

МЕДИАЦИЯТА В РАЗЛИЧНИТЕ ОБЩЕСТВЕНИ СФЕРИ

СБОРНИК С ДОКЛАДИ ОТ НАЦИОНАЛНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ



Издателство „Наука и икономика“
Икономически университет – Варна

МЕДИАЦИЯТА В РАЗЛИЧНИТЕ ОБЩЕСТВЕНИ СФЕРИ

Сборник с доклади

THE MEDIATION IN THE DIFFERENT PUBLIC SPHERES

Conference proceedings

МЕДИАЦИЯТА В РАЗЛИЧНИТЕ ОБЩЕСТВЕНИ СФЕРИ

**Сборник с доклади от национална конференция
11 май 2023 г.**

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

THE MEDIATION IN THE DIFFERENT PUBLIC SPHERES

**Conference proceedings
11 May 2023**

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

2023
Издателство „Наука и икономика“
Publishing house „Science and Economics“

Сборникът се издава като резултат от национална научна конференция „Медиацията в различните обществени сфери“, проведена на 11 май 2023 г. в Икономически университет – Варна. Научният форум е организиран от Университетски център по медиация – ИУ – Варна, Институт „Итера“ и Камара на медиаторите в България. Научният форум е проведен по проект НПК 322/2023г., съгласно договор за частично финансиране на научен форум, по реда на Наредба 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 01.01.2017г. Приета с ПМС No233 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 2023 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 –322/2023, 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.

© Издателство „Наука и икономика“,
Икономически университет – Варна, 2023.

© University publishing house „Science and Economics“
University of Economics –Varna, 2023.

ISSN 2738-8794

ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОМИТЕТ

Председател:

Проф. 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“
- Ива Игнатова – Университетски център по медиация ИУ – Варна
- Марияна Николова – Икономически университет – Варна

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ

- Проф. 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 право при Българската академия на науките
- Katarzyna Szymańska – 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:

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

MEMBERS:

- Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD – 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 – University center for mediation UE – Varna
- Assoc. Prof. Daniela Georgieva – 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
- Iva Ignatova – University center for mediation UE – Varna
- Mariyana Nikolova – University of Economics – Varna

EDITORIAL BOARD

- 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

СЪДЪРЖАНИЕ

Предговор.....	11
1. Мария Славова, Софийски университет „Климент Охридски“ Медиацията – корени и перспектива	13
2. Андрей Александров, Институт за държавата и правото при Българската академия на науките, Югозападен университет „Неофит Рилски“ За бъдещето на медиацията по индивидуални трудови спорове в светлината на последните промени в Закона за медиацията, Гражданския процесуален кодекс и Кодекса на труда.....	26
3. Лиляна Савова, Венета Иванова, Институт „Итера“, Камера на медиаторите в България Въздействие на „Мост на мира“ в контекста на формиране на нови умения за саморегулация и управление на конфликти във възрастта 7 – 9 г.	45
4. Лиляна Савова, Институт „Итера“, Камера на медиаторите в България Управление на центровете по медиация в предучилищното образование.....	52
5. Петя Ангелова, Икономически университет – Варна Бариери в комуникацията между преподаватели и студенти.....	58
6. Даниела Петрова, Технически университет – Варна Медиацията в социалната сфера – перспективи и възможности за социално включване	69
7. Ивелина Стоянова Русева, отдел „Образование и младежки дейности“, Община Силистра Медиацията в образователните институции – начин за намаляване на агресията сред децата	80

8. Таня Йосифова, УНСС

Приложението на медиацията при доставчиците
на посреднически онлайн услуги.90

9. Драгомир Кръстев, ВВМУ „Никола Йонков Вапцаров“

Посредничеството като инструмент за регулиране
на военни конфликти95

**10. Елица Куманова, Данаил Куманов,
Русенски университет „Ангел Кънчев“**

Изследване на приложимостта на процедури по медиация
в областта на националната сигурност 102

**11. Катя Антонова, Павлина Иванова,
Икономически университет – Варна**

Медиация на работното място: възможности и ефекти..... 111

12. Андрияна Андреева, Икономически университет – Варна

Венета Иванова, Институт „Итера“,
Камера на медиаторите в България

Азбука на конфликта и на примирието в трудовите отношения 123

13. Пламена Недялкова, Икономически университет – Варна

Проблеми на медиацията при трудови спорове
в организациите от публичния сектор..... 137

14. Юлия Стоева, юристконсулт, медиатор, Фондация „Гея“

Медиация при бежански кризи, бедствия, аварии и други екстремални
ситуации. Роля и значимост за предотвратяване на конфликти,
облекчаване на страданията на пострадалите и подпомагане
на възстановяването на засегнатите общности 147

15. Юлия Стоева, юристконсулт, медиатор, Фондация „Гея“

Методика за овладяване на конфликти в екстремални ситуации
в контекста на медиацията 163

16. Галина Йолова, Икономически университет – Варна	
Медиационни практики при разрешаване на конфликти „лекар – пациент“	173
17. Албена Пенова, Председател на УС на СНЦ „Българска асоциация за медиация“	
Съдебна и извънсъдебна медиация – етапи в процедурата.....	183
18. Недялка Александрова, Икономически университет – Варна	
Приложение на медиацията в спорове за интелектуална собственост.	200
19. Даниела Петрова, Технически университет – Варна	
Правна рамка на задължителната медиация у нас и страните – членки на ЕС. Перспективи и предизвикателства.....	212
20. Петя Стоянова, Софийски университет „Св. Климент Охридски“	
Как медиацията изгражда правна култура	226

Предговор

Националната научна конференция „Медиацията в различните обществени сфери“ – организирана от Университетския център по медиация при Икономически университет – Варна, Институт „Итера“ и Камарата на медиаторите в България, е традиционен форум, който събира учени, медиатори, съдии, студенти, адвокати, студенти и всички с интерес към медиацията.

За трета поредна година форумът се превръща в поле на дебати, споделени идеи, добри практики и предложения, посветени на различни аспекти от необятната тема „Медиация“. Конференцията 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. За трета поредна година конференцията се провежда на 11 май – Свети Свети Кирил и Методий, определен от организаторите като повод за честване на празника, съчетан с научни дебати, като ден за среща на всички, които искат медиацията да заеме своето подобаващо място в българското общество.

Всяка поредна година националната научна конференция разширява своя обхват, включвайки нови участници, които са привлечени към общата идея. Поставят се нови въпроси, които ни вълнуват и провокират, и всичко това показва, че научният формат е правилното място за формиране на нови идеи и разпространение на медиацията. Форумът е натоварен и с една важна мисия – да покажем, че конфликтите могат да се управляват, да се преодоляват, да се превърнат в една добра енергия в различните обществени сфери.

През 2022 година в българското законодателство се извършиха изменения и допълнения в Закона за медиацията. Те не бяха приети еднозначно от хората, работещи в сферата на медиацията, като едни ги приветстваха, други не ги възприеха и изразиха своята критика, но тази активност е полезна, защото показва, че всеки един от тези хора се вълнува от това каква ще е съдбата на медиацията в България.

Сборникът, издаван в резултат от проведената Национална научна 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 в здравеопазването.

Тези сфери са определени от организаторите за трета 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 отправянето на предложения към компетентните институции.

Организаторите изказват своята благодарност към 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,
проф. д-р Андрияна Андреева
председател на Организационния комитет

МЕДИАЦИЯТА – КОРЕНИ И ПЕРСПЕКТИВА

*Проф. д-р Мария Славова
Софийски университет „Св. Климент Охридски“*

MEDIATION – ROOTS AND PERSPECTIVE

*Prof. Maria Slavova, PhD
Sofia University „St. Kliment Ohridski“*

Резюме: Медиацията се разглежда в развитието ѝ от нейното зараждане до съвременните тенденции и перспективи. Акцент в изследване корените на медиацията е поставен на видовете помирително производство, които се представят в сравнителен аспект. Перспективата на медиацията е в усъвършенстването на правната ѝ уредба. Представят се вижданията за развитието на законодателството в тази посока.

Ключови думи: *медиация, извънсъдебно разрешаване на спорове, помирително производство*

Abstract: Mediation is analyzed, tracing its development from its origins to current trends and perspectives. Accent in the study of the roots of mediation is put on the types of conciliation proceedings, which are presented in a comparative aspect. The perspective of mediation lies in the improvement of its legal framework. Views on the development of legislation in this direction are presented.

Keywords: *mediation, out-of-court dispute resolution, conciliation*

Въведение

Медиацията е доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която медиаторът помага на спорещите страни да постигнат споразумение¹.

¹ Познати са различни варианти на определението за медиация, но съдържанието му не надхвърля предложеното тук. DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES, POLICY DEPARTMENT C: CITIZENS' RIGHTS AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS, LEGAL AFFAIRS. 'REBOOTING' THE MEDIATION DIRECTIVE: ASSESSING THE LIMITED IMPACT OF ITS IMPLEMENTATION AND PROPOSING MEASURES TO INCREASE THE NUMBER OF MEDIATIONS IN THE EU

Предмет на медиация могат да бъдат граждански, търговски, трудови, семейни и административни спорове, спорове за правата на потребители, други спорове между физически или юридически лица, между граждани, техните организации и държавата, както и спорове извън граница. Медиация се провежда и в случаите, предвидени в Наказателно-процесуалния кодекс. Когато закон или друг нормативен акт предвижда друг ред за сключване на споразумение², страните избират подходящия за тях способ. Медиацията не се нарежда в йерархията на алтернативните способности за решаване на спорове, защото може да се използва наред с тях.

Медиацията е доброволна и поверителна, което се гарантира от изискването към медиатора да бъде безпристрастен и да не предлага решение на спора. Ролята на медиатора е да осигури гаранции за страните, че ще бъдат изслушани и ще могат да анализират съвместно възможностите за изход от спора. Медиаторът трябва да познава способите за насочването на разговора към общите интереси на страните, за да могат те сами да достигнат до взаимноизгодно решение. Медиаторът приема да води процедурата само ако може да гарантира своята независимост, безпристрастност и неутралност. При спекулация с правата на медиатора, той може да понесе всички форми на юридическа отговорност в зависимост от вредите, които е причинил.

Медиаторът се оттегля от процедурата при възникване на обстоятелства, които биха породили съмнение в неговите независимост, безпристрастност и неутралност.

Процедурата по медиация започва по инициатива на страните по спора и всяка страна може по всяко време да поиска прекратяване на медиацията.

Разискванията по спора са поверителни. Участниците в процедурата по медиация са длъжни да пазят в тайна всички обстоятелства, станали известни в хода на процедурата. Медиаторът не може да бъде разпитван като свидетел за обстоятелства, които са му доверени от участниците и имат значение за решаването на спора – предмет на медиацията, освен с изричното съгласие на участника, който му ги е доверил. Изключение от поверителния характер на медиацията се допуска за нуждите на наказателния или административнонаказателния процес, за закрилата на интересите на деца или за изпълнение на споразумението, постигнато в резултат на медиация.

² Например уредбата по чл. 20 и следващите от Административнопроцесуалния кодекс.

Обстоятелствата и доказателствата, станали известни в хода на процедурата, нямат процесуална сила и не могат да бъдат използвани в съдебен процес. Страните по спора нямат интерес да казват истината и ако не са убедени в ползата от медиацията, могат да пазят данни за бъдещо съдебно производство. Медиаторът предлага, но няма правомощия да наложи разбирането си за споразумение.

Медиацията не е проява на власт или демонстрация на правилния изход, а единствено възможност, която медиаторът разкрива пред страните като по-благоприятен, ефективен и ефикасен изход от спора. Както е уредена **по действащото право обаче медиацията не е особено успешна**, защото идеята за хармонията, за баланс на справедливостта на исканията на страните се измества от страха от продължителност и висока цена на потенциалния съдебен процес. Добрият медиатор трябва да успее да представи споразумението като успех и за двете страни, а не да ги плаши с отрицателния, скъп и неясен изход от съдебния процес по спора между тях.

1. Корени

Споразумителното производство е познато от векове³ под различни форми, но винаги опира до помиряване на антагонистични позиции извън или паралелно със съдебното производство. Исторически мировият съд е прототипът на съвременната медиация. Благодарение на мировия съд⁴ въпросът за решаването на гражданските

³ History of the JP, According to Her Majesty's Court Services of Great Britain the part played by magistrates and justices in the judicial system of England and Wales can be traced to the year 1195. In that year, Richard I („the Lionheart“ 1189 – 1199) of England commissioned certain knights to „preserve the peace“ in unruly areas. To accomplish this King Richard appointed Hubert Walter (1160 – 1205).

⁴ В съвременното българско право теорията за мировия съд е представяна от Димитър Токушев (Токушев, Д. Устав за наказанията, които мировите съдии могат да налагат. // Годишник на СУ, Юридически факултет, 1968, т. 71, с. 185 – 225; Тенчо Колев (Колев, Т. История на правораздавателната дейност от Античността до предмодерната епоха. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2010; Димитър Радев (Радев, Д. Теория на правораздаването. София: Сиела, 2006, с. 36), който определя мировия съд като орган, който идентично на другите съдилища „действа единствено на базата на законността, а не от гледна точка на целесъобразността“, с. 17; и Евгени Танчев (Танчев, Е., Белов, М. Сравнително конституционно право. София: Сиби, 2009, с. 602). Най-новото изследване по темата принадлежи на **Михаил Матеев**, д-р по право и преподавател по история на държавата и правото в Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“ (Матеев, М. Същност и исторически модели на мировия съд и мировото правораздаване. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2021, 350 с.). Матеев определя мировия съд като „съд (съдия), **чиято цел е да не осъжда**“, с. 16.

спорове с помирение заема централно място в дейността на съвременните съдилища, както и в цялата европейска теория и практика на правораздаването от XIX и XX в. Идеите за медиация на правните спорове и другите алтернативни форми на традиционното правораздаване все повече привличат вниманието на обществото, правната наука и практикуващите юристи. Като обобщава двувековния опит на Франция, Жюли Жоли-Юрар разграничава три типа на помирителното производство, прояви на които се срещат и днес в правните системи на други държави:

- **задължително предварително помирително производство** – при тази форма помирителната процедура влиза в досъдебната фаза на гражданския процес. По определени категории дела законодателят поставя задължително условие да бъде проведено такова производство, като ако то приключи със спогодба на страните или отказ от претенциите, спорът не се разглежда по съдебен ред. Подобен тип решения са заложили във френското процесуално право още в Закона от август 1790 г. и с модификации през XIX в. – в действащото право.

- **интегрирано в съдебното производство помирително производство** – при тази форма помирителната процедура е факултативен елемент от общото исково производство. Процесуалният закон задължава съдията в хода на разглеждане на делото да приканва страните към спогодба, като помирението на страните е превърнато в своеобразна процесуална техника за насърчаването им да сключат спогодба при разглеждането на делото не само в съдилищата на първата, но и на апелативната инстанция. Такъв вариант на помирително производство възприемат българските Гражданско-процесуални кодекси от 1952 и 2007 г.

- **делегирано помирително производство**⁵ – при тази форма помирителното производство е отделено и институционално, и процесуално от гражданското правораздаване, като се изпълнява от трето лице, днес наричано медиатор.

Както отбелязва Михаил Матеев,⁶ класификацията на Жюли Жоли-Юрар е едностранчива, защото акцентира предимно върху място-

⁵ Наричано в литературата факултативно-императивно, защото от волята на спорещите страни зависи дали да бъде проведено, но веднъж приели да решат спора чрез медиация и постигнали споразумение, това споразумение става задължително както за страните, така и за съда.

⁶ Матеев, М. Същност и исторически модели на мировия съд и мировото правораздаване. София: Св. Климент Охридски, 2021, с. 123 и сл.

то на помирителното производство в процесуалния алгоритъм, без да отчита статуса на институцията, която провежда помирението, а и не съответства на възприетата в европейската практика терминология.

Въз основа на анализа на историческото развитие на различните модели на мирово правораздаване, както и на съдебните системи и съдопроизводство в редица европейски държави М. Матеев предлага следното диференциране при правораздаването:

- задължително предварително помирително производство, което се осъществява от специализирани съдилища или особени юрисдикции;
- задължително предварително помирително производство в общите съдилища;
- факултативно помирително производство, интегрирано в съдебното производство на общите съдилища;
- алтернативно извънсъдебно помирително производство, осъществявано от специализирани несъдебни институции, наричано най-често медиация.

При всичките четири типа помирителните производства се провеждат едва след като страните са отнесли съществуващия между тях спор за разглеждане към съда. Тук не се включват съществуващите законови възможности един възникнал правен спор да бъде решен със средства като спогодба, споразумение и други форми на помирение, постигнати без или със участието на трети лица, които имат за цел да се избегне решаването на спора по съдебен ред, като например производството по чл. 20 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК).

При първия и втория тип помирителното производство се обособява като самостоятелен първи стадий на съдопроизводството, като при постигането на помирение отпада необходимостта от провеждане на процесуалните действия на същинското правораздаване. Съдът е длъжен да съдейства на страните при събирането и проверката на доказателствата и паралелно с това да предприема активни действия за склоняване на страните към помирение, като не се ограничава само с това да предложи на страните да решат спора си по такъв начин, а им разяснява правните последици от това. Провеждането на помирително производство, дори и в случаите, когато не се стига до спогодба, е задължителна предпоставка за по-нататъшното развитие на процеса и липсата му води до порочност на съдебното решение.

В повечето случаи законът не посочва какви конкретни действия за помирение на страните следва да извърши съдът и в какви процесуални форми и последователност да бъдат осъществявани те. Причината за това е, че по принцип дейността по помиряване на спорещите не подлежи на формализация – в нея се използват предимно психологически средства, насочени към създаването на обективни представи за ситуацията, преодоляване на определени нагласи към насрещната страна и култивиране на нови нагласи. Практиката познава прилагането на разнообразни механизми на рационално и емоционално въздействие в зависимост от особеностите на страните и характера на съществуващия между тях спор.

Разликата между първия и втория тип помирително производство е в практическите качества и умения на съда без оглед на вида съд – мирови, магистратски, районен или особена юрисдикция. Изпълнението на функциите на съдията предполага различни подходи, знания и умения да удовлетвори и двете страни, защото е житейски разумно, оправдано и справедливо.

Съдията в континенталната правна система много бързо влиза в ролята на *magister*, който стои над всички в съдебната зала, и *ex cathedra*⁷ е призван да налага законовия шаблон върху гражданите и техните отношения. За съда понятия като „житейски разумно“, „оправдано“ и „справедливо“ са метаюридически и дори опасни, защото създават риск да бъде обвинен в произвол и неправосъдност⁸. Професионалните съдии избягват да предприемат всякакви действия, които не са регламентирани изрично от закона, и да утвърждават решения, които се различават от законовия шаблон, защото винаги могат да бъдат обвинени в упражняване на принуда, манипулиране или злоупотреба. Инстинктивно съдът не се ангажира в помирителните процедури дори и когато законът го задължава и за него тя е „нелюбима“. Негативното отношение на съдиите, адвокатите и юрисконсултите към споразумителното производство се е оформило в годините като отнемане на професионална територия и авторитет.

Успехите на помирението на страните, които демонстрира френският мирови съд от средата на XIX в., руският модел на мирово правораздаване от 1864 – 1917 г., както и английските магистратски съдилища се дължат до голяма степен на възможността им да създа-

⁷ От латински – от позицията на своята длъжност (по Матеев, М. Цит. съч.).

⁸ Матеев, М. Цит. съч., с. 51.

дат и да утвърдят собствена „помирителна практика“ и специфични професионални учения за разрешаване на спорове чрез помирение на страните.

В най-завършен вид този тип помирително производство е реализиран в руския модел на мирово правораздаване от 1864 г. – 1917 г., при който и второинстанционното разглеждане на делата е поверено на един специализиран в помирението правораздавателен орган – Общото събрание на мировите съдии.

Типичен пример за втория тип помирително производство е българският мирови съд от 1880 г. – 1934 г. и съвременният руски мирови съд. В структурно отношение тези съдилища са част от системата на общите съдилища, а мировите съдии трябва да са лица, които отговарят на изискванията за заемане на съдийска длъжност. Въззивното обжалване на техните актове се извършва пред по-горните по степен общи съдилища. Практически липсват каквито и да е механизми и стимулиране за специализирана квалификация и създаване на някаква собствена „помирителна практика“. Практическата реализация на този тип помирително производство показва, че при такива условия мировите съдии не съумяват успешно да изпълняват и двете роли – на мирителя и на съдията, и приоритет получава втората. С течение на времето мировият съд остава такъв само по наименование и се превръща в един обикновен първоинстанционен съд с доминираща правораздавателна функция.

Третият тип помирително производство се утвърждава исторически по-късно и започва да доминира в континенталните съдебни системи и съдопроизводство от средата на XX в. Дълготрайното и системно противоборство на общите и мировите съдилища довежда до постепенната загуба на ефективност и деградация на мировото правораздаване. В резултат на това в редица държави изобщо е премахнат институтът на мировите съдии: в Русия – 1917 г., в България – 1934 г. и във Франция 1958 г., като се утвърждава една унифицирана система на съдоустройство и съдопроизводство.⁹

Идеята за решаване на споровете чрез помирение на страните не е изоставена изцяло, но помирението е запазено като факултативна възможност за решаване на спора чрез постигане на съдебна спогодба. Този процес на трансформация на помирителното производство

⁹ Матеев, М. Цит. съч., с. 60

много добре се вижда в еволюцията на българското гражданскопроцесуално законодателство и съпоставката на текстовете, които регламентират помирителната процедура:

- чл. 39 от Закона за гражданското съдопроизводство от 1892 г.: „Следъ устнитѣ обяснения на страните, мировиятъ съдия предлага имъ да прекратятъ дѣлото съ помирение, като имъ показва действителнитѣ, по негово мнение, способности. Мировиятъ съдия е обязанъ да вземе мерки за склоняване на странитѣ на помирение и въ време на разглеждане на дѣлото, и само въ случай на несполука, пристѣпва да постанови решение“;

- чл. 32 от Закона за гражданското съдопроизводство от 1931 г.: „При разглеждане на дѣлото околийскиятъ съдия предлага на странитѣ да се спогодятъ, като имъ посочва възможнитѣ споредъ него начини за това и пристѣпва къмъ постановяване на решение само въ случай, че не успее да ги спогоди“;

- чл. 109, ал. 1 от Гражданскопроцесуалния кодекс от 1952 г.: „В това заседание всяка страна е длъжна да направи и обоснове всичките си искания и възражения и да се произнесе по наведените от другата страна обстоятелства. След това съдът поканва страните да се спогодят. Ако спогодба не се постигне, по покана на съда ответникът посочва доказателствата си, а ищецът – своите допълнителни доказателства, ако има такива“;

- чл. 124: „Преди да пристѣпи къмъ постановяване на решение, съдът отново поканва страните да се спогодят, ако естеството на спора допуска това“;

- чл. 145, ал. 3 от Гражданскопроцесуалния кодекс от 2008 г.: „След това съдът приканва страните къмъ спогодба и посочва нейните последици. Ако спогодба не се постигне, съдът прави доклад, който се отразява в протокола“;

- чл. 149, ал. 1: „След събиране на доказателствата съдът отново приканва страните къмъ спогодба. Ако спогодба не се постигне, съдът дава ход на устните състезания“.

Ролята на съда при едно помирително производство се ограничава до това да прикани страните да се спогодят и да им разясни правните последици и да утвърди евентуално постигнатата спогодба, която ще има силата на съдебно решение. De iure отпада задължението на съда да предприема други действия, освен посочените, и е въпрос за лична преценка на самия съдия дали да убеждава по някакъв начин страните

да се спогодят, или, стриктно спазвайки принципа на състезателното начало, да сведе цялото помирително производство до едно изречение в съдебния протокол: „Съдът прикани страните към спогодба и им разясни правните последици от постигането на такава“.

Отсъства съдебна практика дали липсата на покана към страните да се спогодят, което не е изключение в практиката, съставлява съществено процесуално нарушение и води до порочност на постановения съдебен акт. След измененията и допълненията на Закона за медиацията от 2023 г. ще се създаде нова практика с твърде условен ефект върху гражданите и техните организации, защото не се поражда от яснотата на избора, а от императивността на закона.

Четвъртият тип помирително производство е относително ново явление в съдопроизводството и получава популярност едва в края на XX и началото на XXI в. То представлява очевиден опит за ново търсене на алтернативни форми на традиционното правораздаване и възраждане на идеята за решаване на правните споровете чрез помирение на страните.

20 години след като се премахва мировото правораздаване, през 1978 г. във Франция се учредява институтът на правосъдния посредник – *conciliateur de justice*, който наподобява мировия съдия, но притежава само функцията на помирител между спорещите страни без право да правораздава при непостигането на споразумение. Правосъдният посредник не е структурно звено в съдебната система, а външна за съда институция, макар да се изисква той да притежава известна юридическа и специализирана квалификация. Правосъдният посредник може да бъде сезиран било по инициатива на една от страните още преди наличието на съдебен спор между тях, било по инициатива на съда при висящо дело между страните, когато съдът намери това за уместно.

През 1995 г. френският законодател въвежда официално и понятието „медиация“, което е регламентирано в титул II, глава I, чл. 21 и 22 от Закона от 8 февруари 1995 г. относно устройството на съдилищата и гражданското, наказателното и административното съдопроизводство. Подобно на помирителното производство при правосъдните посредници, и при медиацията е предвидено да бъде инициирана по искане на една от страните или по делегация от съда¹⁰.

¹⁰ Матеев, М. Цит. съч., с. 123.

Медиацията като начин за алтернативно решаване на спорове бързо става популярна и през периода 1997 г. – 2008 г. държавите – членки на Европейския съюз (ЕС), я въвеждат в своето законодателство, включително и България с приетия през 2004 г. Закон за медиацията.

През 2008 г. медиацията при трансгранични спорове е закрепена и в европейското право с Директива 2008/52/ЕО. Тя се разглежда като средство за „икономично и бързо извънсъдебно разрешаване на спорове по гражданскоправни и търговскоправни въпроси посредством процедури, пригодени за нуждите на страните“, имащо за цел „да се осигури по-добър достъп до правосъдие като част от политиката на Европейския съюз за създаване на пространство на свобода, сигурност и правосъдие“.

Директива 2008/52/ЕО е транспонирана в националното законодателство на всички 27 държави – членки на ЕС, които вече са уредили в законодателството си не само медиацията като алтернативен начин за решаване на трансгранични спорове, но и като алтернативен начин за решаване на спорове между местни лица.

Навсякъде медиаторите и организациите, които предоставят услуги по медиация, са извън структурата на съдебната власт. Медиаторите са частни лица, които могат да учредяват свои сдружения за предоставяне на услуги по медиация. Законодателството поставя определени изисквания към квалификацията им: например съгласно българския Закон за медиацията – единствено да са завършили успешно курс на обучение за медиатор, а в Австрия за вписване в регистъра на медиаторите е необходимо успешно полагане на теоретически и практически изпит пред Министерството на правосъдието.

Във Франция, Германия и Нидерландия квалификацията и практическата дейност на медиаторите не подлежи на държавен контрол, а е в компетенциите на професионалните сдружения на медиаторите. В повечето европейски държави се предвижда държавен контрол на медиаторите от Министерството на правосъдието, като в Австрия, Гърция, Италия и други или от други специализирани органи: в Полша – Граждански съвет за алтернативно решаване на спорове към Министерството на правосъдието, в Румъния – Съвет по медиацията, чрез водене на нарочен регистър на медиаторите и вписване и заличаване на лицата, имащи право да извършват дейности по медиация.

Обикновено процедурата по медиация е доброволна, с изключение на Италия, която въвежда задължителна предварителна медиация, като може да бъде проведена по инициатива на страните или по делегиране от съда.

За разлика от помирителното производство, при което мировият съдия „настойчиво им подсказва решението (...) с оглед на правото и морала“, „изслушва страните и им предлага определено решение“, медиацията „е структуриран процес, който гарантира и възстановява качеството на взаимовръзката, за да позволи разрешаването на спора от и за самите страни. Медиаторът е извън всякакви правни, морални или културни влияния“.

Принципите на медиацията имат предимно абстрактно-теоретично значение. В практиката, макар и съдебните заседания да са публични, обичайно на тях присъстват страните и техните процесуални представители, в някои случаи и някои други лица, които изчакват своя ред като страни по следващите в графика на съда дела, и нито се интересуват от същината на спора, нито познават спорещите, нито по какъвто и да е начин оказват психологическо въздействие на страните. Тази формална публичност едва ли би могла да се противопостави на поверителността на медиацията. Също така неутралитетът на медиатора и неговото разграничение от всякакво правно, морално или културно въздействие е твърде условно и зависи от професионалните умения и прилаганата психологически техника върху конкретните лица¹¹.

Логично е всяка страна да се интересува какво би се случило, ако не бъде постигнато споразумение в хода на медиацията. Веднъж избрали медиацията, хората разбират, че са попаднали в конфликтна ситуация и сами не намират изход от нея и търсят съвети, мнения, препоръки от роднини, близки, приятели, вещи люди, адвокати. Медиаторът, както и мировият съдия разглеждат в хода на производството различни възможни варианти на поведение и евентуалните последици от тях.

Съвременната европейска медиация е платена услуга, но дава възможност на страните да икономисат около 60% от разноските, необходими за решаването на спора им по съдебен ред. Страните са длъжни да заплатят такси за медиацията, които се определят от медиаторите или от техните сдружения, за разлика от мировото правораз-

¹¹ Матеев, М. Цит. съч., с. 104.

даване, което в част от държавите е безплатно за страните, а в друга част – в пъти по-евтино от съдебното решаване на спора.

2. Перспектива

2.1. Перспективата на медиацията е в усъвършенстването на действащата правна уредба, посветена на съвременните ѝ форми. Основните законодателни актове, които уреждат медиацията в България, са Закона за медиацията, ГПК, НПК и АПК. От подзаконовите актове следва да се отбележи Наредбата по чл.8 от Закона за медиацията.

Разпоредбите от ГПК, които имат отношение към медиацията – пряко или косвено, са:

- чл. 78, ал. 9 – относно връщане на 1/2 такса при постигане на спогодба;

- чл. 140, 145 – относно правомощията на съдията да „напъти“ към медиация;

- чл.166 – относно възможността за медиаторите да откажат да свидетелстват по дело, по което са били медиатори;

- чл. 229, ал. 1, т. 1 – относно възможността за спиране на делото по взаимно съгласие на страните – включително с цел да се проведе медиация;

- чл. 231, 232, 233, 234 – относно възможностите за прекратяване на делото в зависимост от резултата от медиацията (например чрез оттегляне или отказ от иска, представяне на съда на спогодба, постигната в резултат на процедура по медиация);

- чл. 321 – относно медиацията в производството по брачни дела: напътване, спиране, последици от медиацията;

- чл. 374 – относно медиацията в производството по търговски спорове – напътване;

- чл. 417, т. 3 (във връзка с чл. 410 и чл. 418 от ГПК) – относно изпълнението на нотариално заверена спогодба (включително постигната в медиация) чрез искане за издаване на заповед за изпълнение, включително незабавно.

В специалните закони на медиацията са посветени разпоредби в:

Закона за защита на потребителите – чл. 161н, чл. 182, чл. 184 и в Закона за авторското право и сродните му права – чл. 40ж.

Уредбата на медиацията в правото на Европейския съюз включва:

- ДИРЕКТИВА 2008/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2008 година относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси;

- ДИРЕКТИВА 2013/11/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2013 година за алтернативно решаване на потребителски спорове;

- РЕГЛАМЕНТ (ЕС) №524/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2013 година относно онлайн решаване на потребителски спорове;

- Европейски наръчник за законодателството за медиацията/

2.2. Перспективата на медиацията следва да се проследи в извеждането и прилагането на концепция за същинското съдържание на споразумителното производство¹². В съвременния ѝ вид медиацията няма процесуална стойност и доказателствата, събрани в производството по медиация, не могат да се използват в съда, което злепоставя шансовете ѝ да изиграе реалната си роля в интерес на гражданите. В процедурата по медиация страните не се насърчават да казват истината и медиаторът няма сила да наложи разбирането за споразумение, воден от принципа на неутралност.

Концепцията за медиацията следва да носи аргументи на идеята за баланс в отношенията между страните, да съсредоточава вниманието върху помирителния способ, по който се разрешават извънсъдебно част от правните спорове, и на тяхната достъпност и ефикасност. Полето на тази перспектива е в образованието и квалификацията на юристите от всички правни професии и далеч не се изчерпва с императивни разпоредби, които по-скоро ограничават, отколкото засилват ефекта на медиацията.

За контакти:

Проф. д-р Мария Славова
Софийски университет
„Св. Климент Охридски“
mgslavova@gmail.com

¹² Повече у Тросен, Ар., Александрова, С., Комитова, А. Трансгранична медиация. Медиация при трансгранични конфликти. Наръчник по международна и межкултурна медиация, професионална асоциация на медиаторите в България. София, 2012, с. 39 и с. 52.

**ЗА БЪДЕЩЕТО НА МЕДИАЦИЯТА
ПО ИНДИВИДУАЛНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ
В СВЕТЛИНАТА НА ПОСЛЕДНИТЕ ПРОМЕНИ
В ЗАКОНА ЗА МЕДИАЦИЯТА, ГРАЖДАНСКИЯ
ПРОЦЕСУАЛЕН КОДЕКС И КОДЕКСА НА ТРУДА**

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

**ON THE FUTURE OF MEDIATION IN INDIVIDUAL
EMPLOYMENT DISPUTES IN THE LIGHT OF RECENT
CHANGES IN THE MEDIATION ACT, THE CIVIL
PROCEDURE CODE AND THE LABOR CODE**

*Assoc. Prof. Andrey Aleksandrov, PhD
Institute for the State and the Law – Bulgarian Academy of Sciences
South-West University „Neofit Rilski“*

Резюме: Сред последните законодателни активности на 48-то НС беше приетото на някои съществени изменения в процесуалното законодателство, целящи разширяването на приложното поле на медиацията като способ за доброволно уреждане на гражданските спорове. Предвид общоизвестния проблем с натовареността на съдебната система и забавянията при решаването на делата, идеята със сигурност заслужава подкрепа. Често се посочва, че забавеното правосъдие практически се равнява на отказ от правосъдие, а това е недопустимо в държава, самоопределяща се като „правова“ още в преамбюла на Конституцията си.

Целта на настоящото изследване е да се потърси отговор на един частен, но далеч не маловажен въпрос: как посочените промени ще се отразят на правораздаването по индивидуални трудови спорове и дали и доколко може да се очаква те да решат съществуващите проблеми в тази сфера. Излишно е да се напомня, че трудовите спорове обикновено засягат съществени интереси на гражданите, най-често свързани с основния им източник на доходи и средства за издръжка на тях и техните семейства. Затова и навременното им и правилно решаване е от особена важност както в индивидуален, така и в обществен план. С уговорката, че тепърва предстои да се развива прак-

тиката по прилагане на новите правила и на този етап оценката на тяхната ефективност може да е само прогнозна, като че ли липсват основания за твърде голям оптимизъм.

Ключови думи: *индивидуални трудови спорове, медиация, извънсъдебно решаване на спорове, изменения в ГПК, ЗМ, КТ*

Abstract: Among the last legislative activities of the 48th National Assembly was the adoption of some important amendments to the procedural legislation aimed at expanding the scope of mediation as a means of voluntary settlement of civil disputes. Given the well-known problem of judicial overload and delays in resolving cases, the idea certainly deserves support. It is often pointed out that delayed justice is practically equal to denial of justice, and this is unacceptable in a country that defines itself as „governed by the rule of law“ already in the Preamble of its Constitution.

The purpose of the present research is to seek an answer to a private, but far from unimportant question: how the mentioned changes will affect the court proceedings in individual labor disputes and whether and to what extent they can be expected to solve the existing problems in this sphere. It goes without saying that labor disputes usually affect the essential interests of citizens, most often related to their main source of income, and means of support for themselves and their families. That is why their timely and correct solution is of particular importance, both on an individual and societal level. With the disclaimer that the practice of applying the new rules is yet to be developed and at this stage the assessment of their effectiveness can only be predictive, there are obviously no grounds for too much optimism.

Keywords: *individual labor disputes, mediation, out-of-court dispute resolution, amendments to the Civil Procedure Code, Mediation Act, Labor Code*

I. Въведение

В извънреден брой на Държавен вестник (бр. 11/02.02.2023 г.) бяха обнародвани закони за изменение и допълнения на Гражданския процесуален кодекс и на Закона за медиацията. С § 8 от Заключителните разпоредби на ЗИД на ЗМ е допълнена и разпоредбата на чл. 344, ал. 2 КТ. С някои изключения, промените влизат в сила от 1 юли 2024 г.

Голяма част от посочените изменения целят подобряването на правораздавателния процес по граждански спорове чрез засилване на

ролята на медиацията, която да облекчи съдебната система от някои от делата, с които е претоварена. Защо промените бяха гласувани кампанияно в последните дни от живота на 48-то НС едва ли може да има съмнение – ангажиментите на страната по т.нар. План за възстановяване и устойчивост включваха приемането на редица важни реформи (по-голямата част от които в крайна сметка останаха изпълнени). Като оставим настрана този „външен“ подтик за реформи, който стои твърде далеч от осъзната и целенасочена законодателна концепция за оптимизиране на съществуващата уредба, остава същественият въпрос: може ли да се очаква, че приетите промени ще постигнат целта си и споровете действително ще започнат да се решават по-ефективно, по-бързо и по-справедливо чрез засилването на извънсъдебните способности? Достатъчно е да се припомни, че Законът за медиацията е приет през далечната 2004 г. и за близо 20 години този механизъм не се наложи достатъчно убедително в практиката. Твърде съмнително е дали и сега приетите изменения ще променят завареното положение, или казано по-точно – дали ще спомогнат за създаване на по-голяма обществена удовлетвореност от правосъдието.

Настоящото изложение няма амбицията да обхване всички граждански спорове и да даде оценка при кои от тях е подходящо решаването чрез медиация. То е фокусирано върху по-тесния в предметно отношение въпрос за разглеждането и решаването на индивидуалните трудови спорове. Макар и да се явява частен спрямо проблемите на правораздаването по граждански спорове, въпросът далеч не е маловажен. Дори откакто трудовите спорове за незаконно уволнение се гледат по реда на т.нар. бързо производство, преминаването им през трите съдебни инстанции често отнема години. Не помогна особено и включването им в списъка на делата с голяма обществена значимост, които според чл. 329, ал. 3 ЗСВ се разглеждат и по време на съдебната ваканция. Същевременно няма съмнение, че тези дела засягат особено важни жизнени интереси и от изхода им често зависят средствата за препитание на работниците и служителите и техните семейства. Прекомерно забавеното правосъдие практически е отказ от правосъдие. Ако съдът обяви уволнението за незаконно и възстанови служителя на работа години след уволнението, решението може да се окаже изпълнимо или ищецът отдавна да се е дезинтересирал от връщането си на старата позиция. Това налага спазването на разумни срокове за решаването на тези спорове, което за съжаление все

по-често се превръща в изключение, отколкото в правило, особено в по-големите и натоварени съдилища у нас.

Трудовите спорове за незаконно уволнение са преобладаващият брой индивидуални трудови спорове, но наред с тях могат да възникнат и редица други: спорове за законосъобразността на наложени други дисциплинарни наказания (извън дисциплинарното уволнение), спорове във връзка с имуществената отговорност на страните по трудовото правоотношение и т.н. Неоправдано те остават извън фокуса на внимание на законодателя, включително при последната (засега) законодателна реформа. В изследването ще бъде засегнат и този проблем.

II. Медиацията по индивидуални трудови спорове преди последните законови промени

И преди съм имал повод да предложа някои разсъждения и изводи относно приложимостта на медиацията като извънсъдебен способ за решаване на индивидуални трудови спорове в рамките на този форум, превърнал се вече в традиционен за ИУ – Варна (Aleksandrov 2020: 15-21). Затова и не намирам за необходимо тук отново да се обосновава, че медиацията по трудови спорове е изрично предвидена в закона възможност още от въвеждането на медиацията в българската правна система. Съгласно чл. 3, ал. 1 ЗМ предмет на медиация могат да бъдат граждански, търговски, **трудови**, семейни и административни спорове, свързани с права на потребители, и други спорове между физически и/или юридически лица, включително и когато са презгранични. Законът не ограничава приложното си поле до определен вид трудови спорове. Съвсем отделна е темата, че този механизъм остана недостатъчно добре познат в практиката и като че ли не спечели необходимото доверие, за да бъде желан и търсен от страните по възникнали спорове.

Възможността да се проведе процедура по медиацията по правен индивидуален трудов спор никога не е пораждала съмнения (Genova 2013: 80-92; Staykov 2009a: 26-39). Тя може да бъде инициирана от всяка от спорещите страни – работника или служителя, или работодателя. До медиация може да се стигне и в хода на висящо съдебно производство. Съгласно чл. 140, ал. 3 in fine ГПК при подготовката на делото за насрочването му в открито заседание съдът напътва стра-

ните към медиация или друг способ за доброволно уреждане на спора. Законът за медиацията също и досега допускаше предложението за разрешаване на спора чрез медиация да изхожда както от страна по спора, така и от съд или друг компетентен орган, пред който спорът е отнесен за решаване.

Индивидуалните трудови правни (искови) спорове трябва да се разграничават от неправните (неисковите) индивидуални трудови спорове. При вторите спорът не е за съществуващо субективно право, респективно за възникнало юридическо задължение, а за бъдещо право или задължение, за тяхното бъдеще установяване. Такъв неправилен индивидуален трудов спор не може да бъде разглеждан по съдебен ред (Staykov 2009b: 64). Затова и медиацията по неправни индивидуални трудови спорове не е алтернатива на съдебното им решаване, защото те не подлежат на такова. В такива случаи медиацията се явява продължение на директните преговори между страните, когато те не могат да достигнат до решаване на спора само със собствените си усилия. Неправните индивидуални трудови спорове излизат извън предмета на настоящото изложение.

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 (Tomov 2019: 16-26).

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 (Aleksandrov 2015: 243).

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. За споразумението в процедура по медиация по висящо съдебно дело ще стане дума по-долу.

III. Медиацията по индивидуални трудови спорове при действието на новите правила – какво е различното

Накратко може да се обобщи, че законодателните промени въведоха хипотези на задължителна медиация и медиация, която може да стане задължителна по разпореждане на съда, сезиран със спора.

Съгласно новия чл. 140а, ал. 1 ГПК съдът задължава страните да участват в първа среща в процедура по медиация, когато е предявен иск или до съда е отправено искане за разпределяне на ползването на съсобствена вещ по чл. 32, ал. 2 ЗС, парични вземания, произтичащи от съсобственост по чл. 30, ал. 3 и чл. 31, ал. 2 ЗС и др. В тези случаи е задължително поне участието в първа среща в процедура по медиация, като това не зависи от преценката на съда.

Интерес за настоящото изложение представлява другата група хипотези, предвидени в чл. 140а, ал. 2 ГПК, в които попадат и някои трудови спорове. Според цитираната разпоредба съдът може да задължи страните да участват в процедура по медиация, когато е предявен иск или до съда е отправено искане за възнаграждения или обезщетения, произтичащи от трудови правоотношения, както и за

признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна и за възстановяване на предишната работа (чл. 140а, ал. 2, т. 10 ГПК).

Въведени са и две групи критерии, по които съдът следва да прецени дали да задължи страните да участват в процедура по медиация. Първата от тях съдържа обстоятелства, които индикират, че спорът е подходящ за медиация, например когато между страните са налице трайни отношения; между тях се водят или са водени няколко дела, които имат връзка помежду си; по делото са предявени множество искове или насрещни претенции; разноските за производството може значително да надхвърлят материалния интерес по делото и т.н. Изброяването е неизчерпателно, което се потвърждава от формулировката на чл. 140а, ал. 3, т. 7 ГПК „... са налице други обстоятелства, които сочат, че спорът е подходящ за медиация“.

В разпоредбата на чл. 140а, ал. 4 ГПК са изброени и типични обстоятелства, които правят процедурата по медиация невъзможна или създават голяма вероятност тя да е неуспешна и при наличието на които съдът не задължава страните да участват в такава процедура. Някои от тях са неотносими към трудовите спорове, напр. хипотезата „процедурата по медиация да е изключена за съответния вид спор със закон“ или страна по делото да е потребител. Други имат несъмнена приложимост и към индивидуалните трудови спорове, напр. когато ответникът признае иска. Очевидно в такъв случай липсва основание за по-нататъшно разглеждане на спора, било то по съдебен или по извънсъдебен ред.

Независимо дали става дума за дела, по които страните задължително следва да участват в първа среща в процедура по медиация, или за такива, при които това е въпрос на преценка на съда, правните последици от отказа на някоя от страните (или и на двете страни) да участват в процедурата са аналогични. Според чл. 78а, ал. 2 ГПК, когато в случаите по чл. 140а, ал. 1 или 2 съдът е задължил страните да участват в първа среща в процедура по медиация, страната, която е отказала да участва лично или чрез пълномощник в срещата, дължи таксите и разноските по делото в съответната инстанция, както и разноските по ал. 1, ако страната е загубила делото (това са разноските в процедура по медиация, проведена в рамките на общата продължителност по чл. 22, ал. 1 ЗМ, които по общо правило се плащат от бюджета на съда). В случаите, в които не е проведена първа среща в процедура по медиация поради отказ и на двете страни, таксите и

разноските остават върху тях, както са ги направили, а разноските по ал. 1 се заплащат от тях поравно.

Нови изисквания са въведени и спрямо медиаторите към съдебните центрове по медиация, които ще провеждат процедурите по висящи съдебни дела. Такъв медиатор може да бъде само лице с юридическо образование, което отговаря на изискванията на чл. 8, ал. 1 ЗМ¹³ и е преминало допълнителен подбор и специализирано обучение по ред, определен в наредбата по чл. 25 (тази наредба ще бъде приета от Висшия съдебен съвет). При окръжните съдилища ще се водят списъци на медиаторите към съдебните центрове по медиация. Въвеждането на допълнително изискване за юридическо образование на тези медиатори е разумно, най-малкото защото се очаква те да могат да преценят дали постигнатото в процедурата по медиация споразумение между страните може да бъде одобрено като съдебна спогодба. Освен това медиаторът предоставя на съда информация относно резултата от проведената процедура и участието на страните в нея при спазване на принципа на поверителност (чл. 23 ЗМ), което също предполага достатъчна правна подготовка. (Разбира се, действащите и към момента медиатори, които не са юристи, запазват възможността да провеждат процедури по медиация, но те няма да могат да осъществяват медиация по висящи дела в съдебен център по медиация.)

Когато в случаите по чл. 140а, ал. 1 или 2 ГПК съдът е задължил страните да участват в първа среща в процедура по медиация, те могат да посочат по общо съгласие медиатор/и измежду вписаните в списъка към съдебния център по медиация. Ако страните не могат да постигнат такова съгласие, медиаторът или медиаторите се определят от съдебния център.

Как протича процедурата по медиация по висящи дела е регламентирано в разпоредбата на чл. 22 ЗМ. Страните са длъжни добро-

¹³ Според чл. 8, ал. 1 ЗМ медиатор може да бъде само дееспособно лице, което отговаря на следните изисквания:

1. не е осъждано за престъпления от общ характер;
2. завършило е успешно курс на обучение за медиатор;
3. не е лишено от право да упражнява професия или дейност;
4. има разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България, ако лицето е чужд гражданин;
5. вписано е в Единния регистър на медиаторите към министъра на правосъдието.

съвместно да участват в първа среща в процедура по медиация с обща продължителност от един до три часа. Медиаторът може да насрочва и отделни срещи с всяка от страните при зачитане на равните им права за участие в процедурата. За начало на процедурата по медиация се считат денят и часът за първа среща с медиатор, за които страните са уведомени от координатора на съдебния център. Срещата се отлага при наличие на особени непредвидени обстоятелства, за които страната уведомява координатора. Страната може да поиска отлагане на срещата само веднъж. Процедурата по медиация може да продължи по съгласие на страните и след завършване на посочените срещи. По предложение на медиатора и със съгласие на страните процедурата може да продължи извън съдебния център по медиация при условия и по ред, определени в наредбата по чл. 25 ЗМ.

Процедурата по медиация по висящо съдебно дело се прекратява:

1. в случаите по чл. 15, ал. 1, т. 1-5¹⁴;
2. след изтичане на два месеца от началото на процедурата, освен ако по общо съгласие на страните продължи и след този срок, но не по-късно от изтичане на 6 месеца от началото на процедурата;
3. когато страните не постигнат споразумение;
4. когато страните не постигнат съгласие за продължаването ѝ.

