата на пациентите“. Стратегията е насочена към решаването на проблеми, свързани със здравния статус, здравното образование и информираност, здравна грижа и дискриминация на представители на ромската общност. За реализирането на предвиде-

² Наредба №1 от 19.08.2020г. за изискванията за дейността на здравните медиатори (обн. ДВ, бр.75 от 25 август 2020).

³ <http://www.zdravenmediator.net>.

ните мерки не е осигурено финансиране. Един от индикаторите за изпълнението на стратегията е броят назначени здравни медиатори по места да гарантира достъп до здравната система на изключени лица от нея.⁴

През 2007 година петдесет и седем здравни медиатори, работещи до тогава по различни проекти в няколко общини, са назначени на работа като делегирана от държавата дейност. Действията на държавните институции и неправителствените организации утвърждават дейността им като национална политика.

През същата година в рамките на проект „Подготовка за въвеждане професията на Здравния медиатор. Повишаване квалификацията и изграждане на мрежа на здравните медиатори в България” с подкрепата на програма MATRA CAP на Външното министерство на Кралство Нидерландия е учредена Националната мрежа на здравните медиатори. Учредители на мрежата са над деветдесет души – здравни медиатори, лекари, медицински сестри, експерти и специалисти в областта на общественото здравеопазване, които подкрепят участието на здравния медиатор в системата на общественото здравеопазване.⁵

Важна стъпка за утвърждаването на позицията „здравен медиатор” е включването ѝ като самостоятелна длъжност в Националната класификация на професиите и длъжностите през 2011 година в единична група „Здравни работници в общности“ с код: 3253 3001.

С Решение №26/2011 на Министерския съвет е определено финансирането на делегираните от държавата дейности, част от които се явяват дейностите по здравеопазване, включващи и здравните медиатори. По този начин длъжността добива белезите на трудовото правоотношение – работодател в лицето на кмета на съответната община, както и трудово възнаграждение, определяно ежегодно на базата на делегирания от Министерския съвет бюджет.

С решение №589/2011 на Министерския съвет е приет „План за действие за периода 2011 – 2015 г.“ към „Здравната стратегия за лица в неравностойно положение, принадлежащи към етническите малцинства“.

В Плана за пръв път се разписват дейностите и задълженията на здравния медиатор:

⁴ Национална здравна стратегия (2014-2020).

⁵ <http://www.zdravenmediator.net>.

- активно съдействие от страна на медиаторите в усилията на личния лекар за обхващане на бременните до четвъртия месец на бременността с регистрация,

- провеждане на беседи с подрастващи и млади хора и с техните родители за начините за предпазване от нежелана и ранна бременност,

- провеждане на дородова диагностика на бременни жени в риск,

- провеждане беседи и разговори с младите майки и др.

Ролята на здравния медиатор е да бъде връзката между представителите на уязвимите групи и съответните специалисти и звена в областта на здравеопазването.

Длъжностната характеристика на здравния медиатор, финансиран по този ред като форма на подкрепа, включва:

- Лицето да е завършило средно образование;
- Да принадлежи към съответната малцинствена група/общност;
- Да познава добре проблемите на общността и да бъде съпричастен;
- Да владее ромски/турски език;
- Да притежава организационни и комуникативни умения.

През 2012 година е приета „Национална стратегия за ромско включване 2012-2020 г.“, в която здравните медиатори имат ключова роля за изпълнението ѝ в частта „Здравеопазване“:

1. Подготвяне на студентите в медицинските университети и колежи и на действащите медицински специалисти за работа в ромска общност и в мултиетнична среда; включване на модул за работа с етнически общности и в мултикултурна среда в медицинските университети и колежи. Целево подготвяне на медицински специалисти от ромски произход.

2. Включване на представители на ромската общност – здравно-социални сътрудници за работа на терен и здравни медиатори в предоставянето на услуги чрез засилено участие на неправителствените организации.

3. Укрепване и разширяване на мрежата от здравни медиатори и провеждане на периодични обучения за поддържане на квалификацията им, както и осигуряване на обучение за нови здравни медиатори в региони, в които има нужда; осигуряване на реализацията на

здравните медиатори.

4. Популяризиране на ролята на здравните медиатори чрез широки масирани кампании за представяне на професията на здравния медиатор като част от политиката на Министерството на здравеопазването за подобряване на достъпа до здравни услуги.⁶

По отношение на здравния медиатор може да се направи извод, че макар и да не е изрично и подробно нормативно регламентирана длъжността се утвърждава като успешна концепция за работа с уязвими малцинствени групи, благодарение на добрите практики и пилотното изпълнение на проекти:

- работят на терен, което ги прави ефективни в работата им с уязвими и т.нар. затворени общности;
- владеят езика и са съпричастни към проблемите на общността, което е гаранция за успешни форми на заетост на представители на уязвимите групи;
- изискването към лицата, работещи като здравни медиатори, да са представители на малцинствената общност и да познават проблемите ѝ, както и да имат завършено средно образование предполага, че са реализирани на пазара на труда и са пример за останалите.

От 2012 г. във „Факултета по обществено здраве“ на МУ – София се провеждат обучения за придобиване на квалификация „Здравен медиатор“. В рамките на обучителната програма здравните медиатори имат възможността да се запознаят с нормативната база и системата на здравни услуги в България, правата и задълженията на пациентите, както и да получат информация относно основни заболявания (превенция, профилактика и лечение). Фокус в обучението е поставен още върху ваксинапредотвратимите заболявания, майчиното и детското здраве, семейното планиране, работата на терен. След преминаване на обучението здравните медиатори работят по различни здравни програми и проекти за ограничаване и профилактика на инфекциозните и полово предаваните болести, намаляване нивата на детската смъртност, с основен фокус – уязвимите групи от ромски произход. Те подпомагат работата на регионалните здравни инспекции, общопрактикуващите лекари и общините в провежданите от тях кампании в сферата на здравеопазването.

През 2016 г. Министерството на здравеопазването утвърждава

⁶ <http://www.nccedi.government.bg>.

разработена от Мрежата на медиаторите дължностна характеристика и отчетна форма на здравния медиатор. Документите са изпратени от МЗ на Националното сдружение на общините в Република България (НСОРБ). От своя страна НСОРБ предоставя отчетната форма на целевите общини, които получават средства от централния бюджет за делегираната от държавата дейност. По този начин се гарантира не само прозрачност в дейността на здравните медиатори, но се създават условия за активизиране ролята на общините в процеса на възлагане, контрол и отчетност на работата им на местно ниво.

Независимо че позицията на здравния медиатор е залегнала не само в горе цитираните стратегически документи, а и в редица други, като Националната програма за закрила на детето и Националната стратегия за демографско развитие, Тригодишния план за действие за изпълнението на Националната програма за развитие: България 2020, Националната програма за превенция и контрол на ХИВ и сексуално предавани инфекции в Република България за периода 2017 – 2020, Националната програма за превенция и контрол на туберкулозата в Република България за периода 2017 – 2020, липсва ясен регламент в законодателството, уреждащ функциите и дейността на длъжността. Съгласно приетите документи те са свързани с провеждането на беседи за повишаване на здравната култура, включително семейно планиране, съдействие на общопрактикуващите лекари за повишаване на имунизационния обхват, извършване на патронаж на млади майки, бременни, хора с хронични заболявания и др. Дейността им е важна за постигане на целите, заложили в стратегическите документи за интеграция на ромите, за осигуряване на достъп до навременна и качествена медицинска помощ и профилактика, повишаване на здравната култура и включването на повече хора от уязвими общности в здравноосигурителната система. Ключова е ролята им и в имунизационните кампании сред уязвимите групи. Пример за това е успешното справяне с епидемията от морбили през 2010 г. Това налага дейността на здравния медиатор да бъде нормативно регулирана. С предложения за изменения и допълнения в Закона за здравето длъжността „Здравен медиатор“ е включена в чл. 29 (обн. Държавен вестник, бр. 58 от 23.07.2019 г.).⁷ Указано е, че дейността на общините по провеждане на политика в областта на здравната профилактика

⁷ Закон за здравето (обн. ДВ, бр.70 от 10 август 2004).

сред населението и на лекарите при и по предоставянето на медицинска помощ може да се подпомага от здравни медиатори.

Разписано е, че министърът на здравеопазването издава наредба, с която да се определят изискванията за дейността на здравните медиатори и критерии за избор на юридически лица с нестопанска цел, които подпомагат дейността на общините в областта на здравната профилактика.

Законодателните промени дават устойчивост на развитието на професията на здравния медиатор, нормативно регламентиране на необходимите за професията професионални компетентности, знания и умения, които здравните медиатори трябва да притежават, както и механизми за проследяване и оценка на ефективността от подкрепата, която те оказват. Нормативното регламентиране на дейността им допринася за утвърждаване на модела за здравните медиатори на национално и местно ниво за изпълнението на политиките, свързани с промоция на здравето и профилактиката на болестите сред уязвимите групи от населението.

На основание чл. 29, ал. 3 от Закона за здравето е приета Наредба №1 от 19.08.2020 г. за изискванията за дейността на здравните медиатори (обнародвана в Държавен вестник, бр. 75 от 25.08.2020г.).⁸ Съгласно цитираната разпоредба министърът на здравеопазването определя с наредба условията, реда и критериите, при които дейността на общините по провеждане на политики в областта на здравната профилактика сред населението и на лекарите при и по повод на предоставяната медицинска помощ може да се подпомага от здравни медиатори. С тази наредба се определят и редът и критериите за подпомагане дейността на общините в областта на здравната профилактика от юридически лица с нестопанска цел съгласно чл. 29, ал. 4 от Закона за здравето.

В Наредбата са разписани в детайли отделните аспекти на дейността на здравните медиатори, в това число и взаимоотношенията им с личните, дентални лекари и регионалните здравни инспекции.

При необходимост те подпомагат достъпа до медицинска помощ на лица от уязвими групи, осъществяват дейности по промоция на здравето сред уязвими групи, като ги информират по въпроси, свър-

⁸ Наредба №1 от 19.08.2020 г. за изискванията за дейността на здравните медиатори (обн. ДВ, бр.75 от 25 август 2020).

зани със семейното планиране, сексуалното и репродуктивното здраве и др.

Разписани са изрично изискванията, на които трябва да отговорят лицата, желаещи да заемат длъжността „Здравен медиатор“. Необходимо е да притежават диплома за средно образование, да имат компютърни умения, да познават нормативната уредба в системата на здравеопазването и закрилата на детето, да владеят майчиния език, културата и проблемите на уязвимата група, в която ще работят.

Подборът на кандидатите за здравен медиатор се извършва от комисия, назначена от кмета на съответната община, в състава на която се включват представители: на общината, на РЗИ, на Съвета за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси към съответната областна администрация, на местната уязвима общност, на юридическо лице с нестопанска цел, имащо отношение към дейността на здравните медиатори на национално ниво, както и представител на Дирекция „Социално подпомагане“ или на лечебно заведение, което функционира на територията на съответната община.

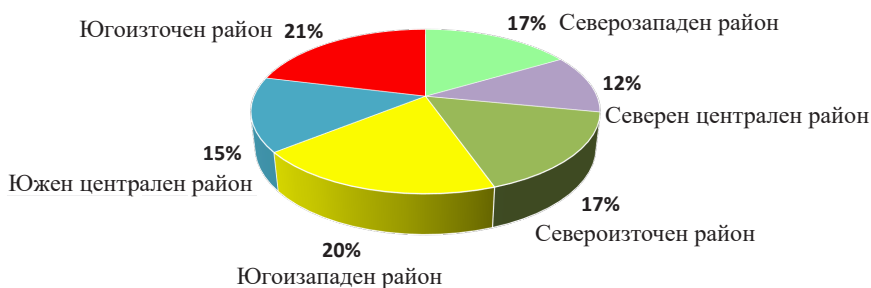
Регламентирано е постъпването на работа, както и преминаването през задължително обучение и не по-малко от две допълнителни обучения за професионално развитие годишно, едното от които е в специализираната администрация на съответната регионална здравна инспекция. С Наредбата се вменява на кмета на общината да осигури на здравния медиатор работно място, оборудвано с бюро и компютър с достъп до интернет, както и определя пряк ръководител на здравния медиатор. В наредбата са разписани и условията, редът и критериите за включване на юридически лица с нестопанска цел в подпомагането на дейността на общините в областта на здравната профилактика. Тяхната работа ще се осъществява на базата на споразумение за сътрудничество, сключено по реда на Закона за местното самоуправление и местната администрация.

През годините професията от развиваща се само от неправителствена дейност се развива до държавна политика. От 2007 г. здравните медиатори се назначават от общините със средства, отпуснати от държавния бюджет, като делегирана от държавата дейност. В единния разходен стандарт са включени само средства за възнаграждения.

През 2022 година са определени 307 бройки за здравни медиатори като делегирана от държавата дейност. През годините техният брой нараства, като от 195 броя през 2016 година достигат до 260

през 2021 година. До 15 юли на предходната година общините могат да кандидатстват само за планираните нови бройки за следващата година. За да получат одобрение, се подава заявление до Националната мрежа на здравните медиатори. Условието за разпределяне на броя им е населеното място, в което ще работи здравният медиатор и ориентировъчната бройка на населението, принадлежащо към уязвими групи, с което се очаква да работи. На база на постъпилите заявки Мрежата подготвя предложение към Министерството на финансите и Министерството на здравеопазването за списък с общини, които да получат бройки за здравни медиатори по делегиран бюджет за следващата година.

През 2021 година по райони за планиране, от общия брой 260 здравни медиатори, 21%, или 55 броя, са на територията на Югоизточен район. 51 бройки са разпределени в Югозападен район, което представлява 20% от общия брой. По 43 бройки, или по 17%, са отпуснати на Северозападен и Североизточен район. 15% най-малък е броят в Северен централен район – 30, което е 12% от общия им брой. 38 броя са здравните медиатори в Южен централен район. Разпределението на здравните медиатори за 2021 година е на фигура 1.⁹



Фигура 1. Дял на здравните медиатори по райони за планиране

Данните за получените средства и броя на здравните медиатори от 2016 г. до 2020 г. са обобщени в Таблица 1.

Таблица 1

Функция	Средства					Натурални показатели				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
"Здравеопазване"										
Здравни медиатори	1 361 100	1 599 600	1 811 020	2 252 285	2 803 320	195	215	230	245	260

⁹ <http://www.zdravenmediator.net>.

Средно с 20% отбелязват ръст получените средства по единен разходен стандарт, като през 2019 и 2020 година спрямо предходните увеличения е с по 24%. Увеличението на средствата е пряко свързано с нарастването на броя на здравните медиатори, като през 2019 спрямо предходната година броят им нараства със 7%, а през 2020 с 6%. Средствата за издръжка на един здравен медиатор за един месец през 2020 г. са в размер на 898,50 лв. Сумата за възнаграждението е обвързана с минималната работна заплата независимо от многообразието на дейности, които извършват.¹⁰

През последните години интересът на общините към привличането на здравни медиатори значително се повишава, включително и от такива, в които има назначени вече здравни медиатори. През последните две години с работата си сред уязвимите групи по време на обявената извънредна обстановка дейността им се затвърди като необходима.

В практиката, освен изредените дейности според длъжностните им характеристики, здравните медиатори оказват помощ по всякакви други въпроси. Често това е свързано с разпознаването им като единствените, които имат познания и капацитет да съветват и насочват по всякакви здравни, социални и юридически въпроси. Повечето от казусите на здравните медиатори са здравно-социални. Това включва работа с хронично болни, неосвидетелствани от ТЕЛК, хора с увреждания без осигурени консумативи и помощни средства, нарушени права на хора с увреждания, нарушени права при хоспитализация и неползване на възможността за лечение по Постановление №17, възстановяване на здравноосигурителни права.

Здравният медиатор консултира лицата за реда на отпускане на различните видове социални помощи, разяснява процедури, в т.ч. за настаняване или извеждане на хора от институции. Той попълва и подготвя документи за ползване на различни видове социални услуги, част от които изискват медицинска експертиза – прегледи, консултации, хоспитализиране, изследвания. Тези документи нямат право да бъдат попълвани или подготвяни от социалния работник.

В медийното пространство здравните медиатори сами се определят като мост между уязвимите общности и различните институции. Макар нормативно дейността им да е свързана само с функции

¹⁰ <https://www.minfin.bg/>.

в сферата на здравеопазването, липсата на други подобни лица на терен принуждава здравните медиатори да посредничат при достигането на услуги и в други области – преди всичко свързани със социалната сфера.

Практиката към момента показва, че дейността на здравните медиатори (в сравнение с другите медиаторски фигури), не само заради увеличаващия им се брой през годините, е ефективна и полезна. Към момента действащите здравни медиатори се оказват единствените, които имат достъп до социално изключени хора. В тези случаи единствено се разчита на здравните медиатори, което е крайно недостатъчно. Необходимо е да бъде изградена сериозна мрежа от подкрепа, за да се постигнат реални и устойчиви резултати. Препоръчително е да се постави акцент върху работата на терен с уязвимите малцинства и да бъдат обвързани с други услуги и мерки за подкрепа. С приемането на Наредба №1 от 19.08.2020 г. за изискванията за дейността на здравните медиатори са регламентирани специфичните дейности, които извършват, както и ежегодното преминаване на две обучения, но не са осигурени целеви средства в единния разходен стандарт за тях, както и няма указания от Министерството на здравеопазването, относно финансовото обезпечаване за участие в тях. С приемането на Националната стратегия на Република България за приобщаване и участие на ромите 2021-2030 здравните медиатори трябва да намерят своето място в нея чрез различни мерки за развитие на капацитета им, а чрез подходящи програми да развиват дейността си в общността.

Наложителна е и промяна в Наредба №1 от 19.08.2020 г., която да регламентира и социалните услуги, които се изпълняват от здравните медиатори, тъй като са присъщи в ежедневната им работа.

Заклучение

С приетите законодателни промени и нормативното регламентиране на дейността на здравните медиатори е постигната устойчивост на професията и е осигурен достъпът до здравеопазване на лица от уязвими групи. Дейността им е унифицирана и ясно разписана, което гарантира качеството при работата им на терен с лицата и с институциите. Постиганата прозрачност и публичност при подбора на кандидати за здравен медиатор се гарантира чрез участие в коми-

сията за подбор на представители от различни институции. За пръв път нормативно е регламентирано участието в състава на комисията на представители на неправителствени организации, които имат изграден опит и утвърдени практики в областта на медиаторството, познават добре спецификите на професията, както и практиката на местно ниво – в голяма част от общините.

Здравните медиатори гарантират изпълнението на ефективна превенция, подкрепа и помощ на най-уязвимите лица чрез достъп до здравни услуги, което е едно от основните конституционни права на българските граждани.

Използвана литература:

1. Закон за здравето. // ДВ, №70, 2004.
Zakon za zdraveto. // DV, №70, 2004.
2. Закон за медиацията. // ДВ, №110, 2004.
Zakon za mediatsiyata // DV, №110, 2004.
3. Наредба №1/19.08.2020г. за изискванията за дейността на здравните медиатори. // ДВ, №75, 2020.
Naredba №1/19.08.2020 g. za iziskvaniyata za deynostta na zdravnite mediatori. // DV, №75, 2020.
4. Национална здравна стратегия (2014-2020).
Natsionalna zdravna strategia (2014-2020)
5. <http://www.zdravenmediator.net>.
6. <http://www.nccedi.government.bg>.
7. <https://www.minfin.bg>.

За контакти:

Д-р Марияна Анастасова
Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ – гр.Бургас
E-mail: mar.anastasova@abv.bg

ЗА СЪОТНОШЕНИЕТО МЕЖДУ ИЗВЪНСЪДЕБНИТЕ СПОСОБИ ЗА РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ СПОРЕД ЗАКОНА ЗА УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ И МЕДИАЦИЯТА

*Доц. д-р Андрей Александров
Институт за държавата и правото
при Българската академия на науките,
Югозападен университет „Неофит Рилски“*

ON THE CORRELATION BETWEEN THE OUT-OF-COURT MECHANISMS FOR RESOLVING COLLECTIVE LABOR DISPUTES UNDER THE SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES ACT AND THE MEDIATION

*Assoc. Prof. Andrey Alexandrov, PhD
Institute for the State and the Law –
Bulgarian Academy of Sciences,
Southwestern University “Neofit Rilski”*

Резюме: Изследването прави паралел между извънсъдебните способности за решаване на колективни трудови спорове, уредени в ЗУКТС, и медиацията. На базата на очертаните сходства между тях се аргументира тезата, че са налице два паралелни и припокриващи се механизма за уреждане на споровете. Ето защо е очевидна нуждата специалният Закон за уреждане на колективните трудови спорове да дефинира кои спорове могат да се решават посредством предвидените в него способности, и по-конкретно трудовия арбитраж, както и нормативно да се определи съотношението между процедурите по ЗУКТС и ЗМ. Логично е недоверието на правните субекти към използването на алтернативни механизми за решаване на спорове, ако те не им дават сигурност, че ще постигнат резултат, аналогичен на съдебния.

Ключови думи: *колективни трудови спорове, извънсъдебни способности за решаване, преговори, посредничество, помирение, арбитраж, медиация*

Summary: The study draws a parallel between out-of-court mechanisms for resolving collective labor disputes regulated by the Settlement of Collective Labor Disputes Act and the mediation. Based on the outlined similarities between them, the thesis is argued that there are two parallel and overlapping mechanisms

for settling these disputes. Therefore, there is an obvious need for the special Settlement of Collective Labor Disputes Act to clearly define which disputes can be resolved through the methods provided for in it, in particular labor arbitration, as well as to normatively determine the correlation between the procedures under the Settlement of Collective Labor Disputes Act and the Mediation Act. It is logical for legal entities and individuals to distrust the use of alternative dispute resolution mechanisms if they do not give them certainty that they will achieve a result like the judicial one.

Key words: *collective labor disputes, out-of-court mechanisms for resolving disputes, negotiations, conciliation, arbitration, mediation*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.11>

1. Въведение

Настоящото изследване си поставя за цел да очертае съществуващите извънсъдебни способности за уреждане на колективните трудови спорове, като ги съпостави с медиацията по смисъла на Закона за медиацията.

А) Колективните трудови спорове все още се приемат за сравнително нов проблем на българското трудово право, получил за първи път уредба със Закона за уреждане на колективните трудови спорове през 1990 г. (Мръчков 1992: 62-82; Мръчков 2018: 861-890; Мингов 2011: 205-218; Средкова 2019: 105-169). От самото му приемане законът регламентира редица извънсъдебни способности за уреждане на колективния трудов спор. Въпреки не особено убедителната практика по прилагането на тези способности, не може да не се отчете историческото значение на заложената в закона концепция: спорът да бъде по-скоро „уреден“, а не „разрешен“. Под „уредане“ се разбира постигането на споразумение между спорещите страни, а „решаването“ е даване на задължителен отговор по спорните въпроси от съдебен или друг орган.

Законът за уреждане на колективните трудови спорове установява система от различни механизми за *уредане* на колективните трудови спорове (споразумения в хода на непосредствените преговори; споразумения, подпомагани от посредник), наред със способите за тяхното *решаване*, които от своя страна могат да са извънсъдебни (трудов арбитраж) и съдебни (решаване на спора по съдебен ред по реда на гл. XVIII КТ (във вр. с §1, ал. 2 ДЗР ЗУКТС); специална прав-

на уредба на решаването на колективен трудов спор по съдебен ред е въведена с разпоредбата на чл. 17 ЗУКТС само за един вид трудови спорове – за установяване на незаконността на обявена, започнала или завършила стачка (Мръчков 2010: 245-262).

Съгласно чл. 3, ал. 1 ЗМ предмет на медиация могат да бъдат граждански, търговски, **трудо**ви, семейни и административни спорове, свързани с права на потребители, и други спорове между физически и/или юридически лица, включително и когато са презгранични. При това положение логично се поставя въпросът: може ли по пътя на медиацията да се уреждат колективни трудови спорове и ако отговорът на този въпрос е положителен – какво е съотношението между уредбата в двата закона.

2. Извънсъдебни способности за решаване на колективни трудови спорове според ЗУКТС

Съгласно чл. 1, ал. 1 ЗУКТС колективните трудови спорове са спорове между работници и работодатели по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище (Средкова 2012а: 25). Те могат да бъдат както правни, така и неправни (или икономически) спорове/спорове на интереси. За уреждането им ЗУКТС съдържа разнообразни процедури – непосредствени преговори, посредничество, арбитраж и т.н., с които се цели приключването на конфликтното състояние на трудовите отношения. Наличието на множество последователни правни действия във всяка от посочените процедури позволява те да се разглеждат като специфично производство за уреждането на колективните трудови спорове (Мръчков 2018: 870).

Подробното разглеждане на механизмите за извънсъдебно решаване на колективните трудови спорове, предвидени в ЗУКТС, тук е невъзможно поради големия обем на материята. Най-общо може да се посочи, че способите за уреждане на тези спорове биват доброволни (непосредствени преговори между страните, посредничество и помирение, трудов арбитраж) и включващи използването на натиск и сила (напр. стачката). Това деление отразява и градацията на конфликта и така „степенува“ разглежданите способности по тяхната интензивност.

• **Непосредствените преговори** са предвидени в чл. 3 ЗУКТС и се изразяват в излагане и дискутиране на спорни въпроси между

страните. Тяхната цел е постигането на споразумение и преодоляване на спора. В началото на преговорите работниците предявяват писмено своите искания и уведомяват работодателя за имената на представителите си в преговорите. Така се създава яснота и определеност относно предмета на спора и лицата, които ще участват в преговорите. Обикновено непосредствените преговори се провеждат в относително кратък период, особено когато позициите на спорещите страни са ясно формулирани. Няма пречка обаче да се постигне и споразумение и за продължаването им, ако участниците в тях преценят, че могат да постигнат желанния резултат. Изобщо уредбата на непосредствените преговори не съдържа особени формалности: тя трябва да даде на страните достатъчно свобода, за да проведат срещите и разговорите си, както намерят за уместно и целесъобразно. Ако те действително положат необходимите усилия (включително с помощта на синдикалните, работодателските организации и пр.) и подхождат добросъвестно към преговорите, вероятността да постигнат взаимноприемливо решение и да сложат край на конфликта още на този етап е голяма.

- В случай че непосредствените преговори не постигнат целения резултат и не доведат до сключването на споразумение, законът предвижда следващ способ за доброволно уреждане на спора – **посредничеството**. То се осъществява основно от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) към министъра на труда и социалната политика. Според чл. 4, ал. 1 ЗУКТС и синдикалните, и работодателските организации, наред с НИПА, могат да осъществяват посредничество и арбитраж. Тази идея влиза в противоречие с основния принцип за безпристрастност на посредника, което обяснява защо в тази си част разпоредбата никога не е имала практическа приложимост (така: Мингов 2011: 211). *„При посредничество за уреждане на колективен трудов спор посредникът не решава спора по същество, а съдейства на страните да сближат позициите си и сами да стигнат до общоприемливо и ефективно решение чрез взаимни отстъпки, компромиси и зачитане на интересите им.“* (Писмо №9105/10/29.10.04 г. на НИПА. // ИБТ, 2005, №1, с. 13-14.)

Посредничеството трябва да се различава от **помирението**. *„Помирителят е по-дейна фигура от посредника. Той предлага идеи, прави предложения и дава варианти за решение, предоставя ги на спорещите страни и ги обсъжда поотделно с тях или събрани заедно, склонява всяка от спорещите страни към отстъпки и компро-*

миси, упражнява дискретен натиск върху тях за постигане на споразумение и изобщо движи цялата процедура за намиране на изход в доброволното уреждане на спора.“ (Мръчков 2018: 878). Поради това е трудно да се отговори на въпроса защо органът, създаден за осъществяване на *посредничество*, е наречен Институт за *помирение* и арбитраж. Изглежда законодателят е схващал двата термина по-скоро като синоними.

Целта на посредничеството (или помирението) е същата като на непосредствените преговори – да се постигне общоприемливо решение и да се сложи край на спора. Ако страните достигнат до споразумение, колективният трудов спор е приключил успешно.

• На следващо място ЗУКТС урежда **трудовия арбитраж**. Арбитражът е процедура, в която трето лице (арбитър, арбитражна комисия или арбитражен съд) е овластено да вземе решение, с което се урежда колективният трудов спор. Ако решението е по правен спор и се отнася до права и задължения на страните, то е подобно на съдебното решение, т.е. има същите правни последици: страните са длъжни да съобразят поведението си с постановеното от арбитража, да преустановят спора, като повторното му предявяване, включително пред съд, се явява недопустимо. Ако се отнася до неправни спорове, арбитражното производство замества несъстоялите се преговори и завършва с решение, което третото лице смята за подходящо. Затова арбитражът често се определя като „частен съд“, а арбитражното производство – като „квасисъдебно производство“. То се отличава от другите средства за доброволно уреждане на колективните трудови спорове по това, че чрез него спорът се решава от трето спрямо спорещите страни лице, докато в решаването на спора чрез другите способности в една или друга форма винаги присъства волята на спорещите страни (Средкова 2004: 163; Средкова 2019: 124).

Законът за уреждане на колективните трудови спорове урежда два вида арбитраж: доброволен и задължителен. При първия вид спорът се отнася за решаване към арбитражния орган по общата воля на страните, а при втория – независимо от волята им или по волята само на едната от тях. Доброволният трудов арбитраж е основният вид арбитраж по смисъла на закона, а задължителният е предвиден само в една хипотеза: при непостигане на споразумение за осъществяване на минималните дейности по време на стачка (чл. 14, ал. 3 ЗУКТС). Трудовият арбитраж се осъществява от арбитри, включени в поимен-

нен списък, утвърден от Надзорния съвет на НИПА.

Действащата в момента уредба на трудовия арбитраж повдига някои съмнения относно приложното поле на този способ за решаване на колективни трудови спорове – по-конкретно дали той е предвиден за уреждането само на неправни, или както за правни, така и за неправни колективни трудови спорове. Този въпрос ще бъде засегнат и по-долу. Тук е достатъчно да се посочи, че общата приложимост на уредения в ЗУКТС арбитраж към всички колективни трудови спорове би съответствала на принципите на процесуална икономия и бързина при решаването на споровете. Друг е въпросът, че така или иначе този механизъм не успя да се наложи в практиката и до днес продължава да не се познава и използва достатъчно ефективно. Спорещите страни рядко отнасят колективния трудов спор към доброволен арбитраж, а при това положение практическото значение на въпроса какви спорове по принцип би могъл да разрешава той значително намалява.

- За пълнота тук следва да се посочат и способите за уреждане на колективни трудови спорове чрез използване на сила и натиск, тъй като и те са предназначени да доведат до извънсъдебното решаване на спора. Към допустимите такива се отнася стачката (включително и задължителният трудов арбитраж за определяне на минималните дейности), а към забранените – локаутът (Мръчков 2018: 891-941; Александров 2021: 4). Общото между тях е, че с използването им едната страна по спора се опитва да принуди другата да възприеме позицията ѝ.

Все пак законът не изоставя идеята за доброволно уреждане на спора и по време на стачка (чл. 15 ЗУКТС). И при тази напрегната обстановка законодателят настоява страните да не прекъсват непосредствените преговори помежду си, а да ги продължават, като полагат усилия за окончателното уреждане на колективния трудов спор, включително и чрез посредничество или по друг подходящ начин (Мръчков 2010: 259). Причината е, че дори едната страна по спора да постигне целите си само чрез средствата на принуда и натиск, това не е същинско „уреждане“ на отношенията и разрешаване на конфликта, защото не отстранява първопричината за него. Обикновено той остава в латентно състояние в отношенията между страните и рано или късно се проявява отново.

3. Арбитражност на колективните трудови спорове

В трудовоправната литература са изразявани съмнения по въпроса дали всички колективни трудови спорове или само неправните от тях са арбитражни. Като че ли преобладаващото мнение в теорията признава приложимостта на арбитража и към двата вида спорове, като разграничава ролята на арбитражния орган и правните последици на арбитражното решение в двата случая. Когато се разглеждат неправни колективни трудови спорове, арбитражният орган действа като посредник, а решението замества (части от) колективния трудов договор между страните. В този случай с него се установяват нови права и задължения. Когато разрешава правни колективни трудови спорове, трудовият арбитраж действа като правораздавателен орган. Решенията му са правораздавателни и се ползват със силата на пресъдено нещо (Мръчков 2018: 887; Стайков 2009: 86; Средкова 2012b: 23).

„Посоченият извод се прави обаче, ако разпоредбата на чл. 1, ал. 1 не се тълкува във връзката ѝ с § 1, ал. 2 ДЗР ЗУКТС. Систематичното тълкуване на двете разпоредби води до друг извод. Съгласно § 1, ал. 2 ДЗР ЗУКТС споровете във връзка с изпълнението на споразуменията и арбитражните решения се разглеждат по реда за разглеждане на спорове относно изпълнението на колективни трудови договори. А на основание чл. 59 и чл. 357 in fine КТ споровете относно изпълнението на колективните трудови договори (без съмнение правни спорове) се уреждат по съдебен ред. А когато за определена категория правни спорове е предвиден съдебен ред, той може да бъде derogиран само ако това е изрично предвидено в закон. Не е така в случая. (...) Излиза, че арбитражната процедура е недопустима по правни спорове.“ (Средкова 2004: 165-166; Средкова 2019: 125). Авторката оценява като разумно и съответно на практиката на по-развити чужди държави (напр. Германия, Швейцария и др.) специалният ред по ЗУКТС, вкл. арбитражно производство, да се прилага само по неправни спорове. Според нея правните спорове следва да се решават от създадените за това органи – органите на съдебната система (арг. чл. 117 Конст.).

Към темата за арбитражност на колективните трудови спорове трябва да се добави и още една бележка: дори редът на ЗУКТС да е приложим към правни колективни трудови спорове, произтичащи

от неизпълнение на колективен трудов договор, тези спорове трябва да засягат всички или голяма група служители. Неизпълнението на колективния трудов договор спрямо отделни работници и служители поражда индивидуален трудов спор. Затова например стачка, обявена във връзка с такъв спор, би била незаконна на основание чл. 16, т. 5 ЗУКТС. Към казаното може да се добави, че и отнасянето на такъв спор към предвидения в ЗУКТС трудов арбитраж би представлявало нарушение на чл. 19, ал. 1 ГПК и чл. 360, ал. 1 КТ. Изобщо във всички случаи, когато може да възникне съмнение дали спорът отговаря на определението за колективен трудов спор по ЗУКТС, *de lege lata* арбитражът ще е недопустим. Проблемът е обаче, че законът не съдържа указание колко работници и служители трябва да са засегнати, за да възникне колективен трудов спор. *„Този въпрос продължава да стои и налага законодателно уреждане, за да не се стигне до парадоксалната възможност да се приеме, че е налице колективен трудов спор, стига повече от един работник или служител да не е съгласен с условията си на труд.“* (Мингов 2011: 206-207). С други думи, винаги, когато спорът засяга част, а не всички работници и служители, може да възникне въпросът дали всъщност не се касае за индивидуален трудов спор.

4. Медиация по колективни трудови спорове

За разлика от трудовия арбитраж, приложимостта на друг алтернативен способ за извънсъдебно решаване на трудови спорове е във всяко съмнение, защото е изрично предвидена в закона. Разпоредбата на чл. 3, ал. 1 ЗМ включва трудовите спорове в предмета на **медиацията**. Законът не ограничава приложното си поле до определен вид трудови спорове.

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.“ (Стайков 2009: 18).

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). 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.

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 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 Единния публичен регистър, воден от Министерството 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.

Въпреки че Законът за медиацията сам определя приложимостта си към трудовите спорове изобщо, възникват сериозни съмнения относно допустимостта на процедурата по **медиация при колективните трудови спорове**. Те се отбелязват и от авторите, които считат тази процедура за универсално приложима (Стайков 2009: 84-85). Колебанията се пораждат от разпоредбата на чл. 3, ал. 3 ЗМ, според която медиация не се провежда, ако закон или друг нормативен акт предвижда друг ред за сключване на споразумение. А ЗУКТС предвижда специален ред за сключване на споразумение, когато се използват някои от способите за доброволно уреждане на колективния трудов спор.

В монографичното си изследване „*Медиация по трудови спорове*“ доц. Ивайло Стайков отбелязва, че по своята същност посредничеството и помириенето като способи за доброволно уреждане на колективния трудов спор са медиация. При приемането на ЗУТСП през 1990 г. терминът *медиация* е бил непознат на българския законодател, но негов синоним и досега е посредничеството или помириенето. Поради това приема, че провеждането на медиация по колективния трудов спор не противоречи на идеята на ЗУКТС за доброволно уреждане на спора чрез посредничество. На следващо място авторът приема, че процедура по медиация може да тече паралелно и с доброволен трудов арбитраж, тъй като липсват правно-логически съображения двете процедури да бъдат окачествени като несъвместими. Според него медиацията е изключена единствено в хипотезата на задължителен трудов арбитраж по чл. 14, ал. 3 ЗУТСП, което следва именно от задължителния характер на последния и неговото правно и социално предназначение.

Принципно разбирането за близостта между посредничество-

то по смисъла на ЗУКТС и медиацията заслужава подкрепа. Думата „медиатор“ (от лат.) означава посредник. Функциите на посредника и на медиатора практически съвпадат. Открит остава обаче въпросът доколко има смисъл от два паралелни и припокриващи се механизма за уреждане на спора. И какво по-различно ще извършва посредникът в процедурата по ЗУКТС от медиатора в процедурата по ЗМ? Поради изложеното решаването на колективни трудови спорове по реда на ЗМ при наличието на специални правила в ЗУКТС (дори да се приеме за допустимо) ще се окаже по-скоро ненужно. Дори нещо повече – ако страните използват паралелно две твърде сходни процедури по ЗУКТС и по ЗМ, в определени хипотези това може да е индикация за опит за злоупотреба с право на поне една от тях. Не е изключено преследваната с подобни действия цел да е единствено протакане на преговорите в подготовка за упражняване на натиск над другата страна, а не стремеж за доброволно разрешаване на възникналия конфликт.

5. Заключение

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.

Същевременно със съжаление трябва да се отбележи, че правната уредба на съществуващите извънсъдебни способности за разрешаване на трудови спорове в българското законодателство разкрива сериозни несъвършенства. Тя съдържа неясноти по концептуални въпроси, като например приложимостта на трудовия арбитраж по ЗУКТС към правните колективни трудови спорове или възможността (и най-вече смисъла) от паралелно протичане на процедури по ЗУКТС и ЗМ за разрешаване на колективен трудов спор. Оказва се, че (макар на пръв поглед общото правило да е: решаване на индивидуалните трудови спорове от съдилищата и доброволно уреждане на колективните тру-

дови спорове) практически съществуващите механизми за извънсъдебно решаване на спорове по ред причини са значително по-неефективни при колективните трудови спорове.

Необходимо е специалният Закон за уреждане на колективните трудови спорове да дефинира кои спорове могат да се решават посредством предвидените в него способности, и по-конкретно – трудовия арбитраж, както и нормативно да се определи съотношението между процедурите по ЗУКТС и ЗМ. Логично е недоверието на правните субекти към използването на алтернативни механизми за решаване на спорове, ако те не им дават сигурност, че ще постигнат резултат, аналогичен на съдебния. Когато законодателят съумее да преодолее това недоверие чрез създаването на ясна и безпротиворечива уредба, това ще е и стъпка към подобряване и на качеството на правораздаването.

Използвана литература

1. Александров, А. (2021). Колективни трудови спорове. // Труд и осигуряване, 2021, №11 (202), с. 2-5.

Aleksandrov, A. (2021). Kolektivni trudovi sporove. // Trud i osiguryavane, № 11 (202), s. 2-5.

2. Мингов, Е. (2011). Въпроси на правната уредба на колективните трудови спорове. // Актуални въпроси на трудовото и осигурителното право. Т. V. София: Св. Кл. Охридски, с. 205-218.

Mingov, E. (2011). Vaprosi na pravната uredba na kolektivните trudovi sporove. // Aktualni vaprosi na trudovoto i osiguritelnoto право. Т. V. Sofiya: Sv. Kl. Ohridski, s. 205-218.

3. Мръчков, В. (1992). Колективни трудови спорове и правото на стачка. София: Св. Кл. Охридски.

Mrachkov, V. (1992) Kolektivni trudovi sporove i pravoto na stachka. Sofiya: Sv. Kl. Ohridski.

4. Мръчков, В. (2010). Договорът в трудовото право. София: Сиби.

Mrachkov, V. (2010). Dogovoriat v trudovoto право. Sofiya: Sibi.

5. Мръчков, В. (2018). Трудово право. София: Сиби.

Mrachkov, V. (2018). Trudovo право. Sofiya: Sibi.

6. Средкова, Кр. (2004). Уреждане на колективни трудови спорове чрез арбитраж. // Юридически свят, №1, с. 157-176.

Sredkova, K. (2004). Urezhdane na kolektivni trudovi sporove

chrez arbitrazh. // Yuridicheski svyat, №1, s. 157-176.

7. Средкова, Кр. (2012a). Посредничество за уреждане на колективни трудови спорове. // Информационен бюлетин по труда, №11, с. 21-28.

Sredkova, Kr. (2012a). Posrednichestvo za urezhdane na kolektivni trudovi sporove. // Informatsionen byuletin po truda, №11, s. 21-28.

8. Средкова, Кр. (2012b). Арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове. // Информационен бюлетин по труда, №12, с. 18-24.

Sredkova, Kr. (2012b). Arbitrazh za urezhdane na kolektivni trudovi sporove. // Informatsionen byuletin po truda, 2012, № 12, 18–24.

9. Средкова, Кр. (2019). Трудово право. Специална част, Дял II. Колективно трудово право. София: Св. Климент Охридски.

Sredkova, Kr. (2019). Trudovo pravo. Spetsialna chast, Dyal II. Kolektivno trudovo pravo. Sofiya: Sv. Kliment Ohridski.

10. Стайков, И. (2009). Медиация по трудови спорове. София: Авангард Прима.

Staykov, I. (2009). Mediatsia po trudovi sporove. Sofiya: Avangard Prima, 2009.

За контакти:

Доц. д-р Андрей Александров
Институт за държавата и правото
при Българската академия на науките
Email: a.alexandrov@kambourov.biz

ПРИЛОЖИМОСТ НА ОНЛАЙН МЕДИАЦИЯТА ПРИ КОНФЛИКТИ ОТ КИБЕРПРЕСТЪПЛЕНИЯ

*Доц. д-р Галина Ковачева
Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”*

APPLICABILITY OF ONLINE MEDIATION IN CYBERCRIME CONFLICTS

*Assoc. Prof. Galina Kovacheva, PhD
Varna Free University “Chernorizets Hrabar”*

Резюме: Кибепрестъпността е нетрадиционно социално явление, което има транснационален характер. Това поражда необходимостта от използване на нетрадиционни способности за разрешаване на възникващите конфликти. Посредством онлайн медиацията може да се постигне целеното индивидуалнопревантивно въздействие спрямо кибепрестъпниците и справедливо обезщетяване на пострадалите от кибепрестъпления.

Ключови думи: *кибепрестъпност, онлайн медиация, конфликти, превенция*

Abstract: Cybercrime is an unconventional social phenomenon, which has transnational character. This necessitates using of unconventional modes to resolve the emerging conflicts. Trough online mediation, the aimed individual preventive impact on cybercriminals and fair compensation for victims of cyber offences can be achieved.

Key words: *cybercrime, online mediation, conflicts, prevention*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.12>

Въведение

Кибепрестъпността е нетрадиционно явление в съвременното общество, включващо съвкупността от различни видове престъпления, при които компютърна система и компютърна мрежа са средство или предмет на неправомерна дейност. Тя се определя още като „онлайн престъпност” поради средата, в която се извършват престъпленията.

Един от основните проблеми, възникващи при противодействието на киберпрестъпността, произтича от транснационалния ѝ характер. Киберпрестъплението може да бъде извършено от лице или група лица в една държава, а жертвата или жертвите да са в друга държава (Gercke, M. 2014). Типичен е примерът с хакер, локализиран извън територията на държавата, в която е пострадалото лице. Тази специфика в механизма на престъплението поставя значителни проблеми пред системата за наказателно правосъдие (Katsh, E., Rifkin, J. 2001). В този и други подобни случаи европейската политика за борба с престъпленията в кибернетичното пространство основава юрисдикцията по наказателните дела на принципа на националността. Основополагащо място в правната регламентация заема Конвенцията за престъпления в кибернетичното пространство. Чл. 22 от Конвенцията определя компетентността по дела за киберпрестъпления. Хипотезите включват извършени престъпления: на територията на държавата; на борда на кораб, плаващ под знамето на тази страна; на борда на самолет с регистрация в тази страна; от неин гражданин, ако престъплението е наказуемо там, където то е извършено или ако нарушението не е от териториалната компетентност на нито една държава. Този принцип е доразширен с Директива 2013/40/ЕС на Европейския парламент и на Съвета относно атаките срещу информационните системи.

Въпреки посочената регулационна рамка, спецификата на престъпленията в киберпространството води до възникване на юрисдикционни конфликти. Формите за тяхното преодоляване са осъществяване на сътрудничество между държавите и консултации. Възможно е възникване на затруднения в случаите когато: 1) отклоняващото се поведение съставлява престъпление в една държава, но не е криминализирано в друга; 2) в някои държави за деянието е предвидена наказателна, а в други – гражданска отговорност (Hale, C. et al. 2013).

Отделно от посоченото, транснационалният характер на онлайн престъпността създава организационни пречки в провеждането на традиционен наказателен процес с участието на извършителя на престъплението и пострадалия на едно място.

Посочените примери илюстрират затрудненията, пред които са изправени националните органи за борба с киберпрестъпността. Те насочват към необходимостта от търсене на алтернативни методи за

реализиране на отговорността на извършителите и обезщетяване на пострадалите физически и юридически лица.

Изложение

За преодоляване на юрисдикционните несъответствия, както и за постигане на бързина и ефективност при уреждане на спорове, в социалната практика на някои държави успешно се развиват процедури за онлайн разрешаването на спорове (Online Dispute Resolution). При тях фокусът е поставен не върху юрисдикционните въпроси, а върху желанието на страните да разрешат спора извънсъдебно (Katsh, E., Rifkin, J. 2001). Посоченият способ традиционно се свързва с разрешаването на спорове между контрагенти, търговци и потребители и др. (Joy, A. 2018). При него, чрез използване на глобалната мрежа, се провежда медиация и други форми на помирение (Katsh, E. 1996). В практиката наред с традиционната медиация се използва и онлайн медиация. Сред предимствата на онлайн разрешаването на спорове чрез медиация са: безопасността, бързината, удобството и достъпността до ресурси.¹

Правната рамка на медиацията се съдържа в Директива 2008/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2008 относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси. В сферата на разрешаването на конфликти, породени от престъпления е приложима Препоръка R (99) 19 на Комитета на министрите на Съвета на Европа относно медиацията по наказателни въпроси. Макар онлайн медиацията по дела за престъпления да не е изрично предвидена в препоръката, тя произтича от необходимостта за осигуряване на безопасна и комфортна среда за провеждане на процедурата². Този способ може се явява алтернатива на традиционната медиация в случаите, когато е целесъобразно осъществяване на производствата онлайн.

Въз основа на гореизложеното могат да бъдат очертани някои перспективи за провеждане на онлайн медиация при разрешаването на конфликти, произтичащи от киберпрестъпления.

На първо място, провеждането на медиационни производства

¹ <https://www.bgmediation.com/novini/predimstvata-na-onlajn-mediatsiyata/>.

² Recommendation No. R (99) 19 of the Committee of Ministers to member States concerning mediation in penal matters (<https://rm.coe.int/1680706970>).

не само по традиционните способности (face-to-face), но и чрез онлайн способности (имейли, дискуссионни съвети, аудио и видео конференции) осигурява бързина, икономичност и удобство за участващите лица. В определени случаи може да бъде преодолян дискомфортът между участниците в конфликта, който възниква при присъствената форма на медиация. Следва да се отчете и потребността от развитие на форми на онлайн медиация в ситуации на пандемии и други социални събития, при които е практически невъзможно присъствието на желаещите да участват лица.

На следващо място, изхождайки от спецификата на киберпрестъпленията и възникващите проблеми в областта на наказателното правосъдие, онлайн медиацията между жертвата и престъпника може да повиши ефективността на дейностите по превенция и контрол. От една страна, тя съдейства за разширяване на механизмите на индивидуалнопревантивно въздействие спрямо извършителите на престъпления, а от друга – разширява възможностите за контрол чрез въвеждането на по-гъвкави извънсъдебни форми за разрешаване на конфликти.

Към настоящия момент в законодателството на Република България не е предвидена възможност за осъществяване на медиация преди или по време на наказателния процес. На този проблем обръща внимание Д. Чанкова. Тя посочва някои пилотни проекти в съдилищата по прилагане на медиационни процедури при постигане на споразумения, както и медиационни практики на местните комисиции за борба срещу противообществените прояви на малолетните и непълнолетните. Въз основа на цялостно изследване на актуалната ситуация и потенциала за развитие на възстановителни практики авторът прави извод, че възстановителното правосъдие има бъдеще в България (Frieder, D., Holten, J., Horsfield, P. (edit.) 2015). В тази връзка, *de lege ferenda* подходящо би било медиацията за разрешаване на конфликти, породени от престъпления, да бъде предвидена като възможност както в досъдебната, така и в съдебната фаза на наказателния процес.

Анализът на възможностите за прилагане на онлайн медиация във връзка с киберпрестъпления следва да бъде насочен към няколко основни момента:

1) реализиране на индивидуалнопревантивно въздействие спрямо киберпрестъпниците;

- 2) осигуряване на възможности за справедливо обезщетяване на жертвите на киберпрестъпления;
- 3) неутрализиране на бъдещи конфликти;
- 4) определяне на кръга от престъпления, при които е подходящо прилагането на онлайн медиация.

Медиацията по дела за престъпления е насочена към ограничаване на рецидивизма посредством осъществяване на индивидуалнопревантивно въздействие спрямо престъпниците. В сферата на киберпрестъпността тя се отнася към третичните форми на превенция. Изследванията на ефектите от нейното прилагане в някои държави показват известна специфика на въздействието. Резултати основно се наблюдават при престъпниците, които извършват за първи път киберпрестъпления, при извършителите на по-леки престъпления, както и при по-ниските възрастови групи на непълнолетните и младите пълнолетни (Brewer, R. et al. 2019). Посочените данни са обясними предвид същността на медиацията като средство за борба с леката престъпност. Въпросът, който се поставя, е доколко киберпрестъпленията могат да се отнесат към тази категория. Киберпрестъпленията са разнородни по своя вид и обществено опасни последици. Някои от тях включват посегателства върху компютърните системи, а други засягат личността и съдържат елементи на насилие. В общата съвкупност се включват и дейностите на организираната престъпност, извършвани чрез използване на интернет средата, както и кибертероризма. Следователно медиацията може да намери приложение при някои по-леки форми на киберпрестъпления. Тя следва да е насочена и към предотвратяване на бъдещи престъпления и произтичащите от тях конфликти.

На следващо място, от гледна точка на жертвите, медиацията при киберпрестъпления предоставя възможност за обезщетяване на произтичащите от престъплението вреди, докато в традиционния наказателен процес са налице затруднения при тяхното установяване и доказване. Жертвите на киберпрестъпления могат да получат допълнителни предимства от медиационното производство като например да разберат кой ги е виктимизирал и по какъв начин са били селектирани като цел на кибератаката. Тази информация може да им помогне в предприемането на адекватни мерки за повишаване на безопасността в киберпространството. Следва да се отчетат и психологическите аспекти от медиацията, свързани с възможността жертвата на кибер-

престъплението да представи пред извършителя претърпените от нея вреди и това да развие чувствителността му към персоналните аспекти от неговите противоправни действия в киберпространството. Това безспорно има превантивен ефект, доколкото преодолява негативните условия на онлайн средата – анонимност и деперсонафикация, улесняващи извършването на киберпрестъпления. Придаването на „човешко лице“ на иначе абстрактната за престъпника „цел“ може да се разглежда като своеобразно допълнение на механизмите за индивидуалнопревантивно въздействие.

Онлайн медиацията е подходяща в сферата на киберпрестъпленията и поради обстоятелството, че не само по субективни, но и по обективни причини е трудно, а в някои случаи и невъзможно събирането на престъпника и жертвата на едно място. Както бе посочено по-горе, киберпрестъпността има транснационален характер. Киберпрестъпленията обикновено се извършват от престъпниците отдалечено, без личен контакт с жертвите. Възникват организационни, финансови и психологически пречки, които пречат за „традиционната“ медиация.

Криминологическите изследвания показват, че възстановителното правосъдие е по-ефективно при някои конвенционални видове престъпления в сравнение с други. В сферата на киберпрестъпността, като такъв пример се посочват онлайн измамите (Brewer, R. et al. 2019). За разрешаване на конфликтите, породени от тях, е възможно прилагането на форми на медиация, включително и онлайн медиация. Други примери на киберпрестъпления, спрямо които е възможно прилагане на онлайн медиация, са: кражба на данни; кражба на самоличност; непозволен достъп до компютърни системи и данни; софтуерно пиратство; използване на търговски марки за подвеждане на потребители; престъпления, свързани с имената на домейни; компютърен шпионаж; компютърен саботаж.

На следващо място, при изследване на аспектите, свързани с приложението на онлайн медиация при конфликти от киберпрестъпления, е от значение и организационното осигуряване на медиационните производства.

Към този кръг от въпроси се отнася провеждането на подходящо обучение на медиаторите. В тази връзка в коментара към пункт 27 от Препоръка R (99) 19 на Комитета на министрите на Съвета на Европа относно медиацията по наказателни въпроси е посочена необходи-

мостта от осигуряване на специализирано обучение на медиаторите, включващо тематично обучение за разрешаване на конфликти, произтичащи от различни видове престъпления³. Спецификата на киберпрестъпността безспорно изисква професионализъм и специализация на фасилитаторите. Те трябва да притежават специални знания в сферата на същността на киберпрестъпността, видовете киберпрестъпления, тяхната наказателноправна регламентация, способите за осъществяване на превантивно въздействие, характеристиките на киберпрестъпниците и жертвите на киберпрестъпления. Медиаторите следва да са запознати и с международноправната уредба за противодействие на киберпрестъпността, както и да притежават добра сравнителноправна подготовка относно отговорността за извършени киберпрестъпления и кибернарушения в различните национално-правни системи.