При смърт на страна по делото или прекратяване на юридическо лице – страна по делото, настъпили преди да завършат срещите в процедурата по чл. 22, ал. 1 ЗМ, процедурата по съдебна медиация започва отначало с участието на правопреемника на страната по делото.

По отношение на споразумението, постигнато в процедура по медиация по висящо дело, по желание на страните то може да бъде одобрено като съдебна спогодба по реда на чл. 234 ГПК. Спогодбата се одобрява от съда, пред който е висящо делото, по което е започнала процедурата по медиация.

Когато страните са постигнали спогодба във връзка с предмета на няколко висящи дела, тя се одобрява от съда, който разглежда

¹⁴ Според чл. 15, ал. 1 ЗМ процедурата по медиация се прекратява:

1. с постигането на споразумение;
2. по взаимно съгласие на страните;
3. при отказ на една от страните;
4. при смърт на страна по спора;
5. при прекратяване на юридическото лице – страна по спора.

първото образувано дело. Страните представят одобрената спогодба пред останалите съдилища, които прекратяват висящите пред тях производства изцяло или частично според съдържанието на спогодбата (чл. 22 ЗМ).

Следва да се има предвид, че когато спорът е предмет на висящо съдебно дело, споразумението подлежи на одобрение от съда, който разглежда делото, включително когато страните са се споразумели по въпроси, излизащи извън предмета на делото. Съдът одобрява споразумението след потвърждаването му от страните, ако не противоречи на закона и добрите нрави (чл. 18 ЗМ).

IV. За изменението в Кодекса на труда във връзка със споровете за незаконно уволнение

Както беше посочено, със Заключителните разпоредби на ЗИД на ЗМ беше допълнена и разпоредбата на чл. 344, ал. 2 КТ, като промяната също е в сила от 01 юли 2024 г. Към старата редакция на разпоредбата, която гласеше: *„Работодателят може и по свой почин да отмени заповедта за уволнение до предявяването на иск от работника или служителя пред съда“* е добавено ново изречение: *„След предявяването на иска и до влизането в сила на съдебното решение той може да отмени заповедта за уволнение с писменото съгласие на работника или служителя.“*

В правната периодика вече беше изразено становище, че се *„очаква тази промяна да облекчи делата по трудови спорове за незаконно уволнение и възстановяване на работа. Понастоящем при случаи, в които от самото начало на делото за страните е ясно, че работодателят ще загуби делото за незаконно уволнение, адвокатите са принудени да сключват на извънсъдебни споразумения за уреждане на спора, без работодателят да може по своя инициатива да си отмени заповедта за уволнение, след като вече е заведена искова молба за незаконно уволнение и възстановяване на работа.“* (Klassa 2023: 6). Подобна теза трудно може да бъде споделена. Когато „за страните е ясно, че работодателят ще загуби делото“, винаги остава открита възможността ответникът да признае иска. Ако например е извършено уволнение, при което не е отчетено, че работникът или служителят е ползвал предварителна закрила по чл. 333 КТ и съответно не е получено разрешение за уволнението от Инспекцията по труда,

изходът на делото действително е лесно предвидим. Дали работодателят ще признае иска и доброволно ще удовлетвори претенциите на работника или служителя, или ще отмени уволнителната заповед със съгласието на ищеца, като че ли няма особено голямо значение. За да не го определим като излишно, можем да разглеждаме допълнението на разпоредбата в най-добрия случай като едно „напомняне“ към страните по трудови спорове за незаконно уволнение, че по всяко време, включително при висящ съдебен спор, могат да постигнат съдебна или извънсъдебна спогодба. Без съмнение, това е напълно възможно и към настоящия момент без наличието на действаща изрична норма в Кодекса на труда. А че става дума именно за спогодба, е видно от изискването за съгласие на работника или служителя – ищец по спора. Щом работодателят отменя заповедта, но за това се изисква писменото съгласие на насрещната страна, фактически страните решават спора помежду си чрез спогодба. От тази гледна точка допълнението в разпоредбата нито въвежда някакво ново правило, нито ще „облекчи“ страните и техните процесуални представители. Впрочем, възможността за оспорване на уволнението пред работодателя и досега не се използваше ефективно (Sredkova 2005: 14), едва ли може да се очаква това положение да се промени и занапред.

V. Ще решат ли новите правила проблемите в правораздаването по трудови спорове

Поставеният в заглавието на тази точка от изложението въпрос едва ли може да има еднозначен отговор, още повече преди правилата да са влезли в сила и по тяхното прилагане да се е натрупала достатъчно практика. С риск от проява на известен субективизъм, ще си позволя да изложа личното си разбиране и очаквания, с надеждата те да бъдат опровергани от времето.

1. В исторически план отнасянето на голяма част от трудовите спорове към правилата на т.нар. бързо производство (чл. 310 и сл. ГПК) целеше недопускане на забавяния в решаването на тези дела. Става дума за исковите за трудово възнаграждение, за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на предишната работа, за обезщетение за времето, през което работникът е останал без работа поради уволнението и за поправка на основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка или в други документи.

Всъщност идеята за бързо производство по трудови дела не е нова, тя беше заложена и в отменения ГПК (чл. 126а, ал. 1, б. „м“ отм.). В Гражданския процесуален кодекс от 2007 г. бяха установени нови процесуални правила на бързото производство, различен предметен обхват на трудовите спорове, подлежащи на разглеждане по този ред, и накрая – задължително разглеждането на посочените в чл. 310, т. 1 ГПК спорове по този ред, независимо от желанието на страните (по-рано бързото производство се прилагаше при направено искане от ищеца). По общия ред сега се разглеждат всички останали трудови спорове, които не са включени в разпоредбата на чл. 310 ГПК, напр. спорове във връзка с имуществена отговорност на работника или служителя, или на работодателя и други.

Като цяло Гражданският процесуален кодекс от 2007 г. беше подчинен на идеята за по-бързото развитие на съдебните производства, затова и общото исково производство, поне като замисъл, би трябвало да е „по-бързо“ в сравнение с предходния режим. Така напр. доказателствата следва да бъдат представени от ищеца с исковата молба, а от ответника – с отговора на исковата молба. Ако в срока за отговор на исковата молба ответникът пропусне да упражни някои свои процесуални права, те се преклудират и т.н. Съдът обявява решението си с мотивите най-късно в едномесечен срок след заседанието, в което е завършено разглеждането на делото (чл. 235, ал. 5 ГПК).

При „бързото производство“ сроковете са още по-кратки. Проверката на исковата молба следва да се извърши в деня на постъпването ѝ. След постъпване на отговора на исковата молба от ответника, в същия ден, съдът в закрито заседание насрочва делото за дата, не по-късно от три седмици. По принцип делото се разглежда в едно заседание. Срокът за произнасяне на съда с решение е двуседмичен, считано от това заседание. Сроковете, предвидени за бързото производство пред първа инстанция, се прилагат и за въззивното обжалване на решението.

Вече дългогодишната практика по „новия“ ГПК ясно показва, че част от споровете, които задължително трябва да се разглеждат по реда на бързото производство, в много случаи се оказват непосилни за решаване в съкратените срокове. Наред с натовареността на съдилищата, това е другата причина тези срокове често да не се спазват, което от своя страна води до широко дискутираното „проточване на делата“, обезверяване на гражданите в ефективността на съдебната система и пр.

В момента новата законодателна реформа идва със същата заявка: по-бързо решаване на делата, но посредством друг способ – чрез изпращането на част от тях на медиация. Очевидна е опасността тази реформа да има същата ефективност за бързото решаване на делата като предишната, или по-точно – никаква.

2. Както в уредбата на бързото производство, така и при новата задължителна процедура по медиация по преценка на съда, законодателят се е фокусирал върху безспорно най-многобройната група трудови спорове – тези за незаконно уволнение. Логично е, че те създават най-много проблеми на правосъдната система и е от неотложна необходимост да се потърси решение за тях, но същевременно те са и най-неподходящи както за бързо производство, така и за медиация.

Много често причините за отлагане на делата и забавянето на решението във времето са обективни: например при кумулативно предявени иски по чл. 344, ал. 1, т. 1-3 КТ често се налага събирането на множество доказателства, вкл. устни, назначаване на експертизи и т.н., което не позволява делото да се реши в едно съдебно заседание. Практически „бързото“ производство не успява да се вмести и в процесуалните срокове на общия исков процес.

От друга страна, делата за незаконно уволнение трудно ще се решат чрез медиация, както и досега беше трудно да се постигне спогодба между спорещите страни. Всяка спогодба предполага търсенето на компромиси и взаимни отстъпки, а в този тип дела възможностите за намиране на компромис са ограничени. Работодателят, извършил уволнението – било то законно или не, вече ясно е афиширал волята си, че не желае запазването на трудовоправната връзка със съответното лице. Бившият работник или служител – ищец в производството, най-често претендира обявяване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, възстановяване на работа и обезщетение по чл. 225 КТ. Може би най-типичният случай на постигане на спогодба е ищецът да се откаже от предявения иск, срещу което работодателят доброволно да му заплати договорено в спогодбата обезщетение. Вероятно и успешните процедури по медиация ще завършват с подобен тип спогодби.

Струва ми се, че тук възниква един съществен проблем, който като че ли остава в страни от вниманието и на законодателя, и на съда. Съгласно чл. 54е, ал. 1 и 2 КСО изплатените парични обезщетения за безработица се възстановяват от лицата за периода на полученото

обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение, определено съгласно нормативен акт. В 7-дневен срок от изплащане на обезщетението за оставане без работа поради незаконно уволнение осигурителят е длъжен да представи копия от съдебното решение и платежните документи в съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт.

При постигане на спогодба със съдържанието, описано по-горе, ищецът се отказва от иска и получава сумата, договорена в спогодбата, без уволнението да е признато за незаконно, съответно без полученото плащане да може да се квалифицира като обезщетение за незаконно уволнение. При това положение бившият работник или служител ще получи както плащане от ответника по спогодбата, така и обезщетение за безработица от държавното обществено осигуряване. Очевидно е, че тази практика нанася вреда на фонд „Безработица“ на НОИ.

3. Ако се продължи паралелът между трудовите спорове, включени в приложното поле на бързото производство по чл. 310 ГПК, и тези, при които съдът може да задължи страните да участват в процедура по медиация по чл. 140а, ал. 2 ГПК, се установява трудно обяснимо различие. Освен за искове по чл. 344, ал. 1 КТ, които са в приложното поле и на двата режима, бързото производство се прилага още и за искове за трудово възнаграждение. Що се отнася до медиацията, съдът може да задължи страните да участват в такава и по спорове за „възнаграждения или обезщетения, произтичащи от трудови правоотношения“. Неясно защо претенцията за неизплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск например трябва да се гледа по общия ред, а не по реда на бързото производство, но пък съдът може да прецени и да я насочи към медиация.

Други възможни трудови спорове с обичайно неголяма фактическа и правна сложност от своя страна остават изцяло забравени от законодателя и в двата режима. Абсурдна е идеята делата за незаконно наложено дисциплинарно наказание „дисциплинарно уволнение“ (които попадат в категорията спорове за незаконно уволнение) да се разглеждат по реда на бързото производство и съдът да може да задължава страните да участват в процедура по медиация, а същото да не се отнася за споровете за наложени дисциплинарни наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“. Впрочем, добре е да се помисли изобщо за законодателното ограничаване на възможни-

те трудови спорове с по-несъществен предмет (Aleksandrov 2021: 60-61). Дисциплинарните наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“ по правило не се отразяват особено интензивно в правната сфера на работника или служителя и едва ли е оправдано разглеждането им от съдилищата. Още повече, че те се заличават с изтичането на една година от налагането им (чл. 197, ал. 1 КТ), а ако са предизвикали трудов спор, към този момент обикновено той е още висящ. Добра идея беше за тях да се въведе задължителна медиация и сега може би беше най-удачният момент за това, но за съжаление така и не се случи (вж. и Danev 2021: 89-100, който разглежда медиацията „като алтернатива на дисциплинарното производство“).

4. Откриването на пътя към медиация по преценка на съда крие и една очевидна, но плахо премълчавана в общественото пространство опасност – изкушението на съдията, на когото е разпределен трудов спор, да задължи страните да участват в процедура по медиация, без да базира преценката си на критериите по чл. 140а, ал. 3 и 4 ГПК. Твърде широко може да се тълкува кога „са налице други обстоятелства, които сочат, че спорът е подходящ за медиация“, и е възможно отделни съдебни състави да злоупотребят в даденото им правомощие. Разбира се, при това положение процедурата по медиация вероятно ще се окаже неуспешна, но тя временно ще разтовари състава от работата по част от делата.

Негативите от подобна тенденция биха били многопосочни: от една страна, излишно поемане от бюджета на съда на разносните в процедурата по медиация, която в крайна сметка няма да доведе до резултат. От друга страна, вместо да се постигне търсеният ефект на по-бързо решаване на делата, реално може да се отиде в противоположната посока: допълнително забавяне от поне два месеца в предварително „обречената“ процедура по медиация, към която е насочен неподходящ за нея спор. Казаното по никакъв начин не следва да се възприема като недоверие в професионализма и добросъвестността на преобладаващия брой съдии. И все пак удачно в доктрината се посочва, че *„желанието да се търси алтернативно разрешаване на споровете, отнесени до съдилищата, сякаш бе продиктувано и от умората да се отчитат все по-голям брой дела и все по-разширящият на съдебните институции. Всяка умора неизменно води до промяна в поведението. Възприетият екстензивен подход за „решаване на проблема“ с увеличения брой дела в големите съдилища, доведе до*

неконтролируемо раздуване на техния щат, без ясна визия от ВСС или разумна логика от законодателя.“ (Marinov 2020: 53-59). Същата умора, която промени поведението на ръководителите в съдебната власт, може да изкуши и „редовия“ съдия да си осигури „гълтка въздух“ посредством медиацията. Най-големият потърпевш от всичко това е търсещият защита на правата си от съда, който (евентуално) ще я получи след три, пет или осем години.

VI. Вместо заключение

Настоящото изложение съдържа достатъчно критични бележки към разглежданите законови изменения, които няма да бъдат подчертавани и във финалните думи. Ще ги използвам, за да напомня за един огромен социален проблем от близкото минало, от който изглежда не си извадихме поуки. Става дума за правораздавателния процес по време на пандемията на коронавирус. Тогава, в разпоредбата на чл. 3, т. 1 от ЗМДВИППП (изменена само седмици след приемането му) се предвиди, че за срока от 13 март 2020 г. до отмяната на извънредното положение спират да текат процесуалните срокове по съдебни, арбитражни и изпълнителни производства, с изключение на сроковете по производствата и делата съгласно приложението (най-вече наказателни производства, а от гражданските дела – делата за упражняване на родителски права само относно привременни мерки; разрешения за теглене на суми от детски влогове и др.) (Goleva 2020). На пръв поглед решението изглеждаше разумно и дори неизбежно в създалата се ситуация. Тя налагаше ограничаване на социалните контакти, а откритите съдебни заседания биха били източник на повишена опасност от разпространение на заразата. Обществената цена обаче се оказа твърде висока – пълната липса на гаранции за решаването на споровете в разумни срокове, отсъствието на усещане за сигурност и предвидимост.

Всъщност решенията на посочените проблеми можеха да са намерени отдавна, ако се бяха случили най-важните реформи в правораздавателната система. Ако бяха изпълнени плановете и обещанията за електронно управление, а и електронно правосъдие, проблемът също щеше да е с една крачка по-близо до решението си. Разбира се, това е въпрос на сериозни инвестиции, но той е на дневен ред от години, а напредъкът в това отношение е незначителен. Неслучилата се с де-

сетилетия, а необходима реформа и модернизиране на съдебната ни система доведе до безпрецедентни лутания в търсене на адекватни решения. Ако този момент беше използван, за да се даде поне старт на една по-съвременна организация на правораздавателния процес у нас, това щеше да е може би единственият позитивен ефект от пандемията.

Разбира се, засилването на ролята на медиацията е крачка в правилната посока, в подкрепа на което съм имал повод да взема отношение и преди (Aleksandrov 2017: 8). Въпросът е, че тази стъпка е недостатъчна и като че ли не беше съвсем добре обмислена. Дано това не се окаже поредният голям пропуснат шанс за оптимизиране на правораздаването, в т.ч. по трудови спорове.

Използвана литература:

1. Александров, А. (2015) Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове. // Актуални проблеми на трудовото и осигурително-то 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, p. 231-246.
2. Александров, А. (2017) Доброволно решаване на индивидуални трудови спорове. // Труд и осигуряване, №9 (152), с. 6-9.
Aleksandrov, A. (2017) Dobrovolno reshavane na individualni trudovi sporove. // Trud i osiguryavane, №9 (152), p. 6-9.
3. Александров, А. (2020) Медиацията по трудови спорове – един възможен изход от „колапса“ на държавното правораздаване. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от Национална кръгла маса, 4 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика, с. 15-21.
Aleksandrov, A. (2020) Mediatsiyata po trudovi sporove – edin vazmozhen izhod ot „kolapsa“ na darzhavnото pravorazdavane. // Mediatsiyata v razlichните obshtestveni sferi, sbornik s dokladi ot Natsionalna kragla masa, 4 noemvri 2020 g., Varna: Nauka i ikonomika, p. 15-21.
4. Александров, А. (2021) Някои проблеми и тенденции в правораздаването по индивидуални трудови спорове у нас. // Сборник с доклади от Юбилейна научна конференция по повод 70 години от

приемането на първия Кодекс на труда и 35 години от приемането на действащия Кодекс на труда, ИДП при БАН, с. 51-78.

Aleksandrov, A. (2021) *Nyakoi problemi i tendentsii v pravorazdavaneto po individualni trudovi sporove u nas. V: Sbornik s dokladi ot Yubileyna nauchna konferentsiya po povod 70 godini ot priemaneto na parviya Kodeks na truda i 35 godini ot priemaneto na deystvashtiya Kodeks na truda, IDP pri BAN, p. 51-78.*

5. Генова, Я. (2013) Извънсъдебни органи и процедури за разглеждане на трудови и осигурителни спорове. // Юридически свят, №2, с. 80-92.

Genova, Ya. (2013) *Izvensadebni organi i protseduri za razglezhdane na trudovi i osiguritelni sporove. // Yuridicheski svyat, №2, p. 80-92.*

6. Голева, П. (2020) Въпроси на частното право в условията на извънредно положение. // Търговско и облигационно право, №4/5, Приложение.

Goleva, P. (2020) *Vaprosi na chastното право v usloviyata na izvanredno polozhenie. // Targovsko i obligatsionno право, №4/5, Prilozhenie.*

7. Данев, Вл. (2021) Медиацията като алтернатива на дисциплинарното производство. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади. Варна: Наука и икономика, с. 89-100.

Danev, Vl. (2021) *Mediatsiyata kato alternativa na distsiplinarnoto proizvodstvo. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik s dokladi. Varna: Nauka i ikonomika, p. 89-100.*

8. Класа, П. (2023) Последните промени в Кодекса на труда. // Правен съветник на работодателя, №2 (25), с. 6-7.

Klassa, P. (2023) *Poslednite promeni v Kodeksa na truda. // Praven savetnik na rabotodatelya, №2 (25), p. 6-7.*

9. Маринов, М. (2020) Перспективи за медиацията в съдебната система. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от национална кръгла маса, 4 ноември 2020 г. Варна: Наука и икономика, 2020, с. 53-59.

Marinov, M. (2020) *Perspektivi za mediatsiyata v sadebnata sistema. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik s dokladi ot natsionalna kragla masa, 4 noemvri 2020 g. Varna: Nauka i ikonomika, 2020, p. 53-59.*

- 10.Средкова, Кр. (2005) Необходими промени в реда за разглеждане на индивидуалните трудови спорове. // Съвременно право, №6, с. 7-19.

Sredkova, Kr. (2005) Neobhodimi promeni v reda za razglezhdane na individualnite trudovi sporove. // Savremenno pravo, №6, p. 7-19.

- 11.Стайков, И. (2009а) Медиацията по трудови спорове и проблемът за нейните последици за давностните срокове. // Сборник доклади от годишната университетска научна конференция на Национален военен университет „Васил Левски“, 19 – 20 ноември 2009 г., Том V. Велико Търново: Изд. комплекс на НВУ „Васил Левски“, с. 26-39.

Staykov, I. (2009a) Mediatseyata po trudovi sporove i problemat za neynite posleditsi za davnostnite srokovе. // Sbornik dokladi ot godishnata universitetska nauchna konferentsiya na Natsionalen voenen universitet „Vasil Levski“, 19 – 20 noemvri 2009 g., Tom V. Veliko Tarnovo: Izd. kompleks na NVU „Vasil Levski“, p. 26-39.

- 12.Стайков, И. (2009b) Медиация по трудови спорове. София: Авангард Прима.

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

- 13.Томов, Т. (2019) Същност, роля и предимства на медиацията като способ за извънсъдебно решаване на индивидуални трудови спорове. // Труд и право, №2, с. 16-26.

Tomov, T. (2019) Sashtnost, rolya i predimstva na mediatseyata kato sposob za izvansadebno reshavane na individualni trudovi sporove. // Trud i pravo, №2, p. 16-26.

За контакти:

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

**ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА „МОСТ НА МИРА“ В КОНТЕКСТА
НА ФОРМИРАНЕ НА НОВИ УМЕНИЯ
ЗА САМОРЕГУЛАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИ
ВЪВ ВЪЗРАСТТА 7-9 Г.**

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 Камарата на медиаторите в България*

Лиляна Савова

*Магистър „Право“, магистър „Здравен мениджмънт“,
докторант към Институт по информационни и
комуникационни технологии към БАН, сертифициран медиатор
и обучител по медиация, председател на УС на Институт
„Итера“, председател на УС на Камарата на медиаторите
в България*

**IMPACT OF „PEACE BRIDGE“ IN THE CONTEXT
OF FORMING NEW SKILLS FOR SELF-REGULATION
AND CONFLICT MANAGEMENT AT AGE 7-9**

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*

Lilyana Savova

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

Резюме: В настоящия доклад ще се разгледат резултатите от невропсихологично изследване на въздействието на „Мост на мира“ при деца от възрастова група 7-9 години.

Ключови думи: *конфликти в организацията, превенция на конфликти на работното място, медиация в организацията*

Abstract: This report examines key points in the dynamics of workplace relationships that should be taken into account in order to prevent conflicts and create a good working environment.

Key words: *conflicts in the organization, prevention of conflicts in the workplace, mediation in the organization*

Въведение

„Мост на мира“ е практическа методология, тип ролева игра, за учене чрез преживяване, създадена за развиване на умения за ефективно общуване и управление на конфликти в детска възраст. Стъпките, през които децата преминават в опит да намерят взаимно приемливо решение на конфликта си, са етапите, през които преминава процедурата по медиация. Всяка стъпка е адаптирана съобразно възрастовите специфики и задачи, като специфичното тук е, че към петте етапа на медиацията е добавена и шеста стъпка. Безспорен факт е значимостта на процеса по ментализация в детска възраст, което обуславя последващото психо-емоционално развитие на всеки човек. Като крайна цел на проведеното изследване бе важността от доказването на хипотезата, че преминаването през конкретните стъпки от моста създава условия децата да канализират емоциите си, да развият уменията си за общуване в търсене на приемливи и за двете страни решения. Същевременно преминаването на този тип „подпомагани преговори“ в детска възраст формира у тях трайни поведенчески модели и стратегии за справяне с конфликтни ситуации в бъдеще.

Изложение

Конфликтът в детска възраст е неизменна част от ежедневието на всяко дете. По своята същност това е естествен процес, свързан както с пътя по който детето се учи да отстоява своите граници и да зачита тези на околните, така и с развитието на умения за канализиране на емоциите. Едно е сигурно – конфликтите са неизбежни, а желанието на възрастния да научи детето да стои далеч от тях би довело

до формиране на нездравословен модел в бъдеще.

Причините за конфликтите при децата често са свързани все още с незрелите умения за саморегулация, формиращите се умения за общуване, както и нерядко имитиращи нездравословни стратегии за справяне от семейната и/или образователна среда.

Целта на „Мост на мира“ не е да научи децата как да не попадат в конфликти. Основната цел на методологията е да подпомогне децата в развитие на умения как да се научат да управляват конфликтната динамика, като я насочат в конструктивна посока (разбиране на собствените емоции и потребности и тези на другия и търсене на решения), а не в деструктивна (прояви на агресия, емоционални кризи, желание да накаже другия).

През месец юни 2022 година бе проведено научно изследване в невропсихологична лаборатория със стандартизиран и адаптиран за наши условия дизайн на изследването. По време на изследването, в лабораторна среда две деца във възраст между 7 и 9 години преминават по стъпките на „Моста на мира“ и извършват указаните действия с цел разрешаване на техния конфликт. Процесът се води от обучен педагог, психолог или медиатор.

Цел на настоящото проучване е да измери обективно:

- чрез комбинация от поведенчески и биометрични методи – способността на децата в тази възрастова група да извършат, осмислят и преживеят всички действия, указани от методологията, с насоки от обучен специалист;

- чрез биометрични методи – ефективността на „Мост на мира“ за постигането на емоционална регулация у деца на предучилищна и начална училищна възраст (7-9 години).

Процедура по тестване

ЕЕГ показатели бяха отчетени в реално време, докато децата участват в ролевата игра „Мост на мира“, водени от обучен специалист. Освен основните стъпки на Моста преди началото и след края на ролевата игра също бяха взети измервания (база 1 и база 2). Конфликтът между двете деца бе симулиран чрез поставяне на задача двете деца да намерят начин да поделят един портокал помежду си. Всяко дете получи индивидуални инструкции защо е важен този портокал за него. Задачата бе дефинирана така, че да има поне едно възможно решение, което напълно удовлетворява нуждите и на

двете страни. Помощникът бе предварително инструктиран да не приема компромисни или едностранни решения, като разрязване на потока наполовина или само единия да получи целия поток. С цел стимулация на емоционалния профил на реална конфликтна ситуация от ежедневието на децата – участници, детето помощник бе инструктирано първо да грабне потока в началото на ролевата игра (Конфликт 1), както и предложената награда в края на играта (Конфликт 2).

Участници с некачествени ЕЕГ данни (поради прекомерно движение или твърде висока тревожност на детето през цялото проучване) бяха изключени от анализите.

Всички родители дадоха информирано съгласие за участието на децата си. Участието беше доброволно и всички участници бяха компенсирани за времето си.

Обобщение на поведенчески и биометрични данни резултати

Тестване на водещи хипотези:

1. при успешна стимулация на емоционално преживяване пик на ЕЕГ показател „Раздразнение“ при Конфликт 1;

2. при ефективна емоционална регулация по време на ползването на методологията (още от първия път) – тенденция към понижаване на ЕЕГ показател „Раздразнение“ между първите и по-късните стъпки на методологията;

3. при способност на децата да трансферират уменията към последващ конфликт – значимо по-малък пик на „Раздразнение“ при Конфликт 2;

4. при пълна способност на децата в тази възрастова група да извършат и осмислят стъпките на методологията – поведенчески, 100% от децата да завършат действията, указани от методологията, а ЕЕГ показателите да рефлектират осмисляне и преживяване в реално време на всяка стъпка.

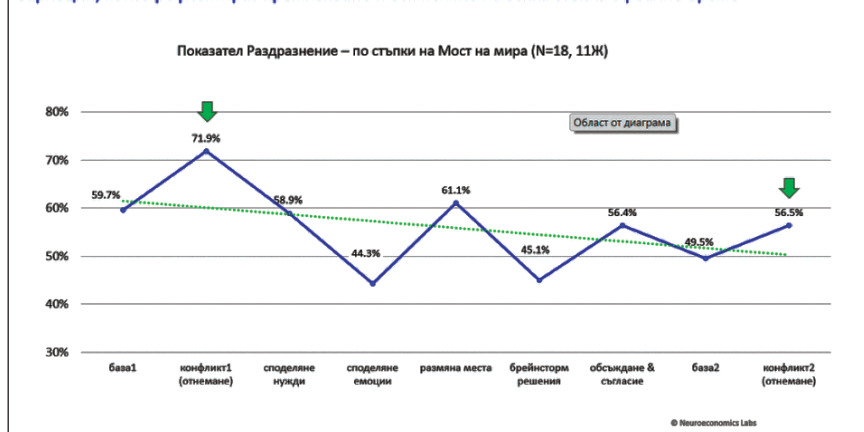
Поведенчески резултати

1. 100% от децата успяха да извършват всички действия от „Моста на мира“ – включително деца с деклариран от родителите СОП и деца с прекомерна тревожност, индикирана от ЕЕГ показателите.

2. Общо 3 деца споделиха, че не са почувствали негативна емоция, когато им е бил отнет портокалът – едното „защото не обичам портокали“, второто „защото съм малка и не мога да правя украса от сушени корички (от портокал)“, а третото „защото на другото дете сигурно му трябва повече и му го давам“. Само първото от тези 3 деца е било включено в ЕЕГ анализа поради ниско качество на сигнала при другите две.

3. Поведенческите резултати индикират, че методологията е напълно достъпна за деца на тази възраст и никоя от стъпките не представлява затруднение за тях.

ЕЕГ показател Раздразнение следва обща тенденция към понижаване, с пик при Конфликт 1 и очаквани вариации, които рефлектират преживяване и осмисляне на всяка стъпка в реално време



Интерпретация и изводи на ЕЕГ резултати

1. ЕЕГ показател „Раздразнение“ има най-висок групов пик по време на Конфликт 1 (отнемане на портокала), което указва че за повечето участници казусът е бил ефективна стимулация на емоционално преживяване.

2. Показателят „Раздразнение“ следва обща тенденция към понижаване, което индикира, че методологията способства за ефективна емоционална регулация при деца в тази възрастова група.

3. Значително по-малкият пик по време на Конфликт 2 в сравнение с Конфликт 1 предполага, че децата са успели да трансферират новопридобитите умения за преговаряне към последващ конфликт. Усещането за повече контрол над ситуацията чрез умения за прего-

варяне вероятно е причината за по-слабо раздразнение на последната стъпка.

4. Показател „Раздразнение“ за групата демонстрира очаквани вариации, локални пикове и спадове, които рефлектират способността на децата да вникнат в методологията и казуса, да преживеят всяка стъпка в реално време.

Въз основата на резултатите от проучванията можем да заключим, че методологията работи ефективно независимо от личностите и когнитивните особености на децата. Важен фактор за ефективното приложение на методологията е добре обученият специалист – педагог, психолог или медиатор, който да проявява емпатия към преживяванията на децата и да им дава подходящи насоки на всяка стъпка.

Заключение

В заключение на база прилагането на методиката в реална среда и проведеното невропсихологично изследване може да се обобщи, че практическата методология „Мост на мира“ е ефективно средство за развиване на емоционални компетентности и умения за управление на конфликти при деца във възрастта 7-9 години.

Използвана литература:

1. „Оценка на ефективността на 2 методологии за детски умения – за разпознаване на емоции и за разрешаване на конфликти“ – финален доклад, автор Жения Лазарова, невро учен, директор на „Нюорикономикс Лабс“.

За контакти:

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 Камарата на медиаторите в България,
veneta.iordanova@gmail.com

Лиляна Савова

Магистър „Право“, магистър „Здравен мениджмънт“, докторант към Институт по информационни и комуникационни технологии към БАН, сертифициран медиатор и обучител по медиация, председател на УС на Институт „Итера“ и Камарата на медиаторите в България,
lsavova@itera.bg

УПРАВЛЕНИЕ НА ЦЕНТРОВЕТЕ ПО МЕДИАЦИЯ В ПРЕДУЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Лиляна Савова

*Магистър „Право“, магистър „Здравен мениджмънт“,
докторант към Институт по информационни и
комуникационни технологии към БАН, сертифициран медиатор
и учител по медиация,
председател на УС на Институт „Итера“,
председател на УС на Камарата на медиаторите в България*

MANAGEMENT OF MEDIATION CENTERS IN PRE-SCHOOL EDUCATION

Lilyana Savova

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

Резюме: Настоящият доклад разглежда спецификите при създаването и управлението на центровете по медиация в предучилищното образование в България.

Ключови думи: *медиация, медиатор, предучилищно образование, детска градина, център по медиация, конфликт, управление на конфликти*

Abstract: This report examines the specifics of the establishment and management of mediation centers in pre-school education in Bulgaria.

Key words: *mediation, mediator, pre-school education, kindergarten, mediation center, conflict, conflict management*

Въведение

Настоящата разработка цели запознаване със спецификите при създаването и управлението на центровете по медиация в предучи-

лицното образование в България съобразно законовите изисквания, специфични за медиацията като правно регламентирана процедура и образованието като значима обществена сфера, която функционира по специфични регламентиращи механизми.

Изложение

Медиацията в България и Европейския съюз и начина на нейното приложение се регулира от Закони и подзаконови нормативни актове, директиви, резолюции, препоръки и др. В България, медиацията се регулира чрез:

- Закона за медиацията (ЗМ);
- процедурните и етичните 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;
- 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;
- Правилата 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.

В рамките на Европейския съюз медиацията се регулира чрез:

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

- Директива 2013/11/ЕС за алтернативно разрешаване на спорове;
- Регламент (ЕО) № 524/2013 относно онлайн решаване на потребителски спорове.

При прилагането на процедурата по медиация в областта на образованието следва да се вземат предвид и особеностите на образователната сфера и специфичния начин на нейното функциониране.

В България образованието е структурирано на 4 нива: предучилищно образование, училищно образование, висше образование и обучение и образование за възрастни. При разработване на модела за приложение на медиацията в образованието са взети предвид спецификите за всяко едно образователно ниво, както и участниците в процесите, свързани с възникване и управление на конфликти. Взети са предвид и възрастовите особености на участниците в тези процеси, както и ограничената дееспособност в случаите, когато се управляват конфликти между деца.

Медиацията в образованието дава възможност за постигане на значими социални резултати – придобиване на емоционални компетентности при деца, развиване на емоционални компетентности при възрастни, ефективно управление на конфликти и превенция на агресията.

При създаване на център по медиация в образователните институции един от първите важни етапи е свързан с провеждане на информационни кампании, които да обхванат всички участници в процеса – директор и административни служители, педагогически специалисти, деца, родители, трети лица.

Въпреки че законът за медиация е приет преди близо 19 години, процедурата по медиация все още не е заела своето дължимо място в българското общество. За голяма част от институциите, включително и образователните такива, процедурата не е позната като процес, не се познават възможностите и предимствата ѝ. Все още се допуска използването на понятия като „образователен медиатор“, които нямат общо с медиацията като процес и не отговарят на нормативните изисквания съобразно Закона за медиацията. За да се преодолеят естествените бариери, свързани с прилагането на процес, който не е достатъчно добре познат, е необходимо активното ѝ популяризиране в образователната институция, в която предстои да

се създаде център по медиация. Начините на популяризиране трябва да обхващат всички целеви групи, като бъдат използвани канали и подходи, подходящи за всяка целева група. Такива канали могат да включват разпространение на печатни материали на територията на детската градина, разполагане на информационни табла, провеждане на информационни срещи, ползване на медийни партньорства, ползване на социални медии и различни дигитални инструменти и други, съобразно поставените задачи и цели.

Следващ важен етап е обучаването и подготовката на педагогически специалисти. Тази подготовка следва да включва общо познаване на процеса от всички педагогически специалисти на територията на конкретната образователна институция, която ще създава център по медиация чрез специализирани кратки обучения, които дават основна, базова информация как се прилага медиацията в образованието.

Следващ етап е провеждане на специализирани обучения, практикуми, открити уроци и др. Методиката предвижда всяка образователна институция, която ще създава център по медиация, да има обучени сертифицирани медиатори – директор или зам.-директор и минимум двама педагогически специалисти. Полезно е, ако се сертифицират и родители, които имат готовност да участват в процеса по създаване и управление на център по медиация. Взаимодействието с родителите има съществено значение при създаването на центъра по медиация.

Друг важен етап е определяне на координатор/и на центъра по медиация, които изпълняват цялостната организационна дейност, свързана с функционирането на центъра по медиация. Координаторите следва да бъдат сертифицирани медиатори, които имат специализация „Медиация в образованието“ и са преминали обучение за координатори.

Изисквания към медиаторите, които ще осъществяват дейност към центъра по медиация: да са преминали сертифициращо обучение за медиатори; да са преминали надграждащо специализирано обучение по „Медиация в образованието“; да работят в екип с поне двама колеги медиатори.

Медиаторите следва да се ангажират да провеждат медиация към Програмата за медиация в учебните заведения, съгласно Стандартите за провеждане на медиация, като се стремят да осигу-

гурят възможно най-високо качество на процедурата при спазване на принципите за неутралност, безпристрастност, поверителност, доброволност и равнопоставеност. Програмата за медиация в учебните заведения се управлява от директора на учебното заведение и/или определен от него екип, който взема решенията, свързани с функционирането на програмата. Координаторът към програмата изпълнява текущите задачи във връзка с работата на програма за медиация, възложени му от директора на учебното заведение или определения от него екип. По преценка на директора на учебното заведение работата на програмата за медиация може да бъде подпомагана от съвет за медиация с участието на медиатори, адвокати и представители на институции, който да има консултативна функция и да дава предложения за подобряване на дейността на програмата.

Необходими документи за ефективно функциониране на център по медиация в предучилищното образование: заявление за медиация/заявление за препращане към медиация; процедура; устройствен правилник; споразумение за започване на медиация; декларация за съгласие на медиаторите, част от центъра; декларация за поверителност; декларация за съгласие от родител; етичен кодекс на медиатора; информационен бюлетин.

Заклучение

Въпросът, свързан с ефективното управление на конфликти като превенция проявите на агресия, се разглежда в различните европейски държави, включително и в България. Изследвайки различни подходи, медиацията все повече се утвърждава като един от най-ефективните методи за водене на преговори и управление на конфликти. Поради тази причина намира все по-голямо приложение в различни обществени сфери. В областта на образованието този подход добавя и още една значима социална стойност – развиване на емоционални компетентности през уменията на медиатора.

На база на проведено проучване сред 40 педагогически специалисти установихме, че в близо 83% от случаите на конфликти в образователна среда става въпрос за недоразумения и липса на комуникация между участниците в конфликта, които биха могли

да бъдат разрешени чрез подобряване на комуникацията между страните и посредством методите на медиацията.

За контакти:

Лиляна Савова

магистър „Право“, магистър „Здравен мениджмънт“, докторант към Институт по информационни и комуникационни технологии към БАН, сертифициран медиатор и обучител по медиация, председател на УС на Институт „Итера“ и Камарата на медиаторите в България
lsavova@itera.bg

БАРИЕРИ В КОМУНИКАЦИЯТА МЕЖДУ ПРЕПОДАВАТЕЛИ И СТУДЕНТИ

*Гл. асистент д-р Петя Ангелова
Икономически университет – Варна*

BARRIERS IN THE COMMUNICATION BETWEEN LECTURERS AND STUDENTS

*Chief Assistant Professor Petya Angelova, PhD
University of Economics – Varna*

Резюме: Барьерите в комуникацията между хората обикновено се изразяват в разминаване между възприятията на участниците в комуникационния процес вследствие на някакви вътрешни причини или външни обстоятелства. От своя страна целта на комуникацията между студенти и преподаватели не е просто да обменят информация помежду си, а да генерират знание. Това превръща преодоляването на комуникационните бариери в учебния процес в сложен проблем, който заслужава внимание.

Ключови думи: *комуникация, комуникационни бариери, знание, обучение*

Abstract: Communication barriers between individuals usually emerge from difference in perceptions of the participants in the communication process due to certain kind of internal or external factors. On the other hand, the main purpose of the communication between students and lecturers in universities is not just exchange of information, but also creation of knowledge. That additionally turns the task to overcome the communication barriers in the teaching process into a complex problem, which should be investigated.

Key words: *communication, communication barriers, knowledge, teaching*

Въведение

Темата за комуникацията между студенти и преподаватели във висшите учебни заведения придоби широка популярност през последното десетилетие. Това се дължи на появата на редица фактори не само в национален, но и в световен мащаб, които започнаха да оказват влияние върху образователния процес. Такива фактори

са глобализацията, промяната в „потребителското“ поведение на младите хора по време на обучение, както и пандемичната обстановка през 2020 – 2022 г. Във взаимоотношенията между студенти и преподаватели се включи употребата на нови комуникационни канали и технологии, а електронното обучение придоби широко приложение. На пръв поглед бързото развитие на дигитализацията и внедряването ѝ във висшите учебни заведения изглеждаше като възможност за осигуряване на съвременни методи в обучението. Заговори се за предимствата на електронното обучение пред конвенционалното и се очакваше то допълнително да улесни комуникацията между студенти и преподаватели. След преминаването към дистанционен начин на работа поради пандемията от COVID-19 се оказа, че заедно с някои от очакваните ползи има и редица негативи от пълната дигитализация на обучението. Тези несъвършенства на изцяло „електронната“ комуникация в образованието породиха сериозна дискусия в научните среди. Основните въпроси, на които често се търси отговор, са:

- как и до каква степен трябва да бъдат използвани дигиталните технологии в хода на обучението (Heinze, Procter 2006; Larreamendy-Joerns, Leinhardt 2006; Lineweaver 2010; Marks et al. 2005; Watson, Sutton 2012);

- кога и кой метод на обучение е по-добър – електронен, присъствен или хибриден (като комбинация между предишните два) (Dowell, Small 2011; Willson 2008);

- какви умения трябва да притежава преподавателят, за да може да осигури качествен учебен процес и в електронна среда (Bambaeeroo, Shokrpour 2017; Ihmeideh et al. 2010; Пеневска 2016);

- кои са най-добрите комуникационни канали за работа със студентите и доколко употребата им гарантира ефективност на образователния процес (Abdullah et al. 2005; Sarisakaloğlu et al. 2015).

Често отговорите на тези въпроси пораждаат нови, но основното при всички тях е, че става дума за комуникация и комуникационни канали, съответно за затруднения или невъзможност информацията и взаимодействието между преподаватели и студенти да протече достатъчно ефективно, за да се превърне в знание. Това е причината в настоящата разработка да се опитаме да формулираме концепцията за основните бариери в комуникацията между лектори и обучавани. На този етап тя ще бъде изведена по-скоро теоретично, но в следващия

предстои да бъде изследвана на практика, като резултатите ще бъдат оповестени в поредица от публикации.

Изложение

Барьерите в комуникацията между хората обикновено се изразяват в разминаване между възприятията на участниците в комуникационния процес вследствие на някакви вътрешни причини или външни обстоятелства. Колкото по-големи са личностните различия между участниците, толкова по-вероятно би било те да се разбират трудно помежду си. В хода на учебния процес във висшите учебни заведения има много повече предпоставки това да се случи, отколкото при обикновената комуникация. Разликата в знанията, уменията и опита на преподавателя и неговите студенти обикновено е съществена. Ако към това се добавят и личностните различия, които затрудняват комуникационния процес, вероятността да се появят сериозни разминавания във възприятията е още по-голяма. В същото време целта на комуникацията между студенти и преподаватели не е просто да обменят информация помежду си, а да я превърнат в знание (вж. табл. 1).

Таблица 1

Разлика между информация и знание

Информация	Знание
Предаване на данни	Активна информация
Осигурява обикновени факти	Позволява да се правят прогнози, общи асоциации и да се вземат изпреварващи решения
Ясна, недвусмислена, структурирана и семпла	Неясно, мъгляво, често частично структурирано
Лесна за представяне в писмена форма	Интуитивно, трудно за обяснение и невинаги подходящо за представяне чрез думи или илюстрации
Придобита чрез обобщение, поправка, обработка и изчисление на данни	Стои в основата на връзките и разговорите между хората, на интуицията, базирана на опита и способността на хората да сравняват ситуации, проблеми и решения
Не се влияе от личностните особености на създателя си	Зависи от личностните особености на своя създател

Източник: Abdullah, R. et al. (2009).

Знанието, за разлика от обикновената информация, е трудно за предаване поради естеството си. Трансферът му, съвсем логично, би станал почти невъзможен при наличие и на допълнителни външни или вътрешни бариери по време на комуникационния процес. Това прави идентифицирането и отстраняването на основните пречки важна стъпка от цялостната стратегия за подобряване на ефективността на обучението в образователните институции.

Повечето учени (Sarisakaloğlu 2015; Suhailah et al. 2016; Karpur 2018; Suhailah et al. 2016) посочват, че комуникационните бариери могат да бъдат обособени по видове в шест основни групи: физически, емоционални, езикови (семантични), психологически, полови и личностни бариери (вж. табл. 2). Независимо дали става дума за комуникационен процес в бизнес организация, в частен разговор или между преподавател и студенти наличието само на някои от тези бариери може да доведе до сериозни негативни последици.

Таблица 2

Видове комуникационни бариери

Комуникационна бариера	Причини	Описание
1. Физически (външни) бариери	Време	- Скоростта на придвижване на информацията често е определяща за ефективната комуникация
	Разстояние	- Ако участниците се намират на голямо разстояние един от друг, това може да доведе до проблеми в комуникацията
	Място	- Обстановката по време на комуникация често оказва негативно въздействие, ако е шумна или неблагоприятна
	Кодиране и избор на комуникационен канал	- Неправилният избор на начин за кодиране на информацията – писмено, устно, невербално и т.н., както и неправилният избор на средство за предаване на съобщението – е-мейл, по телефона, лично и т.н. също могат да бъдат пречки за ефективна комуникация

2. Емоционални бариери	Вътрешно емоционално състояние	Честа причина за провала на комуникационния процес е конкретно емоционално състояние или липса на мотивация у някой от участниците
3. Езикови (семантични) бариери	Езикова грамотност и умения за разбиране	Информацията не се поднася с подходящите думи или е на чужд език
4. Психологически бариери	Ментални възможности	Различията във възможностите на участниците в комуникацията да разбират другия и да си обясняват неговите думи, реакции и начин на мислене често водят до проблеми в общуването
5. Полови бариери		Съществуват различия в начина, по който комуникират мъжете и жените
6. Междуличностни бариери	Култура Перцепция	- Различните националности, култури, религии или просто различните ценностни системи и норми за поведение на участниците могат да затруднят комуникацията или да направят невъзможна комуникацията между тях - По време на комуникация ключово е умението да може да се погледне към темата или проблема и от други гледни точки. Често това умение липсва и участниците се дистанцират във вижданията си

Ето защо обикновено се прави анализ (MacDonald, Black 2010; Pal 2016; Collins 1997), за да се определят най-често срещаните комуникационни проблеми в хода на учебния процес. На тази база впоследствие се разработват адекватни мерки за преодоляването им. В хода на научните търсения специално място заема електронното обучение, тъй като то се отличава с различна специфика и изисквания към лекторите. Редица проучвания Clark 2020; Castro Sánchez, Chirino Alemán 2011) показват, че този подход има сериозни ползи за студентите, като в същото време осигурява на преподавателите нови

инструменти за обучение. Едновременно с това обаче в дистанционната работа изникват нови предизвикателства и комуникационни бариери, които не присъстват в конвенционалната форма на обучение (Sarisakaloglu et al. 2015) (вж. фиг. 1)



Фиг. 1. Йерархия на комуникационните бариери при дистанционно обучение

Източник: Berge, 2013.

Наблюдава се следният парадокс (Berge 2013): колкото повече се увеличават възможностите за комуникация при дистанционното обучение, толкова по-сложни стават комуникационните бариери. Фигура 1 илюстрира йерархията на комуникационните възможности, а от там и йерархията на комуникационните бариери, които се появяват впоследствие. На основно равнище, ако нямаме достъп (не е възможна никаква комуникация), всичко друго е без значение, тъй като образователният процес е немислим, докато не се установи отново връзка. В момента, в който достъпът е възможен, е важно дали преподавателите и студентите приемат този начин на обучение. Едва тогава може да започне самият образователен процес. По-нататък качеството на взаимодействието започва да зависи все повече от културните и социалните особености на участниците в комуникацията и нейният контекст. Колкото по-нагоре в пирамидата се изкачваме с усъвършенстването на дигиталните технологии, толкова повече и по-сложни комуникационни бариери можем да очакваме. В този смисъл употребата на електронни средства в образователните институции трябва да се предприема с ясното съзнание, че се поставят сериозни

нови изисквания към знанията и уменията на участниците в комуникационния процес, които те невинаги притежават.