От гледна точка на техническото осигуряване на онлайн медиацията би могло да се препоръча като подходящо използването на видеоконференция. Съображенията произтичат от необходимостта да се преодолее анонимността и деперсонификацията на киберсредата и да се създадат предпоставки за реално въздействие върху киберпрестъпниците посредством личен контакт с пострадалите в онлайн среда. Видеоконференцията предоставя също така широки възможности за привличане в случай на необходимост и на други специалисти (психолози, криминолози и др.) за участие в реално време в медиацията. Не на последно място, медиацията чрез видеоконференция се приближава в максимална степен до традиционната медиация, осигурявайки бързина и непосредственост при разрешаването на конфликта.

Заклучение

Разгледаните аспекти, свързани с приложението на онлайн медиацията при разрешаване на конфликти от киберпрестъпления, нямат характер на изчерпателно изследване. Очертаният кръг от проблеми се нуждае от бъдещи проучвания и разработване на мерки от правен, организационен и технически характер. Настоящият доклад

³ Comments on Recommendation No. R (99) 19 of the Committee of Ministers to member States concerning mediation in penal matters. COE, 2017 (<https://rm.coe.int/1680706970>).

има за цел да породи дискусия и да насочи вниманието към тенденциите, свързани с развитието на дигиталните технологии и новите форми на престъпност, от една страна, и от друга – с възможностите за въздействие спрямо тези форми на престъпност с нетрадиционни средства, включително чрез използване на високи технологии.

Използвана литература

1. Brewer, R. et al. (2019). Cybercrime prevention: Theory and Applications. Palgrave Macmillan (Cybercrime Prevention | SpringerLink, 19.04.2022).

2. Frieder, D., Holten, J., Horsfield, P. (2015). Restorative Justice and Mediation in Penal Matters A stock-taking of legal issues, implementation strategies and outcomes in 36 European countries Vol. 1, Forum Verlag Godesberg GmbH, Mönchengladbach (https://rsf.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/fakultaet/rsf/lehrstuehle/lh-harrendorf/Bd50_1_9783942865319.pdf, 19.04.2022).

3. Gercke, M. (2014). Understanding cybercrime: phenomena, challenges and legal response, ITU (Understanding cybercrime: Phenomena, challenge and legal response (itu.int), 19.04.2022).

4. Hale, C. et al. (2013). Criminology. Third edition. Oxford University Press: Oxford.

5. Joy, A. (2018). Programme Guide-Post Graduate Certificate in Cyber Law, IGNOU, (file:///C:/Users/User/Downloads/cyber-law-block-03.pdf, 19.04.2022).

6. Katsh, E. (1996). Dispute resolution in cyberspace. Connecticut Law Review 953 (<https://www.umass.edu/legal/articles/uconn.html>, 19.04.2022).

7. Katsh, E., Rifkin, J. (2001). Online Dispute Resolution: Resolving conflicts in cyberspace. San Francisco: JOSSEY-BASS. A Wiley company.

За контакти:

Доц. д-р Галина Ковачева
ВСУ „Черноризец Храбър”
Email: galya.kovacheva@vfu.bg

MEDIATION IN ENFORCING OBLIGATIONS AND MAINTAINING LIQUIDITY OF SUPPLY IN THE CONTEXT OF PANDEMIC AND RUSSIAN-UKRAINIAN WAR

*Katarzyna Szymańska,
Ignacy Mościcki University of Applied Sciences in Ciechanów*

Abstract: Recent years have been a challenging time for businesses. The pandemic and the Russian-Ukrainian war have affected business activities and shaken the trade exchange. Problems have emerged with maintaining supply chains, maintaining production capacity, rising prices, difficulties in obtaining raw materials and components, financial liquidity, being cut off from eastern markets and the outflow of Ukrainian workers. Problems are also exacerbated by sanctions against Russia, which have caused price increases in energy raw materials, metals and food, as well as time and form of transportation.

Entrepreneurs operating in the current realities are exposed to default, failure to pay on time, failure to meet obligations, changes in payment terms, setting new delivery schedules, negotiating insurance and credit terms, concluding and terminating trade agreements. Often the actions of other companies are not malicious, but are due to the fact of standstills and similar problems. Going to court is not the best solution due to the long time of hearings, costs and emerging mutual resentment. To continue operating on the same market, entrepreneurs should try to cooperate with each other and solve problems amicably. Mediation can be helpful in this regard, as it is cheaper than court trials, shorter and allows good relations and further cooperation.

The purpose of the article is to show the economic problems of entrepreneurs, to show the new behavior of producers and to indicate the role of mediation in the key activities of enterprises in the context of the pandemic and the Russian-Ukrainian war.

Keywords: *producer problems, liquidity disruptions, new consumer behavior, mediation*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.13>

INTRODUCTION

Recent years are a very difficult time for entrepreneurs operating in the market. First, the pandemic, then the Russian-Ukrainian war caused turbulence in the system of company activity on many levels and dis-

turbed the trade exchange. Manufacturing companies in Poland faced problems related to broken supply chains, maintaining production capacity, rising prices, problems with obtaining raw materials and components (Business Insider, 2022), cutting off from eastern sales markets, changes in consumer demand and the outflow of Ukrainian workers. Smaller companies cooperating with large entities or manufacturing companies have also found themselves in a difficult situation.

Problems for companies, further disruptions, delays and price pressures are also exacerbated by sanctions against Russia, which are taking their effect on the prices of energy raw materials, metals and food, as well as the time and form of transportation. Increased transportation time means higher fuel costs and production delays (Śleszyńska, 2022). The uncertainty of operating in the market has also deepened. Market forecasts are not optimistic. The National Chamber of Commerce predicts that due to the situation in Ukraine this year the growth of Polish GDP will fall to 3.5% (last year's GDP was 5.7% in annual terms). If the conflict is prolonged, it is likely to fall to 2%, and this already means serious problems in the labor market.

PROBLEMS OF PRODUCERS IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC AND THE RUSSIAN-UKRAINIAN WAR

This is the third year of disruptions in global manufacturing: from raw material sourcing, through the production cycle, packaging, transportation and distribution. These disruptions have also resulted from labor shortages, government actions restricting factory work (plant shutdowns) or competition for valuable sources of supply in certain industries (Rawa, 2020). The effects of the shutdowns affected shortages of imported goods and components and their prices, so that manufacturers had to reduce production and sales. Companies' inventories have shrunk, and the companies themselves are no longer able to meet current obligations.

Businesses have experienced perturbations in all markets in the form of declining demand, disruptions to ongoing contracts and projects, lost sales, disruptions to supply chains, or the unavailability or economic unviability of other lines of production (Dz.U.U.E.C.2022.1311.1). Businesses and their partners are experiencing problems with suppliers failing to deliver components on time. Many companies have on-time contracts, so they are subject to penalties for late delivery-some are financially respon-

sible for delays (they pay a penalty for each missed delivery). Failure to deliver items delays or halts production and generates costs. It is up to the company to find a way to deliver the needed items to keep production flowing.

The decline in demand for particular commodities led companies to change their strategies and revise their supply chain - reducing supply volumes, diversifying, or disposing of goods at a lower price (Marel, Zbroja 2020).

The reduction in supply was due to decreasing demand for products such as clothing and shoes. Employees working remotely did not feel the need to dress elegantly for work - the sale of clothing decreased - mainly skirts, pants, shoes (the lower parts of the clothes invisible to the employer during remote meetings). This has affected the overflow of clothes in warehouses and their lower prices. Clothes produced in the last two years are also selling right now. Entrepreneurs are now choosing to make only necessary purchases not wanting to freeze cash in unsold goods.

Diversification is the re-branding or expansion of the production mix. Many companies had to change their form of business during the lockdown. Food service companies focused on selling take-out food, clothing companies on sewing masks and protective costumes, and so on. All this was to help companies wait out the pandemic time. The war time also took its toll on entrepreneurs. They began to notice the development of companies teaching shooting, self-defense courses, learning the Ukrainian language, publishing houses publishing newspapers and books in Ukrainian, etc.

Russian military aggression against Ukraine has affected exports and imports of products to the East (reduction of sales markets in many industries - food, furniture, energy, etc.). In connection with the European sanctions introduced in contacts with Russia, there was a significant increase in the cost of raw materials, materials and goods caused by an exceptionally high increase in natural gas prices and electricity prices (Dz.U.U.E.C.2022.131I.1). High inflation is observed in the market (in April 2022 in Poland the inflation rate was 12.4% and forecasts indicate a further increase in the prices of basic goods).

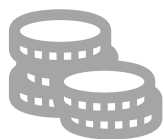
LIQUIDITY DISORDERS

Businesses are also feeling the effects of pandemonium and war in financial markets, particularly in terms of liquidity and currency fluctuations. Exchange rates are important for companies that use exports and imports. Increasing prices of currencies (euro, dollar, etc.) automatically affects the prices of fuels, energy, gas, which are imported from other countries, also on purchases of raw materials, semi-finished products and goods (importing parts or components becomes less profitable). Entrepreneurs have problems with making valuations of contracts or manufactured products. They are afraid of having to limit their activity and losing financial liquidity (Stańczak 2022).

Companies because of their disrupted supply chains generate less revenue but still have to pay their current obligations. Sometimes companies experience payment delays from counterparties (lack of timeliness in payment). The study “Business and Ukraine” conducted by TGM Research at the end of March 2022, commissioned by the National Debt Register BIG, shows that entrepreneurs operating in the market choose to (Krajowy Rejestr Długów, 2022):

- withholding payment for products or services;
- delaying payment for products or services;
- send requests for longer payment terms on invoices;
- cancel scheduled projects or orders;
- reduce the value of orders placed;
- defer scheduled projects or orders.

Suspending or postponing payments is detrimental to the entire economy and the liquidity of the company. Regulating liabilities without adequate income flowing regularly to the company may lead to loss of financial liquidity, which is connected with the inability to pay current liabilities, fuelling the spiral of payment gridlock and disrupting the continuity of deliveries, which often have to be made well in advance. Without paying current liabilities there is no possibility of receiving supplies, which translates into production standstills and contributes to a decrease in the level of confidence among companies (KRWL, 2022). Lack of timely payments worsens the financial situation of an entrepreneur, makes it impossible to carry out planned investments and leads to a loss of trust in contractors.



60% of companies experience payment delays

only 1/3 have no problems with late payments from customers



70% - the most common time for business partners to pay an invoice is up to one month after the payment deadline



57% of entrepreneurs indicated that invoices not paid by contractors account for less than 10% of the value of all documents issued



Figure 1. Financial problems of companies

Source: own elaboration based on: *Nieopłacone faktury blokują firmy, Badanie Korona-Bilans MŚP Krajowego Rejestru Długów*, <https://www.skarbiec.biz/gospodarka/firma/nieoplacone-faktury-blokuja-firmy.html>, (access: 10.05.2022).

Russia's aggression against Ukraine caused Polish businesses to lose contracts, customers, and funds overnight - many companies found themselves without orders and without money. Poland exported many products to the Ukrainian and Russian markets. Blocking the possibility of production (suspension or closure of factories and stores in Russia) and sales, then cutting off Russia from the SWIFT system showed that entrepreneurs will not receive money quickly. Few companies operating in Poland have purchased insurance against such rare risks as armed conflict or political sanctions. Only 5% of companies (about 1,000) have purchased insurance on the value of their exports (Ptak – Iglewska, 2022).

NEW MARKET BEHAVIOR OF PRODUCERS IN THE CONTEXT OF CRISIS SITUATIONS

Consequences of market perturbations in the future (Wąsiński, Wnu-kowski, 2020):

- retreat from globalization - the functioning of the previous model of organizing global value chains and concentrating production in Asia, allowed to minimize costs, however, pandemic and war revealed threats related to production, distribution, sales; the return to local markets in its actions was announced by the European Union during the creation of the Strategic Investment Mechanism, which is to encourage companies to locate production in strategic sectors in Europe,
- diversification of suppliers - basing yourself on one country, region or supplier is too risky;
- stockpiling to keep the continuity of production (previously warehousing was avoided, which gave savings); the amount of inventory will depend on the size of the company, larger companies have a centralized purchasing strategy, better inventory control and diverse supply bases - it is easier for them to control orders;
- automation of production and digitalization of work (remote work) - eliminate differences in labor costs (office space, training, workstation equipment, etc.);
- submitting unpaid invoices to debt collection companies in order to recover the necessary funds for operation;
- development of mediation for recovery of funds and negotiation of contract terms;
- state protectionism to protect the national economy and the decline in international trade volume and its share in global GDP.

MEDIATION IN ENFORCING OBLIGATIONS AND MAINTAINING LIQUIDITY OF SUPPLY

Problems in business-to-business relationships are inevitable. They arise from both the actions of entrepreneurs and markets. The more serious ones often end up in court. The court process, however, is associated with many years of disputes, the need to collect and present a large number of documents, the involvement of witnesses and experts, and court costs. The result of this confrontation does not always provide the expected resolu-

tion, but causes mutual resentment and loss of trust (Zalewski, 2020). The publicity that accompanies litigation can also damage a company’s reputation, scare off potential customers and business partners, create problems in existing business relationships and consume a lot of money. In addition, the freezing of funds for the purpose of settling liabilities may realistically threaten the liquidity of the company (Uherek-Karasek, 2022).

One method of resolving disputes between businesses is mediation.

Mediation is a confidential, effective and cost-efficient instrument for solving disputes - it enables the parties to solve their dispute satisfactorily by their own efforts and with the participation of a professional mediator, without the participation of the court (Zalewski, 2020). The number of mediations in Poland has increased in recent years in various fields. Chart 1 shows the number of mediation proceedings in business cases in the years 2006-2020.

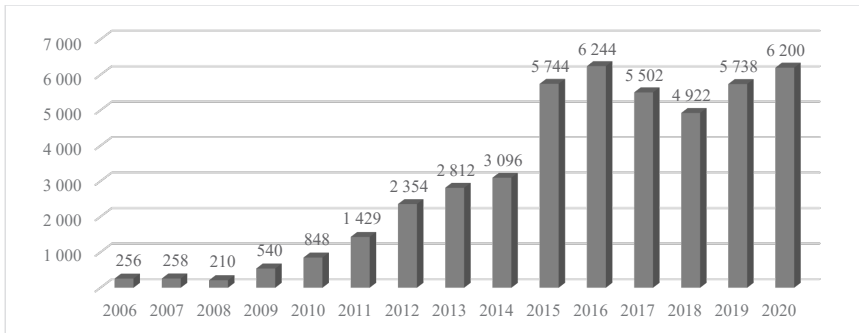


Chart 1. The number of cases in which the parties have been directed to mediation on the basis of a court order (Art. 183 §1kpc)

Source: own elaboration based on: *Mediacje w sprawach gospodarczych w latach 2006-2020*, Informator Statystyczny wymiaru Sprawiedliwości, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>, (access: 14.05.2022).

Key attributes of business mediation include (WCAM, 2022):

- speed of proceedings - a priority in economic relations - according to the “time is money” principle - these are on average 3-5 meetings held over a period of up to 3 months (courts in Poland are inefficient, cases last for years);
- confidentiality - only the contracting parties and the mediator know about the conflict and the ways of resolving it;

- cheapness - the cheapest form of dispute resolution - the price for mediation is determined as a percentage of the value of the object of dispute, a lump sum for a fixed number of meetings or a fixed amount per hour of the mediator's work - not less than PLN 150, not more than PLN 2,000;

- the flexibility of mediation meetings/meetings being scheduled rather than appointed, allowing the time spent on mediation to fit the parties' leisure time;¹

- flexibility - meetings/mediation sessions are scheduled at times that fit the parties' free time;

- deformalisation - a neutral meeting ground, an atmosphere conducive to casual conversation;

- possibility of maintaining good relations and further cooperation - the parties to the conversation can explain to each other what was the reason for the dispute, e.g. failure to pay an invoice on time.

Mediating the enforcement of commitments and maintaining supply flow in the context of a pandemic and Russian-Ukrainian war is concerning:

- failure to meet contractual terms - this is related to production standstills and dependence on markets offering cheaper production methods or cheaper components;

- untimely payments - often related to the lack of settlement of receivables from customers, also having problems with the transfer of financial resources; lack or inability to obtain short-term credits, insolvency of the company

- default - related to delivery dates, payment dates (lack of own funds and obtaining funds from external sources of financing - conservative behaviour of banks, shareholders and investors on the market);

- changing payment terms - adjusting the timing and amount of payments to the capabilities of the companies concerned;

- setting new delivery schedules - rescheduling deliveries, negotiating penalties associated with untimely implementation of delivery schedules;

- negotiating insurance conditions - especially in the case of goods exported/imported to Ukraine or transported through a country at war, in-

¹ The amount of the fee in business mediation pursuant to Section 1835 of the Code of Civil Procedure.

suring contracts, contract amounts, payments, timeliness, etc;

- negotiation of credit terms - adjustment of credit terms to new market realities e.g. spreading the payments into additional instalments, suspension of payments for a certain period of time (credit vacations), extension of credit repayment periods etc. (Szulc-Nagłowska, 2022);

- concluding and terminating trade agreements - possibility to terminate without additional costs agreements resulting from unfavourable market conditions (cooperation with companies in Russia) or concluding additional agreements with Ukrainians residing in Poland (Uherek-Karasek, 2022).

Mediations are also conducted within companies. They concern working time of employees, taking paid vacations due to stoppages resulting from lack of materials for production, hiring employees who do not know the Polish language (war refugees from Ukraine), lack of employees who left Poland to fight for their country, growing cost of living and maintenance of the plant while not raising salaries (often this is due to the inability of the entrepreneur, who is no able to predict the prices of materials for production and estimate current costs, etc.).

CONCLUSIONS

The situation of entrepreneurs in the market is extremely complicated. Entrepreneurs did not have time to rest after the pandemic and had to face a new and unusual market situation caused by the war. The pandemic and the crisis show that entrepreneurs have similar “defensive reactions”. They do not pay funds on time, preferring to keep them at home. This is an unfavorable situation, as it disrupts the whole market, exposes other entities to payment shifts, which they often cannot settle. There were also problems among entrepreneurs related to supplies, insurance, credit and negotiations related to the termination of commercial contracts with companies operating in Russia. Entrepreneurs are trying to cope in different ways by solving the problems that arise. They have noticed that courts are not a good solution due to the long duration of hearings or emerging costs. Mediation is becoming a more and more popular solution due to its duration, preserved correct relations and lower costs.

REFERENCES

1. Business Insider, *Problemy z łańcuchami dostaw znów dają o sobie znać. Tym razem przyczyną jest wojna Rosji z Ukrainą* <https://businessinsider.com.pl/finance/problemy-z-lancuchami-dostaw-znow-daja-o-sobie-znac-tym-razem-przyczyna-jest-wojna/cexqdk8>, (access: 25.04.2022).
2. Informator Statystyczny Wymiaru Sprawiedliwości, *Mediacje w sprawach gospodarczych w latach 2006-2020*, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie> (access: 27.04.2022).
3. Krajowy Rejestr Długów, *Jakie zachowania tłumaczą wojnę (badanie)*, <https://mojafirma.infor.pl/wiadomosci/5464192,Jakie-zachowania-firmy-tlumacza-wojna-badanie.html>, (access: 19.04.2022).
4. KRWL, *Polscy przedsiębiorcy boją się wpływu wojny w Ukrainie na ich biznesy*, <https://www.money.pl/gospodarka/polscy-przedsiębiorcy-boja-sie-wplywu-wojny-w-ukrainie-na-ich-biznesy-6766900868307744a.html>, (access: 23.04.2022).
5. Marel M., Zbroja P. (2020), *Wpływ pandemii na globalny łańcuch dostaw na przykładzie przedsiębiorstwa z branży AGD*, *Journal of Translogistics*, p. 137.
6. *Nieopłacone faktury blokują firmy, Badanie KoronaBilans MŚP Krajowego Rejestru Długów*, <https://www.skarbiec.biz/gospodarka/firma/nieoplacone-faktury-blokuja-firmy.html>, (access: 20.04.2022).
7. Ptak – Iglewska A., *Sytuacja w Ukrainie oraz w Rosji blokuje płatności eksporterom*, <https://www.rp.pl/handel/art35785731-sytuacja-w-ukrainie-oraz-w-rosji-blokuje-platnosci-eksporterom>, (access: 27.04.2022).
8. Rawa B., *Koronawirus wpłynie na zarządzanie łańcuchem dostaw*, <https://www.prawo.pl/podatki/zarzadzanie-lancuchem-dostaw-w-czasie-epidemii-koronawirusa,499635.html>, (access: 20.04.2022).
9. Stańczak G., *Wojna w Ukrainie – polscy przemysłowcy oczekują wsparcia*, *Krajowa Izba Gospodarcza*, <https://kig.pl/wojna-w-ukrainie-polscy-przemyslowcy-oczekuja-wsparcia/>, (access: 20.04.2022).
10. Szulc-Nagłowska K., *Czym jest mediacja gospodarcza?*, <https://www.mecenas.biz/specjalizacje/mediacje/>, (access: 27.04.2022).
11. Śleszyńska G., *Inwazja Rosji na Ukrainę: zakłócenia w łańcuchach dostaw*, <https://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/trendy-gospodarcze/inwazja-rosji-na-ukraine-zaklocenia-w-lancuchach-dostaw/>, (access: 22.04.2022).

12. Uherek-Karasek D., Mediacje gospodarcze, <https://medius-mediacje.pl/mediacje-gospodarcze/>, (access: 28.04.2022).

13. Wąsiński M., Wnukowski D. (2020), *Skutki pandemii dla gospodarki światowej [w:] Konsekwencje pandemii COVID-19 dla stosunków międzynarodowych*, Sasnal P. (red.), Polski Instytut Spraw Międzynarodowych, Warszawa, p. 38.

14. Wielkopolskie Centrum Arbitrażu i Mediacji w Poznaniu (WCAM), *Mediacja jako skuteczne narzędzie zarządzania firmą*, <https://caim.com.pl/strefa-wiedzy/mediacja-jako-skuteczne-narzedzie-zarzadzania-firma/>, (access: 29.04.2022).

15. Zalewski E., *Koronawirus: mediacja lekiem na covidowe zło*, <https://www.rp.pl/prawo-w-firmie/art8932631-koronawirus-mediacja-lekiem-na-covidowe-zlo>, (access: 29.04.2022).

За контакти:

Katarzyna Szymańska,
Ignacy Mościcki University of Applied Sciences
in Ciechanów
Faculty of Engineering and Economics
Department of Economics and Management
ORCID 0000-0003-4131-2484
E-mail: katarzyna.szymanska@puzim.edu.pl

ПРАВНИ АСПЕКТИ НА МЕДИАЦИЯТА КАТО СПЕЦИФИЧЕН ПРАВЕН ИНСТИТУТ

Д-р Марияна Ширванян
Съдия в Административен съд – Варна

LEGAL ASPECTS OF THE MEDIATION AS A SPECIFIC LEGAL INSTITUTE

Mariyana Shirvaniyan, PhD
Judge in Varna Administrative Court

Резюме: В доклада е направен анализ на нормативната уредба на процедурата по медиация в аспектите на общата теория на правото. Направени са изводи относно правната същност на разглежданата процедура.

Ключови думи: *медиация, правен институт*

Abstract: The report provides an analysis of the legal framework of the mediation procedure in the aspect of the general theory of law. Conclusions were drawn as to the legal nature of the procedure in question.

Key words: *mediation, law institute*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.14>

Въведение

Медиацията е въведена в националното ни законодателство със Закона за медиацията, обн. ДВ, бр.110 от 17.12.2004 г. (ЗМ). Допълнителна регламентация на процедурата по медиация е въведена с издадената от министъра на правосъдието, обн. ДВ, бр. 26 от 27.03.2007 г. 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 (Наредба №2). На медиацията като процедура за извънсъдебно решаване на спорове от въвеждането ѝ до настоящия момент са посветени множество научни разработки както с акцент вързана на постигане на съгласие на

страните по конкретен спор и в този аспект ускоряването на провеждането на съдебното производство, така и относно приложимостта ѝ в различни производства – търговски, граждански, наказателни, трудови спорове и др.

За автора темата се явява актуална предвид приетата с решение по т. 20 от Протокол №4/09.02.2021 г. Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет на Република България „Концепция за въвеждане на задължителна съдебна медиация по граждански и търговски дела“ и поставено началото през месец май 2022 г. на проект „Въвеждане на способности за алтернативно разрешаване на спорове в съдебната система в България – пилотно въвеждане на задължителната съдебна медиация; доизграждане на мрежата от съдебни центрове във всички окръжни райони на страната; разработване на стратегия за използване на други алтернативни способности за разрешаване на спорове“.

Целта на доклада е да се анализира медиацията в краткост в аспекта на общата теория на правото и да се очертае нейната правна същност.

Поставената в доклада цел се постига чрез изпълнените на следните **задачи**: 1) направен е обобщен преглед на разпоредбите на Закона за медиацията; 2) на основата на направения нормативен анализ и при съобразяване на достиженията на правната наука, и по-конкретно на научните приноси на проф. Венелин Ганев и проф. д.ю.н. Живко Сталев, са направени конкретни изводи.

Докладът с оглед обема му и поставената цел няма претенции за изчерпателност, схематичен е и отразява представите на автора относно правната природа на медиацията и мястото ѝ в системата на правото на Република България.

Докладът е съобразен със законодателството на Република България към 25.05.2022 г.

Изложение

Съгласно дадената в чл. 1 от Закона за медиацията дефиниция медиацията е уредена като „алтернативен способ за разрешаване на правни и неправни спорове“. Анализът на следващите норми на закона определя следните специфични за медиацията характеристики (списъкът е без претенции за изчерпателност):

- може да се развие както при започнало съдебно производ-

ство, така и при липса на такава;

- не е задължителен етап от съдебното производство;
- доброволна е;
- осъществява се чрез участието на спорещите страни и на медиатор. Медиаторът е лицето, което посредничи на страните за постигане на съгласие по спорните за тях въпроси;
- установени са изисквания към медиатора и е регламентирано правното му положение;
- приключва със споразумение, на което се придава изпълнителна сила чрез одобрението му от съдилищата;
- може да приключи без споразумение;
- страните договарят условията на протичане на медиацията;
- предвидено е провеждането ѝ както за граждански, търговски, трудови, семейни и административни спорове, така и в конкретни случаи, предвидени в Наказателно-процесуалния кодекс.

Процедурата по медиация е разписана в няколко разпоредби на Закона за медиацията и на Наредба №2. От разпоредбите на двата акта могат да се отграничат в обобщен вид следните етапи на процедурата:

Предварителен. Той може да бъде конкретизиран като 1) вземане на решение от страните по спора да се обърнат към медиатор (всяка от тях, за себе си, следва да приеме, че има желание да участва в това производство) или 2) отправяне на предложение от съда или друг от компетентен орган за решаване на спора в процедура по медиация.

Начало. За начало на процедурата се приема 1) денят, в който страните са постигнали изрично съгласие за започване на процедурата или 2) когато не е изразено изрично съгласие – денят на първата среща на всички участници с медиатора.

Подготвителен етап. Медиаторът/медиаторите (в случаите, в които участват повече от един медиатори) има/имат следните задължения:

- да се свърже/свържат със страната/страните по спора и да ги уведомят за постъпилото предложение за медиация (Тянкova 2019/2020);
- да информира/информират страните за същността на медиацията;
- да изиска/изискат писменото или устното съгласие на страни-

те за участие в процедурата по медиация;

- да посочи/посочат на страните всички обстоятелства, които могат да породят в страните основателни съмнения в неговата/тяхната неутралност и безпристрастност;

- да подпише/подпишат декларация за безпристрастност;

- да представи/представят на страните по спора декларацията за безпристрастност;

- да посочи/посочат на страните условията за заплащане на труда му/им;

- страните да приемат условията на медиатора/медиаторите за заплащане на труда му/им.