Това поражда въпроса доколко комуникационните способности на студентите и преподавателите влияят върху крайните резултати от обучението. Прави впечатление, че обикновено отговорността за мотивацията на студентите (Munawarah, Novianty 2020; Златанова и др. 2014) да участват в комуникационния процес по време на обучение се приписва на уменията и професионалната подготовка на преподавателите. По тази позиция може да се спори, тъй като някои изследвания (Tarnovska и др. 2022) говорят за обратното. Става ясно, че ако студентите не участват достатъчно, преподавателите също губят мотивация. Не трябва да се забравя, че обучението е доброволен процес. Независимо че информацията протича предимно от лекторите към студентите, това не означава, че участието от тяхна страна не играе никаква роля. Техните комуникационни умения също са важни (Petrov и др. 2020; Костова 2006) и е редно да бъдат развивани. Връзката „преподавател – студент“ се осъществява двустранно (Marks et al. 2005). Студентите, които отговарят на въпросите на преподавателя, от една страна го ориентират доколко са разбрали правилно неговото съобщение, а от друга – стимулират мисленето на останалите, като го насочват към различна гледна точка по проблема. Това има благотворно въздействие върху цялата група и генерира допълнително знание, което при едностранното предаване на информация липсва. В този смисъл заниженото студентско присъствие в учебните зали и липсата на желание за участие в поставените задачи може да се окаже още една бариера пред ефективната комуникация и трансфера на знание в съвременните образователни институции.

От друга страна, това, което работи при определен преподавател и една група студенти, може да не работи при друг преподавател и друга група студенти (Pal 2016).

Подходът и изборът на комуникационен инструментариум се оказват от съществено значение за успеха на взаимодействието. Това веднага поражда въпроса дали трябва да се разчита единствено на усета и интуицията на преподавателя, за да се постига качество на комуникацията в обучението, или е по-далновидно целенасочено да се повишават неговите компетенции по тези въпроси. Според някои автори (Sallis, E., Jones G. 2012; Alavi, M., Gallupe, R. B. 2003) е важно преподавателите да получат допълнителни знания не само във връзка с платформите за елек-

тронно обучение, но също и по отношение на начина, по който подбират и организират учебния инструментариум за дисциплините.

Заклучение

Барьерите в комуникацията между преподаватели и студенти стават все по-разнообразни с активното навлизане на дигиталните технологии в образователния процес. Това обаче не ги прави непреодолими при правилен подход и стремеж към усъвършенстване. Професионалният стил на преподавателите, както и развитието на специфични комуникационни знания и умения, свързани с естеството на тяхната работа, се оказват ключов фактор за резултатите от обучението. Поради тази причина трябва да се обърне специално внимание на повишаването на тяхната квалификация в посочените области. Дигиталните компетенции и компютърната грамотност съвсем не са достатъчни в случая.

Комуникационните умения на студентите също се оказват от съществено значение за преодоляването на барьерите в комуникацията с преподавателите. Двустранното взаимодействие е ключов момент за осигуряване на по-добри резултати от обучителния процес. Активното участие на студентите в часовете (без значение дали се осъществяват електронно или присъствено) стимулира ученето и допринася за по-добри крайни резултати. В този смисъл е важно студентите допълнително да придобиват и развиват своите комуникационни знания и умения при постъпване в университета. Важно е да се обърне специално внимание на механизмите, които спомагат повече обучавани да присъстват и участват в провежданите занятия, за да не се демотивират преподавателите и да се постигне синергичен ефект по време на образователния процес.

Използвана литература:

1. Златанова, Т., Петрова-Готова, Ц., Янева, Р. (2014) Общуването между преподаватели и студенти – основен фактор за ефективно обучение. // *Science & Technologies*, том IV, №8, с. 100-104.
Zlatanova, T., Petrova-Gotova, T., Yaneva, R. (2014) Obshtuvaneto mezhdu prepodavateli i student – osnoven factor za effektivno obuchenie. // *Science & Technologies: Part IV, Vol. 8*, pp. 100-104.

2. Костова, Д. (2006). Умеят ли нашите студенти да комуникират? // Годишник на минно-геоложкия университет „Св. Иван Рилски“, том 49. Хуманитарни и стопански науки.
Kostova, D. (2006) Umeiat li nashite student da komunikirat? // Godishnik na minno-geolozhkia universitet „Sv. Ivan Rilski“, Vol. 49. Humanitarni I stopanski nauki.
3. Пеневска, В. (2016). Основни комуникативни умения. Граал.
Penevska, V. (2016). Osnovni komunikativni umenia. Graal.
4. Abdullah, R. et al. (2005). A Framework For Knowledge Management System Implementation In Collaborative Environment For Higher Learning Institution. // Journal of Knowledge Management Practice (www.tlainc.com/article83.htm).
5. Alavi, M., Gallupe, R. B. (2003). Using information technology in learning: Case studies in business and management education programs. // Academy of Management Learning and Education, №2, pp. 139-153.
6. Bambaerero, F., Shokrpour, N. (2017). The impact of the teachers' non-verbal communication on success in teaching. // J Adv Med Educ Prof, Vol. 2, № 2.
7. Berge, Z. L. (2013). Barriers to communication in distance education. // Turkish Online Journal of Distance Education.
8. Castro Sánchez, J. J., Chirino Alemán, E. (2011). Teachers' opinion survey on the use of ICT tools to support attendance-based teaching. // Computers & Education, Vol. 56, №3, pp. 911-915 (<https://doi.org/10.1016/J.COMPEDU.2010.11.005>).
9. Collins, J. (1997). Barriers to Communication in Schools (http://brs.leeds.ac.uk/cgi-bin/brs_engine).
10. Dowell, D. J., Small, F. A. (2011). What is the impact of online resource materials on student self-learning strategies? // Journal of Marketing Education, Vol. 33, №2, pp. 140-148 (<https://doi.org/10.1177/0273475311410846>).
11. Heinze, A., Procter, C. (2006). Online Communication and Information Technology Education. // Journal of Information Technology Education, Vol. 5.

12. Ihmeideh, F. M. et al. (2010). Attitudes toward communication skills among Students'-Teachers' in Jordanian Public Universities. // Australian Journal of Teacher Education, Vol. 35, №4, pp. 1–11 (<https://doi.org/10.14221/ajte.2010v35n4.1>).
13. Larreamendy-Joerns, J., Leinhardt, G. (2006). Going the distance with online education. // Review of Educational Research, Vol. 76, №4, pp. 567-605 (<https://doi.org/10.3102/00346543076004567>).
14. Lineweaver, T. T. (2010). Online Discussion Assignments Improve Students' Class Preparation. // Teaching of Psychology, Vol. 37, №3, pp. 204-209 (<https://doi.org/10.1080/00986283.2010.488546>).
15. MacDonald, J., Black, A. (2010). Disciplinary knowledge practices in distance education: Testing a new methodology for teaching enhancement in History. // Arts and Humanities in Higher Education, Vol. 9, №1, pp. 69-86 (<https://doi.org/10.1177/1474022209349828>).
16. Marks, R. B., Sibley, S. D., Arbaugh, J. B. (2005). A structural equation model of predictors for effective online learning. // Journal of Management Education, Vol. 29, №4, pp. 531-563 (<https://doi.org/10.1177/1052562904271199>).
17. Munawarah, M., Novianty, R. (2020). Interpersonal communication between lecturers and students in influencing student's learning motivation. // MaPan, Vol. 8, №1, p. 140 (<https://doi.org/10.24252/mapan.2018v8n1a11>).
18. Pal, N. (2016). Study on Communication Barriers in the Classroom: A Teacher's Perspective. // Online Journal of Communication and Media Technologies.
19. Petrov, P., Miteva, D., Ivanova, K. (2020). Achieving Prominence in the Digital Age (<https://www.researchgate.net/publication/343485315>).
20. Sarisakaloğlu, A., Atay-Asvar, T., Acar, Z. (2015). Communication Barriers in Online Teaching and Online Learning with Digital Media, in the Framework of Teaching and Learning Theory Approaches. // International Conference on Communication, Media, Technology and Design, Dubai.
21. Suhailah, N. et al. (2016). Communication Barriers between Students and Lecturers. LSP International Journal, Vol.3, pp. 63-75.

22. Watson, S., Sutton, J. M. (2012). An Examination of the Effectiveness of Case Method Teaching Online: Does the Technology Matter? // Journal of Management Education, Vol. 36, №6, pp. 802-821 (<https://doi.org/10.1177/1052562912445281>).
23. Willson, R. W. (2008). In-class – Online hybrid methods of teaching planning theory: Assessing impacts on discussion and learning. // Journal of Planning Education and Research, Vol. 28, №2, pp. 237-246 (<https://doi.org/10.1177/0739456X08324286>).

За контакти:

Гл. ас. д-р Петя Ангелова
Икономически университет – Варна,
p_angelova@ue-varna.bg

МЕДИАЦИЯТА В СОЦИАЛНАТА СФЕРА – ПЕРСПЕКТИВИ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА СОЦИАЛНО ВКЛЮЧВАНЕ

*Гл. ас. д-р Даниела Петрова
Технически университет – гр. Варна,
катедра „Социални и правни науки“*

MEDIATION IN THE SOCIAL SPHERE – PERSPECTIVES AND OPPORTUNITIES FOR SOCIAL INCLUSION

*Chief Assist. Prof. Daniela Petrova, PhD
Technical University – Varna,
Department of Social and Legal Sciences*

Резюме: В настоящото изследване авторът прави обзор на възможностите за прилагане на медиацията като извънсъдебен способ за преодоляване и решаване на конфликти и спорове, възникващи в социалната сфера. След проучване на приложимата правна уредба и възможностите медиацията да бъде използвана в сферата на социалните услуги и дейности се извежда, че тя успешно води до социално включване на потребителите в активния живот. Авторът отчита, че темата е много обширна и не достатъчно проучена и същата е дисертабилна тема, за което ще се ограничи само да маркира възможностите и перспективите за успешното използване на медиацията в социалната сфера. На тази база представя предложения за подобряване популяризирането на института на медиацията, като формулира предложения за включване в образователните курсове във ВУЗ, подготвящи специалисти в социалната сфера, да се въведе учебна дисциплина в курс за ОКС „Бакалавър“, и разработи магистратура „Социална медиация“.

Ключови думи: *правна уредба, медиация, социална сфера, социално включване*

Abstract: In the present study, the author reviews the possibilities of applying mediation as an extrajudicial way to overcome and solve conflicts and disputes arising in the social sphere. After researching the applicable legal regulations and the possibilities for mediation to be used in the field of social services and activities, it is concluded that it successfully leads to the social inclusion of users in active life. The author considers that the topic is very extensive and not sufficiently

studied, and the same is a dissertable topic, for which he will limit himself only to highlighting the possibilities and prospects for the successful use of mediation in the social sphere. On this basis, he presents proposals for improving the promotion of the Institute of Mediation, as well as formulates proposals for inclusion in the educational courses at universities preparing specialists in the social sphere to introduce a study discipline in the course for the Bachelor of Social Sciences and Humanities, and developed the master's degree „Social Mediation“.

Key words: *legal framework, mediation, social sphere, social inclusion*

Въведение

Медиацията е правно регламентирана в националното ни законодателство в Закона за медиацията. Тя е един модерен правен инструмент за решаване на спорове, който намира приложение в различни сфери на живота. Отличава се с неформалност и равнопоставеност на страните при решаване на спорове. Основни принципи при медиацията са доброволност и поверителност, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение (чл. 2 ЗМ).¹ Многообразието на спорните ситуации в областта на социалната сфера изискват бърза, адекватна и щадяща страните процедура при разрешаването им. Тезата на автора е, че е необходимо специализирано обучение на специалистите, подготвяни за работа в областта на социалните дейности. Медиацията представлява помирителна процедура, която при успешно провеждане завършва със споразумение. Незавършилата със споразумение, а прекратена медиационна процедура също 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. Хората създават общества, а обществата търсят постигане на благосъстояние. Медиацията може да се разглежда като технология за алтернативно разрешаване на спорове, при която страните участници контролират процеса по вземането на решение. Корените на медиацията се търсят в конфуцианството, в идеите на това учение за прилагане на съгласие и убеждение при решаването на конфликти. В Древен Китай това е било основното средство за

¹ Закон за медиацията. // ДВ, №110 от 17.12.2004 г.

разрешаване на възникнал спор. Но и в съвременен Китай медиацията широко се практикува – чрез институцията на Народните комитети за помирение. Богата е историята на медиацията и в японското право и обичаи. В страната съществуват значителни традиции в областта на мирното уреждане на конфликти, които се предпочитат пред съдебната процедура.² Днес медиацията отново е „добрият стар“ работещ инструмент в полза на нас хората. **Целта на настоящата разработка** е да се изследва и представи взаимовръзката на медиацията при спорове в социалната сфера и как при успешното им разрешаване тя допринася за съхраняване на човешкото достойнство, за бързина и гъвкавост, за възможност за социално включване в активен живот на лицата, търсещи социална закрила и подкрепа. 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 и социалната сфера, на съдебната практика и на съществуващите добри практики при извънсъдебно решаване на спорове; 2) да се изучат възможностите за въвеждане на образователна компетентност в областта на медиацията при обучението на специалисти в областта на социалната работа и социалните дейности, която да доведе до по-добри и бързи удовлетворяващи страните резултати при спорове и конфликти; 3) да се представят възможностите и перспективите чрез медиация при решаване на спорове към социално включване. Медиацията е all inclusive (цялостна) процедура. И когато страните усетят и решат, че имат нужда от специфично внимание, изследване и информация, е по-добре такъв експерт да се привлече, отколкото да се сключва повърхностно, привидно съгласие и споразумение на всяка цена. В това отношение – като събираща на една кръгла маса всякакви гледни точки, за да има холистично и трайно решение – медиацията е една от най-сътрудническите практики, които съм срещала³ (споделя Катина Клявкова – медиатор)

² Неделева П. Медиацията – още една възможност за разрешаване на спорове, с. 9 (МЕДИАЦИЯ%202023%20-ИУ – Варна/law-journal-3-2005-5.pdf).

³ Медиацията – ценен помощник за нерешими спорове (<https://defakto.bg/2016/08/03/%d0%bc%d0%b5%d0%b4%d0%b8%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%8f%d1%82%d0%b0-%d1%86%d0%b5%d0%bd%d0%b5%d0%bd-%d0%bf%d0%be%d0%bc%d0%be%d1%89%20%bd%d0%b8%d0%ba-%d0%b7%d0%b0-%d0%bd%d0%b5%d1%80%d0%b5%d1%88%d0%b8%d0%bc/>).

Изложение

I. Приложимата правна уредба, регламентираща института на медиацията в България. Понятиен апарат

1. Национална правна рамка

Националната нормативна уредба в сферата на медиацията се развива динамично и в унисон с Европейските правни актове – Директива 2008/52/ЕО,⁴ както и в съответствие с динамиката на развитие на обществените отношения. В отговор на това развитие са и последните промени в **Закона за медиацията (ЗМ)**⁵. **Във връзка с въведените актуални промени, включващи задължителна медиация при определена категория правни спорове, то тук следва да отбележим, че сред тях са и тези попадащи в обхвата на социалната сфера, свързани с небрачните съдебни иски досежно взаимоотношения на детето с родителите (режим на лични контакти и отношения, издръжка на дете, определяне на местоживеенето на детето и др.).**

Съдът, съгласно последните изменения в ЗМ, може да задължи страните да вземат участие в процедура по медиация и по висящи съдебни дела:

- развод по чл. 49 от Семейния кодекс;
- разрешаване на спорове относно упражняването на родителските права, местоживеенето на детето, личните отношения с детето и издръжката му по чл. 127, ал. 2 от Семейния кодекс;
 - изменение на мерките, свързани с упражняването на родителските права, местоживеенето на детето, личните отношения с детето и издръжката му по чл. 51, ал. 4 и чл. 59, ал. 9 от Семейния кодекс;
- издръжка;
- разрешаване на разногласия по повод упражняване на родителските права и задължения по чл. 123, ал. 2 от Семейния кодекс;

⁴ Андреева, А. (2020). Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети, с. 8. // Медиацията в различни обществени сфери. // Сборник с доклади от национална кръгла маса 4 ноември 2020 г.

⁵ Закона 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., изм. и доп. ДВ, бр. 11 от 2 февруари 2023 г.

- определяне на мерки за лични отношения с бабата и дядото по чл. 128 от Семейния кодекс.

Медиацията е един от социалните инструменти за извънсъдебно разрешаване на спорове, включително и интегриране на ролята и значимостта на медиацията чрез дейността на медиатора и в други области, като образователна медиация, здравна медиация, културна медиация, гражданска медиация и т.н.⁶

Позитивните аспекти в областта на семейната медиация са:

- **процедурата овластява членовете на семействата** – позволявайки и давайки глас нас всеки един от тях и възможност за себеопределяне;

- **подобрява се комуникацията в семействата** – на база на проведените процедури подобряване на комуникацията и постигане на работещи решения;

- **адресира се първопричината на конфликта** – достигане до основата на конфликта и неговото адресиране.

Тук очакванията на специалистите са надценени, тъй като следва да се отчете, че:

- Не всички семейни конфликти могат да се решат с помощта на медиация. Констатира се необходимост от единна методология за скрининг на случаите, които са особено подходящи за провеждане на процедура по медиация и допълнителната психологична подкрепа на участниците в нея;

- Мястото на децата в процеса на медиацията. Авторът счита, че приемането на единен стандарт за участието на децата в процеса по медиация, като се изслушват конфиденциално от експерт медиатор, обучен за този вид изслушвания, би довело до по-добри резултати.

- Процедурата по медиация е натоварена с нереалистично високи очаквания за справяне с хронични проблеми на съдебната и социалната ни система.

2. Понятие за социална сфера

Социалната сфера е съвкупност от отрасли, предприятия, организации, които са пряко свързани и определят начина и стандарта

⁶ Людмилов, М. Образователната медиация в България – същност и значение в социо-културен и образователен аспект (<https://epale.ec.europa.eu/bg/blog/obrazovatelnata-mediacya-v-blgariya-sschnost-i-znachenie-v-socio-kulturen-i-obrazovaten>).

на живот на хората, тяхното благосъстояние и потребление. Социалната сфера обхваща областта на отношенията между групи, заемащи различни социално-икономически позиции в обществото, които се различават предимно по своята роля в социалната организация на труда, отношението им към средствата за производство и източниците и размера на дела на общественото богатство. Социалната сфера включва клонове на националната икономика, които не участват в материалното производство, но осигуряват организацията на обслужването, обмена, разпределението и потреблението на стоки, както и формирането на жизнения стандарт на населението, неговото благосъстояние. Социалната сфера включва: търговия, образование, култура, социално осигуряване и др. Социалната сфера е съвкупност от отрасли, предприятия, организации, които са пряко свързани и определят начина и стандарта на живот на хората, тяхното благосъстояние, потребление. Социалната сфера включва предимно сектора на услугите (образование, култура, здравеопазване, социално осигуряване, физическа култура, обществено хранене, обществено обслужване, пътнически транспорт, съобщения). Социалната сфера включва редица сектори на икономиката и дейности на държавата, които имат пряко въздействие върху индивида и семейството. **На първо място** тя включва отрасли на социално-културния комплекс: образование, култура, здравеопазване и наука. Важна роля в тази област играят жилищно-комуналните услуги, пътническият транспорт, комуникациите, обслужващи населението, търговията и потребителският пазар. Важно място заемат такива дейности, като решаване на проблемите на трудовите отношения, заетостта и миграцията на населението, осъществяването на социална защита и социална сигурност на населението. Социална сфера са: 1) социалната (непроизводствена) сфера на общественото производство е сферата, в която материалните блага не се създават пряко. Социалната сфера включва: изкуство, култура, спорт, наука, образование, здравеопазване. 2) Социалните, материалните и духовните условия, заобикалящи човека за неговото съществуване и дейност. Тя в **широк смисъл** (макросреда) обхваща социално-икономическата система като цяло – производителните сили, съвкупността от социални отношения и институции, общественото съзнание, културата на дадено общество. В **тесен смисъл** (микросреда), като елемент от социалната сфера, като цяло включва непосредствената социална среда на човек – семейството, екип (тру-

дов, образователен и др.) и групи от хора. Оказва решаващо влияние върху формирането и развитието на личността, като същевременно под влияние творческа дейност, промените в човешката дейност се трансформират най-много.⁷ Тук можем да посочим, че инструмента на медиацията може да бъде приложен както в сферата на образованието, на работното място, в администрацията и т.н. Освен в училищата, медиацията намира приложение и в социалните услуги за деца и младежи, навършили пълнолетие. За разлика от училищната медиация, тази в социалните услуги е по-слабо проучвана, като се разглежда в контекста на межкултурната медиация, медиацията между жертва и насилник, семейната медиация, вида посредничество, изграждането на мост между индивида и средата, като **авторите определят медиацията като функция на социалната работа** (Budeva 2019; Howard 1987; Kelly 2014; Ranev, 2020).⁸

Нека се спрем на определена категория лица от обществото: тази в неравностойно положение – лица, които при неблагоприятни обстоятелства, особено по отношение на финансовите или социалните възможности, са с ограничавани възможности. Към тази категория се причисляват социални мигранти, лица с увреждания (физически, умствени и/или ментални увреждания), самотни родители, възрастни хора, роми, бедни, лица с намалена работоспособност (инвалидизирани). Лицата в неравностойно положение са изправени пред много и разнообразни предизвикателства при защита на своите права, достъп до закрила и социални услуги. Много често тази категория лица са обект на дискриминация. Администрацията при възникване на спор или конфликт с гражданите трябва да търси как извънсъдебно да реши възникналия спор. Тук на помощ идва медиацията. Друг такъв инструмент може да се окаже: специализиран омбудсман в сферата на социалните услуги. Лицата в неравностойно положение са с ниски доходи, понякога трудно подвижни или с ментални увреди. Именно в тези случаи лицата, които са назначени за лични асистенти, законни представители и/или придружаващи лица са тези, които следва да подпомагат лицата при отстояване на правата им. Джон Кенеди е казал, че не бива никога да преговаряме поради страх, но и никога да

⁷ <https://eurodomik.ru/bg/foam-block/chto-takoe-socialnaya-sfera-obshchestva-socialnaya-sfera.html>.

⁸ Ранев, Ал. Приложението на медиацията при работа с деца и младежи. // Годишник на СУ „Св. Климент Охридски“, книга „Педагогически науки, том 114, с. 211.

не се страхуваме да преговаряме. Тези думи можем да отнесем към всички способи за извънсъдебно разрешаване на спорове и конфликти, в това число и медиацията.⁹

3. Възможности за приложение на медиацията в социалната сфера (с предмет на дейност и приложимост) без претенция за изчерпателност:

1) семейна медиация; 2) работа с уязвими групи лица, в т.ч. социални мигранти; 3) работа с приемни семейства; 4) осиновяване – национално и международно; 5) трафик и донорство; 6) домашно насилие; 7) здравна медиация; 8) образователна медиация; 9) трудови конфликти; 10) спорове в културната сфера; 11) социално осигуряване; 12) жилищна медиация; 13) отвлечането на деца в международен план.

4. Перспективи за прилагане на медиацията в социалната сфера

За да бъдат реализирани по-горе изброените възможности, е необходимо да има подготвени кадри с отлични познания в областта на медиацията. Днес този въпрос е на дневен ред и той вече е започнал да получава своите отговори. Общинските администрации предлагат постоянен щат на работни места за здравни медиатори. В сферата на социалните дейности са налице положителни модели, където са обучени чрез курс за медиатори дипломирани социални работници. Все по-голям интерес се отчита и сред обучаемите студенти в специалност „Социален мениджмънт“ в Технически университет по въпросите, свързани с медиацията. Социалната дейност се докосва до доста деликатни въпроси, чието бързо и извънсъдебно решаване щади човешкото достойнство, не допуска дискриминация при разрешаване на конфликтите и по този начин води до по-добра социална закрила и по-бързо включване на търсещите закрила и социална подкрепа към активен социален и трудов живот. Поне 900 образователни медиатори и/или социални работници ще бъдат назначени по новата Национална програма „Подкрепа на образователните медиатори и социалните работници“. Тя ще продължи проект „Подкрепа за успех“, като по

⁹ Неделева П. Медиацията – още една възможност за разрешаване на спорове, с. 9 (МЕДИАЦИЯ%202023%20ИУ – Варна/law-journal-3-2005-5.pdf).

нея ще могат да бъдат назначени и нови образователни медиатори¹⁰. Възможностите са много, като перспективите са насочени към повече медиация винаги и там, където тя е възможна и допустима.

Заклучение

Авторът предлага следните свои виждания относно приложението на медиацията в социалната сфера чрез разширяване на образователното съдържание в областта на медиацията (Delege ferenda), отчетени като приноси моменти в настоящото изследване:

1. Повишаване на информираността от медиация във всички сфери на обществения живот. Това е задължение на Държавата.

2. За издигане авторитета на професията „социален работник“ чрез повишаване на компетентностите му знания и умения в областта на медиацията.

3. Да се въведе задължително обучение по медиация във ВУЗ, подготвящи специалисти в сферата на социалните дейности както в ОКС „Бакалавър“, така и да се подготвят и популяризират специализирани магистърски програми в областта на „Социалната медиация“, „Здравната медиация“, „Образователна медиация“, „Жилищна медиация“ и др.;

4. Професионалните задължения на адвокатите са свързани с това да познават и извънсъдебните способности за разрешаване на спорове и да ориентират своите клиенти за възможностите, които те им дават.

5. Не следва да се възприема като заплаха от практикуващите медиатори и сертифициращите органи, че с придобиването на знания в ОКС „Магистър“, свързани с медиация, ще се „заобиколи“ определеният законов ред и процедура за вписване в Регистъра на медиаторите. Придобитите знания в областта на медиацията ще мотивират обучаемите магистри, спазвайки определен ред и процедура за вписване от сертифициращия орган в Единния регистър на медиаторите или както е при обучаемите магистри в специалност „Право“, без придобиване на юридическа правоспособност те не могат да упражняват дейност в областта на правото.

¹⁰ 900 медиатори и социални работници ще влязат в системата по нова програма на МОН (<https://teacher.bg/900-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8-%D0%B8-%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B8-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8-%D1%89%D0%B5-%D0%B2%D0%BB/>).

Използвана литература:

1. Андреева А. (2020). Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети, с. 8. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от национална кръгла маса 4 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика.
(Andreeva A. (2020). Mediacijta v sferata na visheto obrazovanie-inovativen model za komunikacij v bylgarskite universiteti, s. 8. // Mediaciata v razlichnite obstestveni sferi, sbornik s dokladi ot nacionalna kragla masa 4noemvri 2020, Varna: Nauka I ikonomika)
2. Закон за медиацията. // ДВ, №110 от 17.12.2004 г.
(Zakon za mediaciata. // DV, №110 ot 17.12.2004 g.)
3. Каква е социалната сфера на обществото? Социална сфера (<https://eurodomik.ru/bg/foam-block/chto-takoe-socialnaya-sfera-obshchestva-socialnaya-sfera.html>).
(Kakva e socialnata sfera na obstestvoto? Socialna sfera (<https://eurodomik.ru/bg/foam-block/chto-takoe-socialnaya-sfera-obshchestva-socialnaya-sfera.html>))
4. Людмилов, М. Образователната медиация в България – същност и значение в социокултурен и образователен аспект (<https://epale.ec.europa.eu/bg/blog/obrazovatelna-mediaciya-v-blgariya-sschnost-i-znachenie-v-socio-kulturen-i-obrazovaten>).
(Ludmilov, M. Obrazovatelna mediacia v Balgaria – sashnost I znatshenie v sociokulturen I obrazovaten aspect (<https://epale.ec.europa.eu/bg/blog/obrazovatelna-mediaciya-v-blgariya-sschnost-i-znachenie-v-socio-kulturen-i-obrazovaten>))
5. Медиацията – ценен помощник за нерешими спорове (<https://defakto.bg/2016/08/03/%d0%bc%d0%b5%d0%b4%d0%b8%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%8f%d1%82%d0%b0-%d1%86%d0%b5%d0%bd%d0%b5%d0%bd-%d0%bf%d0%be%d0%bc%d0%be%d1%89%d0%bd%d0%b8%d0%ba-%d0%b7%d0%b0-%d0%bd%d0%b5%d1%80%d0%b5%d1%88%d0%b8%d0%bc/>)
(Mediaciata – cenen pomoshnik za nereshimi sporove (<https://defakto.bg/2016/08/03/%d0%bc%d0%b5%d0%b4%d0%b8%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%8f%d1%82%d0%b0-%d1%86%d0%b5%d0%bd%d0%b5%d0%bd-%d0%bf%d0%be%d0%bc%d0%be%d1%89%d0%bd%d0%b8%d0%ba-%d0%b7%d0%b0-%d0%bd%d0%b5%d1%80%d0%b5%d1%88%d0%b8%d0%bc/>))

d%0%b5%d0%bd-%d0%bf%d0%be%d0%bc%d0%be%d1% 89 %
d0% bd%d0%b8%d0%ba-%d0%b7%d0%b0-%d0%bd%d0%b5%d1%
80%d0%b5%d1%88%d0%b8%d0%bc/)

6. Неделева, П. Медиацията – още една възможност за разрешаване на спорове, с. 9 (МЕДИАЦИЯ%202023%20-ИУ – Варна/law-journal-3-2005-5.pdf).

(Nedeleva, P. Mediaciata – oshte edna vazmojnost za reshavane na sporove, p. 9 (МЕДИАЦИЯ%202023%20-ИУ – Варна/law-journal-3-2005-5.pdf)

7. Ранев, Ал. Приложението на медиацията при работа с деца и младежи. // Годишник на СУ „Св. Климент Охридски“, книга „Педагогически науки, том 114, p. 211.

(Ranev, Al. Prilojenieto na mediaciata pri rabota s deca I mladeji. // Godishnik na SU Sv. Kliment Ohridski, kniga „Pedagogisheski nauki“, tom 114, p. 211)

8. 900 медиатори и социални работници ще влязат в системата по нова програма на МОН (<https://teacher.bg/900-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8-%D0%B8-%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B8-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8-%D1%89%D0%B5-%D0%B2%D0%BB/>).

(900 mediatori i socialni rabotnici shte vlijzat v sistemata po nova programa na MON (<https://teacher.bg/900-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8-%D0%B8-%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B8-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8-%D1%89%D0%B5-%D0%B2%D0%BB/>))

За контакти:

Гл. ас. д-р Даниела Петрова

Технически университет – Варна, кат. СПН
daniela088@abv.bg

МЕДИАЦИЯТА В ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ ИНСТИТУЦИИ – НАЧИН ЗА НАМАЛЯВАНЕ НА АГРЕСИЯТА СРЕД ДЕЦАТА

Ивелина Русева

*Експерт в отдел „Образование и младежки дейности“,
Община Силистра*

MEDIATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS – WAY TO REDUCE AGGRESSION AMONG CHILDREN

Ivelina Ruseva

*Expert in Education and Youth Activities Department,
Silistra Municipality*

Резюме: В доклада се разглежда приложението на медиацията в образователните институции като начин за намаляване на агресията сред децата. Целта на настоящата разработка е да представи медиацията като метод, който изгражда нов модел на поведение за намаляване на агресията сред децата. Въз основа на извършения анализ се правят изводи относно важното значение за прилагане на медиацията в образователните институции. За постигане на поставената цел авторът разглежда правната уредба на медиацията, прилагането на медиацията в образователните институции, възможността за надграждане на знанията на ръководните екипи и използване на медиаторски техники за намаляване на агресията сред децата.

Ключови думи: *медиация, образование, агресия*

Abstract: The report examines the application of mediation in educational institutions as a way to reduce aggression among children. The aim of the present work is to present mediation as a method that builds a new model of behavior to reduce aggression among children. Based on the analysis, conclusions are drawn regarding the importance of applying mediation in educational institutions. To achieve the set goal, the author examines the legal regulation of mediation, the application of mediation in educational institutions, the possibility of upgrading the knowledge of management teams and the use of mediation techniques to reduce aggression among children.

Key words: *mediation, education, aggression*

Въведение

Обществено-икономическите реалности у нас през последните години, дефицитът на ценности и духовната криза създават поведенческо-психологически предпоставки за развитие на агресия и насилие в обществото. В съвременния свят детската агресия е едно от най-често срещаните явления. Причините за агресивността винаги са били обект на изследване с цел предприемане на превантивни мерки, справяне с проблема и търсене на корените.

Медиацията е напълно приложим алтернативен начин за решаване на възникнали спорове и агресивно поведение между децата в учебните заведения. Поради тази причина медиацията в образованието е обект на анализ в множество разработки и може да се разглежда като елемент от цялостната политика на образователните институции и като управленски инструмент в помощ на ръководните екипи. За прилагането на медиацията като високоефективен, иновативен и адаптивен модел за превенция, управление и разрешаване на конфликти в сферата на образованието е необходимо съчетаването на знания и умения за водене на преговори и управление на конфликти, знания върху законовата рамка на медиацията в България и познаване на образованието като обществена сфера със специфичните особености при нейното функциониране.

Целта на разработката е да бъдат разгледани и анализирани възможностите и факторите за успешното прилагане на медиацията в образователните институции като модел за намаляване на агресивността сред децата и подобряване на средата, в която учат, живеят и общуват.

Изложение

Правната уредба на медиацията се съдържа в Закона за медиацията, според който разбирането за медиация е „доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение.“¹

Медиацията в образователните институции е подход за разре-

¹ Закон за медиацията. // ДВ, бр. 110 от 17 декември 2004 г. (...) изм. и доп. 2023 г.) (акт. 02.02.2023 г.).

шаване и намаляване на агресията сред децата чрез медиаторските функции, изпълнявани от трето лице, което подпомага спорещите страни до достигане на консенсус и разрешаване на конфликтната ситуация.

Медиацията в образователните институции функционира по смисъла на чл. 186 (1), 2 от Закона за предучилищното и училищното образование.² Целта е да окаже съдействие на децата в случай на конфликт с други деца, учители и родители. Медиацията, като начин за извънсъдебно решаване на спорове, цели да запази психичното здраве на децата и тяхната удовлетвореност, че са намерили сами решение на проблема.

За да се осъществява процесът на медиация в образователните институции е важно да се отбележи необходимостта от образователен медиатор³, който да осъществява връзката между децата, а при необходимост и с родители, местни общности, образователни институции и други. В образователната система на България е утвърдена длъжността „Образователен медиатор“ със Заповед на министъра на труда и социалната политика с №РД01-715/19.09.2017 г., която е на основание чл.110, т. 5 от Наредбата за приобщаващото образование (приета с ПМС №286 от 2016 г.) и във връзка с Решение №373 от 5 юли 2017 г. за създаване на Механизъм за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане на ученици в образователната система в задължителна предучилищна и училищна възраст.

Образователната медиация е базирана на правните познания на медиатора в областта на образованието и по-конкретно на познаване и на допълнителните правни норми, закони и актове, касаещи децата, учителите, родителите и продължаващото образование (Закон за закрила на детето, Закон за социалното подпомагане и услуги, национални и международни правни рамки за защита на личните и потребителски данни, конвенция за правата на детето и т.н.), чрез което се създава административен консенсус за всички засегнати участници в

² Закон за предучилищното и училищното образование. // ДВ, бр. 79 от 13.10.2015 г. (...), изм. и доп. 2023 г., акт. 07.02.2023 г.

³ Код 53123004, въведена със Заповед на министъра на труда и социалната политика с №РД01-715/19.09.2017 г на основание чл.110, т. 5 от Наредбата за приобщаващото образование (приета с ПМС №286 от 2016 г.) и във връзка с Решение №373 от 5 юли 2017 г. за създаване на Механизъм за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане на ученици в образователната система в задължителна предучилищна и училищна възраст.

образованието, с акцент децата. Също така, за да се прилага правилно медиацията в образователните институции, е важно познаването и отношението на медиатора към психо-педагогиката и общата психология и социологията. Освен това, за да е възможно да бъде най-ефективна работата на медиаторите, те трябва да търсят възможности за допълнителни квалификации, да надграждат и придобиват нови знания, да развиват рефлексии за адаптация и целенасочено да управляват процеса по намиране на компромисно решение. Медиаторът създава структурирана среда за разговор с цел страните да разберат причините за случилото се.

Агресията сред децата се очертава като едно от най-сложните предизвикателства за преодоляване в съвременното общество и образователните медиатори и ръководните екипи на образователни институции поставят темата на фокус. Често агресията е породена от невнимание, нисък праг на търпимост, нервност, социални и икономически фактори, образователна и семейна среда и други. Агресията като деструктивно поведение може да бъде обида, присмех, ирония, постъпка с цел унищожаване, телесно увреждане, а дори и убийство. Тя може да бъде изразена чрез вербални и физически действия по отношение на обекта на агресия. Поведението на агресивните деца се предопределя както от социалния им опит, индивидуалните им характеристики и емоционалност, така и от ситуациите – стимулатори или бариери за агресивността им. Те сами търсят и създават ситуации, улесняващи агресивни прояви. Изключително силно влияние оказва и обкръжаващата среда на децата – семейство, приятели, социално участие и травми, които формират поведението на децата в детските градини и училищата и отключват агресивното поведение.

За да може активно да се помогне на децата, които проявяват агресивност, трябва добре да се познават всички вътрешни характеристики на агресията. Не е достатъчно само да се посочи с пръст агресивното дете. Необходимо е да се знае какво точно усеща то, кое предизвиква агресивността му. Съществуват различни описания на вътрешната картина на агресивното дете и на неговите преживявания.

Обективната реалност често се пречупва през призмата на предразсъдъците и очакванията, а това затруднява процеса по сближаване на позициите и намиране на решение при спор. Ръко-

водните екипи на образователните институции и образователните медиатори имат важната задача да оказват съдействие в конфликтни ситуации и да балансират колективното състояние на обучителната среда.

Медиацията в образованието цели да осъществи мирен възстановителен процес при възникнали конфликти и да разшири мирогледа на децата, като им представи възможност за решаване на всеки проблем чрез фокусиран разговор и постигане на договореност, която удовлетворява всяка от страните както поотделно, така и заедно. В полза на децата и учениците е ръководните екипи да разработват практики за реагиране при конфликти и спорове, да развиват уменията им за посредничество, да организират беседи за превенция на агресията. Чрез натрупания опит децата могат да отстраняват бариерите, като се основават на взаимно уважение, повишено самочувствие, подобрени социални и емоционални умения. Също така развиват емоционална интелигентност, използват потенциала на конфликта за социално учене и освобождават средата от натрупаното напрежение. Децата трябва да се учат на доброта, учтивост, отговорност, разбиране и подкрепа към другия. Медиацията е изключително полезна за подрастващите и води до намаляване на конфликтните ситуации чрез правилно общуване и навременно решаване на проблема. С процедурата по медиация се налагат трайни модели на поведение, които да бъдат следвани и прилагани и в бъдеще.

Визирайки се на казаното до тук и в подкрепа на заявената цел на разработката е разгледан и визуализиран механизмът за решаване на възникнала конфликтна ситуация и агресивно поведение между деца.

Голяма част от медиациите завършват със споразумение. В случай че не се постигне споразумение, казусът се насочва към директора, а той определя последващите действия и ангажира заместник-директора, психолога, педагогическия съветник и други с разрешаването на проблема. Това подкрепя авторовата теза, че ръководният екип на образователните институции чрез необходимите познания разрешава възникналите конфликти, намира компромисно решение, децата излизат от капана „аз съм безпогрешен“ и по този начин намалява, а дори и изчезва агресивното поведение.



Фиг. 1. Механизъм за решаване на възникнала конфликтна ситуация и агресивно поведение между деца

Източник: Авторова разработка.

Проведено е авторово проучване относно причините за агресивното поведение и приложимостта и ползите от медиацията, като начин за намаляване на агресията сред децата.

Наблюденията сочат, че част от родителите изпитват затруднение при възпитаването на децата, което оказва до голяма степен влияние върху тяхното поведение, развитие в образователния процес и отключва агресивно поведение. Една част от децата са поверени на грижите на баби и дядовци, което повлиява съществено възпитанието и поведението им. Агресивно поведение се наблюдава и сред децата, които преминават през семейна раздяла на родителите. Също така, незабелязаните навреме психо-емоционални травми се превръщат в устойчив личностен комплекс за малоценност и различие сред останалите, което отново води до агресивно поведение. Друга предпоставка за агресия сред децата са етническите различия като култура, традиции и ценности. Някои деца не полагат необходимото старание и отношение към образованието и това е в отговор на липсата на родителски контрол и омаловажително отношение на родителите към образователните институции и педагогическия колектив. В следствие на това децата си позволяват да се държат

агресивно, а нерядко се наблюдават и противообществени прояви от непълнолетни и малолетни.

На база откритите проблеми според експертите от практиката:

- медиацията успешно решава конфликти, свързани с агресивното поведение между децата, чрез адаптация и разбиране от необходимостта на компромисно решение;
- необходимо е внедряване на медиацията като част от училищната политика и стратегия;
- мениджърските екипи на детски градини и училища трябва да работят в посока специализирана подготовка за работа с медиаторски техники.

Медиацията в образователните институции е изключително важна, защото дава възможност за мирно решаване на възникналите конфликти чрез медиаторски техники. Владеейки тези умения, децата могат да решават възникналите проблеми, като изслушват другия, отстраняват бариерите в общуването, вземат обосновани решения и действат отговорно. По този начин обогатяват културата си на общуване и подобряват средата, в която живеят.

Заклучение

Приложимостта на медиацията в образователните институции, като начин за намаляване на агресията сред децата, води до следните съществени изводи и препоръки:

- Медиацията в образователните институции като алтернативен начин за решаване на спорове търпи развитие и утвърждаване, необходимо е осветляване на проблемите и непрекъсната работа в тази насока.
- Проучванията на автора по темата защитават тезата, че е необходимо да се работи в посока повишаване знанията и квалификацията на мениджърските екипи на образователните институции в полза на медиацията, като начин за намаляване на агресията,
- Разработката дава поле за анализ и последващи проучвания относно медиацията в образователните институции.

Образователната медиация обединява социалните, културните и образователните различия. Чрез комуникацията и разбирането за различието и различната гледна точка, медиацията работи за изчистване на проблемите и агресивното поведение. Медиаторите постоянно

търсят възможности за допълнителна квалификация и нови знания, които да спомагат тяхната работа и потребност на прилаган висок морален и правно-принципен професионализъм при работата с деца, учители и родители. Създаването на модел на поведение още в детската градина и училище изгражда ценностната система на децата и ги учи да бъдат добри и да търсят възможности да се развиват в бъдеще.

Ние създаваме света около нас и наша отговорност е да го направим по-хубав. Промяната започва от нас. Можем да променим езика и начина на комуникиране с хората, за да постигнем общуване без агресия. Необходимо е да даваме правилен пример и да се грижим за средата, в която израстват децата.

Използвана литература:

1. Андреева, А. Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети. Медиацията в различните обществени сфери: Сборник с доклади от национална кръгла маса, 4 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика, 2020, 7 – 14.
2. Андреева, А. Приложение на методите на медиацията – от висшето образование до пазара на труда. Медиацията в различните обществени сфери: Сборник с доклади от Национална научна конференция, 11.05.2021 г., Варна: Наука и икономика, 2021, 158-168.
3. Андреева, А., Серафимова, Д. Производство по медиация и предетична комисия във висшето образование, Медиацията в различните обществени сфери = The Mediation in the Different Public Spheres: Сборник с доклади от Национална научна конференция, 11 май 2022 г., Варна: Наука и икономика, 2022, 145-158., ISSN(печатно) 2738-8794 / DOI 10.36997/MDPS2022.15
4. Димитрова, Д. Добри практики при приложение на медиацията в сферата на висшето образование. Медиацията в различните обществени сфери: Сборник с доклади от национална кръгла маса, 4 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика, 2020, 29 – 37.

5. Димитрова, Д. Медиацията като учебна дисциплина във висшите училища. Медиацията в различните обществени сфери: Сборник с доклади от национална научна конференция, Варна: Наука и икономика, 2021, 185-195.
6. Димитрова, Д. Препращане към медиация от съдилищата – тенденции и перспективи.
7. Андреева, А., Димитрова, Д. (2020). Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от национална кръгла маса. Варна: Наука и икономика
8. Андреева, А., Димитрова, Д. (2021). Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади. Варна: Наука и икономика
9. Андреева, А., Димитрова, Д. (2022). Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от национална конференция. Варна: Наука и икономика
10. Закон за медиацията. // ДВ, бр. 110 от 17 декември 2004 г. (...) изм. и доп. 2023 г., акт. 02.02.2023 г.
11. Закон за предучилищното и училищното образование. // ДВ, бр. 79 от 13.10.2015 г. (...) изм. и доп. 2023 г., акт. 07.02.2023 г.
12. Каменова, Д. (2021). Медиация и невербална комуникация. София: Труд.
13. „Образователен медиатор“ – Код 53123004, въведена със Заповед на министъра на труда и социалната политика с №РД01-715/19.09.2017 г на основание чл. 110, т. 5 от Наредбата за приобщаващото образование (приета с ПМС №286 от 2016 г.) и във връзка с Решение №373 от 5 юли 2017 г. за създаване на Механизъм за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане на ученици в образователната система в задължителна предучилищна и училищна възраст.
14. Пеев, П. (2019). Училищната медиация – подход за миротворчество и начин за комуникация при училищни конфликти. Стара Загора (http://uni-sz.bg/truni4/wp-content/uploads/pf/file/_2019-2020/SA_2019/02_Peyo_Peev.pdf).
15. 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, кн. „Педагогически науки“, том 114, с. 209-240.

16. Чанкова, Д. и др. (2019). Правен, институционален анализ и анализ на политиката по отношение на медиацията в България. София: Фондация „Партньори – България“

За контакти:

Ивелина Стоянова Русева

Експерт в отдел „Образование и младежки дейности“, Община Силистра

ivelina_ruseva@students.ue-varna.bg

ПРИЛОЖЕНИЕТО НА МЕДИАЦИЯТА ПРИ ДОСТАВЧИЦИТЕ НА ПОСРЕДНИЧЕСКИ ОНЛАЙН УСЛУГИ

Проф. д-р Таня Йосифова
Юридически факултет, УНСС¹

APPLICATION OF MEDIATION CONCERNING PROVIDERS OF INTERMEDIARY ONLINE SERVICES

Prof. Tania Iossifova, PhD

Резюме: Настоящият доклад разглежда новостите в приложното поле на медиацията в сферата на цифровите услуги в светлината на Акта за цифровите услуги (Регламент ЕС №2022/2065) и Регламента за прозрачност в отношенията „бизнес-към-платформа“ (Регламент ЕС № 2019/1150). Разглежда се по-специално новата възможност за сертифициране на органи за решаване на извънсъдебни спорове от националния координатор по цифровите услуги.

Ключови думи: *органи за решаване на извънсъдебни спорове, доставчици на посреднически онлайн услуги, медиация*

Summary: The present paper presents the novelties in the field of mediation in the digital services sector in the light of the Digital Services Act (Regulation EU 2022/2065) and the Regulation of transparency between business-and-platform (Regulation EU 2019/1150). The new possibility for certification of out-of-court dispute settlement bodies by the national Digital services coordinator is examined in detail.

Key words: *out-of-court dispute settlement bodies, providers of intermediary online services, mediation*

Въведение

Актът за цифровите услуги (Регламент ЕС №2022/2065²) въведе нова правна рамка на обществените отношения, касаещи посредническите онлайн услуги (в частност услугите на обикновен пренос,

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

² Регламент 2022/2065 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно единния пазар на цифрови услуги и за изменение на Директива 2000/31/ЕО ОВ, L 277 от 27.10.2022 г., в сила от 16.11.2022 г., ще се прилага от 1.01.2024 г.

кеширане и хостинг), които извършват доставчиците на тези услуги на информационното общество в Европейския съюз. По силата на Регламента е въведен нов набор от наднационални правила с еднакво съдържание и пряко приложение за всички държави – членки на ЕС, предвиден е засилен контрол и трансгранично сътрудничество по отношение на дейността на доставчиците на посреднически услуги.

В сферата на медиацията в областта на единния пазар на цифровите услуги тенденцията е разширяване на приложението ѝ като способ за извънсъдебно решаване на спорове. Медиацията по търговски спорове съдържа редица специфики с оглед на страните, търговските отношения, споровете и възможните подходи при решаването им, а медиацията, която касае доставчиците на онлайн платформи и бизнес ползвателите и/или крайните ползватели и споровете между тях, включва допълнителна сложност, произтичаща от дигиталната среда и изисква нови познания и умения от страна на медиаторите.