Същински етап (Преговори). В този етап от процедурата медиаторът/медиаторите имат задължение:

- да участва/участват в изясняването на същността на спора;

- да участва/участват в уточняването на взаимноприемливи за страните варианти на решения;

- да спомогне/спомогнат за очертаване на възможната рамка на споразумението между страните;

- да насрочва/насрочват както срещи с всички участващи в процедурата по медиация страни, така и отделни срещи с всяка от страните при зачитането на равните им права на участие в процедурата;

- да спре/спрат процедурата по медиация при наличие на законните условия за това.

Заклучителен етап. Медиаторът/медиаторите имат задължение да прекрати/прекратят процедурата по медиация при наличие на предпоставките на чл. 15 от Закона за медиацията. Прекратяването на процедурата може да стане по взаимно съгласие на страните или по отказ на една (или няколко, ако участниците в процедурата са повече от две страни), при смърт на страна или при прекратяване на юридическото лице – страна по спора; както и при подписване на споразумение от страните. Предвидени са форма (устна, писмена и писмена с нотариална заверка на подписите на страните по спора) и съдържание на споразумението. Разписани са в императивна норма в ЗМ реквизити на споразумението, когато е обективизирано в писмена форма – то трябва да съдържа мястото и датата, на която е било постигнато, имената на страните и техните адреси, за какво се съгласяват, името на медиатора, датата начало на процедурата, подписите им и е предвидено негово факултативно съдържание – страните могат

да предвидят отговорност за неизпълнение на уговорените в споразумението задължения. Наличието на задължителните реквизити е условие за действителност и предпоставка за придаването на изпълнителна сила на споразумението.

В закона не са регламентирани:

- начините на комуникация между участниците (как ще бъдат уведомени страните за постъпилото предложение за медиация и за определяне на първата и последващите срещи) – дали по телефон (служебен, домашен, мобилен), на ел. адрес или чрез друга електронна форма на комуникация, чрез пощенски оператор при изпращане на писмо или чрез личен контакт;

- не са разписани изискванията към формата на провеждането на срещите с медиатора (лично/присъствено на място участие на страните и медиатора; възможност за дистанционно/електронно провеждане на преговорите или комбинация между двете, друго);

- времето на провеждането на срещите (напр. всяка седмица по една, всеки ден, през ден, през месеца две срещи, друго) и времетраенето им (един час, два часа с прекъсване от 15, 20 мин., не повече от два часа, друго);

- не са уредени в конкретика правилата за заплащането на труда на медиатора (на час; на среща; от цената на материалния интерес по спора, друго) и допустимо ли е безплатното производство по медиация и в кои случаи (напр. при спорове между лица в изключително затруднено материално положение по подобие на предоставянето на правна помощ), както и как ще се разпределя заплащането (поравно между страните, само от едната страна, от държавата, друго);

- не е регламентиран в конкретика начинът/последователността/формата/, по който страните ще правят искания, ще релевират твърденията си, ще представят доказателства, ще изразяват становища по твърденията и исканията на другите страни в производството. Не е посочено ще се води ли протокол от срещите и какво ще е съдържанието му.

Уреждането на посочените детайли от всяко производство по медиация предвид липсата на нарочна регламентация е предоставено на страните по спора и на медиатора и може да е предмет както на индивидуални договори със съдържание *ad hoc* за конкретната процедура, така и на разписани общи правила за провеждането на процедурите по медиация на конкретния медиатор по спора или на

сдружението на медиаторите, на което е член конкретният медиатор.

От изведената в обобщен вид регламентация се налага извод, че медиацията може да бъде определена:

1. Като динамичен фактически състав (Сталев 1994) – развива се от последователно осъществявани във времето действия на страните и на медиатора по напр., но не изчерпателно – уведомяване на страните по спора за постъпило искане за провеждане на медиация, договаряне на условията за провеждането на медиацията, съгласие относно размера и начина на плащане на възнаграждението на медиатора, формулиране на спорните въпроси, излагане на становища относно начина на разрешаването на спора, постигане на съгласие и подписване на споразумение, одобряване на споразумението от районен съд.

2. Като производство, доколкото представлява от една страна „многоличен фактически състав“ (Сталев 1994), тъй като участват минимум две спорещи страни (в случаите на търговска медиация и при потребителски спорове може да са и повече) и медиатор и от друга страна – всяко действие в процедурата по медиация е източник на процесуални последици, имащи за цел развитието единствено на самото производство и тяхната роля е да подготвят крайния акт, без да имат значение за правните последици, прикрепени към този акт.

3. Като процес, доколкото представлява от една страна производство, но и е „съвкупност от правоотношения“ (Сталев 1994).

4. Като правен институт, регулиращ обособен кръг отношения (Вълчев), състоящ се от „съвкупността от процесуални норми“ (Сталев 1994) и представляващ по същността си предвидената в националния правен ред възможност за извънсъдебно разрешаване на спорове.

Заклучение

От направения анализ се налага извод, че медиацията е уредена като самостоятелен специфичен (разрешаване на споровете, възникнали между лицата доброволно, извънсъдебно в рамките на конкретно разписана в закона процедура) по своите цели институт на процесуалното право с проявление както в гражданския и административния, така и в наказателния процес. Тя е извънсъдебен способ за решаване на спорове, тъй като при провеждането ѝ не участва съдия, а се ръководи от медиатор. Може да бъде етап от съдебното

производство, но може да се развие и самостоятелно.

Особеният предмет на регулиране придава на нормите, регламентиращи медиацията, следните особености:

- Те са процесуални, защото имат за свои адресати, от една страна – лицата, имащи нужда от разрешаване на възникналия между тях спор, и от друга – лице – медиатор, което в случая предвид особения му режим, регламентиран в Закона за медиацията, може да се разглежда като приравнен на орган с държавна власт.

- Методът им на регулиране е метод на равнопоставеност на субектите на правоотношението. Проявява се в използването на договора, както при уреждане на условията на провеждане на процедурата, така и във формата на окончателния акт – споразумение. Този метод се използва в гражданското право и не е характерен за процесуалните разпоредби и именно използването му в процеса по медиация е с оглед спецификата ѝ – да е доброволна и осъществяването ѝ да е изцяло по съгласие на участниците в нея.

От горното следва, че при въвеждането на задължителност на процедурата по медиация за конкретни спорове разпоредбите следва да се формулират по начин, отчитащ, от една страна, метода на регулирането ѝ и от друга – принципа на доброволност на участието в процедурата. В тази връзка се поставя и следният въпрос – въвеждането на задължителност на процедурата по медиация по определени спорове ще бъде ли предпоставка за развитието и приложението на този правен институт или ще го превърне в етап на съдебния процес (задължителен и в този аспект, удължаващ съдебното производство или отлагащ, затрудняващ достъпа до съд).

Използвана литература

1. Вълчев, Д. <http://www.danielvalchev.com/>.
Vülchev, D. <http://www.danielvalchev.com/>.
2. Ганев, В. (1990). Учебник по обща теория на правото. Част първа. София: ДФ „7М ГРАФИК“.
Ganev, V. (1990). Uchebnik po obshta teoriya na pravoto. Chast pŭrva. Sofiya: DF “7M GRAFIK“.
3. Сталев, Ж. (1994). Българско гражданско процесуално право. София: Св. Климент Охридски.
Stalev, Zh. (1994). Bŭlgarsko grazhdansko protsesualno pravoto.

София: Св. Климент Охридски.

4. Тянкова-Тодорова, Я. (2019-2020). Лекционен курс по медиация при проф. Тянкова за ВТУ (https://www.google.com/search?q=%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84.%D1%82%D1%8F%D0%BD%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0&rlz=1C1CHZN_bgBG955BG955&oq=&aqs=chrome.7.69i59i450l8.1044212992j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-).

Тянкова-Тодорова, Я. (2019-2020) Lektsionen kurs po mediatsiya pri prof. Tyankova za VTU (https://www.google.com/search?q=%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84.%D1%82%D1%8F%D0%BD%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0&rlz=1C1CHZN_bgBG955BG955&oq=&aqs=chrome.7.69i59i450l8.1044212992j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8).

За контакти:

Съдия Марияна Ширванян
Административен съд – Варна
E-mail: irgo@abv.bg

ПРЕПРАЩАНЕ КЪМ МЕДИАЦИЯ ОТ СЪДИЛИЩАТА – ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВИ

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

REFERRAL TO MEDIATION BY THE COURTS – TRENDS AND PERSPECTIVES

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

Резюме: В доклада се разглеждат предвидените съгласно закона възможности за препращане към медиация от съдилищата, както и тенденции и перспективи за въвеждане на задължителна съдебна медиация. Анализирани са актуалните разпоредби, препращащи към медиация, особеностите в процеса при такова препращане и добри практики на други държави. Разгледана е и концепцията за пилотен проект за въвеждане на задължителна съдебна медиация по граждански и търговски дела. На база на анализа са направени изводи и обобщения, изведени тенденции и перспективи.

Ключови думи: *медиация, препращане от съдилищата, задължителна медиация*

Abstract: The report examines the possibilities provided by law for referral to mediation by the courts, as well as trends and prospects for the introduction of mandatory court mediation. It analyses the current provisions referring to mediation, the particularities of the process of such referral and good practices of other countries. The concept of a pilot project for the introduction of mandatory court mediation in civil and commercial cases is also examined. On the basis of the analysis, conclusions and summaries are made, trends and perspectives are drawn.

Key words: *mediation, referral by the courts, mandatory mediation*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.15>

Въведение

Медиацията е извънсъдебен способ за разрешаване на спорове, който притежава редица предимства пред други способи – бързина,

неформалност, конфиденциалност и гъвкавост на процеса (Александров, А. 2015; Андреева, А. и др. 2020; Ширванян, М., Данев, Вл. 2021; Владова-Иванова, В. 2021). Тя дава възможност на страните, преди да отнесат спора си до съда, да опитат да разрешат конфликта в една доброволна и неформална процедура. Но дали и доколко може медиацията да бъде ефективно приложена в рамките на висящо съдебно производство? Всъщност няма пречка за препращане от съдията на страни по висящ съдебен спор към процедура по медиация в съдебен център за медиация (Маринов, М. 2021). Това се прави в редица европейски държави, включително и България, като при определени хипотези законът дава възможност за такова препращане. В рамките на протичащата реформа в съдебната система се обсъжда и предвиждането на законодателни промени, даващи разширени възможности за препращане от съда към този алтернативен способ за разрешаване на спорове. Предвид повишаващата се всяка година натовареност на съдилищата и невъзможност за увеличаване броя на съдиите следва да се търсят алтернативи, които както да помогнат на страните при разрешаване на спора между тях, така и да намалят натоварването на съдилищата (Борисов, Б. 2019). На 9 февруари 2021 г. съдийската колегия на ВСС прие Концепция за въвеждане на задължителна съдебна медиация по граждански и търговски дела¹, в която се предвижда пилотно въвеждане на задължителната съдебна медиация в 4 от функциониращите съдебни центрове по медиация (след съответни законодателни промени). В този смисъл **актуалността** на разглежданата тема е безспорна, като се свързва с потребността от поставяне на въпроса за препращане към медиация от съдилищата както в рамките на научните изследвания и полемиката, така и пред законодателя и съответните съдебни структури с оглед предлагане на иновативни решения и законодателни промени.

Цел на настоящата разработка е да се изследва актуалната нормативна уредба, свързана с възможностите за препращане към медиация от съдилищата, както и добри практики от други европейски държави и залегналите в концепцията предложения за изменение. На база на анализа са направени изводи и обобщения, изведени са тенденции и перспективи.

¹ Концепция за въвеждане на задължителна съдебна медиация по граждански и търговски дела, 09.02.2021 г. (<http://www.vss.justice.bg/page/view/106450>).

Докладът съчетава **комплексни изследователски методи**, ползвани в правната доктрина, като нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция. Материалът е съобразен с националното законодателство към май 2022 г.

Изложение

На ниво ЕС възможността на приложението на медиацията като алтернативен способ за разрешаване на спорове е залегнала в редица препоръки на Съвета² и приетата въз основа на тях Директива 2008/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2008 година относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси³, транспонирана в държавите членки (Борисов, Б. 2018, 1). Известно време след това проведеното проучване „Рестартиране“ на Директивата за медиацията: оценка на ограниченото въздействие на нейното прилагане и предлагане на мерки за увеличаване на броя на медиациите в ЕС⁴ с 816 участници от 28-те държави – членки на ЕС, показва, че медиацията се използва в едва 1% от случаите на гражданскоправни и търговскоправни спорове в Европа, като за презграничните спорове този процент е по-нисък. Един от основните проблеми е, че страните не знаят за съществуването на тази възможност. Към този момент съгласно проучването броят на медиации годишно е над 10 000 само за някои страни – Италия (над 200 000), Германия, Холандия и Обединеното Кралство, между 5 000 – 10 000 за Унгария и Полша, а България се нарежда сред страните с медиации под 500 на година. В последващите години бройката се е увеличила, но проблемът си остава и причините са много – например, от една страна, незнанието на страните за подобна възможност, от друга – непредоставянето на информация от страна на адвокати и липсата на препращане от страна на съдии. Извършени са и реди-

² Препоръка № R(98)1 относно семейната медиация, Препоръка № (99)19 относно медиацията по наказателни въпроси, Препоръка (2001)9 относно медиация между административни власти и частни лица, Препоръка R(2002)10 за медиация по граждански въпроси.

³ OJ L 136, 24.5.2008, p. 3-8.

⁴ ‘Rebooting’ the mediation directive: assessing the limited impact of its implementation and proposing measures to increase the number of mediations in the EU ([https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2014/493042/IPOL-JURI_ET\(2014\)493042_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2014/493042/IPOL-JURI_ET(2014)493042_EN.pdf)).

ца други проучвания и съответно издадени наръчници, пътни карти, препоръки⁵. В някои европейски държави, например във Франция, е въведено приложение на медиация или друга помирителна процедура за спорове на стойност под 5 000 евро като задължителна процесуална предпоставка (Йонкова, Н. 2021). В Белгия съдията може на всеки етап от процеса да препрати страните към медиация (с изключение на процес пред Касационен съд), а при бракоразводни дела е задължен да информира страните за възможността за медиация. В Германия законодателят е предвидил различни възможности за препращане към медиация – съгласно § 278 от Гражданския процесуален кодекс (Zivilprozessordnung) на всеки етап от производството съдът се стреми да постигне приятелско уреждане на спора или на отделни спорни въпроси, а съгласно § 278 а съдът може да предложи на страните медиация или друг способ за извънсъдебно уреждане на спора. При семейни въпроси съгласно § 135 извънсъдебно решаване на спорове по последващи въпроси от Закона за производството по семейни дела и по дела с доброволна компетентност (FamFG) – съдът може да нареди на съпрузите да посетят, поотделно или съвместно, безплатна информационна сесия за медиация или друго извънсъдебно разрешаване на спорове по висящи последващи въпроси с лице или орган, определен от съда, и да представят потвърждение за това, а съгласно § 156 по въпроси относно децата съдът може да нареди на родителите да посетят, поотделно или заедно, безплатна информационна сесия за медиация или за всяка друга възможност за извънсъдебно решаване на спорове с лице или орган, определен от съда, и да представят потвърждение за това. Видно от формулировката при гражданския процес препращането може да бъде направено по преценка

⁵ Why is mediation not used more often as a means of alternative dispute resolution? NOTE, Directorate General for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Legal Affairs (<https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201212/20121219ATT58302/20121219ATT58302EN.pdf>); EU Handbook on Mediation: Mediation Law and Practice in Other EU Countries (https://mediation-net.eu/pdf/books/analysis_concise_text2.pdf); European Handbook for Mediation Lawmaking, European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ) (<https://rm.coe.int/cepej-2019-9-en-handbook/1680951928>); Road Map of the CEPEJ-GT-MED, European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ), (<https://rm.coe.int/road-map-for-mediation-based-on-the-cepej-gt-med-report-on-the-impact-/16808c3fd5>); Европейски наръчник за схеми за медиация към съдилищата Court annexed mediation schemes (https://www.mediationmeetsjudges.eu/usr_files/publications/naruchnik_MMJ-bg-final.pdf).

на съдията, докато при семейните въпроси съдът може да нареди на съпрузите да посетят безплатна информационна сесия за медиация, както и да представят потвърждение за това – или тук не става дума за доброволност. В Италия законодателят стимулира медиация чрез създаване на финансови стимули и въвеждане на процедури не само за доброволна и съдебна медиация, но и за задължителна медиация по много граждански и търговски дела⁶. Декрет/Указ 28/2010 „принуждава“ страните да водят медиация, като същевременно гарантира качеството на медиацията. През 2012 г. Конституционният съд обявява „задължителната“ медиация за противоконституционна поради превишаване на делегация (правителството е превишило правомощията си при създаването на делегираното законодателство), а не поради нарушаване на правото на защита на гражданите (Matteucci, G. 2022). Година по-късно със законодателен декрет/указ 69/2013 медиацията се въвежда като задължителна първа стъпка преди съдебната процедура от 20 септември 2013 г. с някои иновации – задължително с асистенцията на адвокат, безплатна първа „информационна“ среща и възможност за страните да се откажат от процедурата (Opt-out). Адвокатите са длъжни да информират клиентите си за възможността за медиация, като им посочат всички данъчни предимства на процедурата. В случай че адвокатът не информира клиента за медиацията, договарят между адвоката и клиента може да бъде развален от клиента. Информацията трябва да бъде предоставена в писмен вид и да бъде подписана от клиента. И тук съдията във всеки един момент от производството може да предложи на страните разрешаване на спора им чрез медиация. В допълнение на това италианското законодателство предвижда задължителна медиация, когато предметът на спора попада в една от следните области: Декрет/Указ 28/2010: съсобственост, собственост на недвижими имоти, делба, завещания и наследство, семейни споразумения и договори, лизинг, заеми, бизнес наеми, обезщетения за вреди от лекарска грешка, клевета, застраховки, банкови и финансови договори, обезщетения за вреди, произтичащи от произшествия с превозни средства и лодки⁷, допълнено от Закон 206/2021: джойнт венчърс, консорциум, франчайзинг, споразумения за услуги, мрежови споразумения, споразумения за доставка, граж-

⁶ EU Handbook on Mediation: Mediation Law and Practice in Other EU Countries (https://mediation-net.eu/pdf/books/analysis_concise_text2.pdf).

⁷ Отменено 2013 г.

дански дружества/партньорства, подизпълнение. Страните по такъв спор трябва да се опитат да постигнат медиация преди съдебния процес, в противен случай делото ще бъде прекратено от съда. В Италия типът спорове, подлежащи на задължителна медиация, са само 8% от всички, отнесени към италианските съдилища, броят им се е увеличил с 9% за периода на отмяна на задължителната медиация и съответно намалял с 15%, когато тя отново е въведена (Matteucci, G. 2015). През 2021 г. е имало 166 511 производства по гражданска медиация и 22 812 постигнати чрез медиация споразумения. От направения анализ може да се направят следните изводи: 1. Италия е една от водещите държави по използване на медиация, което е довело до намаляване на натоварването на съдилищата и увеличаване броя на медиациите; 2. Адвокатите, които първоначално са били против въвеждането на задължителна медиация и са внасяли жалби против тези разпоредби, са включени не само като задължени да информират страните за медиацията, но и като участник при задължителната медиация и по този начин направени съпричастни към идеята; 3. Въвеждането на законово ниво на възможност за съдиите да препращат към медиация, но и на задължителна медиация при някои видове дела като предпоставка преди отнасяне на спора към съда също е довело до повишаване броя на медиациите. Не случайно според Европейския парламент „Италия (...) използва медиация шест пъти по-често, отколкото останалата част от Европа“.

В България процедурата по медиация е уредена в Закона за медиацията, който е общ акт и не съдържа разпоредби относно препращане към медиация от съдилищата. В чл. 3, ал. 1 е уредено приложението на медиация при 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, а в чл. 3, ал. 3 е поставено ограничение за приложението на медиацията – „Медиация не се провежда, ако закон или друг нормативен акт предвижда друг ред за сключване на споразумение“ (Зиновиева, Д. 2021). В чл. 3, ал. 2 ЗМ формално е предвидена възможност за използване на медиация в наказателно производство в случаите, предвидени в НПК, но в НПК такива разпоредби не са предвидени или медиацията не следва да е приложима в това производство. Препращащи към медиация разпоредби има в редица други актове – напр. ГПК, Семейния кодекс (Борисов, Б. 2018,

2; Борисов, Б. 2018, 3). Препращането към медиация в рамките на съдебен процес се характеризира с редица особености. Една от тях е различната среда при осъществяване на процедурата. Докато при извънсъдебната медиация (която може да се проведе преди подаването на искова молба или завеждането на арбитражно дело) процесът се ръководи от медиатор, той е гъвкав и доброволен и цели постигане на едно приемливо за двете страни споразумение, то в случаите на вече висящ съдебен процес участниците следва да се придържат към описаните в исквата молба спор и претенции, съответно са обвързани от рамката на съдебното производство. Съдията е този, който по своя преценка препраща страните към медиация, имайки предвид вида на спора и характеристики на страните, той информира страните за евентуалните ползи от нея в конкретния случай. Роля на съдията е да определи и подходящото време за предлагане на медиация на страните, да ги насочи към център за медиация, да възобнови съдебното производство след изтичане на максимално определения срок за провеждане на медиация и определи дата за подновяването, да одобри споразумението в случаите, когато такова е постигнато. Друга особеност са различните участници в процедурата – тук за разлика от извънсъдебната медиация освен страните и техните адвокати участва и съдът като институция, както и съдията, който препраща към медиация, а също така и съдебен служител – координатор на целия процес: след препращането на страните по съдебен спор към процедура по медиация – избор на медиатор, организиране на първа среща и последващи срещи, и така до представянето пред съда на постигнатото споразумение. Комуникацията е не само между страни и медиатор, тук са включени и координаторът и съдът. Компетенциите, ролята, знанията и уменията на тези участници са различни от тези при извънсъдебната медиация и те следва да се съобразяват не само с правилата за провеждане на процедура по медиация, но и с допълнителни процесуални правила, някои ограничения и срокове (съгласно съответния процесуален кодекс). Друга особеност е свързана с това дали препращането към медиация в рамките на съдебния процес е по преценка на съдията, или е задължително. Актуалното законодателство предвижда препращане към медиация по преценка на съдията⁸, като такова задължение има само при семейни спорове – съгласно

⁸ Чл. 140, ал. 3 ГПК, чл. 321, ал. 2, 3 ГПК, чл. 374, ал. 2 ГПК, чл. 49, ал. 2 СК.

чл. 321, ал. 2 ГПК при дело по иск за развод „След разрешаването на предварителните въпроси и тези по редовността на исковата молба съдът е длъжен отново да напъти страните към медиация или друг способ за доброволно уреждане на спора“. В случая разпоредбата задължава съда да напъти страните, но не се поражда задължение за страните да участват в процедура по медиация или друг способ за доброволно уреждане на спора. Или тук се запазва една от основните характеристики на процедурата по медиация – нейната доброволност. Съгласно разпоредбите препращането към медиация по преценка на съдията е възможно на различни етапи от процеса. В редица други актове също е предвидено приложението на процедура по медиация или друг алтернативен способ за уреждане на спора⁹.

През февруари 2021 г. съдийската колегия на ВСС прие Концепция за въвеждане на задължителна съдебна медиация по граждански и търговски дела в съдилищата. В нея се предлага въвеждане на задължителна съдебна медиация (Бориславов, Б. 2017) при някои видове дела с цел намаляване на товареността на съдилищата и постигане на по-ефективно правосъдие¹⁰. От друга страна, по този начин следва да се утвърди култура за постигане на споразумение при разрешаване на спорове в случаите, когато предвид естеството на спора и връзките между страните, той е подходящ за доброволно уреждане, съответно да се стимулират страните за отнасяне на конфликти до извънсъдебна медиация преди отнасянето им в съда, което също би облекчило работата на съдилищата. В концепцията са посочени видовете дела, които са подходящи за въвеждане на задължителна съдебна медиация предвид опита натрупан през годините в съответните центрове по медиация към съдилищата, както и законодателните промени, които следва да бъдат предвидени както в ГПК, така и в Закона за медиацията. Предвидено е въвеждането на стимули и санкции за страните, които биха осигурили участието им в процедура по медиация – например в допълнение на съществуващия досега стимул, предвиден в чл. 78, ал. 9 ГПК за връщане на половината от държавната такса при

⁹ В допълнителните разпоредби на Закона за обществените поръчки – в съдържание на обявленията; чл. 94 а на Закона за защита на конкуренцията; чл. 94 ч и ш на Закона за авторските права и сродните им права, чл. 51 на Закона за МВР; чл. 22 д на Закона за електронната търговия; чл. 229 г, ал. 17 на Кодекса за социално осигуряване.

¹⁰ Концепция за въвеждане на задължителна съдебна медиация по граждански и търговски дела, 09.02.2021 г. (<http://www.vss.justice.bg/page/view/106450>).

постигната спогодба се предлага това да се прилага и ако е постигнато споразумение, дори и то да не е одобрено като съдебна спогодба, стига да предвижда оттегляне или отказ от иска, както и намален размер на държавна такса, при провеждане на процедурата по задължителна съдебна медиация непосредствено след започването на исковото производство (преди да бъде изпратена исковата молба за отговор на ответника). Като възможни санкции са предвидени: отговорност за разноски при нежелание на страната да участва в процедура по съдебна медиация или дори връщане на исковата молба и прекратяване на производството, ако ищецът не желае да вземе участие. В концепцията е поставен и въпросът относно устройството на съдебните центрове по медиация и подбор на медиаторите към тях. По отношение на устройството се предлага да се изходи от опита на териториалните центрове, създадени към момента, съобразено с въвеждането на задължителна съдебна медиация – към всеки окръжен съд с изнесени офиси в районни съдилища извън населеното място, където е седалището на ОС. По отношение на медиаторите да се създадат единни правила и критерии за техния подбор, както и ред за контрол над дейността им, гарантиращи качеството на медиацията и съответно повишаващи доверието в нея. Друг важен въпрос, поставен в концепцията, е за заплащането на медиаторите (тъй като в настоящия момент те работят на принципа на доброволност и без заплащане) – предложен е принципът за заплащане на вещи лица по определена тарифа, финансирано от бюджета на съдебната власт. Предложено е пилотно въвеждане в София, Варна, Пазарджик и Перник, където има вече функциониращи съдебни центрове по медиация, а направените след едногодишно функциониране изводи да бъдат използвани при въвеждането в останалите съдилища в страната. Опитът на функциониращите към момента центрове по съдебна медиация показва успешното провеждане на процедурата в голям брой от случаите на препращане. Само за съдебен район Варна препращането към медиация през периода 2015 – 2022 г. е средно 100 годишно (52 за януари – април 2022 г.), като в 40% от случаите е постигната спогодба (над 50% при облигационни и дела по СК). Това показва, от една страна, повишаване на броя на препращане към медиация, от друга – относително висок процент на постигнати спогодби.