Актът за цифровите услуги следва да се тълкува в съответствие с Регламент 2019/1150, касаещ отношенията „бизнес-към-платформа“³, в който е предвидено изискване в общите условия на онлайн платформите (с изключение на малките и микропредприятията) задължително да предвидят вътрешна система за разглеждане на жалби и да се включват имената на поне двама медиатори, които трябва да отговарят на определени изисквания. Тези изисквания са посочени в чл. 12, § 2 от Регламент 2019/1150, а именно медиаторите трябва:

- да са безпристрастни и независими;
- да имат нужните познания за общите търговски отношения;
- техните услуги да са финансово достъпни;
- да могат да предоставят услугата по медиация без ненужно забавяне на езика на общите условия, уреждащи отношенията между платформата и бизнес ползвателите.

Имайки предвид спецификите на медиацията при спорове между бизнес ползватели и доставчици на посреднически онлайн услуги, Европейската Комисия на съхранява заинтересуваните субекти да учре-

³ Регламент 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

дват организации, които предоставят услуги по медиация и които включват медиатори, отговарящи на изискванията, посочени в чл.12, § 2 от Регламент №1150/2019, за да се улесни извънсъдебното уреждане на спорове, като се обърне специално внимание на трансграничния характер на тези услуги (чл.13 от Регламент).

Сертифицирани органи за извънсъдебно решаване на спорове

В Акта за цифровите услуги европейският законодател урежда възможността извънсъдебното решаване на спорове да бъде предоставено на сертифицирани органи за извънсъдебно решаване на спорове. Получателите на услугата, както и лицата, подали уведомления за наличието на незаконно съдържание или съдържание, което противоречи на общите условия на платформата, имат право да изберат сертифициран орган за решаване на спорове по отношение на решенията, взети от доставчиците на онлайн платформата. Става дума за случаи, при които доставчикът на онлайн платформа е взел решение, свързано с премахване или блокиране на достъпа до информацията, спиране или прекратяване на услугата, блокиране или временно закриване на профила на получателите или прекратяване, ограничаване или спиране способността за извличане на печалба от информацията, предмет на решението. По този ред могат да се разрешават и спорове, свързани с жалби, които не са били разрешени чрез вътрешната система за разглеждане на жалби. Информацията относно извънсъдебното уреждане на спорове трябва да е леснодостъпна на онлайн интерфейса на платформата, по ясен и лесен за ползване начин.

Сертифицираният орган за извънсъдебно уреждане на спорове няма правомощия да налага на страните обвързващо уреждане на спора. От тук следва, че правото на заинтересованите страни да се обърнат към медиатор не възпрепятства възможността им да оспорват решенията на доставчиците на посреднически услуги пред съд във всеки един етап от производството – преди, по време или след процедурата по медиация.

В чл.21, § 4 от Акта за цифровите услуги е посочено, че спорът трябва да се реши в разумен срок, но не по-късно от 90 календарни дни след получаването на жалбата. При изключително сложни спорове сертифицираният орган за извънсъдебно уреждане на спорове

може по своя преценка да удължи срока от 90 календарни дни с допълнителен срок, който не може да надвишава 90 дни, до максимална обща продължителност от 180 дни.

Сертифицирането на органа за извънсъдебно решаване на спорове се извършва от Координатора за цифровите услуги на държавата членка, в която е установен този орган за извънсъдебно уреждане на спорове. За да бъде сертифициран един орган за извънсъдебно решаване на спорове, той трябва да докаже наличието на следните посочени в чл.21, § 3 от Акта за цифровите услуги предпоставки:

- безпристрастност и независимост от възможните участници в производството по медиация;

- органът трябва да разполага с необходимия експертен опит във връзка с установяване на незаконно съдържание или неспазване на общите условия от различни видове онлайн платформи;

- членовете на органа получават възнаграждение, което не е свързано с резултата от процедурата;

- извънсъдебното уреждане на споровете, което органът предлага, е леснодостъпно чрез електронни комуникационни технологии и дава възможност за онлайн започване на процеса на уреждане на спор и представяне на изискуемите документи онлайн;

- разрешаването на споровете може да се извърши по бърз, ефикасен и икономически ефективен начин и на най-малко един от официалните езици на институциите на Съюза;

- извънсъдебното уреждане на спорове, което той предлага, се извършва в съответствие с ясни и справедливи процедурни правила, които са лесно достъпни и публично достъпни и са в съответствие с приложимото право, включително с настоящия член

Европейската Комисия публикува списък на сертифицираните органи на специален леснодостъпен уебсайт и го актуализира редовно. Сертифицирането на органа е за срок от най-много пет години. Срокът, за който е сертифициран органът, може да се подновява, когато органът е доказал, че отговаря на всички посочени условия, свързани с неговата безпристрастност и финансова независимост, както и експертен опит и работа по ясни и справедливи процедурни правила. Сертификатът може да бъде отнет предсрочно, ако Координаторът за цифровите услуги установи, че органът не отговаря на изискванията.

Сертифицираните органи за извънсъдебно уреждане на спорове имат задължение да докладват ежегодно на координатора за цифро-

вите услуги, като включват информация за броя на споровете, които са получили; резултатите от тези спорове; средното време, необходимо за разрешаването им, и всички недостатъци или трудности, които са срещнали. Те са длъжни да предоставят допълнителна информация при поискване от координатора за цифровите услуги.

На всеки две години координаторите за цифровите услуги изготвят доклад относно функционирането на сертифицираните от тях органи за извънсъдебно уреждане на спорове

Заклучение

Медиацията в онлайн среда може да бъде ефективно средство за решаване на спорове между доставчиците на посреднически онлайн услуги и бизнес ползватели, както и по отношение на спорове с крайни получатели на услугата. Предимствата на медиацията при решаване на търговски спорове са добре известни¹ и са отчетени от европейския законодател. Интерес ще представлява развитието на приложението на Акта за цифровите услуги и съдебната практика по прилагането му в областта на медиацията в сферата на цифровите услуги.

За контакти:

Проф. д-р Таня Йосифова
УНСС
tiossifova@gmail.com

⁴ По-ниски разходи в сравнение със съдебните производства, конфиденциалност на медиационното производство, спестяване на време, запазване на добрата репутация, като в същото време страните определят правилата и контролират изхода от процеса (вж. Николова, Е. и др. Медиация. Наръчник как да сърфираме в медиацията, София: ПАМБ, с. 145).

ПОСРЕДНИЧЕСТВОТО КАТО ИНСТРУМЕНТ ЗА РЕГУЛИРАНЕ НА ВОЕННИ КОНФЛИКТИ

Доц. д.н. Драгомир Кръстев

Висше военноморско училище „Н. Й. Вапцаров“

MEDIATION AS A TOOL FOR REGULATING MILITARY CONFLICTS

Assoc. Prof. DSc. Dragomir Krastev

Nicola Vaptsarov Naval Academy

Резюме: В доклада е направен теоретичен обзор на развитието на посредничеството като неизменна част от преговорния инструментариум при разрешаването на военни конфликти. Анализирани са основните похвати и цели на военната медиация. Очертани са основните тенденции при използването на посредничеството при военни конфликти през третото десетилетие на XXI в.

Ключови думи: *посредничество, война, конфликт*

Abstract: The manuscript provides a theoretical overview of the development of mediation as an indispensable part of the negotiation toolkit in the resolution of military conflicts. The main concepts and goals of military mediation are analyzed. The main trends in the use of mediation in military conflicts in the third decade of the XXI century are outlined.

Key words: *mediation, war, conflict*

Въведение

С края на „студената война“ опасността от започване на глобална ядрена война значително намалява. Въпреки това светът не става по-сигурен и стабилен. В края на XX в. наред с „традиционните“ кризи се прибавят регионалните и локалните вътрешни конфликти. В началото на третото десетилетие на XXI в. техният брой не намалява, а се увеличава. Поради това е нужно използването на нови и нетрадиционни подходи при решаването на съществуващите военни конфликти.

Изложение

Посредничеството при военни конфликти е познато от най-древни времена. Така например изтощените от дълги битки помежду си Атина и Спарта се обръщат към персийския владетел Тирибаз с молба за посредничество за разрешаване на конфликта между тях.

През Средновековието с посреднически мисии най-често се занимавали римските папи. Като специфичен инструмент за уреждане на конфликти посредничеството се оформя през XIV—XV в. при италианските градове-държави. През този период е очертан и кръгът от задачи, които посредникът трябва да решава. Те се свеждат най-вече до създаване на оптимални условия за съвместно решаване на спорните въпроси от засегнатите страни, осъзнаването на общите им цели и опит да се разглежда конфликтната материя през погледа на другата страна в спора. Посредникът не е длъжен да прави коментари за силните и слабите страни на позициите, обявени от участниците в конфликта. Той е ангажиран само с подпомагането на враждуващите страни да търсят общ език помежду си при разрешаването на ключовите за конфликта въпроси, да предизвика преосмисляне на позициите в търсенето на приемливо решение, да следи за действията на воюващите страни и да контролира хода на преговорите. Етапите в хода на посредничеството от трета страна включват:

- ✓ „съвместно обсъждане на проблемните въпроси;
- ✓ събиране на информация;
- ✓ търсене на решение на проблемните въпроси;
- ✓ сключване на споразумение“¹.

Един от първите международни договори, в който посредничеството се разглежда като юридически задължителен инструмент, е Парижкят мирен трактат от 1856 г. Окончателно посредничеството като юридически инструмент е легитимирано на Хагската конференция през 1899 г., когато е приета Конвенцията за мирно решаване на международните спорове. В нея за първи път е зало-

¹ Хеслъ, Г. Посредничество в разрешении конфликтов: Теория и технология. СПб: Речь, 2004. с. 87.

жена процедурата за използването на „добрите услуги“² и посредничеството в случай на спорове между държавите.

Съвременните военни конфликти много рядко включват само две враждуващи страни. Много често техните позиции се ползват с пряка или косвена поддръжка от трети държави, които на свой ред имат да отстояват свои интереси в дадения конфликт. Трябва да припомним, че по-голямата част от военните конфликти, възникнали след Втората световна война, са решавани именно с привличането на трета страна за посредник. Поради тази причина изучаването на ролята на третата страна в регулирането на даден конфликт има важно както теоретично, така и практическо значение.

В днешно време все още липсва легално определение за „посредничество“ при военен конфликт. В тази връзка считаме за удачно да подкрепим предложената от украинската изследователка Анна Шелест дефиниция на това понятие, а именно: „невоенни действия, извършени от трета страна – физическо лице, държава, група от държави, международни организации и т.н. – с цел мирно регулиране на конфликта или постигане на компромис между воюващите страни по отделни въпроси, при които интересът от окончателното решаване на конфликта е по-важен от удовлетворяването на интересите на посредника“³.

За ефективното използване на посредничеството като инструмент за регулиране на военни конфликти е важно да се избере правилно времето, в което то да бъде реализирано. Според редица експерти от избора на правилния момент може да зависи и крайният резултат от действията на посредника.

Дълго време в научните среди тече дискусия относно точния момент за използване на института на посредничеството и може ли той да бъде създаден изкуствено. Повечето експерти са на мнение, че

² Майоров, М. Международное посредничество: из опыта отечественной дипломатии (<https://libmonster.ru/m/articles/view/%D0%9C%D0%95%D0%96%D0%94%D0%A3%D0%9D%D0%90%D0%A0%D0%9E%D0%94%D0%9D%D0%9E%D0%95%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%A0%D0%95%D0%94%D0%9D%D0%98%D0%A7%D0%95%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%9E%D0%98%D0%97%D0%9E%D0%9F%D0%AB%D0%A2%D0%90%D0%9E%D0%A2%D0%95%D0%A7%D0%95%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%9E%D0%99%D0%94%D0%98%D0%9F%D0%9B%D0%9E%D0%9C%D0%90%D0%A2%D0%98%D0%98>, 22.05.2023 г.).

³ Шелест, А. Институт посредничества в процессе урегулирования военных конфликтов (<https://interaffairs.ru/news/show/8904>, 08.05.2023 г.).

„макар най-желаният вариант да е решаването на конфликта в неговата начална фаза, посредничеството обаче е най-ефективно, когато той е достигнал своя пик и участниците в него не са в състояние сами да постигнат споразумение за прекратяване на конфликта и неговото регулиране“⁴.

Намесата на трета страна – медиатор, в даден конфликт, когато воюващите държави са стигнали до точката на взаимно унищожение, може да доведе в най-добрия случай до сключване на примирие, но не и до трайното разрешаване на конфликта. За постигане на устойчив мир е необходимо да се вземе предвид и общата геополитическа ситуация в световен мащаб към дадения момент.

Международният дискурс, т.е. при какви регионални и глобални условия протича развитието на конфликта, и провежданите инициативи за мир от страната – медиатор, играе ключова роля за тяхната ефективност. По времето на „студената война“ например основен фактор в геополитиката е противопоставянето на двата глобални военнополитически блока начело със САЩ и СССР, които във всеки момент могат да въздействат на международното статукво. В началото на ХХІ в. геополитическата обстановка търпи съществена промяна. С разпадането на СССР и Източния блок посредниците при международен конфликт трябва да отчитат значително повече фактори в международните отношения, като например: интересите на глобалните сили и регионалните фактори, борбата за регионално лидерство, изградените съюзи за регионална сигурност и т.н. Ефективен похват при посредничество във военен конфликт е и анализирането на това как са решени подобни спорове в други точки на земното кълбо или какви предложения са направени в хода на преговорния процес.

Успешният медиатор трябва да анализира предходните опити за прекратяване на конфликта, които са имали неуспешен край. Той трябва да бъде наясно с актуалните тенденции в отношенията между воюващите страни. Затова от изключителна важност е посредникът да разполага с актуална и адекватна информация за историята и развитието на дадения конфликт, неговото актуално състояние и тенденциите за бъдещото му развитие. Създадените лични контакти

⁴ Пак там.

между медиатора и лидерите на воюващите държави също могат да изиграят съществена роля при регулирането на конфликта.

Значително влияние за успеха на медиацията при военни конфликти играят и субективните фактори, като например: статута на посредника, неговите лични и професионални качества, опитът от предходни мисии, принадлежността към един или друг етнос, религия и култура. Като цяло културните аспекти стават обект на все по-засилен интерес от страна на експертите практики по водене на преговори, тъй като пренебрегването на някои културни аспекти в преговорния процес могат да доведат не само до неговото прекратяване, но и до загуба на доверие в личността на посредника⁵.

В началото на третото десетилетие на XXI в. военните конфликти придобиват все повече хибриден и асиметричен характер. В тях все по-често ключова роля играят частни субекти⁶. Във военните конфликти като важен фактор се оформят корпоративните интереси. Налага се трайна тенденция за „приватизация на войните“, която променя из основи техните характеристики⁷.

Една от тях е пренасянето на военните конфликти в киберпространството, където факторите „време“ и „място“ са съвсем относително понятие.

Всички тези аргументи ни водят до извода, че навлизането на новите информационни технологии във военното дело под формата на кибератаки, кибероперации и кибервойни ще предизвика съществени промени и в методите на водене на медиация при военни конфликти. Значителното разширяване на техния спектър ще изисква посредниците при тяхното регулиране да ползват и инструментариума на информационните и комуникационните технологии, което ще бъде ключов фактор за бързото и ефективното им решаване.

Не можем с категоричност да твърдим, точно кой инструмент за медиация при военен конфликт е най-ефективен, както и няма универсална формула за това как даден спор да бъде най-удачно разрешен. Нетрадиционните противници изискват прилагане-

⁵ Караденчева, А. Усещане за държавност. Еволюция на концепциите спрямо потребностите на личността. // Национална сигурност, София: Виктори ИЗДАТ, 2020, №7 с. 24-29. ISSN 2682-9983 (print) 2682-941X (online).

⁶ Lutzkanova, S. The Regionalization of European Security and Defense Policy: The Black Sea Case. // Pedagogika, №93 (7), p. 216.

⁷ Тутунаров, Хр. Частните армии. Еволюцията на войната. Изток-Запад, 2022, с. 62.

то на нетрадиционни действия, „които да излизат от шаблоните и стереотипите“⁸.

Заклучение

Всеки конкретен инструмент на посредничество при военен конфликт има своите предимства и недостатъци. Историята показва, че голяма част от съвременните конфликти са били решени посредством прилагането на комплексен подход от няколко типа медиация, като най-често се използват паралелно държавното и институционалното посредничество между страни, които участват във военен конфликт.

Използвана литература:

1. Караденчева, А. (2020) Усещане за държавност. Еволюция на концепциите спрямо потребностите на личността. // Национална сигурност, София: Виктори ИЗДАТ, 2020, №7 с. 24-29. ISSN 2682-9983 (print) 2682-941X (online).
2. Лазаров, В, Гюров, Р. (2012) Матрични решения за националната сигурност. Изток-Запад, с. 156. ISBN 978-619-152-096-1
3. Майоров, М. Международное посредничество: из опыта отечественной дипломатии (<https://libmonster.ru/m/articles/view/%D0%9C%D0%95%D0%96%D0%94%D0%A3%D0%9D%D0%90%D0%A0%D0%9E%D0%94%D0%9D%D0%9E%D0%95%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%A0%D0%95%D0%94%D0%9D%D0%98%D0%A7%D0%95%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%9E%D0%98%D0%97%D0%9E%D0%9F%D0%AB%D0%A2%D0%90%D0%9E%D0%A2%D0%95%D0%A7%D0%95%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%9E%D0%99%D0%94%D0%98%D0%9F%D0%9B%D0%9E%D0%9C%D0%90%D0%A2%D0%98%D0%98/>, 22.05.2023).
4. Тутунаров, Хр. (2022) Частните армии. Еволюцията на войната. Изток-Запад, с. 62.
5. Хесль, Г. (2004) Посредничество в разрешении конфликтов: Теория и технология. СПб: Речь, с. 87.

⁸ Лазаров, В., Гюров, Р. Матрични решения за националната сигурност. Изток-Запад, 2012, с. 156.

6. Шелест, А. Институт посредничества в процессе урегулирования военных конфликтов (<https://interaffairs.ru/news/show/8904>, 08.05.2023).
7. Lutzkanova, S. The Regionalization of European Security and Defense Policy: The Black Sea Case. // Pedagogika, №93 (7), p. 216.

За контакти:

Доц. д.н. Драгомир Кръстев
Висше военноморско училище
„Н. Й. Вапцаров“
dr.krastev@naval-acad.bg

ИЗСЛЕДВАНЕ НА ПРИЛОЖИМОСТТА НА ПРОЦЕДУРИ ПО МЕДИАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА НАЦИОНАЛНАТА СИГУРНОСТ

Доц. д-р Елица Куманова
Русенски университет „Ангел Кънчев“

Данаил Куманов
НАП, ЦУФК

INVESTIGATING THE APPLICABILITY OF MEDIATION PROCEDURES IN THE AREA OF NATIONAL SECURITY

Assoc. Prof. Elitsa Kumanova, PhD
Angel Kanchev University of Ruse

Danail Kumanov
NRA, CAFC

Резюме: Изследването на приложимостта на процедури по медиация в областта на националната сигурност се основава на принципа „необходимост да се знае“, който се състои в ограничаване на достъпа до определена класифицирана информация. В доклада е разгледана възможността процедури по медиация по трудови спорове да засегнат елементи от системата за националната сигурност, като законодателят следва да институционализира съответни правила.

Ключови думи: *медиация, национална сигурност, класифицирана информация*

Abstract: The study of the applicability of mediation procedures in the field of national security is based on the „need to know“ principle, which consists in limiting access to certain classified information. The report examines the possibility that labor dispute mediation procedures may affect elements of the national security system, and the institutionalization of relevant rules by the legislative authorities.

Key words: *mediation, national security, classified information*

Въведение

Правото е изкуство за справедливото и доброто. Оценката за степента на справедливост на правото зависи от степента, в която то установява и гарантира общоприети социални ценности и тяхната институционализирана оправданост. Справедливостта намира своето нормативно институционализиране в правото като ценностно явление, което служи като критерий за оценка на начина на проявление в правото на всички останали неправни явления, които участват във формирането на неговите качества (Бойчев 2003).

Правото възниква и се развива като нормативен социален регулатор, който налага модели на ред в отношенията по повод разпределение и обмен на блага. Правото е защитен със средства на официалната принуда ред. Правото на защита е сред основните права на гражданите на Република България, като разпоредбата на чл. 56 от Конституцията гарантира равен достъп до средства за защита. Правото на защита може да има различни форми, в това число и обяснения и изслушване на гражданите, чиито права и законни интереси са застрашени от различни държавни органи и институции.¹ Самото право допуска в отделни случаи редът на осъществяваната от държавата защита да се реализира чрез алтернативни способы, посредством които субектите имат възможност да предприемат действия за защита на своите права преди и извън реда, по който действат правозащитните органи. Установяването на тези способы способства за гарантиране на равна мяра на свобода за правните субекти, защото в тях се отразяват принципите на нравствеността.

Изложение

Медиацията е алтернативен способ за разрешаване на правни и неправни спорове. Въвеждането на медиационна процедура в българското законодателство е обвързана от процеса на хармонизиране с препоръките на Комитета на министрите на Съвета на Европа и резолюциите на ООН. Съгласно Препоръка №R(2002)10 за медиация по гражданскоправни въпроси на Комитета на министрите на Съвета на Европа за целите на препоръката терминът „граждански спорове“

¹ Вж. РКС №14 по Конституционно дело №11/1997; РКС №3 по Конституционно дело №1/1994.

се отнася до спорове, които засягат граждански права и задължения, включително търговски, потребителски и трудови спорове. В трудовите спорове медиацията може да бъде особено полезна в случаите, когато съдебното производство само по себе си е в по-малка степен подходящо за страните – било поради високите разноски на тази съдебна процедура, било поради продължителния срок, в който тя се развива, или изискванията, които законите налагат.

В настоящия доклад се разглежда една специфична хипотеза, която засяга трудови спорове, свързани с националната сигурност. Съществуват хипотези, при които правото на защита би могло да се реализира в дисонанс с политикоправния ред в държавата в контекста на заплахата за националната сигурност.

По своята същност медиацията е доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение. Предмет на медиация могат да бъдат граждански, търговски, трудови, семейни и административни спорове, свързани с права на потребители, и други спорове между физически и/или юридически лица. Целта на медиационния процес е да се изясни същността на спора, да се уточнят взаимноприемливи варианти на решения и да се постигне споразумение.

Трудовите спорове, както и семейните спорове, са най-подходящи за разрешаване чрез медиация. В регулативната уредба на националните законодателства на редица европейски държави се предвиждат системи за посредничество, помирение, медиация или арбитраж по индивидуални трудови спорове (Индивидуални трудови спорове и съдилища: европейски опит и практика 2009: 77-87).

Всеобщата декларация на правата на човека чрез разпоредбата на член 23 гарантира на всеки човек право на труд, на свободен избор на работа, на справедливи и благоприятни условия на труд, на справедливо и задоволително възнаграждение, което осигурява достойно съществуване и членство в професионални съюзи за защита на своите интереси.

Преамбюлът на Конституцията на Република България прогласява като върховен принцип правата на личността, нейното достойнство и сигурност и имплицитно предпоставя значението на достойното заплащане на труда. Преамбюлът има нормативно значение, където дефинирането на посочените права в решителна степен опре-

деля характера на правния режим за тяхното реално осъществяване (Ташев 2001: 235, 236)

Съгласно разпоредбата на чл. 48 от Конституцията на държавата гражданите имат право на труд, а държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на това право. Полагането на труд в сферата на националната сигурност се отличава с множество особености, които се обосновават от общия правен режим на опазването на сигурността и обществения ред в Република България. Действащата правна уредба на принципите на полагане на труд в посочената област се съдържа в Закона за висшето образование, в Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, в Закона за Министерството на вътрешните работи, както и в различни закони, свързани със специалните служби – Държавна агенция „Национална сигурност“, Държавна агенция „Разузнаване“.

Специфична особеност на понятието „сигурност“ е неговият широк обхват, като за това допринася многоаспектната същност на националната сигурност. В тази връзка съдържанието на националната сигурност може да се прояви като съвкупност от елементи, които имат проявление в различни сфери – политическа, икономическа, военна, социална. Сигурността на всяка система (включително и на системата за национална сигурност) е такова състояние, при което е гарантирано нейното нормално съществуване и са надеждно защитени жизненоважните ѝ интереси. Капацитетът на държавата да изгражда, поддържа и възстановява основните си функции, когато е изправена пред значителен натиск и заплахи, както и способността за поддържане на основните елементи на социална и политическа сигурност и стабилност позволяват гарантиране и зачитане на демократичните принципи, върховенството на закона, правата на човека и основните свободи, което от своя страна допринася за дългосрочна стабилност, напредък и развитие на всяко общество.

Динамичните процеси на реализирането на политикоправния ред налагат въвеждане на официално понятие за национална сигурност. В разпоредбата на чл. 2 от Закона за управление и функциониране на системата за защита на националната сигурност, приет през юли 2015 г., се съдържа следното легално определение: „Национална сигурност е динамично състояние на обществото и държавата, при което са защитени териториалната цялост, суверенитетът и конституционно установеният ред на страната, когато са гаранти-

рани демократичното функциониране на институциите и основните права и свободи на гражданите, в резултат на което нацията запазва и увеличава своето благосъстояние и се развива, както и когато страната успешно защитава националните си интереси и реализира националните си приоритети“.

Законът за Държавна агенция „Национална сигурност“ (в сила от 01.01.2008 г.) дава поредно тълкуване на понятието: „Националната сигурност е динамично състояние на обществото, при което са защитени териториалната цялост, суверенитетът и конституционно установеният ред в страната, когато са гарантирани демократичното функциониране на институциите, основните права и свободи на гражданите, устойчивото икономическо развитие и благосъстоянието на населението, както и когато страната успешно защитава националните си интереси и реализира националните си приоритети“.

В Закона за защита на класифицираната информация приет през април 2002 г се уточнява, че: „Националната сигурност е състояние на обществото и държавата, при което са защитени основните права и свободи на човека и гражданина, териториалната цялост, независимостта и суверенитетът на страната и е гарантирано демократичното функциониране на държавата и гражданските институции, в резултат на което нацията запазва и увеличава своето благосъстояние и се развива“.

В институционален план гарантирането на националната сигурност е подчинено на т.нар. принцип „need to know“ – принципа „необходимост да се знае“, който възпроизвежда аналогичния принцип, действащ в рамките на НАТО и състоящ се в ограничаване на достъпа само до определена класифицирана информация и само за лица, чиито служебни задължения или конкретно възложена задача налагат такъв достъп. Като приложение на ЗЗКИ е официализиран Списък на категориите информация, подлежаща на класификация като държавна тайна. Тези категории са информация, свързана с отбраната на страната; информация, свързана с външната политика и вътрешната сигурност на страната; информация, свързана с икономическата сигурност на страната. Спрямо трудовоправните отношения са релевантни следните подкатегории:

- подробна структура на въоръжените сили, както и сведения за местата на преместването им (предислокация), действителното наименование, организацията, щатната и списъчната численост

на личния състав, въоръжението и системите за управление на Въоръжените сили на Република България, на отделните видове въоръжени сили, родове и специални войски, обединения, съединения, режимни поделения и обекти, невключени в официалния обмен на данни, произтичащ от международни задължения на страната;

- информация относно задачите и бойните възможности на Въоръжените сили на Република България, на отделните видове въоръжени сили, родове и специални войски, както и на потенциалния противник и предвижданите райони и направления на военните действия;

- организация и функциониране на системата на привеждане на въоръжените сили, на централната и териториалната администрация на изпълнителната власт и на задължените юридически лица в по-високи състояния и степени на бойна готовност;

- сведения за планирането и осигуряването на общия държавен военновременен план с материални, финансови и трудови ресурси, както и документите, регламентиращи тази дейност;

- организация, дислокация, въоръжение, задачи и възможности на поделенията и органите за разузнаване;

- подробна организационна и щатна структура на службите за сигурност и служба „Военна полиция“ към министъра на отбраната, както и обобщени данни за личния им състав, с изключение на обобщените данни за служителите на Главна дирекция „Борба с организираната престъпност“ и дирекция „Вътрешна сигурност“ на Министерството на вътрешните работи;

- организационна и щатна структура на Главна дирекция „Жандармерия, специални операции и борба с тероризма“ по отношение на структурата в главната дирекция, осъществяваща специални операции и борба с тероризма, планове, доклади, отчети и други документи, съдържащи информация, свързана с осъществяване на дейността на тази структура, както и данни за самоличността на нейните служители при упражняване на правомощията им по чл. 89, ал. 1 от Закона за Министерството на вътрешните работи;

- подробна организационна и щатна структура на Бюрото по защита при министъра на правосъдието, данни за самоличността на служителите, осигуряващи или осъществяващи мерките по специалната защита или дейностите по чл. 14, ал. 3 от Закона за защита на лица, застрашени във връзка с наказателно производство,

информация за организирането или осъществяването на специална защита, установъчни данни или данни, които може да спомогнат за установяване на застрашени или защитени лица по смисъла на същия закон.

Посочените категории се отнасят до трудовоправни и служебни отношения на лицата, които обезпечават чрез полагане на труд функционирането на системата на националната сигурност. „Надеждността за достъп до класифицирана информация следва да се третира като един вид специфична квалификация, относима към изпълнението на определена категория длъжностни задължения, без която последните не биха могли да се осъществяват.“² Дейностите на службите за сигурност и службите за обществен ред в Република България са свързани изключително със защита на националната сигурност, охраната на държавната граница, опазването на обществения ред, живота и здравето на гражданите и борбата с престъпността. Когато при осъществяване на трудови и служебни правоотношения в посочените органи възникнат конфликти, те могат да резултират с налагане на дисциплинарни санкции или преустановяване на съответните правоотношения по полагане на труд. При тези отношения възникват индивидуални трудови спорове по смисъла на чл. 357 от Кодекса на труда. Правните аспекти на медиацията по трудови спорове не са достатъчно изследвани от българската правна теория (Стайков 2009). В частност проблемите, касаещи националната сигурност в този аспект не са разработвани.

По отношение на решаването на индивидуални трудови спорове, които касаят националната сигурност и ползването на класифицирана информация от съдилищата, се прилагат вътрешни правила, издадени от техните административни ръководители при спазване на законовите изисквания за правилното „определяне на нивото на класификация, както и за неговата промяна или премахване.“³

Наредба №2 от 15.03.2007 г. урежда определен кръг въпроси относно изискванията спрямо лицата, които осъществяват процедури по медиация. Те се отнасят до условията и реда за одобряване на организациите, които обучават медиатори; изискванията за обу-

² РКС №7 по Конституционно дело №8/2015.

³ Вж. например Вътрешни правила за класифициране на съдебните дела и работа с документи, съдържащи класифицирана информация във ВКС.

чение на медиатори; редът за вписване, отписване и заличаване на медиатори от Единния регистър на медиаторите и процедурните и етичните правила за поведение на медиатора. В този смисъл е резонен въпросът дали тези лица могат да се разглеждат като организационни единици по смисъла на § 1 т. 3 от ЗЗКИ. „Принципът, че никое длъжностно лице няма достъп до класифицирана информация освен ако не притежава подходящо ниво на достъп до нея, посочен в чл. 36 на ЗЗКИ. Разпоредбите на чл. 40, ал. 1, т. 1 – 7 ЗЗКИ уреждат изискванията, на които трябва да отговаря всеки кандидат, за да получи разрешение за достъп до класифицирана информация. Тези изисквания (...) следва да формират фактическите основания, въз основа на които да се направи крайната оценка за надеждност на съответното лице.“⁴ Следователно, ако медиаторът при една открита процедура по трудовоправен спор установи, че страните планират да използват класифицирана информация, той следва да спре процедурата по медиация. Такова основание за спиране не е предвидено като хипотеза в разпоредбата на чл. 14 ал. 1 от Закона за медиацията. Тази празнота не може да се преодолее чрез прилагане на аналогия. Необходимо е *de lege ferenda* законодателят да измени съдържанието на цитираната разпоредба, като добави ново основание за спиране на процедурата по медиация, именно проучване на медиатора като лице, което да има право на достъп до класифицирана информация.

Заключение

Конституционното право на защита на българските граждани като основно и неотменимо право се осъществява чрез самостоятелни активни действия в рамките на предвидените законови форми на защита. Съдържанието на правото на защита е свързано с нарушени или засегнати права. Законодателят следва вероятността да възникнат хипотези, при които правото на защита би могло да се реализира в дисонанс с политикоправния ред в държавата в контекста на заплахата за националната сигурност и да предвиди съответните процедури за реализиране на правото на защита.

⁴ Вж. РКС №7 по Конституционно дело №8/2015.

Използвана литература:

1. Бойчев, Г. (2003). Правова държава. София: Св. Климент Охридски.
(Boychev, G. (2003). Pravova darzhava. Sofia: Sv. Kliment Okhridski.)
2. Индивидуални трудови спорове и съдилища: европейски опит и практика (2009). София: Фондация „Фр. Еберт“, с. 77-87.
(Individualni trudovi sporove i sadilishta: evropeyski opit i praktika (2009). Sofiya: Fondatsiya „Fr. Ebert“, s. 77-87)
3. Стайков, И. (2009). Медиацията по трудови спорове и проблемът за нейните последици за давностните срокове. // Сборник доклади от Годишната университетска научна конференция на НВУ „Васил Левски“, Том V. Велико Търново: Издателски комплекс на НВУ „Васил Левски“, с. 26-39.
(Staykov, I. (2009). Mediatseyata po trudovi sporove i problemüt za neñnite posleditsi za davnostnite srokovе. (str. 26-39). Sbornik dokladi ot Godishnata universitetska nauchna konferentsiya na NVU „Vasil Levski“ Tom V. Veliko Tarnovo: Izdatelski kompleks na NVU „Vasil Levski“)
4. Ташев, Р. (2001). Теория на тълкуването. София: Сиби, с. 235-236.
(Tashev, R. (2001). Teoriya na talkuvaneto. Sofia: Sibi, str. 235-236)
5. URL: [https:// constcourt.bg/](https://constcourt.bg/), 28.04.2023.
6. URL: <https://www.vks.bg/>, 28.04.2023.

За контакти:

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

МЕДИАЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО: ВЪЗМОЖНОСТИ И ЕФЕКТИ

*Гл. ас. д-р Павлина Иванова
Икономически университет – Варна*

*Доц. д-р Катя Антонова
Икономически университет – Варна*

MEDIATION IN THE WORKPLACE: OPPORTUNITIES AND EFFECTS

*Chief Assistant Professor Pavlina Ivanova, PhD
University of Economics – Varna*

*Assoc. Professor Katya Antonova, PhD
University of Economics – Varna*

Резюме: В съвременната динамична и несигурна бизнес среда често се пораждат индивидуални и/или колективни трудови спорове. Разрешаването на възникналите конфликти на работното място е възможно чрез медиация, която е ефективен инструмент, който позволява на двете страни да намерят взаимно приемливи решения, без да се стига до съдебна процедура. Именно използването на алтернативни методи за разрешаване на трудови спорове може да помогне на организациите да станат по-адаптивни и иновативни в дейността си по управление на човешките ресурси.

Ключови думи: *медиация, трудови отношения, конфликти, трудов спор, споразумение*

Abstract: In today's dynamic and uncertain business environment, individual and/or collective labor disputes often arise. Resolving workplace conflicts is possible through mediation, which is an effective tool that allows both parties to find mutually acceptable solutions without resorting to court proceedings. It is the use of alternative methods of resolving labor disputes that can help organizations become more adaptive and innovative in their human resource management activities.

Key words: *mediation, labor relations, conflicts, labor dispute, agreement*

Въведение

Днес на съвременното работно място, където взаимоотношенията между работодател и работници и между самите работници са от съществено значение за успеха и производителността, конфликтите могат да се окажат съществено предизвикателство. В социалната действителност непрекъснато се пораждат индивидуални и колективни трудови спорове, като много често конфликтите на работното място са сериозни, многопластови и мултиплициращи се (Стайков 2009).

В ситуации, когато конфликтите на работното място се възприемат като нарушение на правата на една от страните, в много случаи се стига до съдебно производство или пък се търсят алтернативни форми за разрешаване на спорове, като медиация, арбитраж или помирение. Именно медиацията като средство за разрешаване на трудов спор дава допълнителни възможности за спорещите страни да го разрешат, особено като се имат предвид предимствата, които има този способ в сравнение със съдебното разглеждане на спора (Стайков 2009).

В академичната литература медиацията или другите форми на намеса на трета страна в трудовите конфликти все по-често са във фокуса на изследванията. Първо, защото когато говорим за колективни трудови конфликти, обществения отзвук е много голям поради често възникващите сериозни „съпътстващи щети“ за други, различни от основните страни. Второ, областта на посредничеството и медиацията се развива бързо в много области (Euwema et al. 2019). Посредничеството при конфликтите на работното място има своите характеристики, като често този процес е определян като помирение при трудови спорове или относително неформален процес на улеснено договаряне.

Този доклад има за цел да предостави актуален поглед върху съществуващите практики и да открие възможностите за развитие на медиацията при разрешаване на трудови конфликти и ефектите от използването ѝ като иновативен подход за управление на човешките ресурси в организациите.

Медиацията на работното място е практика, която дава възможност да се отговори на нуждите на променящите се работна среда и работна сила, променящите се организации и променящи-

те се трудови отношения (Euwema et al. 2019). Разрешаването на трудови спорове чрез медиация може да бъде ефективен и съвместен подход, който позволява на двете страни да намерят взаимно-приемливи решения. Изборът е техен. Струва си да се отбележи обаче, че медиацията не замества официалните дисциплинарни или правни процедури, когато те са необходими. Въпреки това често може да бъде ефективна първа стъпка за разрешаване на конфликти на работното място, насърчаване на разбирателство и постигане на взаимноприемливи резултати. Връзката със съдебната система не се елиминира, но алтернативните способи подпомагат ефективното сътрудничество между страните (Стайков 2009). В този контекст Стайков (2009) определя медиацията като процес на подпомагани преговори, които се водят от специално обучено неутрално лице, чиято цел е да улесни комуникацията между страните и да им помогне да постигнат взаимноизгодно споразумение.

Като интердисциплинарно научно знание медиацията съчетава психология и социология, юриспруденция, конфликтология и много други науки. Съгласно разпоредбите на Закона за медиацията¹ тя представлява „доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение“, но и съдействие на спорещите да възстановят или подобрят взаимоотношенията си (Димитрова 2018).

Често организациите както от държавния, така и от частния сектор имат разработен свой собствен набор от инструменти за справяне с конфликтите на работното място и използването на медиацията като иновативна практика при управлението им. Двата основни аспекта на приложение на тези инструменти са насочени обикновено към анализ на: как стигнахме до тук – проучване на минала и настояща динамика на конфликта, и накъде бихме могли и трябва да отидем от тук нататък – разглеждане на бъдещи сценарии за това как устойчивият мир може да бъде поддържан или постигнат.

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., изм. и доп. ДВ, бр. 11 от 2 февруари 2023 г.

Изложение

Конфликтът на работното място

В дейността на всяка организация възникват и се разрешават конфликти, а изходът и резултатите от всеки конфликт зависят от ефективността на неговото управление. Международната организация на труда (МОТ) определя конфликта, като „антагонистична връзка между индивиди или групи от индивиди, породена от различия в интересите или амбициите на участващите страни. Примерите варират от социални конфликти на работното място до междуличностно насилие... Докато насилственият конфликт винаги трябва да се избягва, самият конфликт може да бъде двигател на социална промяна“ (По 2022). Това поражда необходимостта конфликтите на работното място да бъдат управлявани, защото организационният климат зависи от това (Jay 2023). Ефективно управляваният конфликт ще създаде атмосфера на сътрудничество и ще улесни комуникацията между страните. Обратно, лошо управляваният конфликт ще създаде атмосфера на недоверие и отказ от сътрудничество.

Причина за възникване на конфликти на работното място е личностната специфика на субектите, техните личностни качества и възможности, структура на потребностите, ценностни ориентации и особеностите на психологическата им структура. Това определя и субективния характер на конфликта. Друга група причини за възникване на конфликти по повод трудовите отношения, които могат да се определят като частни и са пряко свързани с конкретната ситуация, са: неудовлетвореност от условията на труд; нарушаване на трудовата етика; нарушение на трудовото законодателство; ограничени ресурси; различия в целите, ценностите, средствата за постигане на целите; лоша комуникация (Емельянов 2009); нарушаване на принципите на изграждане на организационно-управленската структура; многоначалие, неясно разпределение на властта, отговорностите, средствата, сроковете и др.; социални противоречия при съгласуване на интереси (колективно и индивидуално договаряне на условията на наемане); неправилна оценка на приноса и полагащото се възнаграждение; стил и методи на контрол и др.

Като процес конфликтът интегрира взаимодействието на следните компоненти (фиг. 1):



Фиг. 1. Взаимодействие между причина – конфликтна ситуация – конфликт

Източник: Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии. Питер, 2009.

Конфликтите в организацията могат да възникват по различни поводи, могат да възникнат между индивидуални и групови субекти на една и съща или различни длъжностни позиции, между отделни структурни звена, между работодател и работник, което дава основание да ги класифицираме като: конфликти, които възникват по повод на колективни трудови спорове, и конфликти, възникващи по повод на наемането и използването на труда на наемните работници (фиг. 2).



Фиг. 2. Видове конфликти на работното място

Elgoibar, Euwema и Munduate (2017) дефинират като конфликт между две или повече страни (индивиди или групи), ако поне една от страните е обидена или възпрепятствана от другата. Колективните трудови конфликти традиционно се фокусират върху отношенията между ръководството и групите служители (главно синдикати). Спо-

ред МОТ темата за тези конфликти често е фокусирана върху правата или интересите на тези групи. Това ги различава от индивидуалните трудови спорове, които възникват в рамките на отношенията между отделен служител и съответния работодател (Euwema et al. 2019).

Колективните трудови спорове може да са свързани: с отстояване на законови права (неправилно прилагане или тълкуване на правни норми, неправилно тълкуване и прилагане на клаузи на Колективния трудов договор или вътрешната нормативна уредба); с липса на нормативна уредба и/или по повод на нейното създаване и съдържание (спорове за интереси, които не са правно регламентирани; спорове, които възникват обикновено при разработване на колективния трудов договор или при необходимост от промени в някои от неговите клаузи).

Различията при съдържанието на индивидуалните и колективните трудови спорове определят и начина на тяхното разрешаване: част от тях се разрешават предимно по съдебен път, а други – по начини, които са уредени в Закона за уреждане на колективните трудови спорове², или пък с помощта на алтернативни методи за разрешаване на конфликти. Тези алтернативни методи предполагат конструктивна комуникация, търсене на решение чрез подходящи канали, поемане на отговорност и етично отношение между страните, участващи в трудовия спор с цел избягване на правни последици.

Медиация на работното място – възможно ли е намиране на взаимно-изгодно решение при възникнали конфликти на работното място

Да, медиацията е възможна. В Закона за медиация трудовите спорове са част от посочените спорове, които могат да бъдат предмет на медиация. Макар и не често използвана, медиацията на работното място е алтернативен метод за разрешаване на конфликти и спорове между служители или между служители и техните работодатели. Медиацията е съвременен и демократичен метод за решаване на спорове без съдене. Йолова (2021) я определя като новата култура за разрешаване на конфликти. Съдебното производство е най-популярният начин за разглеждане на трудови спорове, в който обаче страните не

² Закон за уреждане на колективните трудови спорове. // Обн. ДВ, №21 от 13 март 1990 г., изм. ДВ, №27 от 5 април 1991 г., изм. ДВ, №57 от 14 юли 2000 г., изм. ДВ, №25 от 16 март 2001 г., изм. ДВ, №87 от 27 октомври 2006 г., изм. ДВ, №7 от 24 януари 2012 г., доп. ДВ, №79 от 13 октомври 2015 г.

успяват да уравновесят интересите си, докато процесът на помиряване би могъл да протече по-ефективно, по-икономично, ако той се осъществява от самите страни в конфликта. Медиацията има значително предимство пред съдебното решаване на спорове, при което винаги единият „печели“, а другия „губи“ (Craver 2001). Чрез постигането на договорно споразумение между страните в процеса на медиация резултатът е „win – win“, т.е. губещи няма. Ето защо изключително полезно е изграждането на култура на общуване в организациите, която включва и припознава медиацията като успешен и печеливш метод за уреждане на спорове (Андреева 2021).

Медиацията може да се използва за различни проблеми на работното място, като междуличностни конфликти, недоразумения, спорове относно работни задачи, прекъсване на комуникацията, оплаквания за тормоз или несъгласия относно политики и процедури. Към медиация може да се пристъпи още при възникване на трудовия конфликт, но ако той вече е на етап, в който страните предприемат стъпка да се обърнат към съда, медиацията може да се използва за благоприятстване на общуването и отношенията между страните по време на съдебното производство и да направи изхода от него по-лесен.



Фиг. 3. Модел 3-R – медиация на работното място

Източник: Адаптирано по: Euwema, M. et al. (eds.), (2019). *Mediation in Collective Labor Conflicts. // Industrial Relations & Conflict Management.*

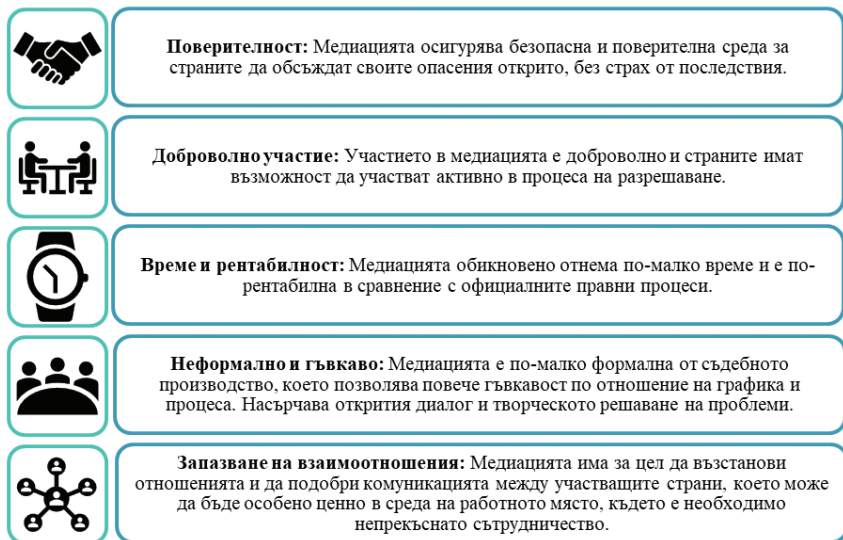
По отношение на приложението на медиацията при разрешаване на колективни трудови спорове авторите Budd и Colvin (2008), Bollen, Euwema и Munduate (2016) разработват модела 3-R за медиация на работното място. Моделът 3-R се отнася до три различни аспекта при вземането на решение за медиация: регламенти, роли и отношения (фиг. 3) и представлява триизмерна пирамида, която е изградена върху различни слоеве, преминавайки от по-широкия контекст в долната част до специфични тактики на медиаторите в горната част.

В долната част на пирамидата те поставят по-обща характеристики на контекста, който определя наличието и използването на медиация за конкретен конфликт на работното място. Структурирането на медиацията се фокусира върху това кой действа като медиатор; има ли регламентиран екип от медиатори и те различни ли са в зависимост от нивото на ескалация на конфликта? Стилотовете на медиация се отнасят до различните подходи в медиацията – вариращи от оценъчни и директивни стилове (Della Noce 2009) до трансформираща и улесняваща медиация (Folger, Bush 1996). Върхът на пирамидата представлява: структурирането на медиацията, стиловете на медиация, стратегиите и използваните тактики, които водят до конкретен резултат от медиацията.

Предимства на медиацията при разрешаването на трудови конфликти

Медиацията може да бъде гъвкав процес и конкретните стъпки могат да варират в зависимост от естеството и сложността на трудовия спор. Предимствата, които могат да бъдат посочени, са обобщени във фиг. 4.

Предимства при използване на медиацията при решаване на трудови спорове



Фиг. 4. Предимства при използване на медиацията при решаване на трудови спорове

Ролята на медиатора

Медиаторът играе решаваща роля в улесняването на комуникацията, управлението на дисбаланса на силите и насочването на страните към взаимно приемливо решение. Кой може да бъде медиатор? Медиатор може да бъде външен консултант – професионалист, нает от страните. Експертните консултантски медиатори обикновено са юристи или други професионалисти, избрани въз основа на техния опит по предмета на спора. Като експертни съветници медиаторите могат да предоставят на участниците техническа или правна информация, съвети относно основателността на случая, подходящи условия за уреждане и вероятни резултати, ако въпросът премине към решаваща процедура като съдебно решение (Alexander 2009). При не толкова сложни ситуации, и в частност разрешаване на индивидуални трудови спорове, медиатор може да бъде и специалистът „Човешки ресурси“, ако е преминал курс за медиатор, притежава умения да води преговори и посредничество, познава процеса по медиация, в добри работни отношения е с персонала и ръководството, спазва

етичните норми на поведение и притежава т.нар. „меки умения“ (Димитрова 2021).