Заклучение

В резултат на направения анализ могат да бъдат формулирани следните изводи и обобщения:

На първо място: опитът и добрите практики от други държави показва, че медиацията позволява успешно извънсъдебно разрешаване на спорове между страни, особено при някои видове спорове – бракоразводни спорове, собственост на недвижими имоти/съсобственост/етажна собственост, делба, облигационни спорове, трудови спорове, спорове между съдружници. Нейното приложение може да бъде установено от законодателя както като процесуална предпоставка, така и като възможност/задължение за препращане в рамките на висящ процес.

На второ място: от основна важност за успешното ѝ приложение са информираността и доверието на страните, които могат да бъдат постигнати както с участието на държавата (въвеждаща механизми за предоставяне на информация), така и чрез отделни лица (въвеждане на задължение за предоставяне на информация от адвокатите (Италия) или съдиите).

На трето място: намиране на адекватни и балансирани законодателни решения за препращане към медиация – при задължителна съдебна медиация следва да се намери баланс – да не се утежнява и затруднява съдебното производство и да се осигури доброволният характер на процедурата – например чрез въвеждане на участие в задължителна първа информационна среща, като последващи срещи да са по желание на страните, без това да носи негативни последствия за тях. Безспорно тук е важна ролята на държавата, която да предвиди законодателните механизми, но не по-малко важна е ролята и на останалите участници – съдилища, съдии, адвокати, медиатори, страни, които следва да имат знанията и компетенцията за успешното приложение на института.

Предвид добрите практики и успехите, постигнати в много държави, както и резултатите, отчетени от съществуващите в България центрове за съдебна медиация и предложените въз основа на тях в концепцията решения, тенденцията е към все по-широко и успешно прилагане на медиацията като способ за разрешаване на спорове както извънсъдебно, така и в рамките на съдебно производство и налагането ѝ като една нова култура на общуване.

Използвана литература

1. Александров, А. (2015). Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 7. София: Св. Кл. Охридски, с. 231-246.

Aleksandrov, A. (2015). Izvansadebni sposobi za reshavane na trudovi sporove. // Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelното право. Т. 7. Sofiya: Sv. Kl. Ohridski, 231-246.

2. Андреева, А. и др. (2020). Защита на индивидуалните субективни трудови права // Варна: Наука и икономика, с. 182.

Andreeva, A. i dr. (2020). Zashchita na individualnite subektivni trudovi prava. // Varna: Nauka i ikonomika, s. 182.

3. Борисов, Б. (2017). Задължителност на медиацията по граждански дела в Република България – предложения De lege ferenda. // Сборник доклади от Годишна Университетска научна конференция (01-02.06.2017 г.), том 6, научно направление „Социални, стопански и правни науки“, с. 168-176.

Borisov, B. (2017). Zadalzhitelnost na mediatsiyata po grazhdanski dela v Republika Balgariya - predlozheniya De lege ferenda. // Sbornik dokladi ot Godishna Universitetska nauchna konferentsiya (01-02.06.2017 g.), t. 6, nauchno napravlenie „Sotsialni, stopanski i pravni nauki“, s. 168-176.

4. Борисов, Б. (2018, 1). Въздействие на Правото на Европейския съюз върху развитието на медиацията по граждански дела в Република България – проблеми и стъпки за преодоляването им. // Сборник „10 години България в Европейския съюз – въздействие върху развитието на публичните политики и законодателството“. София: Нов български университет, с. 366-373.

Borisov, B. (2018). Vazdeystvie na Pravoto na Evropeyskiya sayuz varhu razvitiето na mediatsiyata po grazhdanski dela v Republika Balgariya – problemi i stapki za preodolyavaneto im. // Sbornik „10 godini Balgariya v Evropeyskiya sayuz – vazdeystvie varhu razvitiето na publichnite politiki i zakonodatelstvoto“. Sofiya: Nov balgarski universitet, s. 366-373.

5. Борисов, Б. (2018, 2). Медиацията в българския граждански процес. Велико Търново: Св. Св. Кирил и Методий (<https://plus.bg.cobiss.net/opac7/bib/1288141284>).

Borisov, B. (2018). Mediatsiyata v balgarskiya grazhdanski

protses. Veliko Tarnovo: Sv. Sv. Kiril i Metodiy (<https://plus.bg.cobiss.net/opac7/bib/1288141284>).

6. Борисов, Б. (2018, 3). Медиацията и принципите на гражданския процес. // Актуални въпроси на частното право. Сборник с доклади в чест на 95-годишнината на проф. д-р Емил Георгиев. София: Св. Климент Охридски, с. 195-207.

BorISOV, B. (2018) Mediatsiyata i printsipite na grazhdanskiya protses. // Aktualni vaprosi na chastnoto pravo. Sbornik s dokladi v chest na 95-godishninata na prof. d-r Emil Georgiev. Sofiya: Sv. Kliment OhrIdski, s. 195-207.

7. Борисов, Б. (2019). По някои въпроси на медиацията и другите алтернативни способи за доброволно разрешаване на спорове в исковия граждански процес. // Съвременното място и роля на алтернативните способи за разрешаване на спорове – между традицията и актуалната правна уредба в България и държавите – членки на Европейския съюз. Сборник доклади. В. Търново: Фабер.

BorISOV, B. (2019). Po nyakoi vaprosi na mediatsiyata i drugite alternativni sposobi za dobrovolno razreshavane na sporove v iskoviya grazhdanski protses. // Savremennoto myasto i rolya na alternativnite sposobi za razreshavane na sporove - mezhdu traditsiyata i aktualnata pravna uredba v Balgariya i darzhavite chlenki na Evropeyskiya sayuz. Sbornik s dokladi. V. Tarnovo: Faber.

8. Владова-Иванова, В. (2021). По някои въпроси за медиацията в търговските отношения. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 108-118.

Vladova-Ivanova, V. (2021). Po nyakoi vaprosi za mediatsiyata v targovskite otnosheniya. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik s dokladi, s. 108-118.

9. Европейски наръчник за Схеми за медиация към съдилищата Court annexed mediation schemes (https://www.mediationmeetsjudges.eu/usr_files/publications/naruchnik_MMJ-bg-final.pdf, 11.05.2022).

10. Зиновиева, Д. (2021). Медиация и медиатори в здравеопазването. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 24-37.

Zinovieva, D. (2021). Mediatsiya i mediatori v zdraveopazvaneto. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik s dokladi, s. 24-37.

11. Йонкова, Н. (2021). Медиация и изкуствен интелект. // Меди-

- ацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 38-54.
- Yonkova, N. (2021). *Mediatsiya i izkustven intelekt // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik s dokladi*, s. 38-54.
12. Маринов, М. (2021). Медиацията като част от съдебната реформа. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 55-60.
- Marinov, M. (2021). *Mediatsiyata kato chast ot sadebnata reforma. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi*. Sbornik s dokladi, s. 55-60.
13. Петрова, Д. (2021). Международноправна уредба на медиацията в ЕС. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 119-135.
- Petrova, D. (2021). *Mezhdunarodnopravna uredba na mediatsiyata v ES. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik s dokladi*, s. 119-135.
14. Концепция за въвеждане на задължителна съдебна медиация по граждански и търговски дела, 09.02.2021 г. (<http://www.vss.justice.bg/page/view/106450>, 11.05.2022).
15. Препоръка № R(98)1 относно семейната медиация (<https://e-justice.europa.eu/386/BG/legislation>, 11.05.2022).
16. Препоръка № (99)19 относно медиацията по наказателни въпроси (<https://e-justice.europa.eu/386/BG/legislation>, 11.05.2022).
17. Препоръка (2001)9 относно медиация между административни власти и частни лица (<https://e-justice.europa.eu/386/BG/legislation>, 11.05.2022).
18. Препоръка R(2002)10 за медиация по граждански въпроси (<https://e-justice.europa.eu/386/BG/legislation>, 11.05.2022).
19. Ширванян, М., Данев, Вл. (2021). Медиацията в контекста на правото на ефективни вътрешноправни средства за защита. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 81-88.
- Shirvanyan, M., Danev, Vl. (2021). *Mediatsiyata v konteksta na pravoto na effektivni vatreshnopravni sredstva za zashtita. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik s dokladi*, s. 81-88.
20. EU Handbook on Mediation: Mediation Law and Practice in Other EU Countries (https://mediation-net.eu/pdf/books/analysis_concise_text2.pdf, 11.05.2022).
21. European Handbook for Mediation Lawmaking, European

Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ) (<https://rm.coe.int/cepej-2019-9-en-handbook/1680951928>, 11.05.2022).

22. Matteucci, G. (2015). Mandatory mediation, the Italian experience. // Revista Eletrônica de Direito Processual, Vol. 16, №16 (https://www.researchgate.net/publication/286409655_MANDATORY_MEDIATION_THE_ITALIAN_EXPERIENCE, 11.05.2022).

23. Matteucci, G. Compulsory Civil Mediation in Italy 2011/2021 (<https://www.mediate.com/compulsory-civil-mediation-in-italy-2011-2021/>, 30.05.2022).

24. ‘Rebooting’ the Mediation Directive: assessing the limited impact of its implementation and proposing measures to increase the number of mediations in the EU ([https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2014/493042/IPOL-JURI_ET\(2014\)493042_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2014/493042/IPOL-JURI_ET(2014)493042_EN.pdf), 11.05.2022).

25. Road Map of the CEPEJ-GT-MED, European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ) (<https://rm.coe.int/road-map-for-mediation-based-on-the-cepej-gt-med-report-on-the-impact-/16808c3fd5>, 11.05.2022).

26. Why is mediation not used more often as a means of alternative dispute resolution? NOTE, Directorate General for Internal Policies, Policy Department C: Citizens‘ Rights and Constitutional Affairs, Legal Affairs (<https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201212/20121219ATT58302/20121219ATT58302EN.pdf>, 11.05.2022).

За контакти:

Гл. ас. д-р Диана Димитрова
Икономически университет – Варна
E-mail: dianadim@ue-varna.bg

ИЗБОР НА МЕДИАТОР – ПРАВНА РАМКА, ДОБРИ ПРАКТИКИ

Албена Пенова
СНЦ „Българска Асоциация за Медиация“

CHOICE OF MEDIATOR – LEGAL FRAMEWORK, GOOD PRACTICES

Albena Penova
NGO “Bulgarian Association for Mediation”

Резюме: Изборът на медиатор е предпоставка за провеждане на медиация. Нормативни изисквания в тази насока не се съдържат в българското законодателство. Неучастието на страните в избора може да доведе до отказ от провеждане на медиация или до нарушаване принципите на медиацията – доброволност и равнопоставеност. Това поставя редица въпроси за практическото осъществяване на избор на медиатори, които настоящият доклад има за цел за анализира.

Ключови думи: *медиация, избор на медиатор, нормативни изисквания, центрове за медиация, добри практики*

Abstract: The choice of a mediator is a prerequisite for conducting mediation. Normative requirements in this direction are not contained in the Bulgarian legislation. The non-participation of the parties in the election may lead to a refusal to conduct mediation or to a violation of the principles of mediation - voluntariness and equality. This raises a number of questions about the practical implementation of the selection of mediators, which this report aims to analyze.

Key words: *mediation, selection of a mediator, regulatory requirements, mediation centers, good practices*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.16>

Въведение

Изборът на медиатор е част от подготовката за провеждане на процедура по медиация. Дава възможност на страните да започнат заедно организиране на предстоящите им срещи и да определят за свой медиатор или медиатори подходящите за спора им професионалисти.

Свързан е с прилагане на принципите на медиацията – доброволност и равнопоставеност, още в началото на процедурата и може да даде основата за изграждане на доверие – между страните и между тях и медиатора. Изискванията за този избор не са въведени с изрична нормативна уредба. Прилагат се правилата, ако такива са разписани, на центровете по медиация или самостоятелно практикуващите медиатори. В случаите когато съдът напътва страните към провеждане на медиация, необходимостта от избор на медиатор не отпада и правото на страните на избор не се различава от случаите, в които се иницира медиация без участието на съдия. Какви стъпки да се следват и доколко страните са запознати с възможностите си в това отношение е въпрос, на който в практиката не се обръща все още необходимото внимание. Нещо повече, в стремежа си да се увеличават проведените медиации и дори да се улеснят страните центровете по медиация им спестяват този етап от подготовката, предлагайки им конкретни медиатори измежду списъка на работещите в съответния център. По този начин още в самото начало страните остават в пасивна позиция и е възможно разговорите им с медиатора да не протекат ползотворно поради това, че не са наясно с неговия професионален опит или защото го възприемат като наложен против волята им участник. Ако медиацията се провежда в съдебен център за медиация и страните не изберат медиатор, те могат да останат с погрешното впечатление, че процедурата се организира от съда.

Медиацията дава възможности на спорещите да разрешат конфликтите си с помощта на трето лице – медиатор. Липсата на избор кой да влезе в тази роля или липсата на информация за тази възможност могат да предопределят изхода на медиацията. Затова е необходимо да се даде повече яснота на страните за правата им в това отношение, както и да се прилагат подходящи за създаването на доверие и равнопоставеност модели на избор на медиатор.

Изложение

Провеждането на процедурата по медиация е регламентирано в Глава четвърта „Процедура по медиация“ на Закона за медиацията

(ЗМ)¹. За начало на процедурата се счита денят на постигане от страните на изрично съгласие за започването или денят на първата среща на всички участници с медиатора, ако изрично съгласие за започване липсва (чл. 11, ал. 2 ЗМ). Участието на един или повече медиатори, посочени от страните, е уредено в чл. 12, ал. (1), а именно: „Процедурата по медиация се осъществява от един или повече медиатори, посочени от страните“. Правоспособните медиатори са вписани в Регистъра на медиаторите към Министерството на правосъдието (<https://mediation.mjs.bg/Register/Mediators>).

Издадената от министъра на правосъдието, на основание чл. 8 от ЗМ, Наредба № 2 от 15 март 2007 г.² наред с условията за одобряване на обучителни организации и изискванията за обучение на медиатори, въвежда процедурни и етични правила за поведение на медиатора – Глава четвърта, чл. 21-35 от Наредбата.

Изборът на медиатор не се подчинява на нормативни изисквания и така остава на полето на практиката, създавана от централните по медиация. Каквато и да е практиката, тя не може да излиза извън рамките на въведените с чл. 5 от ЗМ принципи на медиацията – доброволност и равнопоставеност. Доброволното участие в процедурата може да се компрометира при налагане на медиатор, без да се съобрази желанието на страните. Равните възможности за участие в медиацията се изразяват също и във възможността страните да изберат медиатор, следвайки ясни правила, еднакви за всички. След като участието на страните в медиацията се определя от тяхната свободна воля, то тази воля трябва да се зачита на всеки един етап.

Процедурата по медиация е базирана на Харвардските правила за преговори, така както са определени в класическата книга на Р. Фишер и Уилям Юри³. В основата на концепцията за медиация

¹ Закон за медиацията (обн. ДВ, бр.110 от 17 декември 2004 г., изм. ДВ, бр. 86 от 24 октомври 2006 г., изм. ДВ, бр. 9 от 28 януари 2011 г., изм. ДВ, бр. 27 от 1 април 2011 г., изм. и доп. ДВ, бр. 77 от 18 септември 2018 г., изм. ДВ, бр. 17 от 26 февруари 2019 г.).

² Наредба №2 от 15 март 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., изм. ДВ, бр. 29 от 8 април 2011 г., изм. ДВ, бр. 100 от 15 декември 2017 г., изм. и доп. ДВ, бр. 15 от 21 февруари 2020 г.

³ Fisher, R., Ury, W. (1983). *Getting to Yes & Negotiating Agreement Without Giving Inq.* New York: Penguin Books.

стои новото виждане за успешно водене на преговори, а именно – на основата на взаимно разбиране и сътрудничество и насочено към откриване на интереси, а не на отстояване на позиции. Медиацията не се изразява само в провеждането на една или няколко срещи – общи или индивидуални, на медиатора със страните. Формалното стартиране на процедурата, така както е регламентирано в чл. 11, ал.2 от ЗМ, се случва след определена последователност от действия. Каквато и да е мотивацията на страните да се обърнат към медиатор – по свое желание или след напътствие от съда, пред който имат висящ съдебен процес, те следва да изберат медиатор, към когото да се обърнат. Изборът може да се направи измежду правоспособните медиатори, които могат да са индивидуално практикуващи или да са включени в списъка на медиаторите от център по медиация.

Още на този етап, в случай че нямат яснота как точно да изберат медиатор, у страните може да се породи объркване относно това какво се очаква от тях или съмнение, че медиацията наистина може да им помогне. И въпросът не е в това, че нямат информация за медиатора – такава информация се съдържа в Регистъра на медиаторите: кога медиаторът е придобил своята правоспособност, какъв професионален опит има, допълнителни обучения, даващи му специфични знания и умения по отношение на определени спорове, и т.н. Центровете за медиация също предоставят информация за работещите в центъра медиатори. Затруднението може да дойде тогава, когато страните не постигнат съгласие относно конкретен медиатор или когато администратор от центъра за медиация направи избора вместо тях. В първия случай е възможно липсата на съгласие за определяне на медиатор да доведе до липса на съгласие и за провеждането на медиацията. Във втория случай страните могат да се усъмнят както в процедурата, така и в качествата на медиатора и макар и да се съгласят да участват в медиационните срещи, да съхранят недоверието си до степен, пречеща им да общуват открито и пълноценно. Ако медиаторът успее да преодолее тази първоначална нагласа със своето професионално поведение, прилагайки успешно медиаторските техники и стратегии, медиацията може да се проведе успешно. Добрата професионална работа на медиатора не може да компенсира липсата на правила за неговия избор. Избягването на пречки за постигане на атмосфера на доверие и сътрудничество още преди началото на процедурата е постижимо, в случай че и изборът на медиатор се уреди в светлината на

спазване на принципите на медиацията като доброволност и равнопоставеност.

Официална статистика за дейността на действащите медиационни центрове – съдебни и несъдебни, не се прави и ако има обобщаване на случаите и анализ на добрите практики, наред с възникналите проблеми, то това се извършва от медиаторските организации или от съдебните центрове по медиация.

За целите на настоящия доклад е анализирана информацията, съдържаща се на уебсайтовете на някои от българските съдебни центрове за медиация, както и правилата за медиация на някои от международните центрове за арбитраж и търговска медиация. Българските съдебни центрове за медиация, предмет на анализа, са: Център за спогодби и медиация към СРС и СГС (<https://srs.justice.bg/bg/12656> и <https://sgs.justice.bg/bg/15206>); Център по медиация към РС – Перник и Окръжен съд – Перник (<https://pernik-os.justice.bg/bg/15940>); Център по медиация към РС – Варна и Окръжен съд – Варна (<https://varna-rs.justice.bg/bg/5570>; <https://varna-os.justice.bg/bg/3016>); Център за медиация към административен съд – Варна (<https://varna-adms.justice.bg/bg/373>); Център за медиация към Окръжен съд – Бургас и Районен съд – Бургас (<https://burgas-os.justice.bg/bg/2926>) и Център за медиация към Апелативен съд – Бургас (<https://burgas-as.justice.bg/bg/2226>); Център по медиация към Окръжен съд – Пловдив (<https://plovdiv-os.justice.bg/bg/news5/12547>); Център за медиация към РС – Сливен и ОС – Сливен (<https://sliven-rs.justice.bg/bg/11046>); Център по медиация към Окръжен съд – Велико Търново (<http://www.vss.justice.bg/page/view/105668>); Център за медиация към Окръжен съд – Враца (<https://vratsa-os.justice.bg/bg/3206>); Център за медиация към Окръжен съд – Добрич и Районен съд – Добрич (<https://dobrich-os.justice.bg/bg/18353>) и Център за медиация към Административен съд – Добрич (<https://dobrich-adms.justice.bg/bg/18319>).

Правилата за работа на съдебните центрове, там където са публикувани на уебстраниците на съдилищата (Варна, Враца, София, Перник, Добрич), наред с изискванията към медиаторите, желаещи да работят там, и реда за приемането им, съдържат и клаузи за избиране на медиатор при постъпило искане за провеждане на медиация. Подробно разписани правила за избор на медиатор съвместно от страните, сроковете, в които това да се случи, и условия за определяне на медиатор от центъра по медиация при липса на съгласие

на страните за избора не се съдържат в публикуваната информация за дейността на посочените центрове за медиация. По правило, конкретните медиатори се избират от координаторите към съдебните центрове измежду включените в списъка на центъра. Изключение е съдебният център за медиация в Добрич, чиито условия предвиждат страните да избират медиатор, включително и измежду медиатори, които не са включени в списъка на центъра. В централните към съдилищата в София и Перник за координаторите е въведено изискване да съобразяват избора си със записванията в графика, натовареността на медиаторите, препоръките на съдията или предпочитанията на страните. Изборът на медиатор в съдебния център към СРС и СГС може да се направи от двамата медиатори чрез вписването им в графика на една и съща дата, а при липса на съвместно заявяване да се извършва от координатора на центъра по негово усмотрение или съобразно препоръките на препращащия съдия, ако има такива.

Липсата на официална статистика за проведени медиации у нас, а също и на проучване на отражението, което оказва изборът на медиатор на провеждането на процедурата, не дават на този етап възможност да се правят по-задълбочени изводи как се отразява на качеството на провежданите медиации начинът на избор на медиатори предимно от координаторите към съдебните центрове за медиация. Не може да се отрече, че този детайл от организацията на дейността на централните по медиация остава на заден план за сметка на прецизиране правилата за избиране на медиатори, които да се включат в тяхната работата. Медиаторските умения, добрата професионална подготовка и опит на медиаторите са безспорно от голямо значение за успеха на провежданите медиации, но не са единствената необходима част. Създаването на доверие между страните и медиатора е основен фактор, допринасящ за доверието на страните в медиацията, разкриване на техните интереси и генериране на възможности за постигане на споразумение (Laurence Boulle AM, Nesic, M. (2010) *Mediator Skills and Techniques & Triangle of Influence*, Bloomsbury Professional, p. 55стр). Началото на създаване на така необходимото доверие се поставя още с избирането на медиатора. Ако този избор не дава на страните възможност на самостоятелна преценка и решение, то тогава всички усилия на медиатора по-нататък да им помогне да решат споровете си, могат да останат безрезултатни.

Добрите практики, използвани от държавите – членки на Съве-

та на Европа, бяха изследвани от работната група на Европейската комисия за ефективност на правосъдието СЕРЕJ-GT-MED⁴ по време на втория ѝ мандат, започнал през 2016 г. Проучването завърши с изготвяне на Европейския наръчник за законодателство в медиацията, подготвен и приет на 32-то пленарно заседание на Комисията, проведено 13-14 юни 2019 г. в Страсбург. Наръчникът съдържа препоръки, целящи насърчаване на законодателни промени в отделните страни, гарантиращи високото качество на медиацията. Една от тези препоръки се отнася до определяне на медиатор: „да се позволи на страните сами да вземат решение относно медиатора и да предвидят процедура за назначаване, ако не успеят да намерят консенсус: медиаторът може да бъде назначен от съд, от органа, отговарящ за списъка, доставчика на медиация или друга трета страна” и „да се позволи на страните да назначат няколко медиатора, действащи като комедиатори, ако предпочитат“. (Европейски наръчник за законодателство в медиацията, подготвен и приет на 32-то пленарно заседание на комисията, проведено 13-14 юни 2019 г. в Страсбург, с. 22).

Подробно разписани процедури за избор на медиатор, поставящи на първо място избора, направен от страните, се съдържат и в правилата за медиация на някои от международните центрове за арбитраж и търговска медиация. Така например, съгласно новите правила за медиация на Международна търговска камара (ICC), които са в сила от 2014 г. и са достъпни на адрес: <https://iccwbo.org/dispute-resolution-services/mediation/mediation-rules/>, страните могат съвместно да определят медиатор. Центърът за алтернативно решаване на спорове към Международната търговска камара определя медиатора, в случай че няма постигнато съгласие от страните, като се спазват следните правила: Центърът след консултация със страните може или да определи медиатор, или да предложи списък с медиатори за избор на страните. Ако страните не изберат медиатор от списъка, тогава той се определя от Центъра. Изборът да има и комедиатор се прави по инициатива на страните (чл. 5 Избиране на медиатор от Правила за медиация – ICC Mediation Rules).

Според правилата за медиация на Кайровския регионален цен-

⁴ Работната група се състои от: г-н Римантас Симаитис (президент), Литва, г-жа Ана Марова, Чехия, г-жа Мария Оливейра, Португалия, г-жа Нина Бетето, Словения, г-н Жан А. Мириманов, Швейцария, г-н. Джеръми Таг, Обединеното кралство, г-н Леонардо Д'Урсо (научен експерт), Италия.

тър за международен търговски арбитраж (CRCICA), в сила от януари 2013 г., достъпни на адрес: https://cricica.org/Mediation_Rules.aspx, страните могат заедно да изберат медиатор или да предложат механизъм за избор. Медиаторът се определя от Центъра, в случай че те не изберат медиатор съгласно правилата. Избор на комедиатор има само в случаите, когато страните изберат повече от един медиатор (Art. 6 CRCICA Mediation Rules).

Правилата за медиация на Хонгконгския център за медиация, които са достъпни на адрес: [http://www.mediationcentre.org.hk/uploadfiles/file/НКМС_Mediation_Rules\(2\).pdf](http://www.mediationcentre.org.hk/uploadfiles/file/НКМС_Mediation_Rules(2).pdf), също предвиждат медиаторът да се избира от страните. В 14-дневен срок от получаване на искането за медиация на едната страна, другата трябва да отговори дали се съгласява да участва в медиацията и дали приема предложени медиатор. Ако не го направи, се приема, че има отказ от медиация. Ако страните не се споразумеят само относно медиатора в указания срок, той се определя от центъра за медиация (Art. 4-5 Mediation Rules).

Правилата за медиация на Лондонския съд за международен арбитраж са в сила от 2020 г. Според тях медиатор се определя от съда, като се имат предвид критериите и изборът на страните, в случай че са направени (Art. 4 LCIA Mediation Rules), достъпни на адрес: https://www.lcia.org/Dispute_Resolution_Services/lcia_mediation_rules_2020.aspx.)

Страните имат право на възражения срещу определения от центъра медиатор и в тези случаи се определя друг медиатор. Възраженията се основават на обстоятелства, водещи до съмнения за липса на безпристрастност.

Всички разгледани правила за провеждане на медиация предвиждат страните да избират медиатор, като изборът от централите за медиация се извършва само в случай че няма съгласие между тях. Дори когато е предвидено изборът да се прави от съда, каквито са правилата на Лондонския съд за международен арбитраж, съдът трябва да се съобразява с волята на страните и с техните изисквания.

Заклучение

Регламентиране на избора на медиатор не може да остане извън вниманието на медиаторите. Макар и да има правила за работа на

някои от съдебните центрове за медиация в България, практика за прилагане на ясна процедура, даваща възможност на страните сами да изберат медиаторите си, все още липсва. Ако се игнорира правото на страните на самостоятелна преценка и решение при избора на медиатор, то тогава те може да сведат участието си в процедурата до пасивно наблюдение или формално обсъждане на спорните въпроси и всички опити на медиатора да им помогне да решат споровете си, могат да останат безрезултатни. Усилията на медиатори, съдии и адвокати за популяризиране предимствата на медиацията като извънсъдебен способ за решаване на спорове следва да се насочат не само в посока на въвеждане на задължителна първа медиационна среща при някои съдебни спорове. Бъдещите законодателни промени може да включат и разпоредби, гарантиращи възможността на страните, обърнали се към медиация, да могат самостоятелно да правят избор към кого от правоспособните медиатори могат да се обърнат.

За контакти:

Албена Пенова

Медиатор, учител на медиатори

<https://bambg.bg/>

E-mail: apenova@gmail.com

МЕДИАЦИЯ НА РОДИТЕЛСКИТЕ КОНФЛИКТИ – КАЧЕСТВЕН МИР ВМЕСТО КАЧЕСТВЕНА ВОЙНА

Пенка Христова
Адвокат, с магистратура по психология

MEDIATION OF PARENTAL CONFLICTS – QUALITY PEACE INSTEAD OF QUALITY WAR

Penka Hristova,
Attorney at law, Master of Psychology

Резюме: В настоящия доклад представям концепция за нова култура при управлението на родителските конфликти. Разпознаваме ги по острата поляризация на позициите по отношение на упражняване на родителските права и режима на лични отношения с детето. Търсим истинските потребности на всеки родител и най-добрия интерес на детето. Изследваме семейството като система. Когато помогнем на родителите да разграничат отношенията си като партньори от отношенията им като родители, комуникацията в интерес на детето се подобрява.

Ключови думи: *родителски конфликти, медиация, потребности, най-добър интерес на детето, комуникация*

Abstract: In this report, I lay out the concept of a new approach for addressing parental conflicts. We can recognize them by looking at the stark polarization of the many stands on the usage of parental responsibility and the regime of personal relations with the child. We are looking for the real needs of every parent, as well as the child's best interest. We explore the family as a system. When we help parents differentiate between their relationship as parents, and their relationship as partners, the type of communication that benefits the child becomes better.

Key words: *parental conflicts, mediation, needs, child's best interest, communication*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.17>

Въведение

Родителските конфликти, при които единият или двамата родители се борят да ограничат правата на другия в грижите и отговорността за детето, като го превърнат само в източник на доход за издръжка, са социално значимо явление, което все още не е намерило точната граница в ефективна правна уредба, която да прекрати разрастването им.

Родителските конфликти намират проявление в различни по своя характер съдебни спорове с граждански, административен и дори наказателноправен характер. Често родителите търсят от съда подобряване на комуникацията между тях, възмездие за несправедливо разпределение на семейните ценности, понякога дори лек за душевните им терзания по повод на раздялата им като партньори. Генерират се множество дела, зад които стоят различни от заявените интереси и потребности. Децата са въввлечени в несвойствени роли на изкупителна жертва, арбитър, разменна монета, трофей от „войната“.

В настоящия доклад се споделя интердисциплинарен опит за системен подход при разпознаването, управлението и разрешаването на родителските конфликти във всяка процедура по медиация и при насочване към медиация в гражданския процес, защо не и като изясняване на спора от фактическа страна в процеса на доказването в съдебен спор. Този подход изхожда от разбирането, че семейството във всичките му форми е система¹, която е цялостна и за да бъде разбрана, ни е необходим поглед към всички членове на системата, тяхното конкретно място и роля, както и разбирането, че системата трябва да бъде отворена и функционална, за да работи за всеки в нея и най-вече за детето. Стремещът към изключване или ограничаване на ролята на един от родителите от живота на детето, без да са налице важни причини за това, е белег за дисфункция, която може да бъде преодоляна, ако не се допуска разрастване на конфликта и се изследват дълбоките потребности от конфликтването.

¹ За характеристиките на семейството като система виж Тасевска, Д. (2008). СОС Семейства в криза. Психологическа подкрепа на дисфункционални семейства за ефективно родителство. В. Търново, с.58-71.

Изложение

Все по-често родителите в раздяла уреждат отношенията си чрез медиация, избягвайки дълги и скъпи процедури в съда с прякото или непряко участие на децата. Качеството на процедурата, постигането на подобряване в общуването, на стабилни споразумения, изключително зависи от разбирането на семейството като система със своя структура и функции, която трябва да е отворена и да защитава интереса на всеки свой член, с особено значение за интереса на децата.

Основните въпроси, които стоят пред родители в развод/раздяла, са тези относно упражняване на родителските права по отношение на родените от връзката деца, местожiveенето на децата, издръжката им и режима на лични отношения с родител, неупражняващ основно родителски права. Около тези спорове могат да възникнат други, наказателно-правни или административни, чиито цели по-скоро обслужват същите големи въпроси на родителстването след раздяла.

Съдът активно насочва страните към медиация не само с проекта за доклад по чл. 140 ГПК или съответните възможности в административния и наказателния процес², но и при разясняване на правата им в хода на процеса, и при изясняване на спора от фактическа страна. Тъй като семейните отношения нямат само строго икономически характер, важно е да се даде пространство при регулирането им за осветляване на дълбоките потребности на всеки член от семейната система, засегнат от конкретния спор, за да не се случва злоупотреба и задълбочаване на конфликта, създаден по повод на родителстването, но с причини, коренящи се във взаимоотношенията в семейството.

Природата е создала семейството като най-доброто място да се роди и отгледа едно дете. Детето е неразделна част от мама в зората на живота, после се появява на този свят и двамата заедно растат – то като дете, тя като родител. С тях е и таткото, който е призван да ги пази и да се грижи и за двамата. Когато детето може да осъзнае себе си като отделно същество, то вече е готово да общува по-пълноценно и с татко и да се отдели от мама, с която се чувства слято поне в първата година от живота си. Това е фин и бавен процес, за който природата е отделила години. Когато проходи, проговори и се научи

² За възможностите съдът да напъти към медиация при разясняване на правата им и в хода на изясняване на спора от фактическа страна виж: Борисов, Б. (2018). Медиацията в българския граждански процес. Велико Търново.

да казва „не“, когато осъзнае мястото си в семейството, детето е готово и за адаптация към социалната среда извън семейството. Детето е зависимо от родителите си, така е заложено от природата и именно тази зависимост създава възможност за използването ѝ за други цели в родителските спорове. Детето се привързва към онзи, който полага грижи за него. Родителят е призван да го отгледа и обгрижи и това е голяма отговорност, с която може да се злоупотреби.

Отговорният родител може да постави своите интереси след тези на детето. Злоупотребяващият с родителската си власт използва детето в свой интерес и в ущърб на детските потребности. Понякога тази злоупотреба не е съвсем съзнателна и малко помощ от специалист от помагащите процесии, защо не и от съда, може да я прекрати.

Най-често и ярко конфликтите се разразяват като борба за ограничаване на режима на лични отношения на детето с другия родител. Можем да разпознаем следните индикатори: поляризация на позициите; взаимни обвинения и лични нападки; манипулация на фактите и поведението на другия; игра на „добрия“ и „лошия“; натиск върху детето да избере страна; ескалация до крайната фаза – фалшиви обвинения в насилие и отвличания.

Тези индикатори на първо място се появяват в думите, с които всеки от родителите описва другия, като ясно личи там поляризацията, дисквалификацията на другия като личност и като родител, ясното деление на „добри“ и „лоши“ с внушения, че лошите трябва да се изключат от живота на детето. Действията на всяка от страните в конфликта ни насочва към атмосферата на състезание: в самия СК сякаш е заложено състезанието в чл. 59, ал.2 СК или чл. 127, ал.2 СК – при липса на съгласие между страните съдът решава на кого ще се предостави упражняването на родителските права. Това сякаш звучи като: кой ще оцелее и ще изключи другия; кой ще вземе властта. Детето винаги обича и двамата родители и ако бъде заставено да мрази или да се бори с единия от тях, това означава да мрази или да се бори със себе си. Понякога осъзнаването само на това какво би преживяло детето им отказва родителите от войната.

Често единият от родителите не дотам осъзнато използва детето, за да спечели не надпреварата кой е по-добър родител, а партньорската война – да се разправи с този, който го е наранил, чрез детето. Често другият родител просто се бори за своето място в живота на детето при наличието на нов партньор, който го „застрашава“. Или обратно-

то – новият партньор на някой от родителите се чувства застрашен във връзката си от другия родител и се стреми да го „изключи“ от играта. Често някоя баба яростно се бори да измести другия родител от неговото място и време за срещи с детето, за да си осмисли живота и да затвърди твърде близката си връзка със своето отдавна пораснало дете – родител.

Когато погледнем на конфликта отгоре, цялостно, отчитайки динамиката на цялата семейна система, можем да видим и точното място на всеки участник в конфликта и вместо да го разпалим, да го ограничим и трансформираме във възможност за мир.

Пътят към качествения мир са процедурите по медиация преди, по време на съдебните спорове, по повод на изпълнението на съдебни решения. Процедурата по медиация дава възможност извън съда (извън полето на войната), в атмосфера на взаимно зачитане и уважение, при условията на доброволност, равнопоставеност, конфиденциалност, в присъствието на трето лице в неутрална позиция родителите да се чуят един друг, да заявят позициите си, истинските си потребности и да вземат сами решение, което е най-доброто за тях и за техните деца.

В тази процедура се избягва прякото „използване“ на детето за доказване правотата на родителите, защитено е правото на всяка страна да бъде чута и разбрана докрай, има път за постигане на решение, което е трайно и икономично от гледна точка на време, средства, емоционално изразходване. И най-вече: участниците сами избират най-добрия път към мира, като евентуално постигнато между тях споразумение се утвърждава от съда, а най-малкият ефект е подобряване на комуникацията между спорещите.

Качествен мир може да бъде постигнат и при достатъчно информиране на родителите за начина, по който на детето се отразяват съдебните процедури, конфликтите с мама и татко, между мама и татко, заставянето му да избере вярната страна.

Популяризирането на възможностите на медиацията и обучението на родителите за последиците от въвличане на децата в конфликти и съдебни процедури още от училищната скамейка е път с дългосрочни перспективи.

Пътят към мира минава през няколко стъпки чрез изслушването на позициите на родителите, откриване на истинските им потребно-

сти и търсенето на нови решения³: 1. Да открием мястото на всеки в семейната система: какво стои зад думите, желанията, зависимостите, чий е дълбокият интерес от конфликуването; 2. Да открием интереса на детето: във всички случаи, когато няма обективни пречки то обича и има нужда и от двамата родители; 3. Фактите и доказателствата относно родителската компетентност, изтъквани от страните, не следва да се толерират, ако са атака към човешката стойност и личността на родителя, както често се случва в съдебните процеси. Всяко самоцелно (без обективна причина) оплюване и очерняне на другия родител и отказ да се подкрепи връзката му с детето, да се улесни, да се признае дори, говори за желание този родител да се отдалечи от детето, да се изключи от системата. Това създава предпоставки отглежданият родител да прави каквото си иска с детето и детето да прави, каквото си иска с родителя си. Затова и в природата родителите са двама, за да създадат заедно защитено пространство за отглеждане на децата си; 4. В триъгълника на драмата (жертва – насилник – спасител), където единият изобличава другия или някой спасява детето от лошия, да погледнем ситуацията от позицията на детето, да отделим партньорския конфликт от родителското поведение; 5. Да се насочим към общия интерес на родителите: добруване на детето, от чието поле родителите сами да открият нови решения и качествен, траен мир.

Ако работата на медиатора се насочи към разкриване за всеки родител на най-добрия интерес за детето, в смисъла на Постановление 1/1974 год. на ВС на Република България и на §1, т. 5 ПР на ЗЗД, по смисъла на Конвенцията на правата на детето на ООН, и от гледна точка на мястото му в семейната система, може да се постигне траен мир, а не да се разрази войната с още по-голяма сила, каквато възможна последица от семейната медиация се споделя в някои изследвания⁴.

Заклучение

Разпознаването и управлението на родителските конфликти изисква интердисциплинарни знания и подход. Знанията и уменията за

3 За класическите фази на медиацията при развод виж Раданова, Ю. (2021). Медиацията и брачните отношения. София: Сиби.

4 Раданова, Ю. (2021). Медиацията и брачните отношения. София: Сиби.

намиране на най-добрите за всеки конкретен спор решения могат да бъдат натрупани при специализация на медиаторите, юристите, психолозите, социалните работници, защо не и чрез създаване на специални семейни съдилища, които да проследяват цялостния процес по началото на спора, информиране на страните, постановяване на съдебен акт или постигане на споразумение и впоследствие – изпълнението на постигнатите разрешения на спора в контекста на най-добрия интерес на детето. От гледна точка на медиацията разбирането на взаимодействията в семейството като система би довело до повече и най-важното – по-стабилни и работещи споразумения или поне до подобряване на комуникацията между родителите по повод на отглеждане на децата им. А най-добрият интерес на детето е да има равен достъп до любовта и грижите на всеки от родителите при липса на основателни причини за обратното, каквито са само заболяване или насилие. Родителството, което включва, а не изключва никого от системата, е култура, която можем да създадем всички ние, специалистите, работещи със семейните конфликти.

Използвана литература

1. Борисов, Б. (2018). Медиацията в българския граждански процес. Велико Търново: Св. Св. Кирил и Методий.
2. Раданова, Ю. (2021). Медиацията и брачните отношения. София: Сиби.
3. Тасевска, Д. (2008). СОС Семейства в криза. Психологическа подкрепа на дисфункционални семейства за ефективно родителство. В. Търново: Св. Св. Кирил и Методий.

За контакти

Пенка Христова

Адвокат и медиатор в Център за медиация към ВОС

E-mail: hristovapenka07@gmail.com

**ЕКОЛОГИЧНАТА МЕДИАЦИЯ –
МОСТ МЕЖДУ ГРАЖДАНИ, НПО СЕКТОР, ОТ ЕДНА
СТРАНА, АДМИНИСТРАЦИЯТА И БИЗНЕСА, ОТ ДРУГА.
РЕАЛНА И ГЪВКАВА ВЪЗМОЖНОСТ ЗА РЕШАВАНЕ
НА ЕКОЛОГИЧНИ ВЪПРОСИ И СПОРОВЕ
НА НАЦИОНАЛНО И ТРАНСГРАНИЧНО НИВО**

Юлия Стоева

Юрисконсулт, медиатор – Фондация „Гея“

**ENVIRONMENTAL MEDIATION – A BRIDGE BETWEEN
CITIZENS, NGOS ON THE ONE HAND, AND THE
ADMINISTRATION AND BUSINESS ON THE OTHER.
A REAL AND FLEXIBLE OPPORTUNITY TO RESOLVE
ENVIRONMENTAL ISSUES AND DISPUTES AT NATIONAL
AND CROSS-BORDER LEVEL**

Yuliya Stoeva

Legal adviser, mediator – “Geya” Foundation

Резюме: В доклада се представя възможността за прилагане на медиацията като алтернативен способ за решаване на спорове и конфликти в сферата на екологията и опазване на околната среда. Извършен е подробен анализ на нормативната уредба, както и на добри практики, прилагани в страни от Европейски съюз и САЩ. Целта е да се насочи вниманието към все по-голямата нужда от адаптиране, развитие и усъвършенстване на медиацията в областта на екологията и опазването на околната среда. Да се повиши обществената информираност и доверие в способите за АРС. Популяризиране на възможността за включване на граждански организации в процеса на медиация. Подобряване администрирането, публичното информиране и ефективност при решаване на спорове чрез медиация. Засилване на ролята и потенциала на медиаторите в сферата на екологията и опазване на околната среда.

Ключови думи: *медиация, екология, опазване на околната среда, административни спорове*

Abstract: The report provides an opportunity to apply mediation as an alternative way of resolving disputes and conflicts in the field of ecology

and environmental protection. A detailed analysis of the legal framework was performed, as well as of good practices applied in the countries of the European Union and the USA. is to draw attention to all the growing needs for adaptation, development and improvement of mediation in the field of ecology and environmental protection. To increase public information and trust in ADR methods. Promoting the possibility of involving civil society organizations in the mediation process. Improving administration, public information and efficiency in resolving disputes through mediation. Strengthening the role and potential of mediators in the field of ecology and environmental protection.

Key words: *mediation, ecology, environmental protection, administrative disputes*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.18>

Въведение

Съгласно чл. 55 от Конституцията на Република България основно право на всеки български гражданин е правото на благоприятна и здравословна околна среда. Затова основна роля за осигуряване на това право е отредена на държавните органи и от това следва преобладаващото използване на властническия метод за регулиране на обществените отношения във връзка с екологичното право.

С оглед на това и доколкото екологичното законодателство в по-голяма степен е част от административното право, казаното по-горе се отнася и за спорове, възникнали по екологични казуси и спорове в сферата на опазване на околната среда.

Държавната политика в сферата на опазване на околната среда се базира на принципи, залегнали в чл. 3 от ЗООС, а именно: устойчиво развитие; предотвратяване и намаляване на риска за човешкото здраве; предимство на предотвратяването на замърсяване пред последващо предотвратяване на вредите, причинени от него; участие на обществеността и прозрачност на процеса на вземане на решения в областта на околната среда; информираност на гражданите за състоянието на околната среда; замърсителят плаща за причинените вреди; съхраняване, развитие и опазване на екосистемите и присъщото им биологично разнообразие; възстановяване и подобряване на качеството на околната среда в замърсените и увредените райони; предотвратяване на замърсяването и увреждането на чистите райони и на други неблагоприятни въздействия върху тях; интегриране на поли-

тиката по опазване на околната среда в секторните и регионалните политики за развитие на икономиката и обществените отношения; достъп до правосъдие по въпроси, отнасящи се до околната среда.

За провеждане на държавната политика по опазване на околната среда българското законодателство предоставя правомощия на отделни държавни органи, както и създава специализирани институции, изпълняващи функции по опазване на околната среда. В следствие на това е изградена солидна структура от административни органи, чиито функции са свързани с изпълнението и контрола на действията и мероприятията, свързани с екологичното законодателство.

Към настоящия момент медиацията по екологични спорове е в сферата на теоретичните постановки. За да може ефективно да бъде приложена, следва освен да се съобразят спецификите на административните правоотношения, да се отчетат и имат предвид множеството специфики и регулации в областта на екологията и опазване на околната среда. Само така, при висока степен на информираност и компетентност както на страните и административния орган, така и на медиаторите, които ще вземат участие в медиациите по екологични спорове, може да се постигне, от една страна, сключване на законосъобразни валидни споразумения, а от друга – да се наложи медиацията по екологични спорове като качествена, ефективна и достъпна алтернатива на съдебното оспорване при възникнал или потенциален конфликт.

Изложение

Съвременната правна доктрина описва медиацията като процес с дълбоки исторически корени, който е нов по отношение на появата му в правния свят и същевременно стар по отношение на неговата вечна универсалност. От гледна точка на юридическа практика и законодателна дейност медиацията е най-бързо развиващият се способ за алтернативно разрешаване на спорове в света. Съвременното разбиране разглежда медиацията като процедура, при която една безпристрастна трета страна улеснява преговорите между две или повече спорещи страни по отношение на техните потребности и интереси. Началото на модерната медиация е поставено през 70-те години в САЩ, развива се през 80-те години в Обединеното кралство и Австралия, и през 90-те години намира място в гражданското право на

редица европейски страни. Медиацията се разглежда като универсален процес, който има способността да се издигне над различията между отделните правни системи, което го прави подходящ за успешно и бързо разрешаване на конфликти както на национално, така и на трансгранично и международно ниво.

С медиацията се постигат няколко цели. Най-силно изразената цел е ефективното разрешаване на споровете, което се изразява в намаляване на товареността на съдебната система, намаляване разходите и спестяване време на спорещите страни. Другата важна цел е подобряване достъпа до правосъдие, което по своето съдържание надхвърля достъпа до съдилищата.

Правната доктрина извежда множество различни критерии за класифициране на видовете медиация:

Според ролята на медиатора и целта на медиацията. Разрешаваща (компромисна) медиация – целта е по пътя на преговорите страните да бъдат убедени да направят частични отстъпки от своите първоначални позиции, за да се намери точката за баланс на интересите, на базата на което да се постигне споразумение, с което да се разреши спорът. Улесняваща (подпомагаща) медиация – няма за цел непременно постигане на споразумение и разрешаване на спора. Достатъчно е да се постигне смекчаване на крайните позиции на спорещите страни и по този начин да се улеснят преговорите между тях. Трансформираща (помирителна) медиация – крайната цел е да се уреди спорът със споразумение, но е достатъчно и подобряване отношенията между страните. Оценъчна (консултативна) медиация – целта при този вид медиация е постигането на споразумение в съответствие със законовите права и интереси на страните в рамките на очакваните резултати от решението на съда, юрисдикцията или арбитража, пред който е висящ спорът.

Според правния отрасъл. Тази класификация има практическо приложение и според този критерий медиацията може да е по граждански спорове, по търговски спорове, по наказателни въпроси, по административни спорове, по потребителски спорове и др. Този критерий е използван и в българския Закон за медиацията при определяне приложното поле на закона.

Според сезирането на решаващ орган. Важно значение има и дали спорът е висящ пред съда или друг решаващ орган. Ако спорът е отнесен към съда, доктрината говори за съдебно свързана медиация,

а когато процедурата се извършва от медиатор преди спорът да е отнесен към съда, се говори за класическа медиация.

Според етапа, на който се намира спорът. Когато процедурата по медиация се използва, след като е възникнал спорът, в доктрината се говори за медиация като способ за разрешаване на спора. А когато медиацията се използва преди да е възникнал правният спор, медиацията се разглежда като способ за предотвратяване на спора.

Препоръка № R(2001) 9 на СЕ е основният международен акт, който регламентира медиацията по административни спорове. Съгласно Препоръката медиацията е извънсъдебна процедура, включваща трета страна, която предлага решение на спора под формата на необвързващо мнение или препоръка. Медиацията намира приложение както при оспорване на законосъобразността, така и при спор за целесъобразността (правилността) на акта.

Съгласно Препоръката, медиацията може да се използва и като превантивен способ за предотвратяване възникването на бъдещ спор в период, в който властите подготвят административна мярка или взимат решение (т. нар. превантивна медиация – особено подходяща в процедура по приемане на важни решения и/или актове, свързани с екологията и опазването на околната среда). Като пример може да се иницира медиационна процедура преди приемане на важен общ или нормативен административен акт (в това число и с екологична насоченост), за да бъдат изслушани позициите на засегнатите страни, както и да бъдат сближени те с помощта на медиаторите, участващи в процедурата. Може да се черпи опит от практиката на други европейски държави, които използват медиация при екологични спорове. Например Австрия е първата европейска държава, регламентирала процедури за провеждане на медиация в специални административни закони. В приетия през 2000 г. Закон за оценка въздействието на околната среда е уредена възможност за провеждане на медиация в хода на административната процедура за въздействие върху околната среда на инвестиционен проект. Процедурата се използва често за решаване на спорове в областта на опазване на околната среда и се прилага в сферата на градоустройството и за инфраструктурни проекти, проекти за управление на отпадъците, промишлени съоръжения и др. Австрийското министерство на околната среда, поддържа информационен сайт относно екологичната медиация.

Съгласно Препоръката използването на медиация може да бъде

нормативно въведено като необходимо условие за започване на съдебно производство, но може да се използва и по време на съдебно производство, например по предложение на съдията. Тази разпоредба дава възможност да се обмисли и задължителност на медиацията по някои административни спорове, както създаване на разпоредби, които да дадат право на съдиите при заведено съдебно производство, ако преценят, че спорът е подходящ за медиация, да напътят страните към такава.

Съгласно Препоръката алтернативите на съдебното административно производство следва да бъдат позволени или общо, или в определени случаи, когато се счита за уместно, особено в случаите, които се отнасят до индивидуални административни актове, договори, гражданска отговорност и парични искове.

Съгласно препоръката с регулацията на алтернативните способности трябва да се гарантира: че страните получават подходяща информация за възможна употреба на алтернативни способности; независимост и безпристрастност на медиаторите; равнопоставеност на страните в процедурата; изпълняемост на постигнатото споразумение; приключване на процедурата в разумни срокове; съдебен контрол на постигнатите споразумения – за запазване на правата както на гражданите и организациите, така и на държавата в лицето на административния орган.

Важна роля за правилно разбиране и имплементиране на Препоръката във вътрешното законодателство на държавите членки има Ръководството за имплементиране на Препоръката.

Съгласно този документ:

- Държавата и АО играят основна роля в представянето на медиацията. За да се подчертае тази важност, Препоръката съветва за определени случаи да бъде нормативно въведена задължителност на алтернативните способности, като използването им да е предпоставка за завеждане на съдебно дело.

- Държавата следва да насърчава административните органи да предлагат на гражданите доброволно разрешаване на споровете, когато това е приложимо.

- За да подпомогне АО, държавата следва да разработи и одобри стандартизирани споразумения, които да бъдат използвани.

- Ако е поискано от частно лице спорът да бъде разрешен доброволно, АО следва да пристъпи към такава разрешаване, освен ако

това би навредило на обществения интерес или представлява злоупотреба с право от страна на лицето.

- Необходимост от държавно финансиране, за да се гарантира качество на услугата.

- Важността на вътрешния преглед, който има приоритет дори пред алтернативните способи (като най-бърз начин АО да преразгледа и пререши акта си).

- Важността на съдиите – да имат право да насочат страните към медиация и да одобряват постигнати споразумения, ако са законосъобразни. Важно е да има лесно достъпни алтернативни методи за решаване на спора, например съдебни програми към съда (каквито в България функционират в няколко граждански съдилища).

- Важността на адвокатите – в кодексите за поведение да е предвидено задължение или препоръка към адвокатите да разясняват на клиентите си възможността за алтернативно решаване на споровете им;

- Важна е квалификацията на медиаторите им. И също, за да се гарантира тяхната независимост – да не са държавни служители или такива в служебно отношение с АО.

Важно е обучението на медиаторите, които ще участват в медиации по АС.

Обучението следва да съдържа не по-малко от следните направления: принципите и целите на алтернативните способи за решаване на спорове между административните органи и частни лица; отношението и етиката на медиаторите; характеристиките, фазите и целите на медиацията, помирението и арбитража; индивидуализиране, структура и хода на различните алтернативи на съдебния процес между административни органи и частни лица; провеждане на роливи игри и други практически упражнения относно особеностите на алтернативите на съдебните спорове между административните власти и частни лица; оценка на знанията и компетенциите на обучавания.

- Държавите следва да осигурят законодателно спиране на преклузивните срокове за обжалване или др. процесуално действие при започнала процедура по медиация.

Държавата да се погрижи за популяризиране на медиацията по АС – чрез статии, онлайн издания, информационни центрове, дни на отворени врати в съдилищата и др.

- Държавите, например на публични страници в интернет, да разясняват как точно се използват алтернативни способи за разрешаване на административни спорове.

Както е видно от изложената информация, Препоръката задава рамката, при следване на която държавите ще могат да имплементират успешно алтернативни способи (и в частност медиация) за разрешаване на административни спорове. Със своите текстове Препоръката по никакъв начин не ограничава приложното поле на административните способи по административни спорове и следва да се счита, че касае всякакъв вид АС. Разбира се, прилагането на медиация по АС следва да става след конкретна преценка, случай по случай за нейната приложимост в конкретния казус.

За България, която е член на Съвета на Европа, Препоръката е първият международен акт, който препоръчва широко използване на административни способи за решаване на всякакъв вид административни спорове, и е в основата за приемане на Закона за медиацията, както и института на споразумението в АПК. В Препоръката се констатира, че свръхпретоварването на съдилищата обезсмисля правото за разглеждане на делата в разумен срок, установено в т. 6.1 от Европейската конвенция за защита правата на човека.