Професионалната подготовка на медиаторите е важен фактор при определяне на техния стил на намеса. Медиаторите, които възприемат предимно подход на процесна интервенция в своята практика, са склонни да работят систематично в съответствие с добре признати принципи, извлечени от тяхното разнообразно обучение и образователен опит. Те следват принципа, че медиаторите ръководят процеса, оставяйки проблема на страните (Alexander 2009). Медиаторите действат като фасилитатори и наставници, като обучават и овластяват страните да вземат свои собствени решения по отношение на конфликта.

Заключение

В заключение може да се обобщи, че:

- Конфликтите на работното място са неизбежна част от трудовите отношения. Такива конфликти могат да възникнат на различни нива, а конструктивното им управление е възможно и чрез прилагането на алтернативни и иновативни подходи като медиация.
- Използването на медиацията за разрешаване на трудови спорове извежда конфликта до нивото, където може да намери своето разрешение.
- Постигането на споразумение често се постига в рамките на няколко дни, което свежда до минимум разхода на време и средства.
- Използването на алтернативни методи за разрешаване на трудови спорове помага на организациите да станат иновативни и адаптивни, което е наложително в днешния все по-динамичен трудов пазар.

Използвана литература:

1. Андреева, А. (2021). Приложение на методите на медиацията – от висшето образование до пазара на труда. // Сборник с доклади от национална конференция „Медиацията в различните обществени сфери“, Варна: Наука и икономика.
(Andreeva, A. (2021). Prilozhenie na metodite na mediatsiyata – ot vissheto obrazovanie do pazara na truda. Sbornik s dokladi ot natsionalna konferentsia „Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi“, Varna: Nauka i ikonomika.)

2. Димитрова, А. (2018). The application of mediation on collective labor disputes. // *Proceedings of University of Ruse – 2018*, Vol. 57, book 7.
(Dimitrova, A. (2018). The application of mediation on collective labor disputes. *Proceedings of University of Ruse – 2018*, Vol. 57, book 7.)
3. Димитрова, Д. (2021). Медиацията като учебна дисциплина във висшите училища. // Сборник с доклади от национална конференция „Медиацията в различните обществени сфери“, Варна: Наука и икономика.
(Dimitrova, D. (2021). *Mediatsiyata kato uchebna distsiplina vav visshite uchilishta. Sbornik s dokladi ot natsionalna konferentsia „Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi“*, Varna: Nauka i ikonomika.)
4. Емельянов, С. (2009). Практикум по конфликтологии. Питер.
(Emelyanov, S., (2009). *Praktikum po konfliktologii*. Piter.)
5. Йолова, Г. (2021). За някои възможни аспекти на медиацията при здравноосигурителните правоотношения. // Сборник с доклади от национална конференция „Медиацията в различните обществени сфери“, Варна: Наука и икономика.
(Yolova, G. (2021). *Za nyakoi vazmozni aspekti na mediatsiyata pri zdravnoosiguritelnite pravootnoshenia. Sbornik s dokladi ot natsionalna konferentsia „Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi“*, Varna: Nauka i ikonomika.)
6. Стайков, Ив. (2009). Медиация по трудови спорове. София: Авангард Прима.
(Staykov, Iv. (2009). *Mediatsiya po trudovi sporove*. Sofia: Avangard Prima.)
7. Alexander, N. (2008). The mediation metamodel: Understanding practice. // *Conflict Resolution Quarterly*, Vol. 26, №1, pp. 97-123. Research Collection Yong Pung How School Of Law (https://ink.library.smu.edu.sg/sol_research/1863, 31.05.2023).
8. Bollen, K., Euwema, M., Munduate, L. (2016). Advancing workplace mediation through integration of theory and practice. The Netherland: Springer International Publishing.
9. Budd, J.W., Colvin, A. J. (2008). Improved metrics for workplace dispute resolution procedures: Efficiency, equity, and voice. // *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 47, №3.

10. Craver, Ch. B. (2001). The Use of Non-Judicial Procedures to Resolve Employment Discrimination Claims, 11 Kan. JL & Pub. Pol'y 141.
11. Della Noce, D. J. (2009). Evaluative mediation: In search of practice competencies. Conflict Resolution Quarterly.
12. Elgoibar, P., Euwema, M., Munduate, L. (2017). Conflict management. Oxford research encyclopedia of psychology. Oxford: Oxford University Press, pp. 1–28.
13. Euwema, M. et al. (2019). Mediation in Collective Labor Conflicts. // Industrial Relations & Conflict Management (https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_1, 31.05.2023).
14. Folger, J. P., Bush, R. A. B. (1996). Transformative mediation and third-party intervention: Ten hallmarks of a transformative approach to practice. // Conflict Resolution Quarterly, Vol. 13, pp. 263–278.
15. ILO (2022). Dealing with crises arising from conflicts and disasters – ILO training manual for workers' organizations.
16. Jay, S. (2023). What is Organizational Climate? 7 Steps to Improve Yours (<https://www.aihr.com/blog/organizational-climate/>, 31.05.2023).

Благодарност

Проектът „Влияние на дигитализацията върху иновационните подходи при управление на човешките ресурси“ се изпълнява от Икономически университет – Варна в периода 2022 – 2025 г. Авторите изказват благодарност на Фонд „Научни изследвания“ за оказаната подкрепа при осъществяване на работата по проект „Влияние на дигитализацията върху иновационните подходи при управление на човешките ресурси“, договор №КП-06-Н-65/4 – 2022 г.

За контакти:

Гл. ас. д-р Павлина Иванова
Икономически университет – Варна
p.ivanova@ue-varna.bg

Доц. д-р Катя Антонова
Икономически университет – Варна
katia_antonova@ue-varna.bg

АЗБУКА НА КОНФЛИКТА И НА ПРИМИРЕТО В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Проф. д-р Андрияна Андреева
катедра „Правни науки“, Икономически университет – Варна

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

THE ALPHABET OF CONFLICT AND SETTLEMENT IN LABOUR RELATIONS

Prof. Andriyana Andreeva, PhD
University of Economics – Varna

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 ключови моменти от динамиката във взаимоотношенията на работното място, които следва да се вземат предвид, за да се предотвратят конфликти и да се създаде една хармонична и ефективна работна среда. В материала са заложили основни пунктове обозначени условно от авторите, като „азбука“ на конфликта и на примирието в трудовите отношения. На база на изследването се правят изводи и обобщения.

Ключови думи: *конфликти в организацията, превенция на конфликти на работното място, медиация в организацията*

Abstract: This report examines key points in workplace relationship dynamics that should be considered to prevent conflict and create a harmonious and effective

work environment. The material sets out key points identified by the authors as „alphabet“ of the conflict and settlement in labour relations. Based on the study, conclusions and generalizations are drawn.

Key words: *conflicts in the organization, prevention of conflicts in the workplace, mediation in the organization*

Въведение

Понятието „трудово правоотношение“ е основна категория за трудовото право и служи за ограничаването му от сродни правни отрасли. Въведено е от законодателя още в първата разпоредба на КТ. В действащото трудово законодателство (КТ, ЗУКТС и редица подзаконовни нормативни актове) се употребяват два термина – „трудово правоотношение“ и „трудово отношение“. Двата са използвани еднозначно от законодателя и отразяват по същество едно и също понятие: „трудово правоотношение“ (Андреева, А., Йолова, Г. 2020). То стои в основата на правния отрасъл и може да се определи като правно регулираната връзка между двете страни – работодател и работник или служител със съответните им права и задължения по нея.

Развитието на обществените отношения през различните етапи пряко влияе върху развитието на понятието, респективно до неговото еволюиране (Банов 2020). В съвременния етап дигитализацията и навлизането на изкуствен интелект променят из основи обществените отношения (Славова, Димитрова 2023; Ангелова, М., Стелиянова, Р. 2022), като това не подминава и трудовите правоотношения. Променят се работните взаимоотношения, работните профили и добре установените модели на работното време и възнаграждения (Антонова, Иванова 2021).

Един от основните ангажименти на работодателя е свързан с неговата работодателска правоспособност, изразяваща се в организация и управление на трудовия процес. В тази връзка са и редица други конкретни негови задължения, свързани с издаването на вътрешни актове, насочени към уредба на трудовите отношения в конкретното учреждение, предприятие и др. съобразно спецификите на полагания труд.

В своята цялост правата и задълженията на страните са насрещни и образуват комплекс, чието съдържание е свързано с осигуряване на качество на предоставения труд, адекватни условия, при които той се

полага. Законодателят детайлно в КТ и други източници на трудовото право урежда правата и задълженията на страните, респективно отговорността при тяхното нарушаване (Dimitrova 2022; Банов 2022).

Разгледано обаче в по-широк смисъл управлението на трудовия процес може да се изследва и през етапите, през които преминава общуването, съответно факторите за конфликт и стъпките на примирието.

Медиацията, като доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, е с голяма приложимост в трудовите отношения (Стайков, Ив. 2009; Александров 2015; Александров 2023) и конкретно за уреждането както на индивидуални, така и на колективни трудови спорове. В класическия случай на приложение на медиацията при възникнал трудов спор ролята на медиатора е да помага на спорещите страни да постигнат споразумение.

Същевременно обаче спецификата на трудовия процес предполага трайни и периодично повтарящи се ангажменти на страните, които налагат те да работят в спокойна и хармонична среда. Необходимо е да се обърне внимание и на съвместната отговорност към работните задачи – участието и диалогът между служители и мениджъри е ефективен начин за създаване и поддържане на прозрачност във всички практики за управление на хората в организацията (Иванова 2019). Взаимоотношенията между работодател и наети лица са част от по-обширния въпрос в мениджмънта за търсене на баланс между интересите на разнообразните заинтересовани страни, което предполага прилагане на подходящи управленски практики (Серафимова 2021a).

В българското трудово законодателство работодателят има задължение за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд (Blaugoycheva, Andreeva, Yolova 2019; Димитрова, Д. 2020), но липсва текст, уреждащ ефективната и спокойна работна среда. Не считаме това за законодателен пропуск, напротив създаването на такава хармонична среда първо не е едностранен ангажимент и на второ място надхвърля задълженията, въведени и регулирани от правните норми. Този тип отговорности на работодателя, които надхвърлят нормативно заложените изисквания, могат да бъдат част от доброволно прилаганите от него социално отговорни практики в отношенията с персонала (Серафимова 2021). За по-удачен вариант следва да се разглежда процесът по обучение на лицата, които в последствие естествено ще се включат в трудовия процес (Банов 2016). В този смисъл изследване

приложението на методите на медиацията от висшето образование до пазара на труда вече е правено и изводите от него могат да послужат за надграждане (Андреева, А. 2021).

Именно това предизвиква интереса на авторите и ги провокира към изследване на тематиката свързана с азбуката на конфликта и примирieto в трудовите отношения.

Актуалността на темата се обуславя както от потребността от включването на превенция и работа на всеки един етап с оглед да се предотвратят и/или овладеят конфликтите, така и с оглед на трансформацията на правната връзка при съвременните условия. Дигитализацията и навлизането на изкуствен интелект са с необратими последици върху трудовите отношения, което е както с положителен знак, така и крие рискове. Един от тях може да се идентифицира с опосредстване на човешките отношения от ИИ, стрес на работното място и редица други, които способстват за нарушаване на нормалния работен процес и влошаване качеството на труда.

Цел на настоящия доклад е да се разгледат ключови моменти от динамиката във взаимоотношенията на работното място, които следва да се вземат предвид, за да се предотвратят конфликти и да се създаде една спокойна и ефективна работна среда. В материала са заложени основни пунктове обозначени условно от авторите, като „азбука“ на конфликта и на примирieto в трудовите отношения.

Авторите не претендират за изчерпателност предвид факта, че настоящата публикация е част от комплексно интердисциплинарно изследване на въпросите.

При разработването на доклада са използвани класическите методи за научни изследвания – индукция, дедукция, съчетани в определени части със специфичния за юридическите изследвания правен анализ.

1. Фактори за успешно функциониране на работна среда с ефективно управление на конфликти

Конфликтът може да се определи като несъгласие или спор между хора или групи от хора. Неговата проява може да бъде физическа, вербална, емоционална, социална и разбира се, засяга взаимоотношенията ни и на работното място (Димитрова, Д. 2020а). Всичко – от спор относно проект по време на работа до несъгласие относно разпоределе-

нието на ресурсите, може да предизвика конфликт. Друга важна характеристика на конфликта е, че той е неизбежен процес в общуването, а често и необходима част от работния процес – когато двама или повече души работят заедно за постигане на обща цел и срещат трудности един с друг. Това добавя стрес както за мениджърите, така и за служителите, тъй като може да бъде изморително и непосилно да имате постоянен конфликт на работното място. Конфликтът обаче може да бъде здравословен или вреден, градивен или разрушителен, в зависимост от това как се справяме с него. Заради силно емоционалната му природа, често виждаме конфликта като неблагоприятен процес, защото нерядко носи след себе си раздразнение, гняв, обида, разочарование и дори насилие.

Причините за конфликтите на работното място са множество – различни цели, личности, мнения, вярвания, стандарти, стилове на работа и др.

В настоящата таблица опитахме да структурираме и изведем базовите четири фактора за възникване на конфликтите на работното място, като необходимост за приложение на ефективен модел за управление на конфликти и създаване на спокойна и креативна работна среда.

Таблица 1

Фактори за успешно функциониране на работна среда с ефективно управление на конфликти

Фактори	Приложение
Конфликти на основата на личността	Фокус върху подбора на служителите и преценка на ценностни модели
Лидерски стилове	Разбиране на силните и слаби страни на собствения лидерски стил и съобразяване на прилаганите стратегии и подходи
Особености на работен стил	Фокус върху формирането на екипите и разпределянето на задачите
Накърнени потребности във взаимоотношенията между служителите	Фокус върху взаимодействието с екипа и между самите служители, с оглед индивидуалните засегнати потребности в конкретна ситуация

Таблица 1 представя основните фактори и тяхното значение за успешното управление на конфликта като естествен процес в междуличностното взаимодействие.

2. Конфликти на основата на личността

Теориите за личността са различни предположения, набор от хипотези, набор от концепции и подходи, които обясняват произхода на личността, детерминизма на нейното развитие. Теорията за развитието на личността се стреми не само да интерпретира нейната същност, но и да предвиди човешкото поведение. Тя предоставя на изследователите и теоретиците възможност да разберат естеството на човешкия предмет, помага да се намерят отговори на реторични въпроси, които те постоянно задават. Теориите за личността в психологията могат накратко да бъдат представени от седем основни понятия, всяко от които се характеризира със *собствени представи за структурата и свойствата на личността, има специфични методи за измерването им*. От това може да се заключи, че личността е многомерна структура и многостранна система от психологически характеристики, които осигуряват индивидуалност, временно и ситуационно постоянство на човешкото поведение. Общо има около четиридесет подхода и концепции, насочени към изучаване на личността на човешкия субект.

Една от фундаменталните структури на личността са ценностите, които най-често се оказват в основата на конфликтите, базирани на личността. Ценностите са онези несъзнавани в голяма степен модели и концепти, които човек формира в своите най-ранни години и обичайно следва през целия си живот. Именно те са в основата на вярванията ни кое е добро и зло, кое е морално или неморално, какво е справедливост и много други.

Установено е чрез множество изследвания, че за да има хармонични взаимоотношения между хората, една от главните предпоставки е между тях да има съвпад на ценностите. Това е основен елемент за успешното взаимодействие в една група от хора, които очакват да работят заедно за продължителен период от време.

3. Лидерски стилове

Стилът на лидерство описва как се държи лидерът и какви

методи използва, за да насърчава, насочва и управлява своя екип. Стилът на лидерство ще дефинира и стратегии за постигане на конкретни цели и прилагане на тези стратегии. Основните три типа лидерски стилове според Левин са: **авторитарен** (автократичен) стил, **демократичен** (подкрепящ) и **либерален** (делегиращ, *laissez-faire*) стил. Техните силни и слаби характеристики са обект на широки дискусии. В последно време обаче все по-често се говори за т.нар. **трансформиращ лидерски стил**. Трансформационното лидерство по своята същност е противоположно на т.нар. „транзакционно лидерство“ и се предлага за пръв път като концепция от експерта по лидерство Джеймс Макгрегър Бърнс в книгата му „Leadership“ през 1978 г. Бърнс дефинира трансформационното лидерство като процес, в който „лидерът и неговите последователи израстват взаимно до по-високи нива на мотивация и морал“.

Много съществен принос за развитието на идеята за трансформационно лидерство дава изследователят Бърнард Бас. През 1985 г. в книгата си „Leadership and Performance Beyond Expectations“ той определя трансформационния лидер като човек, който:

- е модел за честност и почтеност;
- определя ясни цели;
- има високи очаквания;
- насърчава другите;
- осигурява подкрепа и признание;
- раздвижва емоциите на хората;
- кара хората да гледат отвъд личния си интерес;
- вдъхновява хората да се осмелят да постигнат невъзможното.

Бас отбелязва, че трансформационният лидер печели доверие, уважение и възхищение от последователите си. Това го поставя в положение на харизматичен модел за подражание и ментор, който има силно влияние върху околните и е способен да промени (трансформира) нагласите и поведението им.

Трансформационното лидерство има редица прилики с Теорията Y на Дъглас Макгрегър. То също така работи на по-високите нива от пирамидата на потребностите на Маслоу.

4. Особенности на работен стил

Както има различни стилове на лидерство, така има и различни стилове на работа. Някои хора предпочитат да работят в групи, докато други вършат най-добре работа си самостоятелно. Едни се нуждаят от време за концентрация и осмисляне на поставените задачи без допълнително обсъждане и насоки, други пък имат нужда да обсъждат на глас мислите си постоянно, докато достигнат до изчистена концепция. Някои хора вършат по-ефективно работа под напрежение, а други обичат да планират задачите си и крайните срокове често им носят непреодолим стрес, който ги прави неработоспособни.

Теорията за работните стилове се основава на класификацията на личностните типове, използвана от Merrill-Wilson. Тя обединява най-добрите характеристики на по-сложната класификация на Meyers-Briggs и класическите четири темперамента. Теорията разграничава следните четири основни работни стила – *аналитичен* и *напорист* (ориентирани към постигането на целта), както и *дружелюбен* и *експресивен* (ориентирани към хората и взаимоотношенията).

Правилната комбинация в екипите между различните работни стилове често е в основата на успеха и е съществен фундамент от превенцията на конфликти.

5. Накърнени потребности във взаимоотношенията между служителите

Автори на концепцията за ключовите потребности при общуването са Роджър Фишър и Даниел Шапиро. Според тях те представляват желание за лична значимост, обикновено възникващо в рамките на взаимоотношенията. Те са ключови, защото се проявяват във всички взаимоотношения, в които неизменно ни вълнува въпросът по какъв начин искаме или очакваме да се отнасят с нас. Понятието за ключова потребност при общуването се припокрива само отчасти с потребностите в концепцията на Маслоу. Ключовата потребност при общуването е вид социална потребност. Тя обикновено възниква в рамките на взаимоотношение и нейната интензивност варира в зависимост от хората, с които протича взаимодействието.

Според авторите на концепцията основните ключови потребности, които влияят при общуването, са следните:

- **Признание:** чувство за приемане. Налице е когато, мислите, чувствата и действията на едно лице се признават за основателни.

- **Приобщаване:** чувство за свързаност с друго лице или група. Връзките могат да бъдат структурни или лични. Налице е, когато с едно лице се отнасят като към колега или партньор.

- **Автономия:** свободата да въздействаме или да вземаме решения без налагане от други лица. Налице е, когато се уважава свободата да се вземат решения по важни въпроси.

- **Статус:** положението на едно лице в сравнение с положението на другите.

- **Социален статус** е общото положение в обществената йерархия, а специално е положението в рамките на конкретна сфера. Налице е, когато на заслуженото положение на едно лице се отдава пълно признание.

- **Роля:** професионална позиция и съответстващите ѝ дейности, които се очакват от човек в дадена ситуация. Налице е, когато едно лице определя като удовлетворяващи ролята си и свързаните с нея дейности.

Петте ключови потребности са силен инструмент, от една страна – като обектив, с който можем да разбираме по-добре емоционалните преживявания на всяка страна, и от друга страна – като лост, с който можем да стимулираме положителни емоции у преговарящите.

Заклучение

Настоящият доклад постави на полето на научните дебати някои въпроси, свързани с идентифициране на основни моменти, свързани с конфликта и примирието. Именно тяхното познаване и ефективно управление от страна на страните в трудовото правоотношение могат да бъдат поставени като основа за спокойна работна среда и качествен трудов процес. Въпросите кореспондират и с тематиката за обучението както за познаване стъпките на процедурата медиация, така и посредством използването на нейните методи в образователния процес.

Азбуката на конфликта и примирието е механизъм, по който работодателите да диагностицират своевременно конфликтите, тяхното видово разнообразие и да разработят и внедрят методи за тяхното предотвратяване и постигане на примирие при трудови спорове. Същевременно в рамките на този процес считаме, че тежестта не следва да се поема само от страна на работодателя (като носител на работодателската власт), тя следва да бъде споделена и от страна на работниците и служителите, тъй като в крайна сметка е насочена и към тях посредством създаването на хармонична работна среда.

Използвана литература:

1. Александров, А. (2015) Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове. // Актуални проблеми на трудовото и осигурително-то право, том 7, София: Св. Кл. Охридски, с. 231 – 246.
(Aleksandrov, A. Izvansadebni sposobi za reshavane na trudovi sporove. // Aktualni problemi i osiguritelното право, том 7. Sofiya: Sv. Kl. Okhridski, 2015, s. 231 – 246.)
2. Александров, А. За някои нови аспекти в доброволното решаване на индивидуалните трудови спорове. // Труд и право, 2023, №6, с. 14 – 29.
(Aleksandrov, A. Za nyakoi novi aspekti v dobrovolното решаване на individualните trudovi sporove. // Trud i право, 2023, №6, s. 14 – 29.)
3. Ангелова, М., Стелиянова, Р. (2022). Дигиталните умения като източник на конкурентно предимство. Фондация Европейски институт за технологии, образование и дигитализация. II-ра национална конференция с международно участие STEM образование и иновации – сборник с доклади, с. 137 – 158.
(Angelova, M., Steliyanova, R. (2022). Digitalните umeniya като iztochnik na konkurentno predimstvo. Fondatsiya YEvropeyski institut za tekhnologii, obrazovaniye i digitalizatsiya. II-ra natsionalna konferentsiya s mezhdunarodno uchastiye STEM obrazovaniye i inovatsii – sbornik s dokladi, s. 137 – 158.)
4. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика, с. 29.

(Andreyeva, A., Yolova, G. (2020). Trudovo i osiguritelno pravo. Varna: Nauka i iкономика, s. 29.)

5. Андреева, А. (2021). Приложение на методите на медиацията – от висшето образование до пазара на труда. // Сборник с доклади от национална конференция „Медиацията в различните обществени сфери“, Варна: Наука и икономика.

(Andreeva, A. (2021). Prilozhenie na metodite na mediatsiyata – ot vissheto obrazovanie do pazara na truda. // Sbornik s dokladi ot natsionalna konferentsia „Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi“, Varna: Nauka i iкономика.)

6. Антонова, К., Иванова, П. (2021). Роботизацията и изкуственият интелект – нов модел на сътрудничество и/или взаимодействие между машините и хората на работното място. // Човешки ресурси & Технологии (HR & Technologies), Варна: Сдружение „Креативно пространство“, №1, с. 60 – 76.

(Antonova, K., Ivanova, P. (2021). Robotizatsiyata i izkustveniyat intelekt – nov model na satrudnichestvo i/ili vzaimodeystviye mezhdu mashinite i khorata na rabotното myasto. // Choveshki resursi & Tehnologii (HR & Technologies), Varna: Sdruzheniye „Kreativno prostranstvo“, №1, s. 60 – 76.)

7. Банов, Х. (2020). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. // Андреева, А. и др. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика, с. 59 – 83.

(Banov, Kh. (2020). Istoricheskoto razvitiye na individualnite subektivni trudovi prava v balgarskoto pravo. // Andreyeva, A. i dr. Zashchita za individualnite subektivni trudovi prava (na rabotnika ili sluzhitelya). Varna: Nauka i iкономика, s. 59 – 83.)

8. Банов, Х. (2022). Компетентен орган за обявяване на съществуването на трудово правоотношение. // Общество и право, № 6, с. 24 – 34.

(Banov, Kh. (2022). Kompetenten organ za obyavyavane na sashchestvuvaneto na trudovo pravootnosheniye. // Obshchestvo i pravo, №6, s. 24 – 34.)

9. Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, 2016, №4, с. 47 – 64.)
(Banov, Kh. (2016) „Evropa 2020“ i trudoviyat dogovor za obucheniye po vreme na rabota. // Pravna misal, №4, s. 47 – 64.)
10. Димитрова, А. (2018). The application of mediation on collective labor disputes. // Proceedings of University of Ruse – 2018, Vol. 57, book 7.
11. Димитрова, Д. (2021). Медиацията като учебна дисциплина във висшите училища. // Сборник с доклади от национална конференция „Медиацията в различните обществени сфери“, Варна: Наука и икономика.
(Dimitrova, D. (2021). Mediatsiyata kato uchebna distsiplina vav visshite uchilishta. // Sbornik s dokladi ot natsionalna konferentsia „Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi“, Varna: Nauka i ikonomika.)
12. Димитрова, Д. (2020). Безопасните и здравословни условия на труд – ангажимент на работодателя и контрол за спазване. // Икономическата наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха. Сборник с доклади от юбилейна международна научна конференция в чест на 100 год. от основаването на ИУ – Варна, том 4, Варна: Наука и икономика, с. 219 – 230.
(Dimitrova, D. (2020). Bezopasnite i zdravoslovni usloviya na trud – angazhiment na rabotodatelya i kontrol za spazvane. // Ikonomicheskata nauka, obrazovanie i realna ikonomika: razvitie i vzaimodeystviya v digitalnata epoha. Sbornik s dokladi ot yubileyna mezhdunarodna nauchna konferentsiya v chest na 100 god. ot osnovavaneto na IU – Varna, tom 4, s. 219 – 230.)
13. Димитрова, Д. (2020а). Добри практики при приложение на медиацията в сферата на висшето образование. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от национална кръгла маса, 4 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика, с. 29 – 37.
(Dimitrova, D. (2020a). Dobri praktiki pri prilozhenie na mediatsiyata v sferata na vissheto obrazovanie. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik s dokladi ot natsionalna kragla masa, 4 noemvri 2020 g., Varna: Nauka i ikonomika, s. 29 – 37.)

14. Иванова, П. (2019). Устойчиви практики за управление на човешките ресурси. // Устойчиво управление на човешките ресурси в съвременната икономическа реалност. Сборник с доклади от Национална кръгла маса, Варна: Наука и икономика, с. 95 – 107.
(Ivanova, P.) (2019). Ustoychivi praktiki za upravleniye na choveshkite resursi. // Ustoychivo upravleniye na choveshkite resursi v savremennata ikonomicheska realnost. Sbornik s dokladi ot Natsionalna kragla masa, Varna: Nauka i ikonomika, s. 95 – 107.
15. Серафимова, Д. (2021). Корпоративна социална отговорност – тенденции и иновативни практики на пазара на труда и в сектора на висшето образование. // Известия, Варна: Наука и икономика, том 65, №1, с. 9 – 27.
(Serafimova, D. (2021). Corporate social responsibility – trends and innovative practices on the labor market and in the higher education sector. Izvestiya, Varna: Science and Economics, Vol. 65 1, s. 9 – 27 (In Bulgarian).
16. Славова, В., Димитрова, Д. (2023). Етични и правни проблеми, свързани със субектността и изкуствения интелект. // Философия, София: Аз-буки, т. 32, №2, с. 186 – 202 (DOI 10.53656/phil2023-02-05).
(Slavova, V., Dimitrova, D. (2023). Ethical and legal problems related to subjectivity and artificial intelligence. // Filosofia, Sofia: Az-buki, t. 32, №2, s. 186 – 202 (DOI 10.53656/phil2023-02-05.)
17. Стайков, Ив. (2009). Медиация по трудови спорове. София: Авангард Прима.
(Staykov, Iv. (2009). Mediatsiya po trudovi sporove. Sofiya: Avangard Prima.)
18. Blagoycheva, H., Andreeva, A., Yolova, G. (2019). Obligation and Responsibility of Employers to Provide Health and Safety at Work – Principles, Current Regulation and Prospects. // Economic Studies, Vol. 28, №2, pp. 115 – 137.
19. Dimitrova, D. (2022). Current Trends in the Field of Control over Compliance with Labour Legislation. // Economics and Computer Science (електронно научно списание) Varna: Knowledge and Business, Vol. 8, №1, pp. 14 – 20.

20. Serafimova, D. (2021a) Interdisciplinary Educational Models for Creating CSR and Sustainability Culture in European Business Schools. // 2021 Sustainable Leadership and Academic Excellence International Conference (SLAE), 9 – 11 November 2021, Manama, Bahrain, New York: Institute of Electrical and Electronics Engineers, pp. 1 – 7 (<https://doi.org/doi: 10.1109/SLAE54202.2021.9788104>).

За контакти:

Проф. д-р Андрияна Андреева,
катедра „Правни науки“
Икономически университет – Варна,
a.andreeva@ue-varna.bg

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 Камарата на медиаторите в България,
veneta.iordanova@gmail.com

ПРОБЛЕМИ НА МЕДИАЦИЯТА ПРИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ ОТ ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР

*Гл. ас. д-р Пламена Недялкова
Катедра „Счетоводна отчетност“,
Икономически университет – Варна*

PROBLEMS OF MEDIATION IN LABOR DISPUTES IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS

*Chief Assist. Prof. Plamena Nedyalkova, PhD
Department of Accounting, University of economics – Varna*

Резюме: В публичния сектор възникването на трудовоправни спорове между работодател и работници/служители е често срещан проблем. В представения доклад ще се разгледат една част от проблемите, които съществуват, относно решаването на трудовите спорове между страните с помощта на медиацията. Според общата правна разпоредба работодателите имат много повече правомощия и следва да осъществяват своята контролна функция върху изпълнението на задълженията и отговорностите на работниците/служителите. Това правило важи и се отнася и за публичния сектор. Проблемът е как тази функция да се осъществи по най-правилния и коректен начин, без да се нарушават основните принципи на трудовото право и без да се накръняват трудовите права на работниците. В повечето случаи се наблюдават некоректни действия от страна на работодателите при установяване на нарушения, от друга страна – неправилно действие и от страна на работниците/служителите при възникване на конкретни ситуации, което е предпоставка за възникването на трудовоправни спорове, които се трансформират в съдебни производства.

Ключови думи: *контрол, трудово право, медиация*

Abstract: In the public sector, the occurrence of labor-legal disputes between an employer and workers/employees is a common problem. The presented report will consider a part of the problems that exist regarding the resolution of labor disputes between the parties with the help of mediation. According to the general legal provision, employers have much more powers and should exercise their control function over the performance of duties and responsibilities of workers/employees. This rule applies and applies to the public sector as well. The problem is how to carry out this function in the most correct and correct

way, without violating the basic principles of labor law and without infringing the labor rights of workers. In most cases, incorrect actions are observed on the part of employers when violations are established, on the other hand, incorrect action is also observed on the part of workers/employees when specific situations arise, which is a prerequisite for the emergence of labor-legal disputes, which transform into legal proceedings.

Keywords: *control, labor law, mediation*

Въведение

Медиацията е сравнително нов способ в България за решаване на спорове между страните¹. Тази практика първоначално е утвърдена в англосаксонските страни, а много по-късно започна да се прилага в останалите държави. В публичния сектор в България все още не са утвърдени пътят и механизмите за търсене на съдействие при решаване на проблеми между работодателите и работниците/служителите преди възникването на тежкото дисциплинарно производство, каквото е уволнението. Независимо коя е виновната страна, за да се стигне до това производство, означава, че някъде в отношенията между страните е имало възникнал проблем, който най-накрая е с такъв негативен резултат и за двете страни. Процесът по уволнение носи своята негативна репутация както за работодателя, така и за работника/служителя². От позицията на работодателя при процеса на уволнение трябва да се докажат причините за това уволнение не само пред работника/служителя, но и пред външни институции, като например Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, съдебните институции, Националната агенция за приходите и др. От гледна точка на работника този процес оставя трайна дия (следа) в неговия трудов стаж и трудово досие. Най-добрият вариант е страните или да намерят решение на проблема и да продължат трудовоправните си ангажименти заедно, или съответно да се намери пътят за напускане по взаимно съгласие.

¹ Андреева, А. (2021). Приложение на методите на медиацията – от висшето образование до пазара на труда. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от Национална научна конференция, 11.05.2021 г., Варна: Наука и икономика, с. 158 – 168.

² Йолова, Г. и др. (2022). Правни и икономически аспекти на държавния контрол за спазване на трудовото законодателство. Варна: Наука и икономика, с. 256.

От всички видове обществени отношения трудовоправните са най-проблематични и с най-голяма несигурност относно начина на решаване на конкретни възникнали проблеми. Поради тази причина целта на доклада е да се представят проблемите на медиацията при трудови спорове в организациите от публичния сектор, като поставят следните задачи за постигане:

1. да се представят спецификите и особеностите на видовете дисциплинарни отговорности в публичния сектор;
2. значението на медиацията в публичния сектор.

1. Специфики и особености на видовете дисциплинарни отговорности в публичния сектор

В Кодекса на труда, който е основният нормативен акт, регламентиращ правата и задълженията на страните, е посочено, че „виновното неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина. Нарушителят се наказва с предвидените в този кодекс дисциплинарни наказания независимо от имуществената, административнонаказателната или наказателната отговорност, ако такава отговорност се предвижда“³. От гледна точка на публичния сектор взаимоотношенията между работодателя и работниците/служителите са регламентирани в множество други външни и вътрешни нормативни актове за съответните организации от публичния сектор. Така например от чл. 89 до чл. 100 от Закона за държавния служител (ЗДСл) е регламентирана дисциплинарната отговорност на лицата, отговарящи на изискването за държавен служител. Съгласно посочения закон държавният служител, който е нарушил виновно своите служебни задължения, се наказва с предвидените в този закон наказания.

От така посочените два нормативни акта може да се изведе общият извод, че общото между тях е, че стъпват на един и същи императив, а именно – неизпълнение на задълженията. В КТ се прилага общото понятие „трудови“, а в Закона за държавния служител – понятието „служебни“ задължения.

Дисциплинарните нарушения спрямо двата нормативни акта

³ Кодекс на труда. // Обн. ДВ, №26 от 1 април 1986 г., обн. ДВ, №27 от 4 април 1986 г. (...) изм. ДВ, №104 от 30 декември 2022 г., доп. ДВ, №11 от 2 февруари 2023 г., изм. и доп. ДВ, №14 от 10 февруари 2023 г.

също са различни, така например в Кодекса на труда (КТ) те са:

1. закъснение, преждевременно напускане на работа, неявяване на работа или неуплътняване на работното време;

2. явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи;

3. неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила;

4. произвеждане на некачествена продукция;

5. неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труда;

6. неизпълнение на законните нареждания на работодателя;

7. злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, както и разпространяване на поверителни за него сведения;

8. увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и други средства;

9. неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение.

В Закона за държавния служител е посочено, че дисциплинарни нарушения са: неизпълнение на служебните задължения; забава изпълнението на служебните задължения; неспазване кръга на служебните правомощия; нарушение на задълженията спрямо гражданите от Закона за държавния служител; неспазване на правилата на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация, т.е. обхватът на КТ включва освен трудовите задължения, но при повреда на имуществото на работодателя от страна на работника/служителя работодателят има право въз основа на това да търси освен имуществена, но и дисциплинарна отговорност, т.е. дисциплинарната отговорност е въз основа на имуществената.

В някои институции, които са към изпълнителната власт в съответните външни нормативни актове, в които се регламентира дейността на институцията, са определени видовете дисциплинарни наказания, които се налагат при неизпълнение на задълженията. Така например в Закона за Министерството на вътрешните работи (ЗМВР) е регламентирано, че дисциплинарните нарушения са:

1. неизпълнение на разпоредбите на ЗМВР и на издадените въз основа на него подзаконови нормативни актове, на заповедите и разпорежданията на министъра на вътрешните работи, заместник-министрите и главният секретар на МВР и на преките ръководители;

2. неизпълнение на служебните задължения;

3. неспазване на служебните правомощия;

4. неспазване на правилата на Етичния кодекс за поведение на държавните служители в МВР.

Следователно в публичния сектор е характерно специфичните видове наказания да бъдат регламентирани, а не както е в частния сектор – работодателите основно да следват процедурно изискванията на Кодекса на труда.

След като дисциплинарите нарушения са различни, то съответно и дисциплинарите наказания в различните нормативни актове ще бъдат с различна тежест, срочност и начин на изпълнение. Така например в Кодекса на труда е определено, че дисциплинарите наказания са: забележка, предупреждение за уволнение и уволнение. В Закона за държавния служител е определено в чл. 90, че дисциплинарите наказания са: забележка; порицание; отлагане на повишението в ранг с една година; понижение в по-долен ранг за срок от 6 месеца до 1 година и уволнение. Възможно е за едно и също дисциплинарно нарушение да се наложи едно дисциплинарно наказание.

За конкретни институции от публичния сектор дисциплинарите наказания могат да бъдат различни от посочените в КТ и ЗДС. Общото правило е базисните наказания да не се изменят в съответните други нормативни актове, а да се конкретизират или да се приложат нови спрямо спецификата на дейността на организацията. Това още един път предопределя тежестта на дисциплинарното производство, защото в повечето случаи се оказва, че 80% от работниците/служителите са запознати само с основните базови концепции на Кодекса на труда, но не и със специфичните нормативни изисквания, определени в други нормативни актове, регламентиращи дейността на организацията. Също така Кодексът на труда не забранява във вътрешния правилник за трудовия ред, определен и утвърден за дадена организация от публичния сектор, да се регламентират дисциплинарни наказания, които имат възпитателен ефект върху работника и служителя, така че да не се стига веднага до налагането на тежкото наказание – дисциплинарно уволнение. Има данни от проведено изследване, че именно

тези императивни вътрешни норми и изисквания не са добре познати на работниците/служителите. От извършено проучване се установява, че 60% от анкетираните работници/служители не са запознати с вътрешните нормативни актове на съответната организация от публичния сектор, а други 40% посочват, че са запознати с една част от вътрешните правилници, процедури и указания на организацията, но не с всички.

Възникването на трудовите спорове става именно в съответните организации при налагането на всяко едно наказание последователно през времето на съвместната работа между работодателя и работниците/служителите. Затова е необходимо във всяка една организация от публичния сектор на правния отдел да съдейства друг отдел, който да осъществява медиация и чрез който системно да се разясняват промените в изменението на трудовоправните норми. Този вътрешен център да служи за подпомагане дейността на работодателя при възникването на трудови спорове между страните и да подпомага страните за да разрешат трудовоправния спор.

За съжаление, в България все още не е развита идеята самите организации да имат договори с неправителствени организации в областта на медиацията или да имат облигационно отношение с лица, лицензирани модератори. Другият основен проблем на организациите от публичния сектор е липсата на средства и финансиране от страна на държавата, което да е заложено в бюджета на съответната организация при възникване на трудовоправни спорове да използват външните консултантски независими услуги на сертифицирани модератори.

За съществуването на даден проблем се разбира едва в съдебните производства, където съдебните лица вече се сблъскват с проблеми, които е можело да се разрешат между страните на много по-ранен етап, без да се стига до съдебните институции.

2. Значение на медиацията в публичния сектор

Законът за медиацията определя, че „предмет на медиация могат да бъдат граждански, търговски, трудови, семейни и административни спорове, свързани с права на потребители, и други спорове между физически и/или юридически лица, включително и когато са презгранични, т.е. обхватите на проблемите и въпросите, които могат да

се разрешават с помощта на медиацията, са различни поради тяхното естество.

Процедурата по медиацията се осъществява от един или повече медиатори, посочени от страните, съгласно посочения закон. Също така „страните по спора участват в процедурата лично или чрез представител. Упълномощаването се извършва в писмена форма. В процедурата по медиация могат да участват и адвокати, както и други специалисти“⁴.

Когато става въпрос за търговски спорове дори в изпълнителната власт съществуват утвърдени единици (комисии и др.), които са ангажирани с решаването на различни спорове между страните при търговски спорове⁵. Така например към Комисията за защита на потребителите (КЗП) има утвърдени 12 комисии, които да разглеждат търговски спорове, възникнали между страните в областта на предоставянето на услуги на електрическа енергия, природен газ, водоснабдителни и канализационни услуги, електронни съобщения, пощенски услуги, железопътен, автомобилен, въздушен и воден транспорт, за платежни и застрахователни спорове и финансови услуги.

От теоретична гледна точка медиацията е подходяща за приложение при: семейни спорове, трудови спорове, търговски спорове, договорни спорове, финансово-счетоводни спорове и др. Но от практическа гледна точка извеждането на медиацията като отделна институция, която да подпомага съдилищата, също крие своите рискове. Счита се особено в публичния сектор много по-добре е да се мисли на ниво организация, да се решават сами проблеми на организационно ниво и ако вече не се намери правилният подход за решаването им, да се стигне до решаването на спора в структурата на съдебната власт.

Много малко са механизмите, чрез които могат да се решават проблемите на организационно ниво. В обхвата на Кодекса на труда са определени правата и задълженията на страните, които участват

⁴ Закон за медиацията. // Обн. ДВ, №110 от 17 декември 2004 г., изм. ДВ, №86 от 24 октомври 2006 г., изм. ДВ, №9 от 28 януари 2011 г., изм. ДВ, №27 от 1 април 2011 г., изм. и доп. ДВ, №77 от 18 септември 2018 г., изм. ДВ, №17 от 26 февруари 2019 г., изм. и доп. ДВ, №11 от 2 февруари 2023 г.

⁵ Влагова-Иванова, В. (2021). По някои въпроси за медиацията в търговските отношения. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от национална научна конференция, 11 май 2021, Варна: Наука и икономика, с. 108-118 (DOI 10.36997/MDPS2021.10).

в трудовия процес, като работодателят следва да осъществява пряк контрол върху изпълнението на този процес⁶.

При организациите от публичния сектор, каквито са общините, областните администрации, институциите, агенциите и др., възникват много спорове от различно естество и характер, които в последствие преминават в отражение на начина на полагане на труд от страна на работника и служителя и неговото изпълнение на трудовите ангажименти⁷. Именно в тези най-ранни моменти е добре да се работи между страните, а не когато са се задълбочили проблемите и върху тях не може адекватно да се въздейства.

С новото изменение на Закона за медиацията, като последната актуализация е от месец февруари 2023 г., се предвижда да се създаде съдебен център по медиация, но за т.нар. висящи съдебни дела. Съдебните центрове по медиация се предвижда да започнат да функционират от 1 юли 2024 г.⁸ Това, от една страна, крие рискове, тъй като това дело, за да се е трансформирало във висящо, а не в текущо дело с решен съдебен спор, може да се приеме, че в основата му е специфичен казус/казуси, за който/които е трябвало да се намери правилният изход много по-рано. Дори този център да заработи, неговата роля ще бъде насочена към търсенето на правилния подход не за решаването на конкретен проблем/проблеми, който/които вече са били възникнали в някакъв минал период, а в търсенето на начин за справяне със ситуацията да се даде крайно съдебно решение на висящо дело.

Тук са двата основни момента, които законодателят не е правилно разграничил в това правно изменение на закона. Едно е медиаторите да работят с текущи нерешени проблеми и конфликти между страните, а друго е да работят в насока за подпомагане на процеса на съдебното производство за вземането на крайно съдебно решение.

⁶ Димитрова, Д. (2021). Исторически традиции на контрола за спазване на трудовото законодателство. // *De jure*, Велико Търново: ВТУ Св. Св. Кирил и Методий, т. 23, №2(21), с. 192 – 202 (DOI 10.54664/ZFCD8548).

⁷ Недялкова, П. (2022). Специфики на одита на изпълнението в организациите от публичния сектор. // *Вътрешен одитор: Глобални перспективи за развитието на професията*, София: Институт на вътрешните одитори в България, год. 19, №2, с. 32 – 38.

⁸ Закон за медиацията. // Обн. ДВ, №110 от 17 декември 2004 г., изм. ДВ, №86 от 24 октомври 2006 г., изм. ДВ, №9 от 28 януари 2011 г., изм. ДВ, №27 от 1 април 2011 г., изм. и доп. ДВ, №77 от 18 септември 2018 г., изм. ДВ, №17 от 26 февруари 2019 г., изм. и доп. ДВ, №11 от 2 февруари 2023 г.

В заключение на всичко изложено в доклада може да се приеме, че медиацията в публичния сектор ще продължи да се развива не само на ниво съдебно производство, но считаме, че може да се развива и на ниво организации. Все още в насока организации не се работи адекватно и с необходимото внимание. Може би това се дължи и на обстоятелството, че не се разбират достатъчно добре предназначението на медиацията и нейните цели и задачи като дейност.

Използвана литература:

1. Закон за медиацията. // Обн. ДВ, №110 от 17 декември 2004 г., изм. ДВ, №86 от 24 октомври 2006 г., изм. ДВ, №9 от 28 януари 2011 г., изм. ДВ, №27 от 1 април 2011 г., изм. и доп. ДВ, №77 от 18 септември 2018 г., изм. ДВ, №17 от 26 февруари 2019 г., изм. и доп. ДВ, №11 от 2 февруари 2023 г.
2. Кодекс на труда. // Обн. ДВ, №26 от 1 април 1986 г., обн. ДВ, №27 от 4 април 1986 г. (...) изм. ДВ, №104 от 30 декември 2022 г., доп. ДВ, №11 от 2 февруари 2023 г., изм. и доп. ДВ, №14 от 10 февруари 2023 г.
3. Андреева, А. (2021). Приложение на методите на медиацията – от висшето образование до пазара на труда. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от Национална научна конференция, 11.05.2021 г., Варна: Наука и икономика, с. 158 – 168.
4. Вladoва-Иванова, В. (2021). По някои въпроси за медиацията в търговските отношения. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от национална научна конференция, 11 май 2021, Варна: Наука и икономика, с. 108-118 (DOI 10.36997/MDPS2021.10).
5. Димитрова, Д. (2021). Исторически традиции на контрола за спазване на трудовото законодателство. // De jure, Велико Търново: ВТУ Св. Св. Кирил и Методий, т. 23, №2(21), с. 192 – 202 (DOI 10.54664/ZFCD8548).
6. Йолова, Г. и др. (2022). Правни и икономически аспекти на държавния контрол за спазване на трудовото законодателство. Варна: Наука и икономика, с. 256.

7. Недялкова, П. (2022). Специфики на одита на изпълнението в организациите от публичния сектор. // Вътрешен одитор: Глобални перспективи за развитието на професията, София: Институт на вътрешните одитори в България, год. 19, №2, с. 32 – 38.

За контакти:

Гл. ас. д-р Пламена Недялкова
Катедра „Счетоводна отчетност“,
Икономически университет – Варна
plnedyalkova@ue-varna.bg

**МЕДИАЦИЯ ПРИ БЕЖАНСКИ КРИЗИ, БЕДСТВИЯ,
АВАРИИ И ДРУГИ ЕКСТРЕМАЛНИ СИТУАЦИИ. РОЛЯ
И ЗНАЧИМОСТ ЗА ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ НА КОНФЛИКТИ,
ОБЛЕКЧАВАНЕ НА СТРАДАНИЯТА НА ПОСТРАДАЛИТЕ
И ПОДПОМАГАНЕ НА ВЪЗСТАНОВЯВАНЕТО
НА ЗАСЕГНАТИТЕ ОБЩНОСТИ**

Юлия Стоева

Юрисконсулт, медиатор – Фондация „Гей“

**MEDIATION IN REFUGEE CRISES, DISASTERS,
EMERGENCIES, AND OTHER EXTREME SITUATIONS.
ROLE AND SIGNIFICANCE IN CONFLICT PREVENTION,
ALLEVIATION OF SUFFERING OF THE AFFECTED,
AND SUPPORT FOR THE RECOVERY OF THE AFFECTED
COMMUNITIES**

Yuliya Stoeva

Legal adviser, mediator – „Geya“ Foundation

Резюме: Докладът разглежда ролята и значимостта на медиацията при екстремални ситуации, като бежански кризи, бедствия и аварии. Основната цел е да се предотвратят конфликти, да се облекчат страданията на пострадалите и да се подпомогне възстановяването на засегнатите общности.