Съобразно чл. 5, ал. 4 от Конституцията на РБ и чл. 5, ал. 2. от АПК, актовете на Съвета на Европа имат приоритет пред вътрешното законодателство, поради което следва да бъдат прилагани и спазвани.

Заключение

Необходимостта от прилагането на медиационните техники и процедури в сферата на екологията и опазване на околната среда ще става все по-осезаемо. Днес, когато много конфликти се случват заради нуждата от природни ресурси и начина им на експлоатация и управление, екологичната медиация дава възможност за диалог, бързо и адекватно вземане на решение, което да удовлетворява потребностите на всяка страна. Също така екологичната медиация спомага да се решават успешно екологични въпроси и спорове, възникнали при форсмажорни обстоятелства и нетърпящи отлагане във времето, например при бедствия, аварии и катастрофи.

Несъвършенствата в правната уредба на медиацията като извънсъдебен способ изискват вниманието на законодателя. Наложителни

са промени в Закона за медиацията, които да синхронизират уредбата с АПК и специалните закони и да позволят на медиацията по административни спорове да се превърне от желателна в работеща процедура.

Използвана литература

1. Бучкова, П. (2012). Административният договор, материално-правни, процесуалноправни и сравнителноправни аспекти. София: Фенея.

2. Голева, П. (2005). Договорът в административното право. // Административно правосъдие.

3. Зиновиева, Д. (2000). Компетентност на административните органи. Сиела.

4. Лазаров, К. (2005). Обвързана компетентност и оперативна самостоятелност.

5. Марев, М. (2016). Извънсъдебни способности за разрешаване на административни спорове. Сиела Норма.

6. Проект по Оперативна Програма „Добро Управление” на АСЕКОБ и СНЦ „Инициативи и Иновации” „Ефективната медиация в областта на екологичните спорове, адекватен способ за граждански контрол и подпомагане реформата в съдебната система – надграждане“ от 2019 г. (<https://ecomediacia.com/>).

7. Environmental mediation center (<https://emcenter.org/>).

8. <https://www.unep.org/about-un-environment>.

9. <https://www.eolss.net/sample-chapters/C14/E1-40-03-03.pdf>.

10. https://jerusalemstitute.org.il/wp-content/uploads/2019/06/PUB_mediation_eng.pdf.

За контакти:

Юлия Стоева

Юрист, Медиатор Фондация „Гея“

<http://www.geya.eu/>

E-mail: jullstoeva@gmail.com

ИКОНОМИЧЕСКИ ЕФЕКТИ ОТ ПРИЛАГАНЕ НА МЕДИАЦИЯТА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИТЕ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ

*Ас. д-р Недялка Александрова
Икономически университет – Варна*

ECONOMIC EFFECTS OF MEDIATION IN CONFLICT MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

*Ass. Prof. Nedyalka Alexandrova, PhD
University of Economics – Varna*

Резюме: В доклада възможните икономически ефекти от лошо управлявани конфликти в организацията са разгледани като разходи, които може да бъдат грешно идентифицирани като произтичащи от други операции. Направено е проучване на наличието на явни или скрити конфликти в организацията в България и е очертано възможното приложение на медиацията като способ за тяхното разрешаване и съответно – за редуциране на разходите.

Ключови думи: *управление на конфликтите в организацията, медиация*

Abstract: In the report the possible economic effects of poorly managed conflicts in organizations are considered as costs that can be mistakenly identified as arising from other operations. A study of the presence of overt or hidden conflicts in organizations in Bulgaria has been made. The possible application of mediation is seen as a way to resolve these conflicts, and accordingly, to reduce costs due to them.

Key words: *conflict management in the organization, mediation*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.19>

Въведение

Ролята на медиацията нараства все повече, тъй като обществото постепенно осъзнава нейните възможности там, където другите средства за решаване на конфликти се сблъскват с ограничения. На този

фон медиацията все още се подценява в ежедневието на организациите, които, преминавайки през редица промени и кризи, се сблъскват с необходимостта да управляват отношенията между членовете на персонала. Това се случва в условията на променящ се пазар на труда и възникване на нови професии (М. Иванова 2020), както и на редица нови предизвикателства по осигуряване условията на труд в тази среда (Антонова 2020; П. Иванова 2020). В настоящия доклад се очертават възможностите за оценка на икономическите ефекти от приложение на способите на медиацията в организациите и се застъпва тезата, че разширяването на приложното ѝ поле до разрешаването и дори предотвратяването на конфликти на работното място може да допринесе за икономическата им ефективност.

Актуалността на представената проблематика е продиктувана от нарастващата сложност на процесите в организациите, от една страна, както и от нарастващото значение на извънсъдебните способности за решаване на спорове, и на медиацията по-конкретно, – от друга.

Целта на настоящия доклад е чрез комплексен литературен анализ да се очертаят възможностите за оценка на икономическите ефекти от приложение на медиацията за разрешаване на конфликти в организациите и на базата на проведено проучване да се очертаят възможности за нейното прилагане в българската практика.

Предмет на изследване са потенциалните и реалните конфликти на работното място.

За постигането на целта авторът си поставя **следните задачи**: 1) очертаване на съвременните тенденции в разбирането за конфликта и възможностите за оценка на икономическите ефекти от него; 2) очертаване на възможното приложно поле на медиацията за разрешаване на конфликтите в организациите; 3) извеждане на потенциални места за включване на медиацията при разрешаване на конфликти в организациите в България.

Методологията на изследването включва комплексното прилагане на методи, традиционни такива изследвания – литературен обзор, индукция и дедукция, а така също и способите на дескриптивната статистика.

Анализирането на проблематиката, свързана с включване на медиацията в преодоляването на конфликти на работното място, е не само с теоретично, но и с голямо практическо приложение. Последното се корени именно в икономическите ефекти от разрешаването

на конфликтите в организациите. Те могат да бъдат както преки, изразяващи се в редуциране на някои разходи, така и косвени, например подобряване на комуникацията и репутацията на организацията.

Изложение

Конфликтите обикновено се възприемат като нещо нежелано, което трябва да се избягва. Една най-широките дефиниции за конфликт гласи, че това е „процесът, който започва, когато една страна осъзнае, че друга е разочарована или е на път да се разочарова“ (Thomas 1992). Посоченото разбиране за конфликт включва не само явното противопоставяне, но и скритото и дори потенциално такова. За съществуването на конфликт не е нужно той да бъде изявен, а е достатъчно личното преживяване на противопоставяне или дори на възможност за такова. По отношение на организациите такова противопоставяне (реално или потенциално) може да се прояви както хоризонтално – между хора на едно и също ниво в йерархията, така и вертикално – между началници и подчинени. Освен това противопоставянето може да се прояви и между лица от организацията и външни лица, които се явяват партньори или клиенти.

Независимо от конкретните специфики на конфликта той винаги представлява взаимоотношение между хора. Не може да съществува конфликт, отделен от човешките отношения. В този смисъл под конфликт в организациите винаги се разбира междуличностен конфликт дори когато има намесени служебни отношения. Някои автори определят междуличностния конфликт като „динамичен процес, който се случва между взаимозависими страни, тъй като те изпитват негативни емоционални реакции към възприемани разногласия и намеса в постигането на техните цели“ (Barki, Hartwick 2004). Разногласията всъщност са израз на реализиран конфликтен потенциал, който е естествено присъщо на хората и обществата наличие на противоречиви интереси и ценности (Отнюкова 2017). Всъщност за конфликт можем да говорим тогава, когато има засягане на интереси и ценности на хората, въввлечени в него. Ако такива не са засегнати, става дума само за сблъсък на мнения, който не може да бъде наречен конфликт. Проблемът често се състои в това, че в рамките на едно и също взаимоотношение се наблюдава и сблъсък на мнения, и сблъсък на интереси и ценности, като тези два вида сблъсък често биват смесвани и/или не

се разграничават.

На практика в процеса на сблъсък на мнения се раждат повече добри решения, отколкото в условия на всеобщо съгласие. От тази гледна точка конфликтите могат да бъдат подразделени на два вида, наречени условно положителни и отрицателни, със следните основни характеристики (Buss 2011):

Положителни (несъщински) конфликти – при тях в процеса на конструктивно противопоставяне на мнения и в условията на взаимно уважение се достига до най-доброто или до най-приемливото към момента решение. По този начин процесът на иновации и развитие на организацията бива подхранван, което води до постигане на по-добри резултати от нейна страна.

Негативни (същински) конфликти – това са конфликти, при които на фона на противопоставяне на мнения (или дори без такова) се разгръщат личностно противопоставяне, гняв, нападки и обиди и др. под. Този вид конфликти оказват дълготраен ефект, който трае значително повече във времето, тъй като оставя следи върху отношенията между хората, които се проявяват във всички аспекти на взаимоотношенията им в бъдеще или дори ги разрушава. Това са същинските конфликти, при които има засегнати интереси и ценности на въвлечените в тях лица.

Много работодатели, водени от стремежа да управляват конфликтите или дори да не допускат такива, се придържат към политика, свързана с редуциране на тормоза на работното място, включително популярната напоследък „нулева толерантност“ към редица прояви, както и със защита на подаващите сигнал за нарушения (т.нар. whistleblowers). Всичко това нерядко се свежда до потискане на взаимодействието между хората и реално не представлява разрешаване, а „замитане под килима“ на конфликтите, а освен това е свързано с определен разход на ресурси. Когато тези изразходени ресурси са икономически, може да се говори и за разходи в прекия счетоводен смисъл на това понятие¹.

¹ Въпросът с ефективността на разходите е по-сложен, защото, за да бъде измерена тя, би трябвало да се съпоставят направените разходи с определени „приходи“, които обаче в случая се изразяват в избегнати конфликти и спестени междуличностни търкания. За това в случая е по-коректно да се говори за икономически ефекти, отколкото за ефективност.

Проблемът се усложнява от факта, че в много случаи политиката на нулева толерантност се свежда до въвеждане и прилагане на правила, регулиращи поведението на участниците в даден колектив, по начин, който не допуска определен тип прояви, но не премахва причините за тях. По този начин неудовлетворението остава, а това е предпоставка то да намери израз по друго време и на друго място. Разходите по справяне с последиците от това „друго време и друго място“ биха били значителни, но освен това те няма да бъдат разпознати правилно от гледна точка на тяхната причина. Тъй като такива разходи биха се появили по време и на място, различно от истинската причина за тях, те погрешно ще бъдат интерпретирани като разходи, свързани с нещо друго, но не и с това, което действително е довело до тях.

Разпознаването на подлежащите причини за конфликт е ключово за формиране на правилна реакция на ситуацията, а също и за нейното предотвратяване. В този смисъл на управлението на конфликти следва да се гледа и от бизнес гледна точка като разходите за тяхното управление се разпознават правилно, измерват се коректно и се съпоставят със съответните ползи.

Според изследване на Бус (Buss 2011), разходите, свързани с конфликт в компанията, могат да бъдат понесени както от самата организация, така и от хората в нея или от клиентите.

Разходите за организацията могат да бъдат преки, като например разноски по съдебни дела, но може и да са възпътени в работно време, изразходено за справяне с конфликтна ситуация. Често първите биват разпознавани като разход (Данев 2021) и посочвани като аргумент в полза на медиацията (Андреева 2020), но не и вторите. Някои организации, в опит за справяне с това, прибегват до ограничаване на личния контакт между служителите, водени от разбирането, че липсата на лични контакти би довела до липса на напрежение между персонала. Това обаче рядко дава добри резултати, защото липсата на контакти води до намалена възможност за обмен на идеи и до снижаване на нивата на удовлетвореност от работата. Решението би трябвало да се търси по-скоро в разпознаването на причините за конфликта и тяхното управление, а не в премахване или намаляване на възможностите за личен контакт и общуване.

Друг скрит източник на разходи за компанията е свързан с отсъствията от работа на персонал, въввлечен в междуличностни кон-

фликти, както и с недостатъчно ефективна работа от страна на персонала, който е на работното си място, но е зает с решаване на такива. Освен прякото ангажиране с конфликта, тук трябва да се има предвид и частичното заемане на мислите (съзнанието) с него.

Текуществото на персонала е друг аспект на разходите, свързани с неразрешен конфликт на работното място. Според изследване, проведено в Канада, замяната на един обучен работник струва от 46% до 150% от неговата годишна работна заплата и това са разходи, които не се разпознават като такива, свързани с лошото управление на конфликтите, макар често текуществото да се дължи именно на такива причини (Buss 2011).

Наред с гореспоменатите разходи, компаниите страдат и от загуба на репутация, която също се отразява както на възможностите им за приходи, така и на възможностите им да привличат най-талантливите и способни работници.

Що се отнася до разходите, понасяни от персонала, те се изразяват в повишени нива на стрес и стресово индуцирани заболявания, загуба на доходи поради необходимост от лечение, преминаване на друга работа или оставане без работа, загуба на самочувствие, влошаване на личните отношения (семеини, приятелски и т.н.) и др. Този вид разходи на практика не могат да бъдат оценени надеждно.

Признаците на неразрешен конфликт и проявните форми на скрита или явна агресия могат да варират в широк диапазон от избягване на контакт или свеждане на общуването до минимум, през прекъсване на другия, търсене на слабостите в мнението му, до открито изразяване на противоположна позиция винаги и във всичко. Това е причината в емпиричното проучване, приведено в настоящия доклад, да бъдат задавани въпроси, търсещи наличието на посочените признаци.

Разходите, които клиентите понасят във връзка с нерешен междуличностен служебен конфликт, са свързани с влошеното качество на продуктите и услугите, които компанията оказва.

Голяма част от разходите, независимо от това кой ги понася, обикновено не се разпознават като пряко произтичащи от нерешени и неуправлявани конфликти на работното място, а биват възприемани като нормални разходи, произтичащи от хода на дейността.

С цел установяване доколко предпоставките за конфликти и разходи са налични, дори да няма изявени конфликти, бе приложена ин-

тернет анкета, проведена през април 2022 г. по метода на отзовалите се. Получени са 234 отговора, като респондентите се разпределят по възраст по следния начин: 60 човека – до 30 години (26%); 55 човека – от 31 до 40 години (24%); 67 човека – от 41 до 50 години (29%); 45 човека – от 51 до 60 години (18%) и 7 човека – над 60 години (3%). Заетостта им е съответно: 38 човека учат в момента (16%); 45 човека са посочили, че работят като държавни служители или в държавно предприятие (19%); 112 човека работят в частно предприятие (49%); 22 човека развиват собствен бизнес (9%); 12 човека нито работят, нито учат (5%); 5 човека са пенсионери (2%). От гледна точка на образователната структура респондентите се разпределят както следва: 75 човека имат средно или основно образование (31%); 66 човека са бакалаври (28%); 87 човека са магистри (37%) и 6 човека имат докторска степен (3%).

На респондентите бяха поставени въпроси, целящи да се разбере доколко в работната им среда има условия, предполагащи наличие на явен или скрит конфликт. За това може да се съди по времето, което се отделя за непосредствено решаване на конфликтна ситуация. На въпроса „Колко време средно отделяте за директно справяне с конфликтна ситуация, свързана с колега и/или клиент?“ около 66,2% са посочили под половин час на ден, но 18,8% са съобщили, че отделят между 30 минути и един час на ден, а други 10,7% – че отделят за това между един и два часа дневно. 2,1% от времето си отделят за справяне с конфликтни ситуации между два часа и половината от работното си време, а други 2,1% – над половината от времето на работа. Данните са представени подробно в таблица 1.

Таблица 1

Отговори на въпроса „Колко време средно отделяте за директно справяне с конфликтна ситуация, свързана с колега и/или клиент?“

Респонденти	Под 30 минути на ден	Между 30 минути и един час на ден	Между един и два часа на ден	Между два часа и половината от работното ми време за деня	Повече от половината от работното ми време	Общо
До 30 год.	37	13	7	2	1	60
31-40 год.	40	7	4	1	3	55
41-50 год.	45	15	5	1	1	67
51-60 год.	29	9	6	1	0	45

Над 60 год.	4	0	3	0	0	7
Общо	155	44	25	5	5	234
Относителен дял	66,2%	18,8%	10,7%	2,1%	2,1%	100%

Източник: Собствени изчисления.

От друга страна, времето, през което човек мисли за конфликтната ситуация, независимо че не е пряко зает с нейното решаване, обикновено е повече. Това се вижда от отговорите на въпроса „Колко време средно отделяте да мислите за конфликтна ситуация (реална или потенциална), свързана с колега и/или клиент?“, представени в таблица 2.

Таблица 2

Отговори на въпроса „Колко време средно отделяте да мислите за конфликтна ситуация (реална или потенциална), свързана с колега и/или клиент?“

Респонденти	Под 30 минути на ден	Между 30 минути и един час на ден	Между един и два часа на ден	Между два часа и половината от работното ми време за деня	Повече от половината от работното ми време	Общо
До 30 год.	25	14	12	5	4	60
31-40 год.	26	12	6	3	8	55
41-50 год.	29	15	14	5	4	67
51-60 год.	16	16	10	2	1	45
Над 60 год.	3	2	1	1	0	7
Общо	99	59	43	16	17	234
Относителен дял	42,3%	25,2%	18,4%	6,8%	7,3%	100%

Източник: Собствени изчисления.

Както се вижда от таблицата, има определен осезаем отлив (от 155 на 99 човека, или от 66,2% на 42,3%) на отговорилите, че отделят до половин час на ден, като едновременно са увеличени всички останали отговори – 25,2% отделят между 30 минути и един час; 18,4% са посочили, че посвещават на това между един и два часа; 6,8% – между два часа и половината от работното си време и 7,3% – в над поло-

вината от работното си време мислят за конфликтна ситуация. Това говори или за наличие на скрити, неизявени конфликти, които заемат съзнанието на хората, или за конфликти, които не са били благоприятно разрешени. В случая под благоприятно разрешение се разбира такова, при което страните са намерили общия интерес, постигнали са градивно и удовлетворяващо ги решение, което е довело до спад в напрежението.

Що се отнася до конкретните прояви на скрити или явни, но неразрешени конфликти, както бе посочено по-горе, те имат различни проявни форми, които варират от избягване на контакт или свеждане на общуването до минимум, през прекъсване на другия и търсене на слабостите в мнението му, до открито изразяване на противоположна позиция. С цел установяване доколко тези явления присъстват в работната среда, на респондентите бяха зададени конкретни въпроси, изискващи от тях да посочат доколко ги срещат в своята работа. Въпросите са зададени във вид „Моля, посочете доколко сте срещали в работата си хора, които имат следното поведение:“ като предложениите варианти за отговор, са:

- работя в среда с такива хора всеки ден;
- случва ми се да работя с такива хора редовно;
- понякога ми се случва да работя с такива хора;
- сецал/а съм такива хора, но като цяло не работя в подобна среда;
- не ми се е случвало да попадам на подобни хора.

Вариантите за отговор умишлено са дадени не в обективни измерения (например „веднъж на седмица“ и т.н.), а с възможност респондентите да отговорят според субективните си усещания, защото именно те определят възприемането на тежестта на конфликта.

На въпроса доколко са срещали хора, които се стремят да избягват контактите с колега/и или да ги сведат до минимум, отговорите на респондентите се разпределят, както следва:

Таблица 3

Отговори на въпроса „Доколко сте срещали колеги, които се стремят да избягват контактите с колега/и или да ги сведат до минимум?“

Респонденти	Работя в среда с такива хора всеки ден	Случва ми се да работя с такива хора редовно	Понякога ми се случва да работя с такива хора	Срещал/а съм такива хора, но като цяло не работя в подобна среда	Не ми се е случвало да попадам на подобни хора	Общо
До 30 год.	12	18	17	8	6	61
31-40 год.	8	19	12	14	2	55
41-50 год.	14	19	17	13	3	66
51-60 год.	6	13	9	11	2	41
Над 60 год.	1	2	2	0	2	7
Общо	41	71	57	46	15	230
Относителен дял	17,8%	30,9%	24,8%	20,0%	6,5%	100%

Източник: Собствени изчисления.

Видно от отговорите болшинството от участниците споделят, че им се случва редовно (30,9%) или понякога (24,8%) да работят с такива колеги, а 17,8% са посочили, че това е работната им среда всеки ден. Трябва да се има предвид, че поведението, свързано с избягване на контакт с колеги, може да е свързано с различни мотиви и невинаги означава скрит конфликт. Затова отговорите на този въпрос трябва да се разглеждат на фона на следващите въпроси и резултатите от тях.

Отговорите на въпроса доколко респондентите са срещали поведение, свързано с изразяване на враждебно отношение към някой свой колега, са представени в табл. 4.

Таблица 4

Отговори на въпроса „Доколко сте срещали колеги, които изразяват враждебно отношение към някой свой колега?“

Респонденти	Работя в среда с такива хора всеки ден	Случва ми се да работя с такива хора редовно	Понякога ми се случва да работя с такива хора	Срещал/а съм такива хора, но като цяло не работя в подобна среда	Не ми се е случвало да попадам на подобни хора	Общо
До 30 год.	12	15	15	12	6	60
31-40 год.	15	11	15	13	1	55
41-50 год.	17	10	20	14	5	66
51-60 год.	6	10	11	10	4	41
Над 60 год.	2	2	0	2	1	7
Общо	52	48	61	51	17	229
Относителен дял	22,7%	21,0%	26,6%	22,3%	7,4%	100%

Източник: Собствени изчисления.

Прави впечатление увеличеният брой на отговорилите, че това е средата, в която работят всеки ден (52 човека или 22,7%) за сметка на намаления брой на тези, посочили, че им се случва да работят с такива хора (48 човека или 21,0%). Това означава, че е вероятно да става въпрос за насрещни поведения – от една страна, са тези, които изразяват враждебно отношение, а от другата – тези, които избягват контакта с тях в опит да не предизвиква открит конфликт.

Друг признак за наличие на явни или скрити конфликти е липсата на изслушване на колега и прекъсването на колега, докато говори. Отговорите доколко са срещали подобно поведение са представени в табл. 5.

Таблица 5

**Отговори на въпроса „Доколко сте срещали колеги,
които не изслушват колега/и, прекъсват колега, докато говори?“**

Респонденти	Работя в среда с такива хора всеки ден	Случва ми се да работя с такива хора редовно	Понякога ми се случва да работя с такива хора	Срещал/а съм такива хора, но като цяло не работя в подобна среда	Не ми се е случвало да попадам на подобни хора	Общо
До 30 год.	10	18	18	9	5	60
31-40 год.	12	14	11	12	4	53
41-50 год.	19	14	16	14	2	65
51-60 год.	4	9	17	9	1	40
Над 60 год.	3	0	2	1	1	7
Общо	48	55	64	45	13	225
Относителен дял	21,3%	24,4%	28,4%	20,0%	5,8%	100%

Източник: Собствени изчисления.

Видно от получените отговори приблизително половината от респондентите непрекъснато се намират в среда, в която колега или колеги не биват изслушвани (21,3%) или редовно им се случва да работят с такива хора (24,4%), а на значителен дял (28,4%) това се случва понякога. Сравнително малко са тези, за които това е непознато явление (5,8%).

Друг вид открито или прикрито враждебно действие, търсене целенасочено на слабостите в мнението на колега или колеги се среща по-рядко, но въпреки това делът на респондентите, отговорили, че работят с такива хора всеки ден, не е малък (16,4%). Други 23,5% отговарят, че работят с такива хора редовно, а над четвърт от отговорилите посочват, че понякога им се случва да работят в такива хора. Отговорите са представени в табл. 6.

Таблица 6

Отговори на въпроса „Доколко сте срещали колеги, които търсят целенасочено слабостите в мнението на колега/и?“

Респонденти	Работя в среда с такива хора всеки ден	Случва ми се да работя с такива хора редовно	Понякога ми се случва да работя с такива хора	Срещал/а съм такива хора, но като цяло не работя в подобна среда	Не ми се е случвало да попадам на подобни хора	Общо
До 30 год.	7	15	17	11	9	59
31-40 год.	9	11	16	14	5	55
41-50 год.	14	12	17	15	6	64
51-60 год.	7	11	8	12	3	41
Над 60 год.	0	4	0	2	1	7
Общо	37	53	58	54	24	226
Относителен дял	16,4%	23,5%	25,7%	23,9%	10,6%	100%

Източник: Собствени изчисления.

Много сходни като относителен дял са и отговорите на въпроса доколко респондентите са срещали хора, които открито се противопоставят на всичко, което каже или предложи определен колега, с лека промяна в посока на намаление на тези, посочили, че редовно работят в такава среда (табл. 7).

Таблица 7

Отговори на въпроса „Доколко сте срещали колеги, които открито се противопоставят на всичко, което каже или предложи определен колега?“

Респонденти	Работя в среда с такива хора всеки ден	Случва ми се да работя с такива хора редовно	Понякога ми се случва да работя с такива хора	Срещал/а съм такива хора, но като цяло не работя в подобна среда	Не ми се е случвало да попадам на подобни хора	Общо
До 30 год.	9	15	14	13	9	60
31-40 год.	8	14	15	14	4	55
41-50 год.	13	9	19	18	6	65
51-60 год.	6	8	10	17	0	41
Над 60 год.	2	1	2	1	1	7

Общо	38	47	60	63	20	228
Относителен дял	16,7%	20,6%	26,3%	27,6%	8,8%	100%

Източник: Собствени изчисления.

От представените данни се вижда, че значителна част от хората работят в условията на явни или на скрити конфликти, които се изразяват в недружелюбна среда, включваща по-меки и завоалирани или открити прояви на враждебност. Независимо дали обективната оценка на ситуацията би потвърдила констатациите за наличие на конфликт, важно е да се подчертае, че субективното усещане за такъв е достатъчно, за да доведе до нежелани негативни последици за организацията, включително разходи и загуба на пари, време и репутация. Тук е именно възможното приложно поле на медиацията като способ, чрез който конфликтите биха могли да бъдат разрешени и взаимоотношенията – запазени. Това е особено важно в работната среда, където взаимоотношенията имат подчертано дълготраен характер, което прави медиацията особено подходяща при решаването на спорове.

Заключение

Работната среда може да бъде източник както на удовлетворение, така и на конфликти, изразяващи се във вътрешното усещане за нахърнени интереси и засегнати ценности. Работата в среда на реални или потенциални конфликти води до снижаване на качеството на работния процес и е съпътствана с разходи, голямата част от които остават скрити за организациите, защото биват разпознати като прозрителни от нещо друго, а не от лошо управлявани конфликти. Масово прилаганата политика на нулева толерантност към конфликтите по същество не ги разрешава, а ги потиска. Те продължават да тлеят и се проявяват скрито в липса на комуникация между колеги, прекъсване и неизслушване, целенасочено търсене на слабости в позицията или открито противопоставяне на всичко, което даден човек казва и прави. Представеното проучване показва, че значителна част от хората работят в подобна среда, а това може да доведе до редица негативни последици, в т.ч. като икономически ефекти. Това на свой ред откри-

ва широко приложно поле за способите на медиацията, която може да спомогне за разрешаване на конфликтите чрез удовлетворяване на засегнатите потребности и по този начин да спомогне за редуциране на разходите, произтичащи от тях. В това се състои истинският икономически ефект от нейното приложение.

Използвана литература

1. Андреева, А. (2020). Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети. // Медиацията в Различните обществени сфери, с. 7-14 (<https://ue-varna.bg/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2020/Mediation-various-public-area-2020.pdf>).

2. Антонова, К. (2020). Някои предизвикателства при управлението на безопасността и здравето при работа. // Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства, с. 156-164.

3. Данев, В. (2021). Медиацията като алтернатива на дисциплинарното производство. // Медиацията в различните обществени сфери, с. 89-100 (<https://doi.org/>: <https://doi.org/10.36997/MDPS2021.8>).

4. Иванова, М. (2020). Нови професии на пазара на труда. // Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства, с. 67-73.

5. Иванова, П. (2020). Трудовите отношения в новата реалност. // Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства, с. 191-199.

6. Отнюкова, М. (2017). Медиация организационных конфликтов. // Медиация: теория, практика, перспективы развития, с. 116-119 (http://fedim.ru/wp-content/uploads/2016/12/Mediatsiya_Sbornik-tezisev-12.04.2017.pdf).

7. Barki, H., Hartwick, J. (2004). CONCEPTUALIZING THE CONSTRUCT OF INTERPERSONAL CONFLICT. // International Journal of Conflict Management, Vol. 15, №3, p. 216-244 (<https://doi.org/10.1108/eb022913>).

8. Buss, H. (2011). Controlling Conflict Costs: The Business Case of Conflict Management. // Journal of the International Ombudsman Association, Vol. 4, №1, p. 54-62.

9. Thomas, K. W. (1992). Conflict and Conflict Management :

Reflections and Update Author (s): Kenneth, W. Thomas Source : Journal of Organizational Behavior , Vol . 13 , №3, Special Issue : Conflict and Negotiation in Organizations : Historical and Contemporary Perspectiv. Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, №3, p. 265-274.

За контакти:

Ас. д-р Недялка Александрова
Икономически университет – Варна
E-mail: alexandrova.n@ue-varna.bg

**МЕДИАЦИЯТА ПРИ РЕШАВАНЕ НА ТРУДОВИ
СПОРОВЕ В СТРАНИТЕ – ЧЛЕНКИ НА ЕС.
ПРИЛОЖИМОСТ И ПЕРСПЕКТИВИ
ПРИ ТРАНСГРАНИЧНА ТРУДОВА МЕДИАЦИЯ**

*Гл. ас. д-р Даниела Петрова
Технически университет – гр. Варна*

**MEDIATION IN RESOLVING LABOR DISPUTES IN EU
MEMBER STATES. APPLICABILITY AND PERSPECTIVES
IN CROSS-BORDER LABOR MEDIATIONINTERNATIONAL
REGULATION OF MEDIATION IN THE EU**

*Chief Assist. Prof. Daniela Petrova, PhD.
Technical University – Varna*

Резюме: В настоящия доклад авторът прави обзор на приложимата правна уредба, регламентираща института на медиацията в България, обобщава резултатите от обзора на законодателствата в страните – членки на ЕС, регламентиращи трудовата медиация. След сравнително-аналитичен преглед на съдебната практика в страните – членки на ЕС, прави изводи за нивото на информираност на заинтересованите страни, за възможността да използват медиация по трудовоправни спорове. На тази база представя предложения за подобряване за подобряване популяризирането на института на медиацията, и формулира предложения за промяна в нормативната уредба – *de lege ferenda*.

Ключови думи: *правна уредба, медиация, трудов спор, превантивна трудова медиация, трансгранична трудова медиация*

Abstract: In this report the author reviews the applicable legislation governing the institute of mediation in Bulgaria, summarizes the results of the review of the legislation in the EU member states regulating labor mediation. After a comparative and analytical review of the case law in the EU member states, it draws conclusions about the level of awareness of stakeholders about the possibility of using mediation in labor disputes. On this basis, he presents proposals for improvement to improve the promotion of the institute of mediation, and formulates proposals for changes in the legislation-*de lege ferenda*.

Key words: *legal framework, mediation, labor dispute, preventive labor mediation, cross-border labor mediation*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.20>

Въведение

Медиацията е неформален извънсъдебен способ за решаване на спорове, основан на принципите на доброволност и поверителност, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение (чл. 2 ЗМ).¹ Медиацията е институт на позитивното право. По същността си медиацията представлява помирителна процедура, която при успешно провеждане завършва със споразумение. Тук следва да се отбележи, че и незавършилата със споразумение, а прекратена медиационна процедура се счита за успешен опит за решаване на спора извънсъдебно. За разлика от съдебната процедура, която е строго формализирана, при медиацията е налице свобода на диалога и на броя на срещите между спорещите страни и медиатора. Отличава се с гъвкавост и бързина, като времето за постигане на споразумение е от седмица до 180 дни, като по време на провеждане на медиационната процедура давността спира да тече (чл. 11а от ЗМ, изм. 2011 г.). Въпреки своя потенциал и въпреки очакванията, медиацията в България до момента не поражда целения ефект. Медиацията няма исторически традиции в правоприлагането си у нас. Въведена е за първи път законодателно през 2004 г., като периодът от въвеждането ѝ до днес е крайно недостатъчен за налагане и популяризиране на този алтернативен подход за решаване на спорове. И докато през последните години се наблюдава увеличаване на броя на проведените медиации в областта на гражданското, търговското и семейното право, то не можем да споделим същото за трудовата медиация. Медиацията по трудови спорове е по-скоро теоретична постановка, отколкото реално алтернатива на традиционно-

¹ Закон за медиацията (обн. ДВ, бр. 110 от 17.12.2004 г.).

то съдебно правораздаване.² **Целта на настоящата разработка** е да се изследва и представи взаимовръзката „медиация – трудови спорове – съдопроизводство“ и да се представят възможностите, перспективите за провеждане и на трансгранична медиация при решаване на трудови спорове. За постигането на посочената цел **следва да се решат следните изследователски задачи** от автора: 1. да се изготви подробен анализ на нормативната уредба в сферата на медиацията, на съдебната практика и на съществуващите добри практики при извънсъдебно решаване на спорове; 2. да се представят предложения за нормативни промени, с които позитивно да подпомогнат въвеждането и налагането на трудовата медиация като алтернативна възможност за решаване на трудовите спорове в извънсъдебна и в съдебна фаза; 3. да се изучат възможностите за реформа в съдебната система чрез въвеждане на задължителна медиация при трудово-правни спорове и разтоварване на съдилищата от дела, които могат да бъдат решени чрез медиация и споразумение между страните; 4. да се представят възможностите и перспективите за трансгранична трудова медиация. Използваните методи на научното изследване са сравнителен анализ на законодателството на страните – членки на ЕС, съдебната практика и добрите практики за прилагане на медиация при решаване на трудови спорове, както и доктрината, свързана с института на медиацията. 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 решава-

² Анализ-на-текущото-състояние-и-съществуващите-добри-практики-в-областта-на-медиацията-Част-2.pdf. Изработено в изпълнение на Проект № BG05SFOP001-3.003-0059 с наименование „Трудовата медиация – адекватен способ за реформиране на съдебната система чрез осъществяване на част от трудово-правните спорове извън съдилищата“, който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд (<http://clp-bg.org/wp-content/uploads/2019/12/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7-%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%83%D1%89%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D1%81%D1%8A%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B8-%D1%81%D1%8A%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%A7%D0%B0%D1%81%D1%82-2.pdf>).

не на делата³. В българското трудово право няма легална дефиниция на понятието „трудов спор“. Поради това понятието следва да бъде изградено на основата на общото учение за споровете в правото и чрез характеристика на специфичните белези на трудовите спорове, извлечени чрез анализ на тяхната позитивно правна уредба.⁴

Изложение

І. Приложимата правна уредба, регламентираща института на медиацията в България и в страните – членки на ЕС. Понятиен апарат

1. Национална правна рамка

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).⁵ Медиацията поставя своето начало в Република България с приемането на **Закона за медиацията (ЗМ)** през 2004 г., основа за който са Релевантните актове от Европейското законодателство: ДИРЕКТИВА 2008/52/ЕО на ЕП и на СЪВЕТА от 21 май 2008 година относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси, РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 1215/2012 на ЕП и на СЪВЕТА от 12 декември 2012 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела и РЕГЛАМЕНТ (ЕО) № 44/2001 на СЪВЕТА от 22 декември 2000 година относно

³ Маринов, М. (2020). Перспективи за медиацията в съдебната система. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с.58 (<https://ue-varna.bg/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2020/Mediation-various-public-area-2020.pdf>).

⁴ Стайков, И. (2009). Медиацията по трудови спорове и проблемът за нейните последици за давностните срокове (<https://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/107398/> MPRA Paper No. 107398, posted 10 May 2021 04:47 UTC).

⁵ Андреева А. (2020). Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, стр. 8.

компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела (отм.)⁶.

1.1. Насочваща нормативна уредба към медиация на национално ниво в:

ГПК чл. 140, ал. 3 от ГПК (и чл. 374, ал. 2 от ГПК – за търговски спорове)

Липсва нормативно въведено задължение за информирание и популяризиране на процедурата по медиация в действащото законодателство: **Закона за медиация; Закона за адвокатурата (ЗА) и Етичния кодекс на адвоката (ЕКА)** (и в двата нормативни акта не са предвидени задължения или право на адвоката да разясни на клиента си процедурата по медиация и да го напъти към медиация); **Закона за съдебната власт** (в ЗСВ не е засегнат по никакъв начин института на медиацията). В някои от страните – членки на ЕС, е нормативно уредено задължението на адвокатите да **информират** страните за възможността да се реши отнесен до тях спор с медиация:

- **В Италия** – задължение за писмено уведомяване на клиентите.

- **В Обединеното кралство Великобритания** задължение да информират клиентите за възможността за медиация и други алтернативни способи за решаване на спорове съгласно Гражданскопроцесуалните норми възможно най-рано в процеса.

- **Във Федерална република Германия**

Според Правилата за професионална етика, раздел 13 – задължение да съветват клиентите си за решаване на спора по най-подходящ начин, т.е. налице е задължение за насочване към медиация, като изпълнението на това задължение се удостоверява с представен към исквата молба формуляр.

- **В България** – не е налице правно регламентирано задължение на адвоката за информирание на клиента за възможността за прилагане на медиация.

В Наредба №1 от 9 юли 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения липсва определен хонорар при представителство по медиационна процедура и това също действа възпиращо

⁶ Петрова, Д. (2021). Международноправна уредба на медиацията в ЕС. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 119-135 (DOI:<https://doi.org/10.36997/MDPS2021>).

и немотивиращо към адвокатите у нас да информират своите клиенти за такъв тип процедура.

2. Наднационално законодателство

Първите актове, с които медиацията се закрепя нормативно в Европа, са Препоръки на Съвета на Европа: **1.** Препоръка № R (98) 1 относно семейната медиация(1998 г.); **2.** Препоръка № R (99) 19 относно медиацията по наказателни въпроси (1999 г.); **3.** Препоръка № R (2001) 9 относно медиация между административни органи и частни лица (2001 г.); **4.** Препоръка № R (2002) 10 за медиация по граждански въпроси. Те са послужили като основа за създаването на т. нар. **5.** Зелена книга и иницирирането на дискусия между всички заинтересовани лица в областта на алтернативното разрешаване на спорове по граждански и търговски въпроси; **6.** Директива 2008/52/ЕО относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси, в която са доразвити основните положения, залегнали в препоръките на Съвета на Европа; **7.** Директива 2013/11/ЕС за алтернативно решаване на потребителски спорове.

3. Понятие за трудов спор и възможности за трудова медиация

В българското трудово право няма легална дефиниция на понятието „трудов спор”. Поради това понятието следва да бъде изградено на основата на общото учение за споровете в правото и чрез характеристика на специфичните белези на трудовите спорове, извлечени чрез анализ на тяхната позитивно правна уредба.⁷ Предпоставки за възникване на трудов спор са: преддоговорни отношения, свързани с определяне на някои от елементите на бъдещ трудов договор, спор при наличие на индивидуален трудов договор; спор между работници от различни екипи/отдели или спор относно колективни трудови права (КТД). Спорът, свързан с упражняване на трудовите права, възниква между работник и работодател, които са във властово йерархична облигационна обвързаност. Действащият ГПК запази традиционно решение в българското законодателство за неарбитраруемост 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 **трудовете спорове се разглеждат от съдилищата**. Изрична е и

⁷ Стайков, И. (2009). Медиацията по трудови спорове и проблемът за нейните последици за давностните срокове (<https://mpr.ub.uni-muenchen.de/107398/> MPRA Paper No. 107398, posted 10 May 2021 04:47 UTC).

разпоредбата на чл. 16, т. 5 ЗУКТС – тя не допуска прилагане на установения в този закон ред за решаване на индивидуални трудови спорове.⁸ По аргумент за противното – арбитражът е приложим само по колективни трудови спорове⁹ (Sredkova 2004: 164). Тази законова регулация не задължава участниците да търсят алтернативно решение на възникналият трудов спор чрез трудова медиация. Налице е липса на информация както от страна на работодателите, така и сред работниците за тази възможност. От друга страна, трудовите дела са безплатни за работниците и служителите, т.е. не се дължи такса при завеждането им. Тук възниква въпросът при една извънсъдебна процедура кой следва да понесе тежестта на разносните по медиационната процедура. Логически бихме защитили по-слабия (работника) и бихме възложили тези разноси на по-силната страна – работодателя. Нормативно разписан ред за това липсва, т.е. не е налице пречка разходите по медиационната процедура да се поемат по равно от всяка от страните. Съдебният акт при трудови дела има „сила на присъдено нещо“ и гарантира стабилитет. Неизпълнението на съдебен акт е наказуемо съгласно чл. 296, ал. 1 от НК. За закрепяне стабилитета Споразумението при проведена извънсъдебна медиационна процедура е необходима санкция на съда, за да придобие то изпълняемост. Липсва гаранция за отговорността на неизправната страна по медиационното споразумение, в случай на неизпълнение на договореното в него. Това също би демотивирало страните по трудови спорове да използват медиацията. Съгласно определението, предоставено от Хагската конференция по международно частно право: „медиацията може да бъде определена като доброволен, структуриран процес, при който „медиатор“ улеснява комуникацията между страните в конфликта, като им дава възможност да поемат отговорност за намирането на решение на техния конфликт“.¹⁰ Липсва формирана култура за извънсъдебно решаване на трудови спорове от страна на работодателите.

⁸ Александров, А. (2020). Държавното правораздаване. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 17 (<https://ue-varna.bg/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2020/Mediation-various-public-area-2020.pdf>).

⁹ Средкова, Кр. Уреждане на колективни трудови спорове чрез арбитраж. // Юридически свят, 2004, №1, с. 157-176.

¹⁰ Хагската конференция по международно частно право. Ръководство за добри практики по Хагската конвенция от 25 октомври 1980 г. относно гражданските аспекти на международното отвличане на деца: медиация, Хага, 2012, с. 7 (https://assets.hcch.net/upload/guide28mediation_en.pdf).

Тук авторът си позволява да представи свое виждане за възможността как би „заработила“ практически медиацията при трудови спорове при индивидуалните трудови договори. Необходима е промяна в КТ. При промяна в КТ е добре да се посочи и възможността за алтернативно решаване на трудовите спорове, като **чл. 360, ал. 1 КТ** може се допълни така: (1) Трудовите спорове се разглеждат от съдилищата. Те се разглеждат по реда на Гражданския процесуален кодекс, доколкото в този кодекс не е предвидено друго (действащата норма се запазва) и се добавя нов текст **предложение de lege ferenda:**

ал. (2) Трудовите спорове се разглеждат и извънсъдебно от централните по медиация в съответствие със Закона за медиация, ако случат е подходящ за медиация. Съдът утвърждава постигнатото споразумение по реда на ГПК. Медиацията при решаване на трудови спорове може бъде приложена: **като превантивна медиация; извънсъдебна медиация и съдебна.** С Препоръка № R(2002) 10 за медиация по граждански въпроси на СЕ – медиацията може да се използва и като превантивен способ за предотвратяване възникването на бъдещ спор, в период, в който страните формират волята си и подготвят взимането на решения (т. нар. превантивна медиация – особено подходяща в процедура по вземане на важни решения, свързани с възникването и съществуването на трудовите правоотношения, условията на труд и прекратяване на трудовите правоотношения). В България превантивната медиация няма изрична нормативна уредба, но по аналогия същата се подчинява на ЗМ. Превантивната медиация е подходящ инструмент, с който да се реши конкретен конфликт още в зародиш с минимален разход на средства за адв. възнаграждения и разноски, на време, на емоции и така се съхранят отношенията „работник – работодател“. Превантивната медиация не валидира вече взети решения от страна на работодателя, а способства същите да бъдат взети в процедурата по превантивна медиация. Тя служи и като възпираща усещането на страните за корупционна практики. Тя води до информирано вземане на решения.

II. Трансгранична трудова медиация. Възможности и перспективи

Все още няма специална дефиниция за института трансгранична медиация. В член 2 от Директивата е дефинирано, че трансграничен спор е налице, когато към момента на началото на медиацията

поне една от страните е с местоживеене или обичайно местопребиваване в държава членка, различна от тази, на която и да е от другите страни. Директивата за медиацията се отнася само за споровете по граждански и търговски въпроси, но принципите на трансграничната медиация са целесъобразни и приложими и в други сфери, в т.ч. и по трудовоправни спорове, при които е възможна и целесъобразна медиацията. Само наличие на сходство в процедурите, приети в областта на трудовата медиация в отделни държави е възможно прилагането на трансграничната трудова медиация, както и при зачитане на изпълняемостта на постигнатите Споразумения. Перспектива за развитие и трансграничната медиация е налице и това бе опосредствено и от настъпилата световна здравна криза. Пандемията Ковид-19 ограничи трудовата мобилност на работещите. В този пандемичен период силно ускорение получи дигитализацията, използването на цифрови инструменти в трудовия процес. Повишиха се изискванията за придобиването на нови цифрови умения у работещите. Появиха се и нови по вид работни места извън традиционните работни места в предприятието на работодателя. Такива работни места са: тези с отдалечен достъп (home office), хибридни работни места, tele-work, мобилни (без определено работно място – доставчици) и др. Работещите започнаха да работят и чрез платформа за наемане на работа – по граждански договор. Многообразието на работните места, както и възможността работодател и работник да са в различни държави доведе до увеличаване на възможностите за прилагане на трансграничната медиация (извънсъдебна и съдебна). В светлината на хармонизацията националните законодатели при трансграничната медиация може да се отчете, че: 1) тя може да помогне за привличането на международни изпълнители и да насърчи икономическия растеж на самата страна и 2) да способства за установяването на общи стандарти на международно ниво, да подобрява наличието на медиация за потребители, идващи от различни части на света. В тази връзка се препоръчва да не се блокира интернационализацията и да се разшири обхватът на приложение, за да се включат споровете, при които страните по спора имат местожителство или обичайно местожителство в различни държави.¹¹

¹¹ Петрова, Д. (2021). Международноправна уредба на медиацията в ЕС. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 119-135 (DOI:<https://doi.org/10.36997/:MDPS2021>).

Заклучение

Позитивни възможности пред националния законодател

Авторът предлага следните свои виждания относно изменение и допълнение в националното законодателство (De lege ferenda), отчетени като приносни моменти в настоящото изследване:

- 1.** Повишаване на информираността от трудова медиация сред работодателите и работниците. Медиацията може да бъде популяризирана и чрез медиите чрез аудио и видео съобщения, клипове, чрез обзорни публикации в електронните и печатните медии, чрез национални форуми и конференции, като по този начин ще се повиши информираността на гражданите. Това е задължение на държавата.
- 2.** Финансова обособка на разходите, свързани със загубените трудовни при съдебна процедура (две/три инстанции) и алтернативната възможност за извънсъдебно разрешение на трудов спор чрез медиация с продължителност до 180 дни.
- 3.** След финансов анализ да се предвидят средства и заложат в бюджета, които да обезпечат безплатна процедура по допустимите за медиация трудови спорове чрез безплатна правна помощ.
- 4.** Финансови стимули, данъчни облекчения и др. на база съществуващи добри практики и опита на някои държави членки, които стимулират участниците в медиационна процедура (съдебна или извънсъдебна) чрез данъчни облекчения (Италия 500 евро), чрез възстановяване изцяло или частично на внесени държавни такси (Словакия 30, 50, 90%), чрез освобождаване на страните от такси по заверка на документи в процедурата по медиация (Италия), респективно неприсъждане на такива със съдебния акт.
- 5.** При отказ да се участва в медиационна процедура по трудов спор след задължително указание на съда отказалият се да понесе в пълен размер разноските по делото независимо от неговия резултат.
- 6.** Друг стимул, който може да се въведе, е безплатното предоставяне на правна помощ за страните в медиация. Такъв пример може да се посочи само за съдебната медиация в Германия и Словения. В този контекст трябва да се подчертае, че член 10 от Директива 2003/8/ЕО разширява приложното поле на правото на правна помощ при презгранични спорове до извънсъдебни процедури, включително медиация, ако законът изисква страните да ги използват или ако страните по спора бъдат задължени от

съда да прибягнат до тях.¹² 7. Следва да се преосмисли действащото законодателство, като се извършат законодателни промени, в Закона за адвокатурата и в ЕКА, като се въведе задължение на адвоката за информиране на клиентите за решаване на трудовия спор чрез медиация. 8. При възприемане на този подход от законодателя да се утвърди от Министерството на правосъдието единен формуляр, с който адвокатът да удостоверява изпълнение на това свое задължение при депозиране на иск пред съда. 9. Налице е и необходимост от промяна в ЗСВ, където да се разпишат текстове относно приложимостта на медиацията. 10. В ГПК могат да се направят съответстващи на тези предложения промени. 11. Следва да се отрази и в КТ – алтернативната възможност за решаване на трудов спор чрез **предложение de lege ferenda**, като се допълни чл. 360 с ал. 2 КТ така: ал. (2) *Трудовите спорове се разглеждат и извънсъдебно от центровете по медиация в съответствие със Закона за медиация, ако случаят е подходящ за медиация. Съдът утвърждава постигнатото споразумение по реда на ГПК.* 12. Да се предвиди възможност за селектиране от съда на исковете по трудови дела, подходящи за разрешение с медиация със задължителни указания от съда да се премине първо през медиация (след отразени промени в ГПК) и само при незавършила със споразумение (удостоверено с протокол от медиатора) да се продължи съдебната процедура по трудовия спор. Страната, неизпълнила указанието на съда за провеждане на медиационна процедура при съдебен трудов спор, следва да понесе изцяло тежестта на

¹² Костадинова, П., Костадинов, Ат., Колаксьзов, Г. Анализ-на-текущото-състояние-и-съществуващите-добри-практики-в-областта-на-медиацията-Част-.pdf. Изработено в изпълнение на Проект № BG05SFOP001-3.003-0059, с наименование „Трудовата медиация – адекватен способ за реформиране на съдебната система чрез извеждане на част от трудовоправните спорове извън съдилищата“, който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд (<http://clp-bg.org/wp-content/uploads/2019/12/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7-%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%83%D1%89%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D1%81%D1%8A%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B8-%D1%81%D1%8A%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%A7%D0%B0%D1%81%D1%82-2.pdf>).

разносните независимо от изхода на спора (по примера на Полша и още 4 страни на ЕС).

Използвана литература

1. Андреева А. (2020). Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади. Варна: Наука и икономика, с. 8.

Andreeva A. (2020). Mediacijta v sferata na visheto obrazovanie - inovativen model za komunikacij v bylgarskite universiteti. // Mediaciata v razlichnite obstestveni sferi. Sbornik s dokladi. Varna: Nauka I ikonomika, s. 8.

2. Закон за медиацията. // ДВ, №110, 2004.

Zakon za mediaciata. // DV, №110, 2004.

3. Костадинова, П., Костадинов, Ат., Колаксьзов, Г. Анализ-на-текущото-състояние-и-съществуващите-добри-практики-в-областта-на-медиацията-Част-.pdf, Изработено в изпълнение на Проект № BG05SFOP001-3.003-0059, с наименование „Трудовата медиация – адекватен способ за реформиране на съдебната система чрез извеждане на част от трудовоправните спорове извън съдилищата“, който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд (<http://clp-bg.org/wp-content/uploads/2019/12/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7-%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%83%D1%89%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D1%81%D1%8A%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B8-%D1%81%D1%8A%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%A7%D0%B0%D1%81%D1%82-2.pdf>).

Kostadinova, P., Kostadinov, At., Kolaksyzov, G. Analiz –na-

tekushtoto-sastojnie-i-saschtestvuvvaschтите-dobri-praktiki-v-fblastta na mediacijta-Tchast-2. pdf, Izraboteno v izpalneniena Proekt № BG05SFOP001-3.003-0059, s naimenovanie “Trudovata mediacij-alternativen sposob zareformirani na sadebnata sistema tchresizvejdane na tchast ot trudovopravnite sporsve izvan sadilishtata, koito se osashstvjva s finansovata podkrepa na Operativna programa ”Dobro upravljenje”, safinansirana ot Evropeiskij saiuz tchrez Evropejskij sozialen fond (<http://clp-bg.org/wp-content/uploads/2019/12/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7-%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%83%D1%89%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D1%81%D1%8A%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B8-%D1%81%D1%8A%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%A7%D0%B0%D1%81%D1%82-2.pdf>).

4. Маринов, М. (2020). Перспективи за медиацията в съдебната система. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 58, (<https://ue-varna.bg/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2020/Mediation-various-public-area-2020.pdf>).

Marinov, M. (2020). Perspektivi na mediacijta v sadebnata Sistema. // Mediacijta v razlichnite obschtestveni sferi. Sbornik s dokladi, p. 58 (<https://ue-varna.bg/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2020/Mediation-various-public-area-2020.pdf>).

5. Петрова, Д. (2021). Международноправна уредба на медиацията в ЕС. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 119-135 (DOI:<https://doi.org/10.36997/:MDPS2021>).

Petrova, D. (2021). _Международна уредба на медиацията в ЕС. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 119-135 (DOI:<https://doi.org/10.36997/:MDPS2021>).

6. Стайков, И. (2009). Медиацията по трудови спорове и проблемът за нейните последици за давностните срокове (<https://mprg.ub.uni-muenchen.de/107398/> MPRA Paper No. 107398, posted 10 May 2021 04:47 UTC).

Staikov, I. (2009). Mediacija po trudovi sporove I problemyt za nejnite posledici za давностните срокове (<https://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/107398/> MPRA Paper No. 107398, posted 10 May 2021 04:47 UTC).

7. Хагска конференция по международно частно право. (2012). Ръководство за добри практики по Хагската конвенция от 25 октомври 1980 г. относно гражданските аспекти на международното отвлчане на деца: медиация. Хага, с. 7 (https://assets.hcch.net/upload/guide28mediation_en.pdf).

Hagska konvencij ot 25 oktomvri 1980 g. odnosno grajdanskite aspekti na mejdunaronoto otvlichane na deca&mediacij. Haga, 2012, s. 7 (https://assets.hcch.net/upload/guide28mediation_en.pdf).

За контакти:

Гл. ас. д-р Даниела Петрова

Технически университет – Варна, кат. СПН

E-mail: daniela088@abv.bg

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

Сборник с доклади
Conference proceedings

Редактор *Анелия Герчева*

Дадена за печат VI.2022 г. Излязла от печат IX.2022 г.

Печатни коли 13,4 Издателски коли 11

Формат 60x90/16 Тираж 80

Предпечатна подготовка *Екатерина Йорданова*

Издателство „Наука и икономика”

Икономически университет – Варна

ул. „Евлоги Георгиев” 24

Печатна база на ИУ – Варна

ISSN 2738-8794

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022>