Представени са различни примери за приложение на медиацията при бедствия, както и при бежански кризи, като се подчертава значението на диалога и разбирателството за постигане на мирно решение на конфликти.

Обръща се внимание на важността на медиацията за подпомагане психологическото възстановяване на пострадалите и за подобряване комуникацията между различните заинтересовани страни.

Подчертава се значението на медиацията като ефективен инструмент за решаване на конфликти и облекчаване на страданията в екстремални ситуации, като насърчава интегрирането ѝ в стратегиите за предотвратяване и управление на кризи.

Ключови думи: *медиация, екстремални ситуации, управление на кризи, подобряване на комуникацията, решаване на конфликти*

Abstract: The report examines the role and significance of mediation in extreme situations such as refugee crises, disasters, and emergencies. The main goal is to prevent conflicts, alleviate the suffering of the victims, and support the recovery of affected communities. Various examples of mediation applications in disasters and refugee crises are presented, highlighting the importance of dialogue and understanding in achieving peaceful conflict resolution. Attention is drawn to the importance of mediation in supporting the psychological recovery of victims and improving communication between different stakeholders. The report emphasizes the importance of mediation as an effective tool for resolving conflicts and alleviating suffering in extreme situations, encouraging its integration into strategies for crisis prevention and management.

Key words: *mediation, extreme situations, crisis management, improving communication, conflict resolution*

Въведение

Медиацията е ефективен способ за решаване конфликти, възникнали при бежански кризи, бедствия, аварии и катастрофи. Това е процес, при който независима и безпристрастна трета страна – медиатор, помага на страните в конфликта да се разберат помежду си и да намерят взаимно приемливо решение.

Медиацията може да се използва за решаване на множество проблеми, свързани с правата на бежанците, границите на убежищата, проблеми с достъпа до образование, комуникации, здравеопазване и други.

Медиацията може да се използва както за междуличностни, така и за междуобщностни конфликти. Тя може да помогне за решаване на конфликти между бежанци и хост общности, между различни групи бежанци или дори вътрешни конфликти в рамките на една бежанска група.

Тя може да помогне за намиране на взаимноприемливо решение, което ще бъде полезно за всички страни в конфликта.

Типът на медиацията, която се води, зависи от конкретната ситуация и конфликта, който трябва да бъде разрешен. Въпреки това някои от най-често използваните видове медиация са:

Фасилитираща медиация – този тип медиация се фокусира върху предоставянето на подкрепа и насърчаване на страните в

конflikта да говорят помежду си и да намерят общо решение на проблема. Медиаторът се стреми да помогне за установяване на комуникация между страните в конфликта и да помогне за изясняване на техните гледни точки, за да се намери най-доброто общо решение, удовлетворяващо всички страни.

Оценъчна медиация – този тип медиация се фокусира върху предоставянето на оценка от страна на медиатора за това какво е разумно и какво не е, като същевременно помага за разрешаване на конфликта. Медиаторът може да предостави информация за законови и правни въпроси, които могат да са свързани с конфликта, като същевременно помага за установяване на добри отношения между страните.

Трансформираща медиация – този тип медиация се фокусира върху промяната на отношенията между страните в конфликта. Медиаторът помага на страните да изградят нови и по-здрави отношения, като същевременно помага за решаване на конфликта. Трансформиращата медиация има за цел да създаде дълготрайни решения на проблема, като същевременно помага за изграждане на добри отношения между страните.

Важно е да се отбележи, че в зависимост от конкретната ситуация, може да се използва комбинация от различни типове медиация, за да се постигне най-доброто възможно решение на проблема.

Когато страна в медиацията е административен орган, има някои специфични особености, които трябва да се вземат предвид при медиацията.

Първо, административните органи имат специфични правомощия и отговорности, които могат да ограничат възможностите им за постигане на компромис. Те често трябва да се придържат към определени правила и процедури и да зачитат законовите разпоредби, което може да ограничи възможностите им за постигане на съгласие с другата страна в конфликта.

Второ, административните органи имат специфична роля и отговорности по отношение на общественото благо и интересите на гражданите. Те трябва да защитават законните интереси на обществото и да осигуряват ефективно функциониране на обществените услуги, което може да се окаже конфликтогенно в някои случаи.

Трето, административните органи имат специфична експертиза и знания по отношение на законите, регламентите и процедурите, които могат да им дадат предимство в медиацията. Това може да доведе до несъответствия в знанията и експертизата между страните в конфликта и да затрудни процеса на медиация.

С оглед на тези особености, при медиация, където една от страните е административен орган, медиаторите често използват специализирани техники за медиация, като например фасилитираща или оценъчна медиация. Фасилитиращата медиация се фокусира върху подпомагане на страните да намерят съгласие, докато оценъчната медиация включва преглед на правните и фактическите аспекти на случая, което може да помогне за постигане на решение.

В крайна сметка медиацията може да бъде полезна при решаването на спорове, свързани с пропуски в законодателството, но тя трябва да се прилага в комбинация с други методи за решаване на спорове и винаги със спазване на законодателството.

От основните предимства на медиацията е, че тя може да бъде бързо и лесно насочена към специфични проблеми и конфликти, които се появяват при бедствия и кризи. Медиаторите могат да работят бързо и ефективно, за да помогнат на страните да постигнат споразумение за решаване на конкретен проблем, без да бъдат необходими дълги и сложни правни процедури.

Освен това медиаторите могат да помогнат за установяване на конструктивен диалог между различните страни, които са засегнати от бедствието или кризата. Това може да допринесе за по-добро разбиране между страните и за подобряване на комуникацията, която е ключова за ефективното управление на бедствия и кризи.

Медиацията може да бъде приложена и за предотвратяване на конфликти, които могат да възникнат по време на бедствия и кризи. Медиаторите могат да помогнат за идентифициране на потенциални конфликти и да работят за постигане на споразумение, което може да предотврати или ограничи разпространението на конфликтите.

Приложението на медиацията при бедствия и кризи изисква специални умения и подход от медиаторите. Те трябва да бъдат подготвени за работа в условия на криза и да имат знания за спе-

цифичните проблеми, свързани с бедствията и кризите. Освен това необходимо е да бъдат установени ясни процедури и механизми за прилагане на медиацията в условия на бедствия и кризи.

Изложение

По време на бедствия и кризи може да се появят различни проблеми и конфликти, които са свързани със загуба на живот, травми, разрушаване на имущество, прекъснати комуникации и достъп до основни услуги. Някои от тези проблеми и конфликти могат да включват:

Конфликти за власт: по време на кризи може да се появят конфликти за власт и контрол между различни групи.

Разпределение на ресурси – относно разпределението на ограничени ресурси, като храна, вода, лекарства, настаняване и др.

Евакуация и защита на имуществото – евакуацията на хора и защита на имуществото, например може да има спорове за това кой трябва да бъде евакуиран, какво имущество трябва да бъде защитено, къде да се намират убежищата и др.

Здравни грижи – по време на бедствие или криза може да се появят конфликти относно предоставянето на здравни грижи и лечение. Например може да има спорове за приоритетите при лечението, какви лекарства и услуги трябва да се предоставят и др.

Работа и бизнес – може да се появят конфликти, свързани с правата на работниците, за финансовата помощ за малкия и среден бизнес и застрахователното обезпечаване и обезщетяване др.

Социални аспекти – появят се конфликти относно социалните проблеми, като насилие в семейството, дискриминация, международни конфликти и др.

Тези са само някои от примерите за проблемите, които може да се появят по време на бедствие или криза. Всяка ситуация е различна и изисква индивидуален подход и решения.

Всичко това е предпоставка за повишаване на напрежението и несигурността, което може да усложни ефективното управление на бедствията и кризите. В този контекст, медиацията може да изиграе важна роля за решаване на конфликтите, установяване на конструктивен диалог между различните групи и предоставяне на решения, които отговарят на нуждите и интересите на всички засегнати страни.

Има много добри практики от други страни, свързани с медиация по време на бедствия и кризи. Някои от тях са:

- Япония – Япония има развита система за предоставяне на помощ при бедствия, която включва и медиация. Медиаторите се използват за разрешаване на конфликти по време на бедствия, като например за решаване на спорове за разпределението на ресурси.

- САЩ – в САЩ има развита система за медиация по време на кризи, която се използва за разрешаване на конфликти в областта на здравните грижи, енергийните ресурси и др. Тази система също така предоставя обучение на медиатори, специално обучени за работа по време на кризи.

- Норвегия – Норвегия е известна със своята система за медиация в областта на гражданската защита. Медиаторите се използват за разрешаване на конфликти по време на бедствия, като например за решаване на спорове за разпределението на ресурси.

- Австралия – в Австралия съществува програма за медиация по време на бедствия, която е насочена към разрешаване на конфликти, свързани с храна, вода, евакуация и здравни грижи. Тази програма предоставя обучение на медиатори, които са специално обучени за работа по време на бедствия.

Тези са само някои от примерите за добри практики от други страни в областта на медиацията по време на бедствия и кризи. Всяка държава има свои специфични нужди и условия и затова е важно да се адаптират и прилагат най-подходящите методи и практики.

При медиация по време на военни действия и бежански вълни е особено важно да се намерят начини за премахване на конфликтите и за насърчаване на мирното съществуване между различните общности и групи. Някои добри практики в тази област включват:

- Програма на ООН за медиация в Сомалия. Тази програма е насочена към насърчаване на мирното съществуване и уреждане на конфликти в Сомалия. Медиаторите работят с различни групи в Сомалия, за да насърчат диалога и да помогнат за постигането на споразумения за мир.

- Медиация на местно равнище в Сирия. В Сирия някои градове и общности използват медиация на местно равнище за решаване на конфликти между различните групи. Това включва ме-

диатори, които са избрани от местните общности и имат добри отношения и доверие в общността.

- Проект на ЕС за медиация в Косово. Този проект на ЕС има за цел да насърчава мирното съществуване и да решава конфликти между различните общности в Косово. Проектът предлага медиация на местно равнище и работи с медиатори, които са избрани от общностите и са добре запознати с местните условия и култура.

- Медиация на местно равнище в Южен Судан. В Южен Судан медиацията се използва за решаване на конфликти между различните общности и групи. Медиаторите работят на местно равнище и се фокусират върху уреждане на конфликти по мирен начин и насърчаване на мирното съществуване между общностите.

Европа също има много примери за успешна медиация по време на военни действия и бежански вълни. Някои от тях включват:

- Кризисен център за мир (Crisis Management Initiative) във Финландия – това е неправителствена организация, която работи за насърчаване на мирното решаване на конфликти в различни части на света, включително и в Европа.

- Фондацията „Европейски център за мир и развитие“ (European Centre for Peace and Development) в Сърбия – тази организация работи за укрепване на мира и сигурността в региона на Балканите.

- Института за диалог и медиация (Institute for Dialogue and Mediation) в Словакия – тази организация работи за насърчаване на диалога между различни групи и общности, включително по време на конфликти и кризи.

- Мрежа за медиация в Европа (European Mediation Network) – това е мрежа от медиатори и организации за медиация в Европа, която работи за укрепване на културата на медиацията и насърчаване на употребата ѝ за решаване на конфликти в различни области.

Тези и други организации и инициативи допринасят за насърчаване на мирното решаване на конфликти в Европа, включително и по време на бедствия и кризи.

Медиацията в контекста на бедствия и кризи не е обхваната от специално законодателство в повечето държави. Вместо това тази форма на медиация се прилага като един от инструментите за управление на кризи и бедствия. Медиацията може да се използва

като средство за решаване на конфликти и спорове, които могат да възникнат по време на бедствия и кризи, като например спорове за достъп до ресурси, застраховки, обезщетения и други.

Някои държави са включили медиацията като инструмент за управление на кризи в своите национални стратегии. Например в Обединеното кралство Националната стратегия за управление на кризи признава ролята на медиацията за улесняване на общностните отговори на кризи. В други държави, като Франция, медиацията се използва като средство за разрешаване на конфликти, възникнали по време на бедствия и кризи. Въпреки това съществуват ограничения при използването на медиацията в контекста на бедствия и кризи. Например събитията могат да бъдат прекалено бързи и динамични, за да се приложи медиацията в традиционния ѝ вид. В тези случаи може да се приложат модификации на традиционните методи на медиация или да се използват други методи на алтернативно разрешаване на спорове. Медиацията може да бъде модифицирана в контекста на бедствия и кризи, за да се адаптира към специфичните условия и нужди на заинтересованите страни. Тези модификации могат да включват:

- Бързина и ефективност. При бедствия и кризи скоростта и ефективността на медиацията могат да бъдат от съществено значение. Това може да означава ускорени процедури за медиация, като например кратки срокове за провеждане на срещи и ускорено произнасяне на решения.

- Използване на технологии. Технологичните инструменти, като например онлайн медиация, могат да улеснят провеждането на медиация в условия на бедствия и кризи, когато заинтересованите страни са разделени физически или когато не е възможно да се провеждат срещи на място.

- Интеркултурна комуникация. При медиацията в контекста на бедствия и кризи може да има заинтересовани страни от различни култури и езици. В такива случаи медиаторът трябва да разполага със съответните умения за интеркултурна комуникация, за да се осигури ефективна комуникация между страните.

- Съвместно решаване на проблеми. В условия на бедствия и кризи медиаторът може да играе ролята на фасилитатор, като насърчава страните да работят заедно за намиране на решение на проблема. Този метод може да се приложи, когато възникне не-

обходимостта да се реагира бързо и да се намери общо решение, което да доведе до положителен изход за всички страни.

От значение е и насочването на медиаторите към работа с малцинствени групи, които са най-уязвими и изложени на дискриминация в ситуации на конфликт и бедствия. Те могат да включват бежанци, мигранти, жертви на трафик на хора, жертви на насилие, дискриминация и други.

Използването на медиация в екстремни ситуации, като бежански кризи, бедствия и аварии, може да срещне редица предизвикателства, като:

- Ограничено време. В подобни ситуации често времето е ограничено и е необходимо да се действа бързо, което може да направи медиацията трудна, тъй като изисква време за провеждане на процеса на диалог и преговори между страните.

- Езикови бариери. Бежанците и жертвите на бедствия и аварии често са чуждестранни граждани, които може да не говорят езика на държавата, в която се намират. Това може да затрудни комуникацията и да увеличи риска от неправилно разбиране на съобщенията.

- Културни различия. Различията в културните и религиозните практики могат да доведат до конфликти и да затруднят медиацията. Медиаторите трябва да бъдат информирани и обучени за културните различия, за да могат да разберат по-добре потребностите и исканията на страните.

- Травматични преживявания. Жертвите на бедствия и аварии могат да са преживели травматични събития, които да повлияят на тяхното психическо и емоционално състояние. Това може да усложни медиацията, тъй като може да доведе до трудности в изразяването на чувствата и мненията им.

- Отношения на власт. В някои случаи, като например при бежански кризи, административните органи могат да имат силна позиция на власт, което може да доведе до неравенство между страните. Това може да усложни медиацията и да я направи по-трудна, тъй като може да има неравенство във властта на страните да участват в преговорите.

За да се решат предизвикателствата, свързани с използването на медиация в бежански кризи, бедствия, аварии и други екстремални ситуации, могат да се предприемат следните действия:

- Обучение и образование. Важно е да има обучение и образование за медиаторите, които ще работят в тези ситуации. Те трябва да имат специални умения и знания, за да се справят със сложните емоционални и културни проблеми, които могат да възникнат в тези ситуации.

- Създаване на мрежи. Важно е да се създадат мрежи от медиатори и организации, които да работят заедно за да предоставят подкрепа на бежанците и хората, засегнати от бедствия и аварии.

- Сътрудничество с правителствени институции. Медиаторите трябва да сътрудничат с правителствени институции като полицията, военните и местните органи, за да гарантират безопасността и да осигурят необходимата помощ за бежанците и засегнатите от бедствия хора.

- Изграждане на доверие. Медиаторите трябва да работят за изграждане на доверие между различните страни в конфликта. Това може да бъде постигнато чрез насърчаване на диалог, слушане на нуждите на всички страни и търсене на общи решения.

- Адаптиране на медиационния процес. Медиаторите трябва да адаптират медиационния процес към конкретната ситуация. Това може да включва употребата на алтернативни методи, като онлайн медиация или медиация на място.

- Интеркултурна компетентност. Медиаторите трябва да разбират различните културни норми и ценности, които могат да бъдат различни за бежанците и засегнатите от бедствия хора. Те трябва да бъдат интеркултурно компетентни, за да могат да се справят. Важно е медиаторите да изградят доверие сред засегнатите лица и да се уверят, че те разбират процеса на медиация и имат доверие в техниката. Това може да бъде постигнато чрез постоянна комуникация и информиране на засегнатите лица за процеса на медиация.

- Изграждане на култура на мир и сътрудничество: медиацията може да бъде ефективна само ако засегнатите лица са готови да работят заедно за постигане на мирно решение на конфликта. Това може да бъде постигнато чрез образование и насърчаване на култура на мир и сътрудничество в обществото

Има много успешни практики, които могат да бъдат приложени в контекста на бежански кризи, бедствия, аварии и други екстремални ситуации. Някои от тези практики са:

- Използване на екипи за медиация в кризисни региони – това

включва съставянето на екипи от опитни медиатори, които да се изпратят в зони на конфликт или бедствие, за да помогнат на хората да се справят с проблемите, които са се появили.

- Обучение на медиатори за специфични ситуации – медиаторите трябва да бъдат обучени за работа в специфични ситуации, като бежански кризи, бедствия и аварии, за да могат да се справят с предизвикателствата и да помогнат на хората да намерят решение на проблемите си.

- Разработване на медиация като част от националните стратегии за управление на бедствия – някои страни включват медиацията като част от своите национални стратегии за управление на бедствия, като това помага да се гарантира, че медиацията е интегрирана в системата за управление на кризи.

- Изграждане на мрежи от медиатори и организации – организациите и медиаторите могат да създадат мрежи, които да работят заедно, за да предоставят подкрепа и помощ на хората в зони на криза и бедствие. Това може да се осъществи чрез обмен на информация и най-добри практики, съвместни усилия и координация.

- Използване на технологии за медиация на дистанция – технологиите могат да се използват за медиация на дистанция, което може да помогне на медиаторите да достигнат до по-голям брой хора и да им предоставят необходимата подкрепа. Това е особено полезно в случаи, когато достъпът до зони на криза е ограничен.

Медиацията може да допринесе за социалното включване на бежанци и други уязвими групи след кризи и бедствия, като им предостави възможността да бъдат активно включени в процеса на вземане на решения и изграждане на общност с местното население. По време на кризи и бедствия, бежанците често са изложени на стрес и травми, което може да доведе до социална изолация и трудности при адаптирането им към новата среда. Медиацията може да помогне за намаляване на конфликтите между различните групи и за установяване на доверие между тях. Това може да доведе до по-голяма интеграция на бежанците в обществото и подобряване на качеството на техния живот. Освен това медиацията може да помогне за установяване на диалог между бежанците и местното население, като им предостави възможността да споделят своите истории и да разберат по-добре едни други. Това може

да допринесе за повече разбирателство и създаване на толерантно общество, което приема и уважава различията. Законите промени и модификации, които са необходими за ефективното интегриране на медиацията в системите за управление на бежански кризи, бедствия, аварии и други екстремални ситуации, могат да допринесат за по-широкото използване на медиацията в подкрепа на социалното включване на бежанците и другите уязвими групи. В този контекст модификациите могат да включват разширяване на правата на медиаторите, изграждане на мрежи от медиатори, които работят с уязвими групи, и установяване на процедури за медиация в рамките на програмите за подкрепа на бежанците и други уязвими групи.

Медиаторите, които работят в контекста на бежански кризи, бедствия, аварии и други екстремални ситуации, трябва да отговарят на специфични изисквания, за да могат да осъществят своята работа ефективно.

Първо, те трябва да имат знания и умения в областта на медиацията, както и да разбират специфичните предизвикателства, които са свързани с кризи и бедствия. Те трябва да бъдат запознати с основните принципи на хуманитарното право, международното право и правата на бежанците, както и с местното законодателство и регулации. Освен това медиаторите трябва да имат знания за културните и езиковите различия, за да могат да се справят с възможни конфликти, които могат да се появят в тези контексти. Те също трябва да разбират нуждите и интересите на уязвимите групи, включително бежанците, децата, жените и хората с увреждания.

За да се обучават и сертифицират, медиаторите могат да следват специални курсове, които обучават за медиация в контекста на кризи и бедствия. Тези курсове могат да се провеждат от специализирани организации или от правителствени институции като част от програми за обучение на персонала. Сертифицирането на медиаторите може да се осъществи от специализирани организации или от държавните институции в зависимост от законодателството в съответната държава. Важно е да се отбележи, че медиацията в контекста на кризи и бедствия изисква специални умения и знания, които не са необходими за медиацията в други области. Затова е важно медиаторите да бъдат обучавани специално, за да

могат да осигурят ефективна и качествена подкрепа на хората, засегнати от кризи и бедствия.

Заклучение

През 2005 година в България беше извършена медиация при наводнения, която имаше за цел да разреши конфликтите между жертвите на наводненията и управляващите структури. Инициативата за провеждане на медиацията идва от Института за социална интеграция към Българската академия на науките. Медиаторите работиха заедно с органите на местното самоуправление, доброволци и представители на Червения кръст, за да се помогне на жертвите да се възстановят от наводнението и да се избегне повторно възникване на подобни проблеми в бъдеще. Медиаторите предоставиха информация на жертвите за техните права и възможности, за това как да получат помощ и подкрепа от различни организации и институции. Те организираха срещи между жертвите на наводнението и управляващите структури, като се стремяха да се постигне съгласие по отношение на конкретните действия, които трябва да бъдат предприети за възстановяване на пораженията. Медиаторите осигуриха на жертвите на наводнението възможността да изразят своите опасения, страхове и нужди, като същевременно им помогнаха да намерят конструктивни решения на проблемите, с които се сблъскват. Те създадоха условия за диалог и сътрудничество между всички заинтересовани страни, което доведе до успешното възстановяване на пораженията от наводнението.

Медиацията при наводненията в България през 2005 г. е добър пример за успешното прилагане на медиация за разрешаване на конфликти, свързани с бедствия и аварии. Тя показва, че медиацията може да бъде ефективен инструмент за подобряване на комуникацията, насърчаване на сътрудничеството и постигане на конструктивни решения при кризисни ситуации.

Като обобщение на темата и заключение на доклада мога да кажа, че медиацията може да бъде ефективен инструмент за управление на бежански кризи, бедствия, аварии и други екстремални ситуации. Това е особено важно в условията на бързоразвиващи се кризи, когато конфликтите се задълбочават, а хората са изложени

на сериозни опасности. Медиацията може да помогне за постигане на бързи и ефективни решения, които ще доведат до намаляване на напрежението и възстановяване на стабилността в засегнатите общности.

За да се гарантира ефективността на медиацията в бежански кризи, бедствия, аварии и други екстремални ситуации, е необходимо да се въведат подходящи законови промени и модификации в системите за управление на кризи, да се осигури професионално обучение и сертификация на медиаторите и да се разработят стратегии за управление на конфликти, подходящи за съответната кризисна ситуация.

Накрая, оценката и измерването на резултатите от медиацията са от съществено значение за гарантиране на ефективността ѝ. Това може да се постигне чрез използване на специални индикатори и оценъчни критерии, които да дадат ясна представа за постигнатите резултати и да помогнат за по-доброто подготвяне и управление на бъдещи кризисни ситуации.

Медиацията може да се комбинира с психологическа подкрепа, юридическо консултиране, социална работа и други подходи за социално включване. Такива комбинации на подходи могат да помогнат за решаването на комплексни социални проблеми и да подобрят ефективността на управлението на кризи.

„Конфликтите са част от човешкия опит и продължават да бъдат предизвикателство за хората по целия свят. Те представляват важен аспект от нашата ежедневна житейска среда и обхващат целия спектър от междуличностни, междуетнически и международни взаимоотношения.“

„Решението на конфликти е сложен процес, който изисква умения и техники, както и ангажираността на всички страни в конфликта. Процесът на решаване на конфликти е също толкова важен, колкото и самото решение, тъй като предоставя възможност за изграждане на доверие и уважение между участниците в конфликта.“

(Conflict Resolution in the Twenty-first Century: Principles, Methods, and Approaches“ от Jacob Bercovitch и Richard Jackson).

„Управлението на екстремални ситуации е комплексен и динамичен процес, който изисква от всички участници да бъдат готови да действат бързо, ефективно и съобразено с целите и задачи-

те, които трябва да бъдат постигнати.“

„Психологическата подготовка на специалисти, работещи в областта на управлението на екстремални ситуации, е от решаващо значение за тяхната успешна дейност. Такава подготовка трябва да включва знания, умения и компетенции, свързани със стреса, тревогата, приспособяемостта, комуникациите, лидерството и други аспекти, които са от съществено значение за доброто функциониране на екипите и организациите, които управляват екстремални ситуации.“

(„Психофизическа подготовка за действия в екстремални ситуации“ – проф. Димитър Кайков)

Използвана литература:

1. Кайков, Д. (2014). Психологически аспекти на управлението на екстремални ситуации. София: Медицина и физкултура.
2. Кайков, Д. (2008). Психологически аспекти на работата при екстремални условия в мирно време и при военни конфликти. // Доклади от Национална научна конференция по военна медицина, София, 24-25 октомври 2008.
3. Кайков, Д. (2006). Психологическа подготовка на специалисти за работа при екстремални ситуации. // Доклади от Национална научна конференция по психология, София, 20-22 септември 2006.
4. Bercovitch, J., Kremenjuk, V., Zartman, I. W. (Eds.). (2011). The SAGE Handbook of Conflict Resolution. SAGE Publications.
5. Brounéus, K., Möller, F. (Eds.). (2013). Managing and Settling Ethnic Conflicts: Perspectives on Successes and Failures in Europe, Africa, and Asia. Palgrave Macmillan.
6. Fisher, R., Ury, W., Patton, B. (2011). Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. Penguin Books.
7. Lederach, J. P. (2015). The Moral Imagination: The Art and Soul of Building Peace. Oxford University Press.
8. Lederach, J. P. (2017). Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies. United States Institute of Peace.
9. Licklider, R. (Ed.). (1995). Stopping the Killing: How Civil Wars End. New York: University Press.

10. Wallensteen, P. (2015). Quality Peace: Peacebuilding, Victory and World Order. Oxford University Press.

За контакти:

Юлия Стоева

Юрисконсулт, медиатор, треньор

по йога – Фондация „Гея“

jullstoeva@gmail.com

МЕТОДИКА ЗА ОВЛАДЯВАНЕ НА КОНФЛИКТИ В ЕКСТРЕМАЛНИ СИТУАЦИИ В КОНТЕКСТА НА МЕДИАЦИЯТА

Юлия Стоева

Юрисконсулт, медиатор, треньор по йога – Фондация „Гея“

METHODOLOGY FOR MANAGING CONFLICTS IN EXTREME SITUATIONS IN THE CONTEXT OF MEDIATION

Yuliya Stoeva

Legal adviser, mediator – „Geя“ Foundation

Резюме: Докладът разглежда методика за овладяване на конфликти в екстремални ситуации в контекста на медиацията. Представените стратегии за решаване на конфликти са основани на установени принципи на медиацията, като активно слушане, взаимно разбиране, признаване на емоциите на участниците и създаване на обща основа за решаване на спорове.

В доклада са описани три стъпки за овладяване на конфликти в екстремални ситуации: подготовка, прилагане на медиационни стратегии и приключване на процеса на медиацията. Подготовката включва оценка на рисковете, избор на правилната методика и подготовка на медиатора. Прилагането на медиационни стратегии включва определяне на потребностите на участниците, взаимно разбиране на проблема и търсене на решения, които отговарят на тези потребности. Приключването на процеса на медиацията включва оценка на резултатите, уреждане на договорености и осигуряване на подкрепа за изпълнението на споразумението.

Методиката за овладяване на конфликт в екстремални ситуации в контекста на медиацията е особено полезна за професионалисти, които работят в областта на медиацията и съдебната система, както и за всеки, който желае да научи повече за тези методики и да ги приложи в своя живот.

Ключови думи: *овладяване на конфликти, екстремални ситуации, медиация*

Abstract: The report examines a methodology for managing conflicts in extreme situations within the context of mediation. The conflict resolution strategies presented are based on established principles of mediation, such as active

listening, mutual understanding, recognition of participants' emotions, and creating a common ground for resolving disputes.

The report describes three steps for managing conflicts in extreme situations: preparation, application of mediation strategies, and completion of the mediation process. Preparation involves assessing risks, selecting the appropriate methodology, and preparing the mediator. Application of mediation strategies includes identifying participants' needs, mutual understanding of the problem, and seeking solutions that meet those needs. Completion of the mediation process involves assessing the results, settling agreements, and providing support for the implementation of the agreement.

The methodology for managing conflicts in extreme situations within the context of mediation is particularly useful for professionals working in the field of mediation and the judicial system, as well as anyone who wants to learn more about these methodologies and apply them in their life.

Key words: *conflict management, extreme situations, mediation*

Въведение

Екстремалната ситуация в контекста на медиация може да се изрази като конфликт, който е достигнал висока степен на напрежение и се е превърнал в кризисна ситуация, където е налице риск от насилие и увреждане на физическото или психическото здраве на участниците в конфликта. В такива ситуации медиаторът трябва да приложи специални техники за овладяване на напрежението и създаването на сигурност, за да може да започне процесът на медиация и да помогне на участниците да намерят решение на конфликта.

Екстремалната ситуация в контекста на медиация е обикновено ситуация, която е извън контрола на участниците в конфликта и може да има сериозни последици за тяхното здраве и безопасност. Такива ситуации могат да включват природни бедствия, като земетресения, наводнения, пожари, както и други неочаквани ситуации, като терористични атаки, масови стрелби, градски безредици и други. В тези ситуации е важно да се приложат специални техники за овладяване на конфликта, които да помогнат на участниците да се измъкнат от ситуацията възможно най-безопасно и ефективно.

Екстремалните ситуации се характеризират със следните основни характеристики:

- Неочакваност. Екстремалните ситуации обикновено не се предвиждат и настъпват внезапно.

- Неопределеност. Хората обикновено не знаят какво да очакват от екстремалната ситуация и нямат ясна представа за това какво ще се случи.

- Неизвестност. В екстремалните ситуации информацията може да бъде ограничена или да липсва напълно, което прави вземането на решения трудно.

- Повишено напрежение. В екстремалните ситуации хората могат да изпитват повишено напрежение, стрес и адреналин, което може да влоши способността им да реагират ефективно.

- Изисква бърза реакция. В екстремалните ситуации времето е ограничено и се изисква бърза реакция, за да се избегне потенциален опасен изход.

- Изисква специализирани умения. В екстремалните ситуации се изискват специализирани умения и опит, за да се постигне желанят резултат.

- Висок риск. Екстремалните ситуации могат да бъдат опасни и да поставят хората във висок риск от увреждания или загуба на живот.

Изследването на техники за овладяване на конфликти в екстремални ситуации изисква мултидисциплинарен подход и се изследва от учени от различни научни области, включително социология, психология, криминалистика, медиация и други. Някои от учените и авторите, които изследват тази област, са: Дуглас Стоун (Douglas Stone) – автор на книгата „Difficult Conversations: How to Discuss What Matters Most“, която изследва начините за управление на трудните разговори в конфликтни ситуации; Гари Фридрихсен (Gary Friedrichsen) – професор по социология в Университета на Айдахо, който изследва конфликтните ситуации в планинските региони и начините за тяхното управление; Брайън Пол (Brian Pol) – криминалист, който изследва техники за преодоляване на конфликтни ситуации при полицейски интервенции; Кенет Клоутър (Kenneth Cloke) – медиатор и консултант, който изследва методите за управление на конфликти в различни сфери на обществото; Ричард Слокъм (Richard Schrock) – професор по психология в Университета на Колорадо, който изследва начините за управление на конфликтите в работните места и организациите; Димитър Кайков – професор по психология, автор на множество книги и монографии на тема: психофизическа подготовка, методи за пси-

хична релаксация и въздействие, психична подготовка и ситуационна психична готовност, психична регулация, овладяване на екстремални ситуации, експресивна психодиагностика.

Изложение

Хаим Гинот, който е автор на книгата „The Art of Dealing with People“ казва: „Когато хората изживяват стрес или тревога, те често се затварят в себе си и губят връзка с реалността. Затова е важно да можем да се свържем с тях, да ги разберем и да им помогнем да се върнат в реалността. Това е изкуството на общуването“. Кенет Клоуз (Kenneth Cloke), който е медиатор, конфликтолог и автор на множество книги по медиация и управление на конфликти: „Когато сме изправени пред екстремални ситуации, конфликтът не е проблемът – проблемът е как да се справим с нашите емоции и как да използваме тези емоции като катализатор за промяна и растеж“.

Ефективното използване на емоциите в конфликтни ситуации може да бъде постигнато чрез прилагане на емоционална интелигентност. Както казва авторът Даниел Гоулман: „Емоционалната интелигентност е способността да разпознаваме нашите собствени емоции и емоциите на другите, да управляваме ефективно нашите собствени емоции и да взаимодействаме успешно с емоциите на другите“. Важно е да се разбере какво предизвиква емоционалните реакции на всички участници и да се създадат стратегии за управление на емоциите, като например дихателни техники, за да се успокоят емоционалните реакции. Освен това ефективното използване на емоции може да се постигне и чрез установяване на емоционален контакт с другата страна, което може да допринесе за по-добро разбиране и намиране на решение на конфликта.

Според друг автор и професор по психология Денис Киндер „Един от начините да се използва ефективно емоцията в конфликтна ситуация е да се опитаме да разберем емоциите на другата страна и да ги включим в дискусията. Това може да помогне за създаване на по-голямо разбиране и по-добро решение на конфликта“

Тези цитати и подходът към използването на емоции в конфликтни ситуации са пример за това как техниките за управление на конфликти могат да се изградят върху разбирането и използването на емоциите на всички страни в конфликта.

Емоциите могат да играят важна роля при разрешаването на конфликти, като те могат да помогнат за изразяване на нуждите, страховете и притесненията на всяка от страните. Така например, когато се срещнете с другата страна в конфликта, може да започнете с въпроси, които да имат за цел да разберете техните нужди и притеснения. Това може да включва и изразяване на собствените емоции, като се посочи какво ви безпокои или ви притеснява в дадената ситуация. Тези техники могат да помогнат за изграждане на доверие и за разрешаване на конфликта по-ефективно.

Един полезен начин за управление на емоциите в конфликтна ситуация е да се приложи техниката на „активното слушане“. Това означава да се слуша внимателно и да се опитва да се разбере позицията и чувствата на другата страна.

Дихателните техники могат да послужат при конфликт в екстремална ситуация, като помагат да се намали стресът и да се успокои умът. Те могат да помогнат да се повиши осъзнатостта за настоящия момент и да се подобри способността за взимане на решения, което може да доведе до по-ефективно разрешаване на конфликта. Конкретни техники включват дълбоко дишане, релаксация и медитация, които могат да бъдат упражнявани както преди, така и по време на екстремална ситуация. Тези техники помагат да се намали физическото напрежение и да се подобри контролът върху емоциите, което може да помогне за по-добро взаимодействие в конфликтната ситуация.

Авторът на книгата „Психофизическа подготовка за действия в екстремални ситуации“, Димитър Кайков, предлага различни техники за справяне с екстремални ситуации. Тези техники са насочени към подобряване на психофизическата готовност и уменията да се контролират симптомите на стрес, като подчертава, че те трябва да бъдат тренирани и практикувани предварително, за да са ефективни. Някои от предложените техники включват:

- Релаксация и дишане – техники за релаксация, медитация и дишане, които могат да помогнат за намаляване на стреса и увеличаване на спокойствието.
- Визуализация – техника, която използва въображението, за да се създаде ментална картина на успокояваща ситуация или място, което може да помогне за релаксацията и справянето със стреса.
- Контрол на мислите – техника, която се фокусира върху контролирането на негативните мисли и заместването им с позитивни.

- Техники за управление на времето – усъвършенстване на уменията за планиране и организация на времето, което може да помогне за намаляване на стреса и повишаване на ефективността при работа в екстремални ситуации.

- Техники за комуникация – те могат да ви научат как да комуникирате ефективно в екстремални ситуации, като използвате гласа и езика си по подходящ начин.

- Техники за управление на енергията – могат да ви научат как да използвате енергията си по-ефективно в екстремални ситуации и да не се изтощавате прекалено бързо.

- Техники за фокусиране на вниманието – могат да ви научат как да се фокусирате върху важните неща и да не се отклонявате от тях дори в екстремални ситуации.

Тези техники за справяне с екстремални ситуации могат да бъдат използвани за подготовка на физическо и психическо ниво преди събитията и по време на тях, за да се осигури по-добра готовност и ефективност при действия в тези ситуации. Могат да се комбинират и тренират заедно, за да се постигне по-голям ефект в екстремални ситуации.

В книгата „Движение, дишане, психофизическа тренировка/ Психическа умора и възстановяване“ (Каролис Динейка, Димитър Кайков, Димитър Иванов и Любомир Тасев) авторите обясняват, че психическата умора може да има отрицателно въздействие върху нашите възприятия за ситуации. Когато сме уморени психически, можем да станем по-нервни, по-раздразнителни и по-агресивни, като нашето съзнание може да се насочи само към негативните аспекти на ситуацията, без да забелязваме позитивните. Това може да ни доведе до по-лоши решения и да ни попречи да разберем цялостната картина на ситуацията. Освен това авторите посочват, че психическата умора може да ни накара да се чувстваме изтощени и да ни ограничи в способността ни да се съсредоточим, което може да бъде опасно в екстремални ситуации, където трябва да вземаме бързи и решителни действия. Затова е важно да умеем да се справяме с психическата умора и да научим как да се възстановим и да възстановим нашата способност да се съсредоточим и да вземаме решения в екстремални ситуации. Според книгата съществуват няколко начина за справяне с негативните последици от психическата умора:

- Използване на техники за управление на стреса – техниките включват различни видове дихателни упражнения, прогресивна мускулна релаксация, визуализации, медитации и други методи за намаляване на стреса.

- Физическа активност – редовното занимаване със спорт или други физически активности може да намали нивата на стрес и да подобри настроението.

- Сън – достатъчният брой часове за сън е много важен за възстановяване на мозъчните функции и отпочиването на тялото.

- Подходяща диета – храненето може да влияе на енергийните нива, физическото и психическото здраве, затова е важно да се храним здравословно и балансирано.

- Социална подкрепа – разговарянето с приятели, близки или професионалисти може да помогне за откриване на начини за справяне със стреса и за получаване на подкрепа.

- Правилна организация на работните задължения и времето – създаването на план за работата и ефективно управление на времето може да помогне за намаляване на натоварването и стреса.

Тези методи могат да помогнат за намаляване на стреса, за подобряване на физическото и психическото здраве и за възстановяване от психическата умора.

Процесът на медиация при решаване на конфликти в екстремални ситуации може да включва следните стъпки:

- Подготовка: в тази стъпка медиаторът подготвя участниците за медиацията, обяснява процеса и поставя правилата на играта. Подготовката включва и оценка на рисковете, свързани със ситуацията и определяне на необходимите мерки за безопасност.

- Представяне на конфликта: медиаторът дава възможност на участниците да представят своите гледни точки и да изразят своите чувства и нужди. Тази стъпка има за цел да се установи обща основа за диалог и да се разберат по-добре причините за конфликта.

- Идентифициране на проблемите: след като участниците са представили своите гледни точки, медиаторът помага да се идентифицират проблемите, които са довели до конфликта. Тази стъпка включва анализ на фактите и обмен на информация между участниците.

- Генериране на алтернативни решения: в тази стъпка медиаторът помага на участниците да генерират алтернативни решения на

проблемите. Тази стъпка има за цел да се намерят възможности за решаване на конфликта, които отговарят на нуждите на всички участници.

- Договаряне на решение: след като са генерирани различни алтернативи, медиаторът помага на участниците да изберат най-доброто решение за тях. Тази стъпка включва преговори между участниците с цел да се постигне взаимно съгласие за решението.

- Завършване на медиацията е последната стъпка от процеса и включва няколко етапа:

- ✓ Първо, медиаторът трябва да направи оценка на резултатите от медиацията и да провери дали са постигнати конкретните цели, поставени в началото на процеса. Ако не са постигнати, медиаторът може да предложи допълнителни медиационни стратегии, за да се постигне съгласие между страните.

- ✓ След това, ако страните са постигнали съгласие, медиаторът може да го постави в писмен вид и да го представи на страните за одобрение и/или подписване. Това може да включва договорености за бъдещи действия и обещания за постигане на конкретни резултати.

Важно е да се има предвид, че дори след завършване на медиацията и постигане на съгласие конфликтът може да се възобнови. Поради тази причина е необходимо да се поддържа открита комуникация между страните и да се разработят планове за управление на бъдещи конфликти, ако е необходимо. Ефективната комуникация е от ключово значение за решаването на конфликти, това включва използването на ясен и кратък език, който е лесен за разбиране. Когато времето е ограничено и състоянието на напрежение е високо, важно е да се избягват сложни и ненужни думи. Гласът може да бъде мощно средство за комуникация. Важно е да се говори с ясен и силен глас, който ще бъде чул и разбран от всички участници в ситуацията. Това също така може да допринесе за повишаване на увереността и самочувствието на човека, който говори. Освен това комуникацията трябва да бъде двупосочна. Важно е да се слуша и да се отговаря на въпросите на другите участници, за да се установи ясна комуникационна линия и да се избегнат недоразумения. И накрая, езикът на тялото може да бъде мощен инструмент за общуване. В екстремални ситуации, когато думите не са достатъчни или когато езиковата комуникация е затруднена, жестовете и другите изрази на тялото могат

да изразят много. Важно е да се избягват агресивните и заплашващи жестове, а да се използват тези, които могат да предадат увереност, подкрепа и солидарност.

Фокусирането върху важните неща при конфликт може да бъде трудно, но следните съвети могат да помогнат:

- Определете причините за конфликта: разбирането на причините, които довеждат до конфликта, може да помогне да се фокусира-те върху основните въпроси, които трябва да бъдат решени.
- Определете целите си. Определете какво точно искате да постигнете от конфликта и какви са целите. Това ще ви помогне да се фокусирате върху важните неща и да се избегнат излишни спорове.
- Съсредоточете се върху фактите. Концентрирането върху фактите, а не върху емоциите може да помогне да се фокусирате върху решаването на проблема и да избегнете излишното затрудняване на ситуацията.
- Слушайте активно. Активното слушане на другата страна може да помогне да разберете техните изисквания и да се фокусирате върху това, което е наистина важно за тях.
- Поддържайте открита комуникация. Поддържането на открита комуникация може да помогне да избегнете недоразуменията и да се фокусирате върху решаването на проблема.
- Бъдете търпеливи. Конфликтите често не се решават бързо и лесно. Бъдете търпеливи и се фокусирайте върху това, което е наистина важно, за да постигнете желанния резултат.

Заклучение

Медиацията е ефективен начин за решаване на конфликти в екстремални ситуации, като тя позволява на участниците да се изслушат и да намерят общо решение. Важно е да се използват ефективни комуникационни техники, за да се постигне яснота и разбиране между участниците. На практика е доказано, че за успешна медиация в екстремални ситуации е необходимо медиаторите да са добре обучени и да имат опит в справянето с конфликти в екстремални ситуации. Добрата подготовка на медиаторите, ясното определяне на целите на медиацията и събирането на необходимата информация са ключови елементи за успешната медиация в екстремални ситуации. Най-ефективните техники за овладяване на конфликти в екстремални ситуа-

ции са: установяване на контакт, прослушване, емпатия, управление на емоциите и създаване на общо решение. В България съществуват успешни примери за медиация в екстремални ситуации, като например медиацията при заложници и конфликти в затворите.

В заключение, методиката за овладяване на конфликти в екстремални ситуации в контекста на медиацията е ефективен начин за решаване на конфликти в тези условия и трябва да се насърчава и прилага в практиката.

Използвана литература:

1. Динейка, К. и др. (1984). Движение, дишане, психофизическа тренировка/ Психическа умора и възстановяване. Медицина и физкултура, Военно издателство.
2. Динейка и др. (1984) описват важноста на психофизическата подготовка за действия в екстремални ситуации и предлагат конкретни техники за трениране на дихателните упражнения (стр. 32).
3. Кайков (1984) подчертава важноста на психическото възстановяване след екстремални ситуации и предлага методи за забавяне на психическата умора (стр. 56).
4. Стоун, Д. и др. (1999). *Difficult Conversations: How to Discuss What Matters Most*. New York: Penguin Books.
5. Friedrichsen, G. (2012). *Conflict Management in the Mountain West: Problems and Practices*. Logan, UT: Utah State University Press.
6. Pol, B. (2015). *Crisis Intervention and Conflict Management in Law Enforcement*. New York: Routledge.
7. Cloke, K. (2008). *Mediating Dangerously: The Frontiers of Conflict Resolution*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
8. Schrock, R. (2003). *Managing Workplace Conflict: Alternative Dispute Resolution in Australia*. Sydney: Federation Press.

За контакти:

Юлия Стоева

Юрисконсулт, медиатор, треньор
по йога – Фондация „Гея“

jullstoeva@gmail.com

МЕДИАЦИОННИ ПРАКТИКИ ПРИ РАЗРЕШАВАНЕ НА КОНФЛИКТИ „ЛЕКАР – ПАЦИЕНТ“

Доц. д-р Галина Йолова

Икономически университет – Варна

MEDIATION PRACTICES IN DOCTOR – PATIENT CONFLICT RESOLUTION

Assoc. Prof. Galina Yolova

University of Economics – Varna

Резюме: Разработката анализира някои типични аспекти от конфликтите „лекар – пациент“, като анализира политиките за тяхното преодоляване през призмата на общите здравни стратегии, както и предвид възможни варианти за прилагане на медиационни процедури. Въз основа на анализа се обосновават предложения за въвеждане на добри практики към конкретни специализирани администрации, както и възможни хипотези за оформяне на законодателни промени.

Ключови думи: *медиация, конфликт „лекар – пациент“, пациентски права*

Abstract: The paper analyses some typical aspects of doctor-patient conflicts, looking at policies to address them through the lens of general health strategies, and considering possible options for implementing mediation procedures. On the basis of the analysis, proposals for introducing good practices to specific specialized administrations are justified, as well as possible hypotheses for shaping legislative changes.

Key words: *mediation, patient, doctor-patient conflict, patient rights*

Въведение

Спецификите на развитие на отношенията при предоставяне на медицинско обслужване на различните нива на функциониране на болничната и извънболничната помощ може би в най-голяма степен предполагат, а и винаги са били свързани с повишена конфликтност в отношенията на участващите страни. От една страна, засягайки в най-значителна степен базисни пациентски права, в това число дос-

търп до навременна, достъпна, качествена и ефективна медицинска помощ, както и справедливо и недискриминационно здравно обслужване, те се явяват основа за развитие на специфична и изострена конфликтна обстановка. От друга, предполагаемото и нужно високо ниво на поверителност, доверие и емпатия при реализиране правото на медицинска помощ неизбежно създава ситуация на изострени очаквания, неоправдаването или слабото оправдаване, на които се отразява в една или друга степен в различен по естеството си междуличностен конфликт.

В този смисъл управлението на конфликтите в сферата на здравеопазването и нуждата от установяването му като ефикасен инструмент за осигуряване качеството и безопасността на грижите за пациентите, от една страна, и здравословна работна среда за изпълнителите на медицинска помощ, от друга, е основен елемент на водещите здравни стратегии и политики¹, като еволюцията в разбирането им фокусира върху разработването на систематика от мерки за култура на безопасност при предоставянето на здравни услуги дотолкова, доколкото медицинските грешки са най-честата причина за пораждаване на изострени конфликти. В този смисъл основателно в Националната здравна стратегия 2030 се изтъква, че „рисковете, свързани с безопасността при оказване на здравни услуги, са главно и нарастващо глобално предизвикателство за общественото здраве в световен мащаб. По данни на СЗО милиони пациенти са потърпевши всяка година от опасни здравни грижи, което води до

¹ Национална здравна стратегия 2020, в Политика 2.8. „Осигуряване на качеството и безопасността на медицинското обслужване“, са включени следните 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.

2,6 милиона смъртни случая годишно само в страните с нисък и среден доход. Огласяването на данни за подобни инциденти води до намаляване на общественото доверие в здравните системи и създава нежелани конфликтни ситуации. Здравните работници, замесени в сериозни инциденти, включващи смърт или сериозно увреждане на пациент, също могат да претърпят трайно психологическо увреждане и дълбоко вкоренени чувства на вина и самокритика.“

В тази връзка е и приетият през 2021 г. от СЗО Глобален план за действие за безопасност на пациентите 2021 – 2030 г., акцентиращ на спешната нужда от адаптиране на националните здравни системи към „култура за безопасност на пациентите, която насърчава партньорството с тях, насърчава докладването и ученето от грешки и създава среда без вина, в която здравните работници са овластени и обучени да намаляват грешките“.

Както е имало случай да се отбележи, всичко това обосновава нуждата от намиране на качествено нови и същевременно достатъчно адекватни, гъвкави и допустими варианти за разрешаване на конфликти в сферата на здравеопазването и най-вече – преодоляването им по взаимноприемлив, морално оправдан и справедлив в съответствие с интересите и правата на субектите начин (Йолова 2021).

Цел на настоящата разработка е да изследва и анализира приложението на медиационните практики като възможен и ефикасен инструмент за навременно и справедливо преодоляване на конфликти при осъществяване правото на медицинска помощ и предвид защита на пациентските права.

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

1. да се очертаят някои типични аспекти на възникване на конфликти в отношенията „лекар – пациент“,
2. да се анализират вариантите за предотвратяване на конфликти, както и установяване и приложение на медиационните практики при тяхното разрешаване,
3. да обосноват предложения за въвеждане на добри практики и възможни хипотези за оформяне на законодателни промени.

Методологията на изследването включва аналитичен, формално-юридически и нормативен подход.

Материалът е съобразен със законодателството към 30 май 2023 г.

Изложение

Възможните и най-често установени като практика на изпълнителите форми на конфликтност при оказване на медицинска помощ могат да се очертаят на няколко основни нива, а именно:

1. отсъствие на достъп до навременна медицинска помощ и свързаните с това вреди, отсъствие или намаляване ефикасността на лечението;

2. некачествена медицинска помощ, основана на ненавременност, слаба ефективност, липса на алтернативи в лечението или прилаганите процедури;

3. дискриминационност в здравното обслужване или липса на достъп до спешна или първична медицинска помощ;

4. отсъствие или недобро прилагане изискванията за информирано съгласие на пациента преди предприемането на хирургични интервенции, обща анестезия, инвазивни и други диагностични и терапевтични методи, които водят до повишен риск за живота и здравето му и/или уведомяването му за диагнозата и характера на заболяването, за целите и естеството на лечението, за разумните диагностични и терапевтични алтернативи, очакваните резултати, евентуалните рискове, свързани с предлаганите на пациента диагностично-лечебни методи, за вероятността за благоприятни методи;

5. лекарски грешки в следствие на неправилно избрано или неправилно прилагано лечение.

Всички те касаят, макар и в различна степен, една изострена конфликтност, предполагаща различни механизми за преодоляване досежно техният интензитет и влиянието им върху конкретно отношение – в частност, и върху правата на пациента – въобще. В строго формален аспект правните механизми за защитата им са 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, както и предвид налагането на санкции по ЗЗО и по реда на ЗАНН, установени с актове на длъжностни лица от Изпълнителна агенция „Медицински надзор“ (чл. 105и ЗЗО).

Същевременно случаите на лекарски грешки и/или неправилно прилагане института на информираното съгласие и свързаните с това

последници са свързани с тежки и продължителни съдебни процедури (Шаркова 2018), засягащи в еднаква степен както личните права на конкретния пациент, така и степента на обществено доверие и отсъствието на обществени очаквания за цялостната система на етика и безопасност при предоставянето на медицински услуги.

Повече от очевидно е, че нуждата от преодоляване на конфликта следва да се търси чрез механизмите на неговото профилактиране, преди момента на неговото ескалиране или посредством медиационни практики, допускащи намирането, и то от страните на конфликта, на взаимноудовлетворяващо решение при създаване и запазване атмосфера на доверие дотолкова, доколкото по естеството си здравните правоотношения са продължаващи и предполагат трайна и нееднократна комуникация на интереси.

Класическото разбиране за конфликта и вариантите за неговото разрешаване в конкретна организация, което считаме относимо и към отделните лечебни заведения, се основава на въпросника на К. Томас – Р. Килмън (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument – TKI (Herk NA, Thompson RC, Thomas KW, Kilmann RH. 2011), използван за определяне стила на поведение в конфликтни ситуации, където оценката на поведението на участниците в междуличностни конфликти се описва в измеренията асертивност (предвид степента, в която субектът се опитва да удовлетвори собствените си интереси) и кооперативност (разбирана като степен, в която той се опитва да удовлетвори интересите на срещнатата страна в конфликта). Предвид тези две основни измерения се установяват и петте възможни стила за справяне с конфликта, а именно – съперничество (асертивен и несътруднически, при който индивидът се опитва да задоволи собствените интереси, без да взема предвид позицията на другата страна), сътрудничество (едновременно асертивен и кооперативен, който е насочен към разработване на решение, целящо удовлетворяване на интересите и на двете страни), компромис (чрез размяна на отстъпки между опонентите с цел постигане на взаимно приемливо споразумение, удовлетворяващо ги, но само частично), избягване (наличие на липса на готовност за коопериране и отсъствие на стремеж за задоволяване на собствените интереси, изразяващо се най-често в пасивно оттегляне или в активно потискане на проблема в конфликтната ситуация) и приспособяване (неасертивен, но едновременно с това сътруднически, чрез пренебрегване на собствените интереси, за да се удовлетворят желанията на другата страна) (Кутлев 2004).

Дотолкова, доколкото се приема, че с оглед спецификите на комуникацията медиацията е изключително подходяща при твърде емоционални по характер отношения, но както и при такива, които по необходимост следва да продължат (Славова, Л., В. Иванова 2019; Андреева 2020), е повече от видно, че приложим е приоритетно методът на сътрудничество, като основен метод, на който се базира и медиационната процедура.

Установяване на тенденции по трайни медиационни практики при разрешаване на конфликти „лекар – пациент“ следва да се търси в общите политики по изграждане на култура на безопасност, както и в практиките на специализираните органи – Дирекция „Защита правата на пациентите“ към МЗ и Обществения съвет по правата на пациентите.

Като се основава на разбирането, че повишаването на безопасността на здравните услуги е съществена част от трансформирането на здравната система, в НЗС 2030 под култура на безопасност се разбира „избягването на непреднамерено или неочаквано увреждане на хората по време на предоставянето на здравни грижи. Това означава пациентите да бъдат лекувани, а здравните работници да работят в безопасна среда и защитени от вреда, която може да се избегне.“

Реализацията на политиката за безопасност в здравеопазването се предполага да включва координирани действия за утвърждаване на култура, процеси, процедури, технологии и среда в здравеопазването, които последователно и устойчиво да намаляват рисковете от появата на вреда, която може да бъде избегната и да намаляват въздействието на вредата, когато се случи да възникне, както и да се подкрепят медицинските специалисти и лечебните заведения да споделят информация за безопасността и да осигурят на хората – пациенти и персонал – умения, увереност, както и механизми за подобряване на безопасността.

В тази връзка са и маркираните в НЗС 2030 мерки за създаване на култура на безопасност, в това число:

➤ обучение на работещите в сферата на здравеопазването на работното място, както и в продължаващото професионално развитие, за развиването на необходимите умения за управление и за възприемане на промени в поведението, необходими за подобряване на безопасността на пациентите;

➤ включване на пациенти, съсловни организации и пациентски организации при определяне на политиките на безопасност чрез развиване на каналите за комуникация с тях;

➤ осигуряване и гарантиране на максимален достъп на пациентите до информация за предоставяните им здравни услуги и прилаганите стандарти за безопасност с цел споделено вземане на решения в момента на грижата, както и за процедурите за подаване на сигнали, оплаквания и др.;

➤ насърчаване комуникациите между пациентите и медицинските специалисти и ръководствата на лечебните заведения при обсъждане на потенциални или възникнали инциденти с изясняване на проблемите и причините за тях;

➤ въвеждането на системи за докладване на инциденти с цел профилактиране и избягване в бъдещата практика, както и свързаната с това промяна формите на контрол от реактивно към активно (проспективно) одитиране, базирано на информация и предварителната оценка на риска;²

➤ прилагането на инструментариума на риск мениджмънта като част от практиката в лечебните заведения, като риск базираният контрол ще позволи да се компенсира недостигът на капацитет на контролните органи чрез максимално ефективно насочване на ресурсите им към области на медицинска дейност и конкретни обекти, при които е налице най-висок риск за безопасността на пациентите;

➤ повишаване знанията и уменията на медицинските специалисти чрез обучения в областта на безопасността на здравните услуги, комуникацията „пациент – медицински специалисти“, управлението на конфликти и др.

Що касае специализираните администрации, ангажирани с пациентските права, в частност – Дирекция „Защита правата на пациентите“ към МЗ (чл. 42, т. 1-10 Устройствен правилник на Министерството на здравеопазването (в сила от 01.04.2019 г., приет с ПМС №55 от 28.03.2019 г., обн. ДВ, бр. 26 от 29 март 2019 г., попр. ДВ, бр. 30 от 9 април 2019 г.) и Обществения съвет по правата на пациентите към министъра на здравеопазването, то следва да отбележим,

² При изследването на нежеланите събития ще се поощрява подходът на системния анализ, за да се разбере как човешкият фактор, медицинските изделия, организациите и фармацевтичните продукти си взаимодействат за създаване на безопасни условия в здравния сектор.

че предвидените досежно тях функции са приоритетно оперативни и сравнително слабо ориентирани към преодоляване на конкретни конфликтни ситуации, касаещи нарушени пациентски права. Така на нивото на вменените в компетентност на Дирекцията правомощия да участва в проверки по сигнали и да предоставя консултативна помощ по проблемите, свързани с правата на пациентите, е добре де леге ференда да се обмислят варианти за включване на медиационни процедури по разрешаване на конкретни спорове. Това касае и Обществения съвет по правата на пациентите, където на нивото на правомощията му да наблюдава и анализира всички дейности, свързани с правата на пациентите (чл. 3, ал. 1, т. 1 от Правилника за организацията и дейността на Обществения съвет по правата на пациента (издаден от министъра на здравеопазването, обн. ДВ, бр. 48 от 24 юни 2011 г.) е възможно трайно установяване на подобни практики, ангажирани с преодоляване и профилактиране на конфликтни ситуации.

В един по-широк аспект считаме за удачно включването на спорове по конфликти за нарушени пациентски права към хипотезите на насочване към медиация по арг. чл. 140а, ал. 2 ГПК и във вр. с ал. 3, т. 1- 7 ГПК³ дотолкова, доколкото се касае за възможност за намиране на взаимноприемливо решение с максимална причастност на страните и съответното ѝ усещане за справедлив, а не компромисен резултат.

Същевременно въвеждането фигурата на медиатор в конкретните лечебни заведения, прочее нечужда на редица чуждестранни практики и законодателства (Йолова 2022), е успешен вариант за навременно овладяване на конфликтни ситуации в условията на най-добро познаване на установените там практики, преобладаващи конфликтогенни ситуации, както и намирането на възможно най-добро, удовлетворяващо и контролирано и от двете страни решение, при това с най-високо ниво на пациентска удовлетвореност.

³ Съдът преценява дали спорът е подходящ за препращане към медиация, като съобразява всички обстоятелства, свързани с него, включително когато: 1. между страните са налице трайни отношения; 2. между страните се водят или са водени няколко дела, които имат връзка помежду си; 3. по делото са предявени множество искове или насрещни претенции; 4. разносните за производството може значително да надхвърлят материалния интерес по делото; 5. бързото доброволно разрешаване на спора е в интерес на страните или на детето; 6. основните обстоятелства, от които произтичат претендираните права и възражения, са безспорни; 7. са налице други обстоятелства, които сочат, че спорът е подходящ за медиация.

Заклучение

Намирането на адекватни вариант за преодоляване на конфликтите „лекар – пациент“ безспорно следва да е належащ приоритет както на стратегическите политики за развитие на здравеопазването, касаещи изграждане на култура на безопасност на здравните услуги, така и на адекватни законодателни решения по въвеждане на медиационни процедури, предшествващи или преюдициални на спорове за нарушени пациентски права. В посочения смисъл непрекъснатото установяване на практики и умения по овладяване на конфликти чрез обучение на изпълнителите, но и насочването на спорове към процедури по медиация по арт. чл. 140а, ал. 2 ГПК и във вр. с ал. 3, т. 1- 7 ГПК биха били успешен механизъм за установяване на трайна стабилност в обществените очаквания както за едно качествено ново ниво на пациентска грижа, така и за безконфликтна и отговорна медицинска среда.“

Използвана литература:

1. Herk NA, Thompson RC, Thomas KW, Kilmann RH. (2011). International Technical Brief for the Thomas-Kilman Conflict Mode Instrument. CPP, Inc.
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“, с. 10. Варна: Наука и икономика.
3. Йолова, Г. (2022). За болничния омбудсман в светлината на медиационните практики за управление на конфликти и разрешаване на спорове. // Медиацията в различните обществени сфери (The Mediation in the Different Public Spheres). Сборник с доклади, с. 20-32. Варна: Наука и икономика.
4. Кутлев, Д. (2004). Детерминанти на стиловете за справяне с междуличностни конфликти. София: НАЦИД.
5. Славова, Л., Иванова, В. (2019). Правна уредба на медиацията в България – предизвикателства и съвременни тенденции. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник доклади, с. 185-193. Варна: Наука и икономика.

6. Шаркова, М. (2018). Медицинският деликт. София: Център за обучение на адвокати „Кръстю Цончев“.
7. Национална здравна стратегия 2020 (<https://www.mh.government.bg/bg/politiki/strategii-i-kontseptsii/strategii/nacionalna-zdravna-strategiya-2020/>)
8. Национална здравна стратегия 2021 – 2030 (https://www.mh.government.bg/media/filer_public/2020/12/29/proekt_na_natsionalna_zdravna_strategiia_2021-_2030.pdf).
9. Национална здравна стратегия (проект), с. 61 (https://www.mh.government.bg/media/filer_public/2022/07/26/proekt_nzs_2030_.pdf).

За контакти:

Доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет – Варна
ina_yolova@ue-varna.bg

СЪДЕБНА И ИЗВЪНСЪДЕБНА МЕДИАЦИЯ – ЕТАПИ В ПРОЦЕДУРАТА

Албена Пенова

СНЦ „Българска асоциация за медиация“

JUDICIAL AND OUT-OF-COURT MEDIATION - STAGES IN THE PROCEDURE

Albena Penova

NGO „Bulgarian Association for Mediation“

Резюме: Създаването и работата на съдебни центрове по медиация се регламентира нормативно за първи път у нас с направените промени на Закона за медиацията (ЗМед)¹. Със законовите промени се създава Глава шеста „Медиация по висящи съдебни дела“ (Нова глава – ДВ, бр. 11, 2023 г., в сила от 01.07.2024 г.). Новата правна уредба се отнася до провеждане на процедури по медиация в съдебен център, включително изискванията за вписване на медиатори в списъците на медиаторите към съдебните центрове, които ще се водят при окръжните съдилища. Законите промени поставят въпроси относно спецификата на процедурата по медиация, последиците за висящите съдебни дела от насочването към процедури по медиация в съдебните центрове, както и за възможностите за провеждане медиация в извънсъдебни центрове. Познаването на медиацията като процес, преминаващ през определени последователни етапи, е необходима част от нейното разбиране и прилагане.

Ключови думи: *медиация, етапи на процедурата, съдебни центрове за медиация, извънсъдебни центрове за медиация*

Abstract: The formation and work of judicial mediation centers is regulated by law for the first time in our country with the changes made to the Mediation Act (MAct). The legal changes create Chapter Six „Mediation in Pending Court Cases“ (New Chapter – SG No. 11 OF 2023, effective July 1, 2024). The new legislation concerns the conduct of mediation procedures in a judicial center, including the requirements for the entry of mediators in the lists of mediators at the judicial

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.).

centers, which will be held at the District Courts. The legal changes raise questions about the specifics of the mediation procedure, the consequences for pending court cases of referral to mediation procedures in judicial centers, as well as the possibilities for conducting mediation in out-of-court centers. Knowing about mediation as a process passing through certain successive stages is a necessary part of its understanding and application.

Key words: *mediation, stages of the procedure, judicial mediation centers, out-of-court mediation centers.*

Въведение

Организацията на медиацията се урежда в ЗМед, като процедурата може да се провежда от физически лица, които имат възможност и да се сдружават за осъществяване на дейността². До въвеждането на нормативните промени и създаването на правен регламент за провеждане на процедура по медиация в съдебен център, медиация по висящи съдебни дела може да се провежда както от индивидуални медиатори, така и от различни обединения на медиатори, наричани центрове по медиация, създадени към съдилищата или към различни правни субекти – търговци, сдружения и др. Първият съдебен център за медиация – Центърът за спогодби и медиация при СРС и СГС, например е създаден по проект „Медиацията – вашето решение“, финансиран от Фонд „България“ на Американската агенция за международно развитие и German Marshal Fund чрез Балканския тръст за демокрация и работи от началото на 2010 г.³ В последствие са създадени центрове за медиация към други районни, окръжни, апелативни и административни съдилища, като центровете за медиация в съдебен район Варна – създадени към Районен съд – Варна⁴, Окръжен съд – Варна⁵ и Административен съд – Варна⁶; Центъра за медиация към Окръжен съд – Бургас и Районен съд – Бургас⁷ и Центъра за медиация към Апелативен съд – Бургас⁸, Центъра за медиация

² ЗМед, чл. 4.

³ <https://srs.justice.bg/bg/12656>.

⁴ <https://varna-rs.justice.bg/bg/5570>.

⁵ <https://varna-os.justice.bg/bg/3016>.

⁶ <https://varna-adms.justice.bg/bg/373>.

⁷ <https://burgas-os.justice.bg/bg/2926>.

⁸ <https://burgas-as.justice.bg/bg/2226>.

към Окръжен съд – Пловдив⁹; Центъра за медиация към РС – Сливен и ОС – Сливен¹⁰, Центъра по медиация към Окръжен съд – Велико Търново¹¹, Центъра за медиация към Окръжен съд – Враца¹², Центъра за медиация към Окръжен съд – Добрич и Районен съд – Добрич¹³, Центъра за медиация към Административен съд – Добрич¹⁴, Центъра за медиация към РС – Перник и Окръжен съд – Перник¹⁵. Създадени са центрове за медиация и към арбитражни съдилища – Център за медиация към Арбитражен съд при БТПП¹⁶, Център за медиация към Арбитражен съд при БСК¹⁷. Създадени са и други центрове за медиация, като например Общински център по медиация в Район „Средец“ – София¹⁸, Център ПАМБ¹⁹(Професионална организация на медиаторите в България), Център за медиация при БАМ (Българска асоциация за медиация)²⁰ и др.

Дейността на всички, създадени досега съдебни и извънсъдебни центрове, се определя от собствените им правила, основани на сравнително пестеливата правна уредба по този въпрос, съдържаща се в ЗМед и Наредбата по чл. 8 ал. 4 от ЗМед²¹. Официална статистика и отчитане на проведените медиации в отделните центрове не се водят от Министерството на правосъдието или друг централен орган, поради което общата картина на прилагането на медиацията за цялата страна не може да се види все още. Липсата на обобщени статистически данни се отнася и до провежданите медиации от извънсъ-

⁹ <https://plovdiv-os.justice.bg/bg/news5/12547>.

¹⁰ <https://sliven-rs.justice.bg/bg/11046>).

¹¹ <http://www.vss.justice.bg/page/view/105668>

¹² <https://vratsa-os.justice.bg/bg/3206>

¹³ <https://dobrich-os.justice.bg/bg/18353>

¹⁴ <https://dobrich-adms.justice.bg/bg/18319>

¹⁵ <https://pernik-os.justice.bg/bg/15940>

¹⁶ <https://www.mediation.bcci.bg/>

¹⁷ <https://arbitration.bia-bg.com/>

¹⁸ <https://nam-bg.org/общински-център-по-медиация-в-район-ср/>

¹⁹ <https://www.pamb.info/tzentar-pamb/mediatziya>

²⁰ <https://bambg.bg/>

²¹ 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, в сила от 27.04.2007 г., издадена от министъра на правосъдието, 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.

дебните центрове и отделните медиатори. С нормативното уреждане на съдебните центрове се създават единни правила за провеждането на медиация по висящите съдебни дела. Въвеждането на изискване медиациите по висящи съдебни дела да започват само в съдебните центрове води до промяна в досега действащия начин на насочване на страните към медиация по време на съдебен процес, като се определят три възможни подхода – чрез задължаване и препращане за провеждане на първа медиационна среща²², чрез напътване към медиация от съда²³ или по инициатива на страните.²⁴ Въвеждането на норми за провеждане на медиация в съдебните центрове е предпоставка за създаване на единни правила и за дейността на извънсъдебните центрове, където може да се провежда медиация.

Това, което трябва да се знае за целите на провеждането на всички процедури по медиация както в съдебни, така и в извънсъдебни центрове, а също и при провеждане от самостоятелно практикуващи медиатори, е какво представлява процедурата по медиация. Процедурата по медиация като процес, състоящ се от етапи, провеждани в строго определена последователност от обучени медиатори, които имат знания и умения за прилагане на специфичните медиаторски техники, е еднаква по своята същност, независимо къде се провежда. Въвеждането на различен регламент за препращане, напътване или инициране на медиация, определянето на различни срокове за провеждане на първата медиационна среща и за изразяване на желание от страните за продължаване на започнала процедура по медиация в случаите на медиация по висящи съдебни дела не променя по същество алгоритъма за провеждане на медиацията.

Изложение

Преди да се направи анализ на новата правна уредба, отнасяща се до провеждане на медиация в съдебните центрове, трябва да се очертаят накратко основните характеристики на медиацията като един от извънсъдебните способности за решаване на спорове, на необходимостта от нейното популяризиране и разпознаване като работеща алтернатива на съдебните производства и на резултатите от прилага-

²² Чл. 19 ЗМ; чл. 140а и чл. 140б ГПК, в сила от 01.07.2024 г.

²³ Чл. 140 ГПК.

²⁴ Чл. 19 ал. 2 ЗМед.

не на законодателните инструменти в рамките на ЕС относно медиацията. Този анализ е необходим, за да се очертае рамката, в която ще се случва съдебната медиация и в която ще работят извънсъдебните центрове за медиация, и в която ще е необходимо да се създават работещи механизми за създаване на положителна обществена нагласа към прилагането на медиацията.

1. Медиацията като алтернативен способ за решаване на спорове – основни характеристики

Медиацията се разпознава като способ за решаване на спорове извън съда в много страни и техните правни системи както в рамките на ЕС, така и по целия свят. Легалната дефиниция за медиацията съгласно българския ЗМед се съдържа в чл. 2: „Медиацията е доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение“. Определението на медиацията, дадено в чл. 3 на Директивата за медиацията²⁵, е: „медиация“ означава структурирана процедура, независимо от нейното наименование или начина на позоваване, при която две 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.“ Фокусът в определенията за медиацията е в постигане на споразумение по спорните въпроси от страните. Ролята на медиатора е да им помага в този процес. Централната роля на страните се отнася към принципа „доброволност“ на медиацията, който е посочен както в актове за медиацията от наднационални ниво в рамките на ЕС, така и в националното ни законодателство. Така например принципът е изведен още в преамбюла на Директивата за медиацията:

„(13) Медиацията, предвидена в настоящата директива, следва да е доброволна процедура, в смисъл че страните сами отговарят за процедурата и могат да я организират както пожелаят и да я прекратят по всяко време. Въпреки това съгласно националното право след-

²⁵ Директива 2008/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2008 година относно някои аспекти на медиацията по граждански и търговски въпроси (наричана Директивата за медиацията).

ва да е възможно съдилищата да определят срокове за процедурата по медиация. Освен това съдилищата следва да могат да насочат вниманието на страните към възможността за медиация винаги, когато е уместно.“

В издадения от Европейската комисия за ефективност на правосъдието (СЕРЕЈ) Европейски наръчник за законодателство в медиацията²⁶, приет на 32-то пленарно заседание на СЕРЕЈ – Страсбург, 13 и 14 юни 2019 г., който съдържа препоръки за изготвяне на закони за медиацията в страните – членки на ЕС, отнасящи се и до измененията на съществуващи закони, принципът „доброволност“ е предмет на Глава V „Процес на медиация“, т. 5.4.2:

„а) Следва да се установи, че процесът на медиация е доброволен, когато свободната воля на страните е преобладаващ принцип. Това не противоречи на задължителното участие в първоначална сесия за медиация, тъй като последното не може да предполага задължително изискване за уреждане.

б) Следва да се забрани на медиаторите или публичните органи да принуждават страните към споразумение или да приемат обвързващо решение за страните относно резултата от медиацията.

в) Следва ясно да се установи кои разпоредби не са задължителни и ще се прилагат само при липса на споразумение напротив от страните.

г) Следва да се изисква от страните да се споразумеят писмено, ако желаят да дерогират незадължителните процедурни разпоредби.“

Наред с правните дефиниции и насоките за изготвяне на законодателство в медиацията, същността на процедурата може да се разкрие от гледна точка на количествени и качествени показатели. Сред „количествените“ са: спестеното време и по-малките разходи в сравнение със съдебния процес. Отличителните характеристики, произтичащи от същността на процедурата по медиация и нейните възможни резултати съставляват „качествените“ параметри.²⁷ Последните се проявяват във възможността чрез процедурата по медиация страните да се обърнат към себе си и да променят гледната точка за взаимоотношенията си, да се включат по-активно в процеса на намиране на решение на спора, да подобрят комуникацията си и да имат възможност да обсъдят не само видимите спорни въпроси, а всички обстоятелства, които могат да помогнат за разрешаването

²⁶ <https://rm.coe.int/cepej-2019-9-en-handbook/1680951928>.

²⁷ Howard, A. (2021) Kluwer Law International B.V. The Netherlands, p. 3.

им. Последиците от успешно проведени медиации, изразени чрез „качествения“ параметър – последици от процедурата, включват възможност за постигане на споразумения като резултат от съвместните усилия на страните и с договорености, удовлетворяващи ги в максимална степен. Всички тези аспекти съставляват същността на медиацията като различен способ за комуникация и разрешаване на спорове – способ, различен от воденето на преговори, от даването на правни съвети от юристи, от съдебния процес.

2. Приложение на медиацията в България – необходимост от популяризиране и законодателни промени след 2011 г.

Възможността за разрешаване на правни и неправни спорове чрез медиация е законодателно уредена с приемането на ЗМед през 2004 г. Последващите изменения в българското законодателство²⁸, отнасящи се до медиацията, са направени заради изискването всяка държава – членка на Европейския съюз (ЕС), да въведе закони, подзаконови и административни разпоредби, съобразени с Директивата за медиацията, преди 21 май (датата на одобряването ѝ от Европейския парламент) 2011 г. Директивата за медиацията е най-значимият акт за развитието на медиацията на ниво ЕС. Основните ѝ разпоредби са относно възможността съдилищата да предлагат пряко на страните медиация (член 5), гарантирането на поверителния характер (член 7), изпълняемостта на споразумения, постигнати чрез медиация (член 6), както и последиците на медиацията за давностните срокове (член 8). Последните изменения на ЗМед и ГПК, изразяващи се в нормативното регламентиране на медиацията, провеждана в съдебни центрове, и въвеждането на задължение за провеждане на медиационни срещи в предвидени от закона случаи, са в резултат на установената необходимост от повишаване ефективността на съдебната власт и от нов подход за популяризиране на медиацията, която може да предостави по-икономични като време и ресурси алтернативи на гражданите и бизнеса за решаване на спорове²⁹. Един от мотивите за законодателни промени е констатираното незадоволително актуално състояние на медиацията като прилаган спо-

²⁸ Чл. 7 ЗМ, чл. 166, чл. 140 ал. 3, чл. 321 ал. 2 ГПК (последната разпоредба е отменена със ЗИДЗМед, ДВ, бр. 11/2023г., в сила от 01.07.2024 г.).

²⁹ <https://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=7136> – мотиви към Проекта на Закон за изменение и допълнение на ЗМ, обявени в Портала за обществени консултации на МС заедно със законопроекта.

соб за разрешаване на спорове, въпреки приетия 3Мед още през 2004 г. и създадената практика по неговото прилагане. Анализът на мотивите за извършените законодателни промени показва позоваване предимно на разгледаните по-горе, т.нар. „*количествени*“ показатели, характеризиращи медиацията. Повишаването на доверието към медиацията и създаването на правна култура, основана на повишената информираност за медиацията, може да се разгледат като аспект на „*качествени*те“ показатели в смисъл на информираност за възможните последици от проведена процедура и на активно включване на страните в процеса на намиране на решение. За да може провеждането на медиация в съдебните центрове да отговори на необходимостта от подобряване и по двете групи показатели и така да се популяризира повече този способ за разрешаване на спорове, е необходимо да се спазват стриктно принципите на медиацията, етапите на процедурата и процедурните и етичните правила за поведение на медиаторите, като същото изискване се отнася и до всички медиационни процедури, провеждани извън съда. Медиацията по висящи съдебни дела, регламентирана в новата Глава шеста на 3Мед, ще се различава от всички останали процедури по медиация само по приложното поле³⁰, инициране и срокове за провеждане и продължителност на първа медиационна среща³¹, срок за продължаване на медиацията извън съдебния център³², форма на споразумението, постигнато в процедурата³³ (само писмена за споразуменията при съдебна медиация, за разлика от формата, определена по желание на страните – писмена, устна или с нотариална заверка на подписите, съгл. чл. 16 3Мед за всички останали случаи). Изискванията за включване на медиаторите в списъците на медиатори, които ще се водят към окръжните съдилища, таксите за съдебния център и разностите за процедурите по медиация са предмет на подзаконова уредба³⁴.

Принципите на процедурата по медиация, провеждането ѝ като последователност от действия на страните и медиатора и всички останали въведени изисквания от съществуващата досега нормативна уредба³⁵ са едни и същи за всички процедури по медиация – съдебни и извънсъ-

³⁰ Чл. 19 3М, вр. с чл. 140а ГПК – висящи съдебни дела.

³¹ Чл. 223М, чл. 140б, ал. 3 ГПК.

³² Чл. 140б, ал. 3 ГПК.

³³ Чл. 24, ал. 1 3М.

³⁴ Чл. 25 3М – Наредба, приета от Висшия съдебен съвет.

³⁵ 3М и Наредбата по чл. 8 3М.

дебни. За да се популяризира медиацията чрез регламентираните възможности за задължаване на страните от съда да участват в първа медиационна среща, е необходимо да има разбиране по въпроса противоречи ли това задължаване на принципа доброволност, регламентиран в чл. 5 ЗМед: „Страните имат равни възможности за участие в процедурата по медиация. Те участват в процедурата по своя воля и могат по всяко време да се оттеглят“, така както е въведен в актовете относно медиацията на ниво ЕС и така както представлява неизменна част от същността на медиацията. Анализът на законодателната уредба на медиацията в съдебните центрове за медиация и съпоставянето на медиацията в съдебните и извънсъдебните центрове може да се извършва от гледна точка на спецификата в организацията на центровете и изискванията за включване на медиатори при един общ фундамент, какъвто са етапите от процедурата на медиация и принципите на медиацията, които трябва да се спазват през целия процес на нейното осъществяване – от иницирането, през провеждането на медиационните срещи, до евентуалното постигане на споразумение.

3. Законодателните инструменти в рамките на ЕС относно медиацията – предпоставка за последните законодателни промени в България

Необходимостта от създаване на нова правна рамка за медиацията в рамките на ЕС, която да развие ефективното прибягване до медиация по граждански, семейни, наказателни и административни въпроси, е изведена в доклада „Въздействието на Насоките на Европейската комисия за ефективност на правосъдието (СЕРЕЈ) върху гражданската, семейната, наказателната и административната медиация“, на който се позовава СЕРЕЈ при изготвянето на Пътна карта³⁶. Една от препоръките, съдържащи се в Пътната карта, са да се разработят Насоки за подготовката на правна рамка, които да бъдат приети като методологична и референтна основа за бъдещи законодателни реформи и да включват препоръки за подобряване на ефективността на съществуващите национални законодателства относно медиацията.

Последните законодателни промени относно медиацията в България са извършени в отговор на изискванията, които се поставят в рамките на целия ЕС, видно от изложените мотиви към ЗИДЗМ.

³⁶ <https://www.coe.int/en/web/cepej/cepej-work/mediation>.

4. Съдебни центрове за медиация

Съдебните центрове по медиация са центровете, където ще се провежда медиация по висящи съдебни дела след 01.07.2024 г.³⁷ съгласно чл. 19 ЗМед. Подборът на медиаторите в съдебните центрове по медиация, редът за тяхното вписване и заличаване от списъците към окръжните съдилища, обучението, мандатът им и контролът върху тяхната дейност са предмет на подзаконова уредба-наредба, приета от ВСС³⁸. На този етап подзаконовата уредба не е публикувана и анализ и коментари по тези въпроси от дейността на съдебните центрове не могат да се направят.³⁹ Дейността на съдебните центрове вече ще бъде регламентирана. Досегашната практика всеки съдебен център да определя свои правила в зависимост от волята на медиаторите, включили се в работата му, ще бъде заменена от новите правни норми.

Новата Глава шеста на закона (ЗМед) въвежда разграничаване между медиаторите, които могат да провеждат медиация, чрез изискването медиатор към съдебен център да може да бъде само лице с юридическо образование⁴⁰. След влизане в сила на измененията на ЗМед – 01.07.2024 г., медиация в извънсъдебни и съдебни центрове ще може да се провежда от медиатори, отговарящи на различни изисквания относно образование. ЗМед не въвежда досега ограничаване по критерий вид и степен на образование в общите изисквания за медиаторите, определени в чл. 8 от ЗМед. Такова изискване се въвежда за първи път единствено за медиаторите в съдебните центрове.

Новите законови разпоредби изрично предвиждат възможността процедурата по медиация в съдебните центрове да се осъществява от един или повече медиатори⁴¹, включително и с посочване на възможност за определяне на медиаторите от съдебния център при липса на избор по общо съгласие на страните. Както вече е дискутирано в рамките на провеждани конференции, посветени на меди-

³⁷ Чл. 19 ЗМед.

³⁸ Чл. 25 ЗМед.

³⁹ Времето на изготвяне на настоящия доклад, 2023 г.

⁴⁰ Чл. 20 ЗМед.

⁴¹ Чл. 21 ЗМед.

ацията⁴², изборът на медиатор е много важна част от процедурата по медиация и липсата на правила за такъв избор в центровете по медиация може да лиши страните от възможността да се включат така пълноценно в цялата процедура, както същността на медиацията го предполага. Предвиждането на регламентирани от закона възможности за избор на медиатори в съдебните центрове е стъпка напред в посока осъзнаване преимуществата на тази възможност и от страните.

Провеждане на процедурата по медиация в съдебните центрове

За случаите, когато страните по висящо съдебно дело са задължени от съда при условията, предвидени в закон, да участват в първа среща по медиация, първоначалната продължителност на такава първа среща е определена да бъде от един до три часа⁴³. Възможност за продължаване на започнала процедура и след първоначалните три часа също е предвидена на два пъти – след изтичане на трите часа по чл. 22, ал. 1 ЗМед и след изтичане на два месеца по чл. 140б, ал. 3 ГПК – това е срокът за провеждане на медиация, който съдът определя на страните в случаите на задължаване за провеждане на първа медиационна среща. Във всички останали случаи на медиация по избор на страните няма времеви ограничения в рамките на законоустановения 6-месечен срок за провеждане на медиацията за колко време да се провеждат първите срещи и всички останали, провеждани по време на висящ съдебен процес. Предвидени са условия за прекратяване на процедура по медиация по всички висящи съдебни дела, т.е. за всички случаи – при задължаване от съда и при избор на медиация от страните.⁴⁴ От тълкуването на законовия текст за прекратяване на процедурата по медиация може да се направи извод, че въпреки изричната правна уредба само за продължителността на медиация в случаите на задължаване от съда, максималната продължителност на медиация по висящи съдебни дела ще бъде два месеца и за съдебна медиация, проведена по инициатива на страните, в случай че не се постигне съгласие за продължаване на медиационните срещи след изтичане на този срок.

⁴² Пенова, А. (2022) Избор на медиатор – правна рамка, добри практики. Варна: Наука и икономика, с. 159 – 168.

⁴³ Чл. 22, ал. 1 ЗМед.

⁴⁴ Чл. 22, ал. 4 ЗМед.

5. Извънсъдебни центрове по медиация – организация изисквания за дейността на медиаторите

Действащият ЗМед и подзаконовата уредба (Наредбата по чл. 8, ал. 4 ЗМед) не въвеждат понятието „*извънсъдебен център по медиация*“, нито специални изисквания за медиаторите, които осъществяват медиация самостоятелно или в условията на сдружаване. Правилата за работа на медиаторите в рамките на създадените т.нар. *извънсъдебни центрове* се определят от всяко едно обединение на медиатори. От липсата на централизиран регистър на извънсъдебни центрове не може да се направят изводи за общата картина досега, т.е. какви са общите и различните правила, дали създадените центрове имат статут на юридически лица или на структура, създадена в рамките на регистрирани организации, изпълняващи дейност по медиация или друга дейност и т.н. Новите законови текстове – чл. 25 ЗМед предвиждат приемане на подзаконова уредба, включително и относно контрола върху дейността на медиаторите. Такава нормативна уредба за контрол, в смисъл на спазване на принципите на медиацията, правилата за провеждане на срещите и спазването на етичните правила за поведение на медиаторите, по отношение на извънсъдебните медиатори все още липсва. Изискванията за знанията, уменията и поведението на всички медиатори са въведени с Наредбата по чл. 8, ал. 4 от ЗМед и ако се предвижда механизъм за контрол върху дейността по посочените критерии на медиаторите, то този контрол следва да се отнася до всички, а не само до медиаторите, включени в съдебните центрове.

6. Етапи на процедурата по медиация

Законодателните промени уреждат по определен начин провеждането на медиации по висящи съдебни дела в съдебни центрове. Всички останали случаи на медиация ще бъдат осъществявани извън тези центрове – от индивидуални медиатори или от извънсъдебни центрове. Каквато и да е спецификата на дейността на медиаторите в отделните центрове и както и да си организират дейността индивидуалните медиатори, същността на процедурата по медиация е една и съща, подчинява се на едни и същи принципи и не може да бъде провеждана по различен начин. От това „*подреждане*“ на етапите в процедурата по медиация се предпоставя

възможността спорните въпроси да бъдат изяснени между страните по различен начин от предявяване и защитаване на искиви претенции, който различен начин да им помогне да видят различията си не само като пречки, а и като възможности да потърсят възможни решения.

Начало на процедурата по медиация

Провеждането на процедурата по медиация е регламентирано в Глава четвърта „Процедура по медиация“ на ЗМед, чл. 22 ЗМед и в чл. 21-34 от Наредбата по чл. 8, ал. 4 от ЗМед. Провеждането на процедурата по медиация в съдебните центрове е регламентирано в новия чл. 22 ЗМед.

За съдебните и извънсъдебните медиации има два отделно регламентирани режима по отношение на откриване на процедурата. За начало на процедурата по чл. 11 ЗМед 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 липсва⁴⁵. Протичането на първата среща се регламентира и в Наредбата по чл. 8, ал. 4 от ЗМ:

„Чл. 23. Медиаторът информира страните за същността на медиацията и за нейните последици в началото на първата среща“.

Чл. 24. Медиаторът изисква от страните да изразят писмено или устно своето съгласие за участие, след като се убеди, че те са разбрали същността и последиците от медиацията.“

За начало на процедурата в съдебния център съгласно чл. 22, ал. 2 ЗМед: „се считат денят и часът за първа среща с медиатор, за които страните са уведомени от координатора на съдебния център. Срещата се отлага при наличие на особени непредвидени обстоятелства, за които страната уведомява координатора. Страната може да поиска отлагане на срещата само веднъж“.

Имайки предвид концепцията за доброволния характер на процедурата по медиация и за условията, при които задължаването за явяване на първа медиационна среща не противоречи на принципа доброволност, законовият текст на чл. 22, ал. 2 ЗМед не би трябвало да се тълкува и прилага като задължаване на страните да изразят съгласие за започване на процедура по медиация при първата среща в

⁴⁵ чл. 11, ал.2 ЗМед

процедура по медиация в случаите на медиация по висящи съдебни дела. Законите промени не въвеждат и задължение за постигане на споразумение в процедура по медиация, което е в съответствие с изискванията за спазване на принципа доброволност.

Етапите на процедурата по медиация не са регламентирани изрично нито в ЗМед, нито в подзаконовата уредба, с изключение на цитираните разпоредби за начало, или т.нар. „откриване“ на процедурата по медиация. Съгласно утвърдената и у нас международна практика за провеждане на процедура по медиация, тя се състои от 5 основни етапа: *откриване, изясняване на спора, обсъждане на спора, търсене на решение и постигане на споразумение*. Осъществяването на тези етапи се случва чрез провеждане на медиационни срещи. Независимо от различията относно продължителността на някои от медиационните срещи за съдебните и извънсъдебните медиации и от това, че инициране на медиацията вече може да става и чрез задължаване от съда за участие в първа медиационна среща, етапите на медиацията са еднакви за всички медиации и трябва да се провеждат в тяхната последователност.

Заклучение

Медиацията като специфичен извънсъдебен за способ за решаване на спорове може да помогне на страните да подобрят комуникацията си, да генерират възможно най-много възможности за решение на споровете си и да постигнат споразумение, основавайки го на обективни критерии. Всяка една от възможните благоприятни за страните последици от провеждането на медиационни срещи може да се постигне при спазване на правилата за провеждане на процедурата, на принципите на медиацията и при адекватно прилагане от медиаторите на техните медиаторски знания и умения без разлика на това къде се провежда процедурата по медиация. Въведените законодателни промени, свързани със задължаване на страните по висящи съдебни дела да участват в първа медиационна среща в случаите, предвидени със закон⁴⁶, могат да доведат до популяризиране на медиацията и улесняване на страните при провеждане на медиационни срещи (възнаграждение за медиаторите, избор на медиатор, осигурено място за провеждане на медиацията и др.).

⁴⁶ Чл. 140а ГПК.

Създадените с новите законови текстове различия между съдебните и извънсъдебните центрове могат да се преодолеят и така да се избегнат всякакви съмнения, че медиацията, която се провежда по висящи съдебни дела, се различава от медиацията извън съда. За формирането на нова правна култура, за ново разбиране на възможностите за решаване на спорове е необходимо да има единни стандарти и правила по отношение на медиацията, независимо къде се провежда.

Критичният анализ на разпоредбите на чл. 22, ал. 2 от ЗМ относно провеждане на първата медиационна среща в случаите на чл. 140а, ал.1 и 2 от ГПК, позволява да се направят следните изводи и предложения *de lege ferenda*:

Необходимо е законодателят да отстрани пропуската да се регламентира правото на страните за заявяването на изрично съгласие за откриването на процедурата при медиация в съдебните центрове. Противоречивото и дори неправилно тълкуване на волята на законодателя в тази насока може да породи създаване на порочна практика по провеждането на процедура по медиация в съдебните центрове, която дори да граничи с пренебрегване на доброволния принцип в медиацията. Както вече се обсъди, доброволността в медиацията се проявява от започване до приключване на процедурата. Разпоредбата на чл. 22, ал. 2, изр. първо от ЗМ следва да се замени със следната редакция: „За начало на процедурата по медиация се считат денят, в който страните са постигнали изрично съгласие за започването ѝ, а когато липсва изрично съгласие – денят и часът за първа среща с медиатор, на които са се явили на срещата след като са уведомени от координатора на съдебния център.“⁴⁷

На следващо място, нормативното регламентиране на дейността на съдебните центрове по медиация изисква такава регламентация и за извънсъдебните центрове, включително и по отношение контрола върху дейността на медиаторите относно законосъобразно провеждане на процедурите по медиация, за да се избегне създаване на неравнопоставеност относно изискванията и условията за работа на медиаторите и за провеждане на процедурите по медиация в различните центрове.

⁴⁷ Становище, изразено вече и в Пенова, А. (2023). Законодателните промени относно медиацията по висящи съдебни дела в ЗМед и в ГПК. // Адвокатски преглед, София: Висш адвокатски съвет, №4, април 2023 г.

Законовите промени извикват необходимостта да има ясна регламентация за медиацията, която ще се провежда в съдебните центрове и извън съда. Съществуващите досега центрове по медиацията ще могат да осъществяват дейността си при спазване на единен регламент. Това ще даде възможност и за събиране на статистически данни, както и на извеждане и обмен на добри практики, които могат да помогнат за по-широко прилагане и разбиране на преимуществата на медиацията.

Използвана литература:

1. Пенова, А. (2023). Законодателните промени относно медиацията по висящи съдебни дела в Закон за медиацията и в ГПК. // Адвокатски преглед, София: Висш адвокатски съвет, №4, с. 3 – 25.
(Penova, A. (2023). Zakonodatelните promeni odnosno mediacijata po visjashti sadebni dela v Zakon za mediacijata I v GPK. // Advokatski pregled, Sofia: Vissh advokatski savet, №4, s.3 – 25).
2. Пенова, А. (2022) Избор на медиатор – правна рамка, добри практики, Варна: Наука и икономика, с.159 – 168.
(Penova, A. (2023). Izbor na mediator-pravna ramka, dobri praktiki. Varna: Nauka I ikonomika, s. 159 – 168).
3. Закон за медиацията.
4. 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.
5. Граждански процесуален кодекс
6. Директива 2008/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2008 година относно някои аспекти на медиацията по граждански и търговски въпроси (наричана Директивата за медиацията).
7. Howard, A. (2021) Kluwer Law International B.V. The Netherlands, p. 3.

8. Roadmap for mediation based on the CEPEJ-GT-MED report on „The Impact of CEPEJ Guidelines on Civil, Family, Penal and Administrative Mediation(06/2028),(p.26).

За контакти:

Албена Пенова

Медиатор, обучител на медиатори

<https://bambg.bg/>

apenova@gmail.com

ПРИЛОЖЕНИЕ НА МЕДИАЦИЯТА В СПОРОВЕ ЗА ИНТЕЛЕКТУАЛНА СОБСТВЕНОСТ

Ас. д-р Недялка Александрова
Икономически университет – Варна

APPLICATION OF MEDIATION IN INTELLECTUAL PROPERTY DISPUTES

Ass. Prof. Nedyalka Alexandrova, PhD
University of Economics – Varna

Резюме: В доклада е представено емпирично проучване, обосноваващо тезата, че при спорове, свързани с интелектуална собственост, засегнатите нематериални интереси на страните са от съществено значение и дори могат да доминират над икономическите. Това извежда медиацията като особено подходящ способ за разрешаване на тези конфликти, защото чрез нея се разкриват и удовлетворяват всички интереси на страните.

Ключови думи: *интелектуална собственост, медиация*

Abstract: The report presents an empirical study arguing the point of view that in intellectual property disputes, the non-economic interests of the parties involved are essential and may even dominate the economic ones. This proposition makes mediation a particularly suitable mean for resolving these conflicts, because it provides possibility the interests of the parties to be revealed and satisfied in their entirety.

Key words: *intellectual property, mediation*

Въведение

В съвременната постиндустриална икономика, основана на знанието и технологичния напредък, интелектуалната собственост играе ключова роля. Тя е основният фактор, създаващ стойност и главен двигател на конкурентоспособността. Това я превръща все по-често и в обект на спорове и дори на конкурентни войни. Цената на конфликтите, свързани с интелектуална собственост, става все по-голяма, като същевременно те имат някои особености, които правят неподходящи някои от способите за разрешаването им.

В настоящия доклад се очертават възможностите за приложение на медиацията по отношение на спорове, свързани с интелектуална собственост, и се застъпва тезата, че някои от особеностите на тези спорове имат потенциала да изведат медиацията като най-удачен способ.

Актуалността на представената проблематика е продиктувана от нарастващата роля на интелектуалната собственост, от една страна, както и от нарастващото значение на извънсъдебните способности за решаване на спорове и на медиацията по-конкретно – от друга.

Целта на настоящият доклад е чрез литературен анализ да се очертаят особеностите на конфликтите, свързани с интелектуална собственост, които ги правят особено подходящи за медиация, и на базата на проведено проучване да се провери доколко тези особености съществуват у нас.

Предмет на изследване са конфликтите, свързани с интелектуална собственост.

За постигането на целта авторът си поставя **следните задачи**: 1) очертаване на особеностите на конфликтите, свързани с интелектуална собственост; 2) проверка за наличие на тези особености на базата на емпирично проучване; 3) извеждане на потенциални предимства за прилагане на медиацията при разрешаване на конфликти, свързани с интелектуалната собственост.

Методологията на изследването включва традиционните на методи на литературен преглед, индукция и дедукция, а така също и способите на дескриптивната статистика.

Анализирането на проблематиката, свързана с прилагане на медиацията в преодоляването на конфликти, свързани с интелектуална собственост, има теоретично и практическо значение с оглед обособяването на подходящ способ за разрешаване на този вид спорове.

Изложение

Предимствата на медиацията като способ за разрешаване на конфликти традиционно се разглеждат през призмата на по-ниските разходи, по-бързата процедура, поверителността и др. (Андреева 2020). Всички те са валидни за споровете и за конфликтите по принцип и като такива могат да бъдат посочени и като предимства на медиацията в споровете в областта на интелекту-

алната собственост. Наред с това спецификите както на медиацията, така и на интелектуалната собственост водят до определено „пасване“ между тях, което предопределя медиацията като особено подходяща за разрешаване на конфликти, свързани с интелектуална собственост.

Интелектуалната собственост най-общо е юридически закрепено право върху продукт на човешкия интелект независимо дали става дума за произведение на науката, на изкуството или за индустриална собственост. В нейния обхват попадат както литературни, научни, музикални и танцови произведения, филми, изобразително изкуство и дизайн, архитектурни произведения и компютърни програми, така и изобретения, търговски марки, промишлен дизайн и т.н. Общото между всички тях е, че те са продукт на човешкото творчество и интелект.

Интелектуалната собственост по същество е собственост върху нещо нематериално и следователно единственият начин тя да се реализира като такава, е на притежателя ѝ да се осигури монополно право върху нейното използване (Станев, Павлов 2016). Нарушенията и конфликтите, свързани с интелектуална собственост, по същество произтичат от непризнаването на това монополно право, независимо дали то произтича от незнание за съществуването му или от несъгласие с него. В резултат се получава неоторизирано използване на чужд интелектуален продукт, върху който друго лице има изключителни права. Концепцията, стояща зад цялото законодателство по интелектуална собственост, е свързана с осигуряване на такива монополни права върху продуктите от интелектуалната дейност, осигуряващи възможността на притежателите им да черпят икономическа изгода от тях. Това е основано на идеята, че осигуряването на възможността за извличане на икономически ползи от интелектуалния труд действа като стимул за развитието на творческа и иновативна дейност и допринася за цялото общество. По тази причина законите, защитаващи интелектуалната собственост, са ориентирани предимно към охрана на икономическите интереси, свързани с нея.

При спор в съда, свързан с нарушаване на интелектуална собственост, решението като цяло може да възстанови материалните загуби на лицето, чиито права са нарушени. Дори да се присъди обезщетение за нематериални вреди, разглеждането на делата по ин-

телектуална собственост често се свежда до установяване на имуществен интерес. Такова решение няма да доведе до удовлетворение на засегнатата страна в случаите, когато основният накърнен интерес не е икономически.

Икономическо решение на спора няма да доведе и до усещане за справедливост от страна на нарушителя, защото той ще бъде санкциониран за поведение, което от личната си морална гледна точка не възприема като нередно. Ако спорът бъде разрешаван с помощта на медиацията обаче е възможно в процеса на изясняване на интересите на страните той да осъзнае нередността на действието си.

Продуктите на интелектуалната собственост като цяло са резултат от човешкото въображение. „Въображението е психологически механизъм на най-престижното и полезно човешко качество – креативността. В крайна сметка грамаден брой културни вещи и материали, като дизелов двигател, дигитален компютър, бетон, стихотворение за нежна страст и много други, са продукти на тази вседъща импровизационна активност на въображението, която всеки здрав човешки индивид проявява в живота си в някаква степен.“ (Минчев 2008). Една от основните функции на въображението, е че то „усилва чувството за Азост на фона на представяни възможности за избор“ (Минчев 2008). Това всъщност означава, че в съзнанието на твореца (т.е. на автора, изобретателя, създателя) производението на интелекта е въплъщение на неговия Аз, на преживяването му за собствената му личност. Може да се направи извод, че една от основните характеристики на интелектуалната собственост е, че тя отразява личността на автора. От една страна „Резултатите от интелектуалната дейност се отразяват върху човешката личност и индивидуалност“ (Mingaleva, Mirskikh 2015), а от друга – резултатите от творческата и интелектуалната дейност се преживяват от автора като негово продължение. Може да се твърди, че авторите на произведения, изобретения и т.н. се идентифицират с резултатите от творческата си и научно-техническа дейност на личностно ниво и нарушенията на техните права се преживяват от тях като посегателства върху личността им, а не (само) като накърняване на икономическите им интереси. Всичко това води до дълбоко неудовлетворение на авторите, ако правата им бъдат нарушени.

Тъй като мотивите за интелектуалната и творческата дейност са многопластови и разнообразни и те не могат да бъдат сведени само и единствено до парични (Григовров 2009), то и неудовлетворението от нарушенията в областта на интелектуалната собственост често стига отвъд нарушения икономически интерес и се преживява като дълбоко засягане (или дори поругаване) на личността. По тази причина решения, които се свеждат до компенсиране главно на икономическите загуби, не могат да донесат удовлетворение и усещане за справедливост. Именно тук е най-голямото предимство на медиацията като способ за разрешаване на конфликти, свързани с интелектуалната собственост – при нея се постига удовлетворение на всички нива, на които участниците в конфликта се чувстват засегнати – позиции, интереси и т.н.

С цел проверка на хипотезата за наличие на силен неикономически характер на накърнения интерес при спорове, свързани с интелектуалната собственост, бе приложена интернет анкета, проведена през май 2023 г. по метода на отзовалите се. Получени са 337 отговора, като респондентите се разпределят по възраст по следния начин: до 30 години (29%); от 31 до 40 години (22%); от 41 до 50 години (28%); от 51 до 60 години (15%) и над 60 години (6%).

На респондентите бяха поставени въпроси по два огледални хипотетични казуса, целящи да се разбере доколко възприемат като нарушение използването на чужда интелектуална собственост без разрешение, както и къде според тях е основната тежест на евентуалния проблем – в икономическите или в неикономическите интереси на засегнатите страни. Казусите, по които респондентите бяха помолени да вземат отношение, са следните:

- Казус 1: Случайно попадате на произведение (текст, фотография или др. под.) на Ваш познат, което много Ви допада и решавате да го използвате.

- Казус 2: Случайно откривате, че някой е публикувал от свое име Ваше произведение (текст, фотография или др. под.).

Респондентите трябваше да посочат доколко са съгласни с няколко твърдения, свързани с двата хипотетични казуса, като отговорите са подредени по петстепенна рангова скала от „напълно вярно“ до „напълно невярно“. Твърденията и разпределението на отговорите по Казус 1 и Казус 2 са представени съответно на фигури 1 и 2.



Фигура 1. Разпределение на отговорите на въпросите по Казус 1

Източник: Собствени изчисления.

Казус 1 цели да провери нагласите на респондентите в ситуация, в която те (съзнателно или не) ползват чужд интелектуален продукт без разрешение и с некомерсиална цел. Казусът е формулиран по начин, който да изключва директен икономически мотив, за да се провери доколко липсата на такъв би означавала изобщо липса на спорен момент.

Както се вижда от фиг. 1 голяма част от респондентите (43,62%) не виждат проблем в използването на чуждо произведение (21,36% са посочили, че за тях твърдение 1 е напълно вярно и 22,26% – донякъде вярно), други 39,46% не са съгласни с това (за 27% това твърдение е напълно невярно и за 12,46% – донякъде невярно). Значителна част (45,49%) от отговорилите допускат, че авторът може да се почувства засегнат (за 15,73% твърдение 2 е напълно вярно, а за 29,67% донякъде вярно), макар да не мислят, че това е сериозно. Немалка част

(39,47%) от отговорилите не допускат, че авторът може да се почувства засегнат (за 23,44% твърдение 2 е напълно невярно, а за 16,02% – донякъде невярно). Въпреки това тези, които директно заявяват, че не се интересуват от това кой е авторът и считат, че щом той е публикувал произведението си, то може свободно да се използва (29,38% общо, от които 10,98% са напълно съгласни с твърдение 3 и 18,40% са донякъде съгласни с него), са значително по-малко от тези, които не са съгласни с това (54,90% общо, от които за 16,32% това твърдение е донякъде невярно и за цели 38,58% то е напълно невярно).

Отговорите на тези три твърдения навеждат на мисълта, че не рядко нарушенията в областта на интелектуалната собственост се извършват не злонамерено, а от липса на достатъчно яснота в обществото кое е редно и кое – не. В тази светлина следва да се разглеждат и отговорите на твърдение 4, където общо 56,08% се боят от влошаване на взаимоотношенията с човека, чието произведение използват (за 24,33% твърдението е напълно вярно и за 31,75% то е донякъде вярно) и само 27,60% не се боят от такова влошаване (за 11,28% твърдение 4 е донякъде невярно и за 16,32% то е напълно невярно). Тези отговори дават основание да се твърди, че медиацията е по-подходяща за решаване на конфликти, свързани с интелектуалната собственост, защото тя осигурява в по-голяма степен възможност за запазване на взаимоотношенията между страните в сравнение с другите методи.

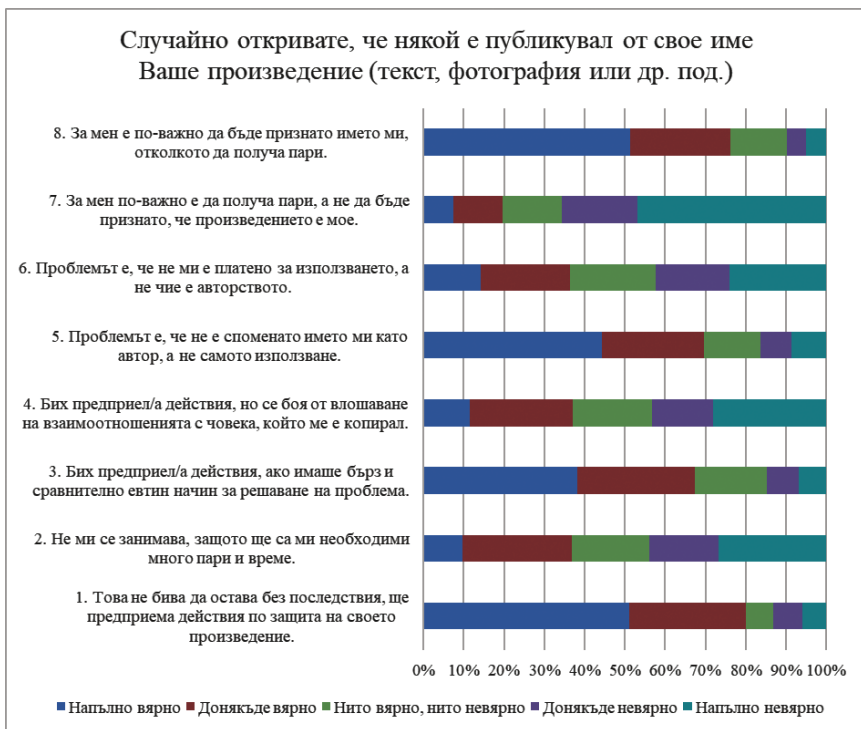
Показателни са отговорите на твърдение 5, където 74,18% от респондентите считат, че не би трябвало да има проблем с използването на произведението, ако споменат името на автора (за 44,21% твърдението е напълно вярно и за 29,97% то е донякъде вярно), а само 10,98% не считат така (за 6,23% твърдението е донякъде невярно и за 4,75% то е напълно невярно). Макар формално според законовите разпоредби това твърдение да не е вярно, защото в редица случаи произведение може да се ползва само след изрично разрешение на автора, а не просто след споменаване на неговото име, отговорите на този въпрос показват степента, в която хората възприемат ползването на обект на интелектуалната собственост като личен въпрос, а не като икономически. Това проличава и от отговорите на твърдение 6, които показват много близки дялове на тези, които приемат твърдението за вярно (общо 36,20%, в т.ч. 11,28% посочили, че за тях твърдението е напълно вярно и 24,93% – донякъде вярно) и тези, които не го приемат за такова (общо 34,72%, в т.ч. 18,99% посочили, че за тях

твърдението е напълно невярно и 15,73% – донякъде невярно). По този въпрос е най-значим делът на колебаещите се (29,08%), който е по-голям от дяловете на всички други варианти на отговор, както е и най-голям за колебаещите се по всички твърдения. Това показва, че респондентите не са сигурни дали да възприемат въпроса като икономически, или не.

Допълнителна светлина по въпроса дават отговорите на последните две твърдения – 7 и 8, които могат да се разглеждат като взаимосвързани. Накратко, и при двете твърдения превес имат отговорите, според които водещо е признаването на авторството, а не паричното възнаграждение. Общо 55,49% от респондентите не смятат, че ще предложат пари на автора в замяна на това да не споменават името му, като цели 43,62% са отговорили, че твърдение 7 е напълно невярно за тях и 11,87% са посочили, че то е донякъде невярно. Значително по-малко (27,01%) от респондентите са посочили, че твърдение 7 е вярно за тях, като само 8,61% са отбелязали „напълно вярно“, а 18,40% – „донякъде вярно“. Огледални и в този смисъл аналогични са отговорите на твърдение 8, където 48,07% са отговорили, че биха предпочели да признаят авторството, вместо да платят пари (за 23,44% това твърдение е напълно вярно и за 24,63% то е донякъде вярно), а 32,05% са посочили, че това не е вярно за тях (в т.ч. 22,85% са отговорили „напълно невярно“ и 9,20% – „донякъде невярно“). Разглеждането на отговорите по твърдения 7 и 8 в тяхната съвкупност навежда на извода, че по-голямата част от респондентите приемат, че не паричните, икономическите, мотиви са основни (или поне не ги приемат за единствено важни), когато въпросът се отнася до интелектуална собственост.

Казус 2 цели да провери нагласите на респондентите в ситуация, в която те случайно се натъкват на ползван техен интелектуален продукт без разрешение. Не е спомената комерсиална цел и тя не се подразбира. Казусът е формулиран по начин, който да не предполага директен икономически мотив, за да се провери доколко липсата на такъв би означавала изобщо липса на спорен момент.

Както се вижда от фиг. 2 преобладаващата част от респондентите (80,12%) са категорични, че ползването на тяхно произведение не бива да остава без последствия и биха предприели действия по защита на произведението си (50,04% са посочили, че за тях твърдение 1 е напълно вярно и 29,08% – донякъде вярно). Тези, които на са съ-



Фигура 2. Разпределение на отговорите на въпросите по Казус 2

Източник: Собствени изчисления.

Следващите три твърдения (2, 3 и 4) са насочени към установяване на някои евентуални пречки пред предприемането на действия по защита на интелектуалната собственост при установено неотризирано ползване. Разпределението на отговорите на въпроси 2 и 4 е почти идентично, като то е сравнително равномерно разпределено между различните варианти на отговор с лек превес на тези, които не са съгласни с твърденията. От това може да се заключи, че необходимостта от влагане на пари и време, както и опасността от влошаване на взаимоотношенията с другата страна не са основните фактори, които респондентите биха взели предвид. Нещо повече, опасенията от влошаване на взаимоотношенията са значително по-големи в отговорите на Казус 1 в сравнение с тези на Казус 2. Тук общо 37,09% (за 11,57% твърдение 4 е напълно вярно и за 25,52% е донякъде вярно) от респондентите се опасяват от влошаване на взаимоотношенията

и 43,32% (за 15,13% твърдението е донякъде невярно и за 28,19% то е напълно невярно) не се опасяват от това. За сравнение при Казус 1 тези дялове бяха съответно 56,08% и 27,60%. Възможно обяснение може да бъде усещането за накарнени интереси във варианта на Казус 2, което е с предимство пред потребността от запазване на взаимоотношенията.

Твърдения 5 и 6 са насочени към откриване на основния проблем в Казус 2 така, както той се възприема от респондентите, а твърдения 7 и 8 – към желаното от тях разрешаване на ситуацията, т.е. желаната от тях развръзка. Логично е тя да е обвързана с това кой интерес най-вече възприемат като засегнат, затова отговорите на тези четири твърдения следва да се разглеждат във взаимната им обвързаност.

От отговорите на твърдение 5 се вижда, че за 69,73% от респондентите проблем е не толкова фактът, че тяхното произведение е ползвано без разрешение, а че не е споменато името им (за 44,21% от респондентите това е напълно вярно и за 25,52% е донякъде вярно). Това е над четири пъти повече от дела на тези, които не са съгласни с това твърдение – 16,32% (за 7,72% твърдението е донякъде невярно и за 8,61% е напълно невярно). Същевременно от отговорите на твърдение 6 е видно, че делът на тези, които виждат като основен проблем липсата на заплащане (36,50% общо, в т.ч. 14,24% напълно съгласни и 22,26% донякъде съгласни), е по-малък от дела на несъгласните с това (42,43% общо, в т.ч. 24,03% напълно несъгласни и 18,40% донякъде несъгласни).

Още по-показателни са отговорите на твърдения 7 и 8, според които за повечето хора е по-важно да бъде признато името им и това значително превишава желанието за парично възмездяване. Над три пъти по-голям е делът на респондентите, за които твърдение 7 не е вярно (65,58% общо, в т.ч. за 46,88% е напълно невярно и за 18,69% е донякъде невярно) в сравнение с тези, за които то е вярно (19,58% общо, в т.ч. за 7,42% е напълно вярно и за 12,17% е донякъде вярно). Съотношението на крайните отговори „напълно невярно“ към „напълно вярно“ е още по-значително – то е над 6 пъти. Видимо респондентите не виждат липсата на заплащане нито като основен проблем, нито като предпочитано от разрешаване на ситуацията. Същият извод може да бъде направен и от отговорите на твърдение 8, където респондентите, за които е по-важно да бъде признато името им, а не да им бъде платено (общо 76,26%) са почти осем пъти повече от

тези, които не мислят така (общо 9.79%). Много показателно е, че над половината от всички респонденти са посочили, че за тях това е напълно вярно – цели 51,34%, а други 24,92% считат, че това е донякъде вярно за тях. Тези данни подкрепят хипотезата за неикономическия, а личностен характер на засегнатата потребност при неоторизирано ползване на интелектуална собственост.

Заклучение

Споровете, свързани с интелектуална собственост, имат особености, произтичащи от природата на самата интелектуална собственост – продукт на човешките интелект, талант и творчески усилия. Авторите, изобретателите и всички, създаващи обектите на интелектуална собственост, се чувстват по особен начин свързани с това, което са създали – възприемат го като израз и продължение на собствената им личност. Посегателствата върху техните произведения водят до накърняване на интереси, голяма част от които са неимуществени. От друга страна, евентуалните нарушители на правата на интелектуална собственост не винаги осъзнават нарушението, но нерядко се боят от влошаване на отношенията с притежателите на правата. Всичко това прави медиацията значително по-подходяща от останалите способности за разрешаване на конфликти, свързани с интелектуална собственост, защото при нея, от една страна, се разкриват и удовлетворяват всички интереси на страните в конфликта, а от друга – има по-добра възможност да се запазят взаимоотношенията между тях в бъдеще. Наред с тези специфични предимства по отношение на този вид спорове медиацията запазва и общите си предимства – по-кратките срокове за разрешаване, поверителността, по-ниската цена и т.н. Това я прави особено подходящ способ за разрешаване на конфликти в тази област, която играе все по-значима роля в съвременното общество.

Използвана литература:

1. Андреева, А. (2020). Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети. // Медиацията в различните обществени сфери. Варна: Наука и икономика.

2. Григоров, В. (2009). Интелектуалната собственост. Русе: Русенски унив. Ангел Кънчев.
3. Минчев, Б. (2008). Обща психология. София: Сиела.
4. Станев, В. К., Павлов, П. М. (2016). Управление на корпоративната интелектуална собственост. Варна: Наука и икономика.
5. Mingaleva, Z., Mirskikh, I. (2015). Psychological Aspects of Intellectual Property Protection. // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 190, pp. 220 – 226.

За контакти:

Ас. д-р Недялка Александрова
Икономически университет – Варна
alexandrova.n@ue-varna.bg

ПРАВНА РАМКА НА ЗАДЪЛЖИТЕЛНАТА МЕДИАЦИЯ У НАС И СТРАНИТЕ – ЧЛЕНКИ НА ЕС. ПЕРСПЕКТИВИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Гл. ас. д-р Даниела Петрова
Технически университет – гр. Варна,
кат. „Социални и правни науки“

LEGAL FRAMEWORK OF MANDATORY MEDIATION IN OUR COUNTRIES AND THE MEMBER COUNTRIES OF THE EU. PERSPECTIVES AND CHALLENGES

Chief Assist. Prof. Daniela Petrova, PhD
Technical University – Varna,
Department of Social and Legal Sciences

Резюме: Медиацията е „технология“ за решаване на спорове във всички сфери на обществения живот. Тя е правен инструмент, който може да бъде приложен извънсъдебно и по време на висящ съдебен спор. Целта на автора на настоящото изследване е да представи правната рамка на действащото европейско законодателство относно задължителното прилагане на медиацията по законово уредени критерии и изброени категории съдебни спорове занапред, у нас и в страните – членки на ЕС. След сравнително -аналитичен преглед да се открият приликите и разликите относно правната регламентация в отделните държави, като се представят добрите законодателни практики и постигнат напредък на държавите – членки на ЕС.

Ключови думи: *източници, регламентиращи медиацията, задължителна медиация, правоприлагане при съдебна и извънсъдебна медиация, перспективи и предизвикателства*

Abstract: Mediation is a „technology“ for resolving disputes in all spheres of public life. It is a legal instrument that can be enforced out of court and during pending litigation. The purpose of the author of this study is to present the legal framework of the current European legislation regarding the mandatory application of mediation according to legally regulated criteria and listed categories of litigation in the future, in our country and in the EU member states. After a comparative-analytical review, to highlight the similarities and differences

regarding the legal regulation in the individual countries, presenting the good legislative practices and progress made by the EU member states.

Key words: *sources regulating mediation, mandatory mediation, law enforcement in judicial and out-of-court mediation, prospects and challenges*

Въведение

Медиацията е неформален способ, за разлика от съдебната процедура при решаване на спорове. Тя бързо става предпочитан и задължителен способ за постигане на решения, като при търговските спорове има устойчиви традиции. Медиацията се подчинява на принципите на доброволност, равнопоставеност, защита от разкриване в последващи съдебни процедури на информацията, предоставена при APC, на конфиденциалност и на гаранции за това, че решението, постигнато в резултат на APC, правдиво отразява истинската воля на участниците. **Целта на настоящото изследване** е да се анализира и представи развитието на нормативната уредба в държавите членки на ЕС. В изследването се представят някои положителни практики и иновативни подходи в областта на медиацията, които са намерили приложение в различните сфери на живота. За постигане на целта авторът си поставя **следните задачи**: 1) да анализира нормативната уредба на медиацията в отделните страни – членки на ЕС; 2) да се представят разнообразни модели на въвеждане, функциониране и провеждане на медиация в държавите – членки на ЕС, в т.ч. и задължителна ; 3) да се обосноват изводи и препоръки за разширяване приложното поле на медиацията като структуриран, но неформален процес.

Изложение

Медиацията в държавите – членки на ЕС

Сравнителен анализ

Авторът ще представи съпоставка на нормативната уредба в някои от страните на ЕС, обхват на приложното поле, задължителност на медиацията преди съд или не, приложение на постигнатото споразумение при извънсъдебната и при съдебната медиация. Задължител-

ни Alternative dispute resolution (ADR) преди съд са приети в някои щати на САЩ, в Скандинавия и Китай, Австралия и Нова Зеландия. В Европа член 5(2) от Директивата на ЕС позволява задължителна медиация да бъде предвидена в националното законодателство, ако не пречи на достъпа на страните до съдилищата. Така направиха в Италия и експериментът им се оказа успешен. В Англия през 2013 г. също опитаха с Automatic Referral to Mediation Pilot Scheme at Central London County Court, но тя срещна отказа на 80% от страните по висящи дела.¹

България. Медиацията у нас поставя своето начало с приемането на Закона за медиацията през 2004 г. (обн. ДВ, бр. 110 от 17 декември 2004) на базата на Европейското законодателство: Директива 2008/52/ЕО² на ЕП и на Съвета от 21 май 2008 година относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси. Целта на Директивата, както е посочено в чл. 1, е „да улесни достъпа до алтернативно разрешаване на спорове и да насърчи приятелското уреждане на спорове посредством насърчаване използването на медиация и осигуряване на балансирано съотношение между медиацията и съдебното производство“. „Балансираното съотношение“ между медиацията и съдебното производство се тълкува така, че минимален брой спорове, завеждани пред националните съдилища, трябва първо да преминат през медиация – ако е необходимо, като се направи медиацията **задължителна предпоставка за завеждането на съдебен процес (както изрично е позволенот чл. 5, ал. 2).**³ **Предметът на медиация в националното ни законодателство са: а) 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; б) предвидените**

¹ Медиацията – ценен помощник за нерешими спорове (<https://defakto.bg/2016/08/03/%d0%bc%d0%b5%d0%b4%d0%b8%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%8f%d1%82%d0%b0-%d1%86%d0%b5%d0%bd%d0%b5%d0%bd-%d0%bf%d0%be%d0%bc%d0%be%d1%89%d0%bd%d0%b8%d0%ba-%d0%b7%d0%b0-%d0%bd%d0%b5%d1%80%d0%b5%d1%88%d0%b8%d0%bc/>).

² Директива 2008/52/ЕО на ЕП и на СЪВЕТА от 21 май 2008

³ <https://defakto.bg/2020/08/24/%d0%bf%d1%80%d0%be%d1%84-%d0%b4%d0%b6%d1%83%d0%b7%d0%b5%d0%bf%d0%b5-%d0%b4%d0%b5-%d0%bf%d0%b0%d0%bb%d0%be-%d0%be%d0%bc%d0%b1%d1%83%-d0%b4%d1%81%d0%bc%d0%b0%d0%bd-%d0%bd%d0%b0-%d0%be%d0%be%d0%bd/>.

случаи в Наказателно-процесуалния кодекс (чл. 3 от Закона)⁴. Медиация не се провежда, ако закон или друг нормативен акт предвижда друг ред за сключване на споразумение. С това се определят обхватът на приложение на медиацията, като законодателят не изключва и приложимостта на медиационната процедура и при решаването на неправни спорове. С приемане на промените в Закона за медиацията, обнародвани в ДВ, бр. 11 от 2 февруари 2023 г. се отговори на обществените очаквания за популяризиране на медиацията, за нейното задължително прилагане при определени в закона категории дела, както и по дела, по които съдът прецени, че може да бъде приложена медиация. Елементът на задължителност може да се използва по различно време – например още преди отнасянето на спора към съда. Няма пречка обаче това да стане и след отнасянето на спора към съда и тогава съдията да има правомощията да разпорежи страните да участват в медиация. Медиацията за страните е безплатна, като разходите по провеждането ѝ се покриват от бюджета. Задължителната медиация е всеобхватно понятие. Тя може да бъде определена като задължение за страните: да участват в среща с медиатор, на която той да информира страните за процедурата по медиация и какви са ползите от нея; да участват добросъвестно в медиация; да участват в информационна среща с медиатор и при желание от страните след получаването на информацията те заедно с медиатора да продължат работа по евентуално постигане на спогодба. Медиация може да бъде предложена от първоинстанционния съд само веднъж, както и във второинстанционния съд и то ако такава не е разпоредена и проведена в първа съдебна инстанция. С оглед характера на касационното производство се счита, че същата не би била подходяща в тази фаза на съдебното производство. Този ред следва да намери приложение в нова законова уредба в ГПК и редица поднормативни актове в срока до старта на правоприлагане на новите текстове в ЗМ, а именно в сила от 01.07.2024 г. Медиацията по висящи съдебни спорове ще се провежда в съдебен център по медиация към съответния съд. Обхватът на спорове – предмет на задължителна медиация, е определен съгласно критерий близост на страните в спора, т.е. при ненарушена комуникация и общ интерес за всяка от страните. Съдът съгласно последните изменения в ЗМ може да задължи страните да вземат участие в процедура по медиация и по висящи съдебни дела:

⁴ Закон за медиацията. // Обн. ДВ, бр. 110 от 17.12.2004 г.

- развод по чл. 49 от Семейния кодекс;
- разрешаване на спорове относно упражняването на родителските права, местоживеенето на детето, личните отношения с детето и издръжката му по чл. 127, ал. 2 от Семейния кодекс;
- изменение на мерките, свързани с упражняването на родителските права, местоживеенето на детето, личните отношения с детето и издръжката му по чл. 51, ал. 4 и чл. 59, ал. 9 от Семейния кодекс;
- издръжка;
- разрешаване на разногласия по повод упражняване на родителските права и задължения по чл. 123, ал. 2 от Семейния кодекс;
- определяне на мерки за лични отношения с бабата и дядото по чл. 128 от Семейния кодекс;
- друг тип дела са съдебната делба, облигационни дела и други по преценка на съда.

В тези случаи съдът ще утвърждава постигнатите споразумения по заведени съдебни дела, т.е. същият ще действа както при охранителните производства. За да се постигне ефектът на отлагане на правоприлагането по ЗМ, се взема предвид обособяването на съдебните центрове по медиация и окомплектоването им с необходимите обучени кадри (медиатори) с юридическо образование. Не трябва да се подценява, че правната култура на гражданите се повишава, но са необходими последователни усилия за разяснителни кампании. Необходимо е да се повишат знанията и на съдиите в областта на медиацията, за да се прави обоснована преценка дали конкретно дело, извън обхвата на посочените по-горе, е подходящо да бъде решено чрез медиационна процедура, като съдът разпорежи задължителна първа медиационна среща.

Италия. Италианският модел на медиация функционира от 2013 г. до днес успешно. Въведеният модел от проф. Джузепе де Пало включва принципа на доброволността за участие на страните в медиация и концепции в контекста на **системата „първа задължителна среща по медиация с лесна възможност за излизане“ („opt-out“)**. „Първоначалното усилие е ключово, защото предоставя структурирана възможност на страните да вземат по-информирано решение за това как да подхождат към разрешаването на спора си.“⁵ За модела „задължител-

⁵ <https://defakto.bg/2020/08/24/%d0%bf%d1%80%d0%be%d1%84-%d0%b4%d0%b6%d1%83%d0%b7%d0%b5%d0%bf%d0%b5-%d0%b4%d0%b5-%d0%bf%d0%b0%d0%bb%d0%be-%d0%be%d0%bc%d0%b1%d1%83-%d0%b4%d1%81%d0%bc%d0%b0%d0%bd-%d0%bd%d0%b0-%d0%be%d0%be%d0%bd/>

лен опит за медиация“: според италианското законодателство преди да е възможно да започне съдебно производство, ищците по някои видове спорове (за недвижими имоти, злоупотреба с медицински услуги, банкови договори и други) трябва да поканят ответника (ответниците) пред медиаторска организация, регистрирана в Министерството на правосъдието (в Италия медиация се предоставя само от медиаторски организации, вместо от самостоятелни медиатори – бел. пр.). В тези случаи, ако ищецът не покани ответника за медиация, това ще доведе до незапочване/спиране на съдебното производство; ако ответникът не се яви на първата среща по медиация, това може да доведе до финансови санкции, както и други негативни последици. Уникалната особеност на италианския модел на медиация е може би следната: за да се избегнат горепосочените последици, страните по съдебно дело е необходимо да участват в първа среща с медиатор. Тази среща не е просто информационна среща за медиацията, а по-скоро част от самата медиация. За да се запази доброволният характер на медиацията, всяка страна може лесно да „избере да прекрати участието си“ в първата среща по медиация без никакви негативни последици в съдебния процес, който (вероятно) ще последва. Медиацията ще продължи само ако всички страни желаят това.⁶

Испания. Медиацията в Испания е много често срещана при трудови спорове. Понякога **е задължително да се направи опит за медиация**, преди да се прибегне до съда. Закон 36/2011, уреждащ трудовите съдилища, въвежда истинска новост, като установява общо правило, че всички молби трябва да бъдат придружени от удостоверение, удостоверяващо предварителен опит за помирение или медиация пред съответната административна служба, Службата за медиация, арбитраж и помирение (SMAC)) или пред органи, изпълняващи такива функции съгласно колективен трудов договор.⁷

Франция. Съгласно последните законодателни промени във френското право използването **на медиацията при определени обстоятелства става задължително**. С член 7 от Закон №2016-1547 от 18 ноември 2016 г. за модернизиране на съдебната система на 21-ви век в 11 съдилища се въвежда експериментално изискване за прибяг-

⁶ Моделът „задължителен опит за медиация“ намалява съдебните спорове по имуществени въпроси в Италия с близо 50 % (автор проф. Де Пало (<https://www.linkedin.com/pulse/opt-out-mediation-model-cuts-real-estate-litigation-italy-de-palo>)).

⁷ https://e-justice.europa.eu/64/BG/mediation_in_eu_countries?SPAIN&init=true.

ване до семейна медиация преди сезирането на съда. Първоначално беше предвидено експериментът да приключи в края на 2019 г., но срокът му бе удължен до 31 декември 2020 г., а след това до 31 декември 2022 г. Всеки, който желае промяна на решение на семеен съд или разпоредба на одобрено от съда споразумение, трябва да прибегне до семейна медиация преди да отнесе отново въпроса пред съда. Ако това не бъде направено, молбата за изменение няма да бъде допусната. Това се прилага по отношение на молби, които се отнасят до: обичайното местопребиваване на детето; правото на посещение и правото на престой на детето; приноса на родителя към образованието и издръжката на малолетно или непълнолетно дете; решения, свързани с упражняването на родителски права.

Белгия. Медиацията по смисъла на Съдебния кодекс е структурирана процедура, при която две или повече страни в спора сами се опитват да уредят спора си доброволно с помощта на медиатор. Тази процедура може да бъде инициирана от страните или предложена, или разпоредена от съдебен орган.⁸ **В съдебната медиация** (членове 1734 – 1737 Съдебен кодекс) **съдията може по принцип да разпореди медиация на всеки етап от производството по съвместно искане на страните или по инициатива на едната страна със съгласието на другата страна (член 1734, § 1, първа алинея от Съдебния кодекс).** По време на съдебната медиация съдията може сам да играе активна роля и – ако сметне за полезно – може да направи сезиране. След това предлага на страните сами да разрешат спора си доброволно с помощта на посредник. Съдията може да направи това само ако спорът законно може да бъде предмет на медиация (член 1724 Съдебен кодекс). Съдията проверява дали страните вероятно са обвързани с клауза за медиация (член 1725 Съдебен кодекс). В някои семейни и дела с непълнолетни страни **съдията е длъжен да информира страните за медиация. Съдията играе важна роля в медиацията.** Ако страните изберат медиация, съдията ги насочва към медиатор. Ако бъде постигнато споразумение за медиация, съдът може да потвърди това споразумение. Това предполага ратификация на споразумението и прави спазването му правно приложимо⁹ (Медиацията и юриспруденцията ръка за ръка. Пътеводител за съда (S. De Bauw, B. Gayse, die

⁸ https://justitie.belgium.be/nl/themas_en_dossiers/bemiddeling.

⁹ Медиацията и юриспруденцията ръка за ръка. Пътеводител за съда (S. De Bauw, B. Gayse, die Keure, 2009, 231 стр.).

Keure 2009) . Области на приложение: семейно, търговско, гражданско право.

Чешка република. Медиацията е допустима във всяка област на правото освен ако не е изключена по закон. Това включва семейното право, търговското право и наказателното право. **Съгласно ГПК председателят на съдебния състав може да нареди на страните по производството да проведат първоначална тричасова среща с медиатор, ако това е изпълнимо и уместно.** В тези случаи производството може да бъде спряно за максимален срок от три месеца. Ако съдът спре производство по гражданско дело и нареди на страните да проведат първоначална среща с медиатор, първите три часа от срещата се плащат по тарифа, определена в приложимите подзаконови актове (400 CZK за всеки започнат час) и тези разноски се разпределят поравно между страните.

Заклучение

Авторът счита, че може да бъде споделен италианският модел – медиация преди завеждане на съдебен иск. Това не само ще съхрани отношенията между страните в конфликта, но и ще разтовари съдебната система от дела, в това число и такива с нисък материален интерес, ще спести финансов ресурс на страните и ще доведе до икономически растеж. Следва да се отбележи, че всички държави – членки на ЕС, прилагат медиацията, но при някои от тях водеща фигура за медиацията е съдията в процеса. В светлината на хармонизацията националните законодатели не могат да бъдат принудени да премахват многообразието изцяло и да отразяват всяка разпоредба, посочена в международните документи. Те обаче са силно насърчавани да се придържат към установените в тях стандарти. В заключение можем да откروим следните **изводи**:

Алтернативното решаване на спорове (АРС) е политически приоритет на ЕС, многократно деклариран от институциите на Европейския съюз. Резултатите от проучването на ЕП показват, **че**:

- повечето страни гарантират висока степен на поверителност на целия процес по медиация;
- съдилищата на повечето държави членки не са в голяма степен проактивни при отнасянето на отделни случаи към медиация;
- по-голямата част от държавите членки имат системи за акредитиране на медиатори;

- по-голямата част от държавите членки, чиито средни респонденти посочиха най-нисък брой медиации годишно, нямат икономически стимули за страните да участват в медиацията;

- в по-голямата част от държавите членки респондентите посочиха, че от страните не се изисква да участват в предварителни информационни сесии по медиация;

- по-голямата част от държавите членки съобщиха също така, че за страните няма задължение да използват медиация.

Възможните законодателни мерки, които биха могли да окажат положително въздействие върху медиацията и са положително оценени, и според проучването, са:

- идеята да се изисква съветник (адвокат) да информира страните относно медиацията;

- задължителни информационни срещи по медиация преди съдебното производство;

- задължителна медиация с възможност страните да се откажат от участие; • медиацията да се направи задължителна за „по-силната“ страна;

- даване на правомощия на съдиите да разпореждат на страните да пристъпят към медиация;

- прилагане на стимули за страните, които решат да пристъпят към медиация, за да насърчат използването на медиацията.¹⁰

1. Действащата национална нормативна уредба в Република България относима към медиацията е в съответствие с европейското законодателство, с въвеждането на последните промени досежно задължителна съдебна медиация по конкретен вид дела и при допустимост по закон или преценка на съда. Въпреки че член 5 на Директивата позволява на държавите членки да въвеждат задължителни елементи на медиацията, включително санкции, традицията на ЕС за доброволен подход към медиацията до голяма степен надделява на законодателно равнище. Обратно на това, оценката на това кои мерки генерират медиация показва, че е необходим задължителен елемент. Там, където тези особености съществуват в закона, възникват меди-

¹⁰ Проучване и анализ на алтернативните методи за разрешаване на спорове в страни – членки на ЕС. Анализ на нормативната уредба, приложима при използване на медиация като алтернативен извънсъдебен способ за решаване на потребителски спорове. Извеждане на добри практики (<http://www.nazp.bg/uploads/pdf/Doklad-NAZP-2.pdf>).

ации. Изследването показва, че въвеждането на „смекчена“ форма на задължителна медиация (поне в определени категории случаи) може да бъде единственият начин да се направи така, че медиацията да се използва в ЕС. Сред възможните законодателни мерки в подкрепа на медиацията, тези, които биха могли да окажат най-голямо въздействие върху използването на медиацията, са следователно **задължение за предварителни информационни сесии за медиация (задължително участие в информационни сесии) и задължение за медиация (задължителна медиация с възможност за отказ, ако страни не възнамеряват да продължат процедурата).**¹¹

2. По-скоро необходими са усилия от всички участници в процеса по администриране, провеждане и популяризиране, за да стане медиацията разпознаваема и предпочитана при решаването на спорове в различните сфери на обществения живот.

3. Бъдещето на правната професия ще е много повече в хибриднаост на бизнес преговори с високо ниво на правни и икономически познания, ще е много по-важно умението за ефективно общуване и чисто рафиниран човешки усет за изгодни решения и подходящи пробиви в конкретни ситуации. Неслучайно страните с най-силно развита медиация са и водещи в световния търговски оборот.

Преглед на законодателната регламентация на свързаните със съда процедури по APC в гражданското производство

В националното законодателство на повечето държави (12) съществува уредба, която осигурява основни процедурни гаранции при свързаните със съда процедури за APC, по-конкретно по отношение на правото на равнопоставеност; по отношение на това, че решението, постигнато в резултат на APC процедура, отразява действителната воля на страните; защита от разкриване на информацията, предоставена по време на APC, при последващи съдебни процедури; различни форми на принципа на конфиденциалност. Някои други гаранции в националните законодателства са: изискването споразумението,

¹¹ Проучване и анализ на алтернативните методи за разрешаване на спорове в страни – членки на ЕС. Анализ на нормативната уредба, приложима при използване на медиация като алтернативен извънсъдебен способ за решаване на потребителски спорове. Извеждане на добри практики. (<http://www.nazp.bg/uploads/pdf/Doklad-NAZP-2.pdf>).

постигнато в свързани със съда АРС процедури, да не противоречи на морала или закона; времевата рамка на процедурата по АРС; АРС на доброволна основа; нормативни условия за медиатори и предоставяне на обучение за медиатори. В повечето страни (9) съдилищата нямат възможността да разпореждат на страните да използват процедура за АРС. Само в Италия и Франция съдиите имат това правомощие като цяло. В някои държави съдилищата могат да разпоредят процедури за АРС само при някои видове спорове. В някои страни (Словения и Унгария) съдиите имат възможност да разпоредят на страните да участват в така наречената информационна АРС сесия, чиято цел е да информира страните от ползите от АРС. В случай че е одобрено от съдия (съд) нотариус, решението, постигнато в свързана със съда процедура по АРС, може да бъде задължително за страните в единадесет държави. В 16 страни решението, постигнато в свързана със съда АРС процедура, е изпълнимо. Тези два отговора изглеждат противоречиви. Това несъответствие би могло да бъде резултат от различното тълкуване на въпросите от страна на членовете. Тринадесет държави нямат санкции, в случай че страните не вземат участие АРС процедура, което е логично, т.к. в по-голямата част от държавите няма задължително АРС (или има задължително АРС само за някои видове дела). Процедурата за АРС е предварително изискване за съдебното производство, в определени случаи, само в 2 държави (Франция и Италия). Някои държави (4) санкционират този вид поведение с финансови разходи.

Участието на съдиите и свързаните със съда АРС процедури: участието на съдиите в насърчаването на мирни начини за разрешаване на спорове (чрез техники за АРС) е желателно и се очаква във всички страни. В 2 държави (Румъния и Шотландия) само експерти могат да провеждат АРС процедури, свързани със съда. В 3 държави (Англия и Уелс; Франция; Унгария) само съдиите могат да правят това. В 12 държави АРС може да се провежда от съдии и от експерти. Във всички държави, в които съдиите провеждат АРС техники, свързани със съда (освен в Италия и Северна Ирландия), на съдиите се предоставя обучение. В 11 държави този вид обучение е доброволно, а в 2 страни (Словения и Унгария) е задължително. Само 2 държави позволяват на съдиите да извършват извънсъдебни видове процедури за АРС. В 2 държави (Словения и България) няма конкретно правило за това. Влиянието на свързаните със съда АРС

върху работата и мисията на съдилищата и правото на справедлив процес в разумен срок.¹² Предизвикателствата пред задължителната медиация у нас са на ход. 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.¹³

Използвана литература:

1. Алтернативно решаване на спорове и обхват на правомощията на съдията, доклад на EMCC 2016 – 2017 (http://www.vss.justice.bg/root/f/upload/17/Final-report-ENCJ-PT-ADR_BG.pdf).
(Alternativno reshavane na sporove I obhvat na pravomoshtijta na sadijta, doclad na EMSS2016-2017, dostapen na http://www.vss.justice.bg/root/f/upload/17/Final-report-ENCJ-PT-ADR_BG.pdf)
2. Димитрова Д. (2022). Препращане към медиация от съдилищата – тенденции и перспективи, р. 154 (https://mpira.ub.uni-muenchen.de/115148/1/MPRA_paper_115148.pdf).
(Dimitrova D. (2022). Preprashtane kam mediacij ot sadilishtata-tendencii I perspektivi, р. 154 (https://mpira.ub.uni-muenchen.de/115148/1/MPRA_paper_115148.pdf).
3. Директива 2008/52/ЕО на ЕП и на СЪБЕТА от 21 май 2008 г. (<https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/765b7161-8950-44ca-9b48-03ef5954ce8a/language-bg/format-PDF/source-search>).
(Direktiva 2008/52/EO na EP I na Saveta ot 21mai 2008 g. <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/765b7161-8950-44ca-9b48-03ef5954ce8a/language-bg/format-PDF/source-search>.)

¹² Алтернативно решаване на спорове и обхват на правомощията на съдията, доклад на EMCC 2016 – 2017 (http://www.vss.justice.bg/root/f/upload/17/Final-report-ENCJ-PT-ADR_BG.pdf).

¹³ Димитрова Д. (2022). Препращане към медиация от съдилищата – тенденции и перспективи, р. 154 (https://mpira.ub.uni-muenchen.de/115148/1/MPRA_paper_115148.pdf).

4. Закон за медиацията. // Обн. ДВ, №110 от 17.12.2004 г.
(Zakon za mediaciata. // Obn. DV, №110 от 17.12.2004 г.)
5. Моделът „задължителен опит за медиация“ намалява съдебните спорове по имуществени въпроси в Италия с близо 50% (автор проф. Де Пало (<https://www.linkedin.com/pulse/opt-out-mediation-model-cuts-real-estate-litigation-italy-de-palo>)).
(Modelat „zadaljitelna mediacij“ namaljava sadebnite sporove po imush-testveni vaprosi v Italia s blizo 50%, avtor prof. De Palo, dostapen na na <https://www.linkedin.com/pulse/opt-out-mediation-model-cuts-real-estate-litigation-italy-de-palo>.)
5. Медиацията – ценен помощник за нерешими спорове (<https://defakto.bg/2016/08/03/%d0%bc%d0%b5%d0%b4%d0%b8%d0%b0%d-1%86%d0%b8%d1%8f%d1%82%d0%b0-%d1%86%d0%b5%d0%bd%d0%b5%d0%bd-%d0%bf%d0%be%d0%bc%d0%be%d1%89%d0%bd%d0%b8%d0%ba-%d0%b7%d0%b0-%d0%bd%d0%b5%d1%80%d0%b5%d1%88%d0%b8%d0%bc/>).
(Mediacijta –cenen pomoshnik za nerazreshimi sporove <https://defakto.bg/2016/08/03/%d0%bc%d0%b5%d0%b4%d0%b8%d0%b0%d-1%86%d0%b8%d1%8f%d1%82%d0%b0-%d1%86%d0%b5%d0%bd%d0%b5%d0%bd-%d0%bf%d0%be%d0%bc%d0%be%d1%89%d0%bd%d0%b8%d0%ba-%d0%b7%d0%b0-%d0%bd%d0%b5%d1%80%d0%b5%d1%88%d0%b8%d0%bc/>)
7. Проучване и анализ на алтернативните методи за разрешаване на спорове в страни – членки на ЕС. Анализ на нормативната уредба, приложима при използване на медиация като алтернативен извънсъдебен способ за решаване на потребителски спорове. Извеждане на добри практики (<http://www.nazp.bg/uploads/pdf/Doklad-NAZP-2.pdf>).
(Proutshvane I analiz na alternativnite metodi za razreshavane na sporove v strain –thlenki na ES.Analiz na normativnata uredba, prilojima pri izpolzване na mediacij kato alternativen izvansadeben sposob za reshavane na potrebitelski sporove. Izvejdane na dobri praktiki (<http://www.nazp.bg/uploads/pdf/Doklad-NAZP-2.pdf>.)
8. S. De Bauw, B. Gayse, die Keure. (2009). Медиацията и юриспруденцията ръка за ръка. Пътеводител за съда.
(S. De Bauw, B. Gayse, die Keure. (2009). Mediatiata I iurisprudencijta raka za raka. Patevoditel za sada.)

Интернет ресурси:

1. www.europarl.europa.eu.
2. https://justitie.belgium.be/nl/themas_en_dossiers/bemiddeling.
3. https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-dk-bg.do?member=1.
4. <https://defakto.bg/2020/08/24/%d0%bf%d1%80%d0%be%d1%84-%d0%b4%d0%b6%d1%83%d0%b7%d0%b5%d0%bf%d0%b5-%d0%b4%d0%b5-%d0%bf%d0%b0%d0%bb%d0%be-%d0%be%d0%bc%d0%b1%d1%83%d0%b4%d1%81%d0%bc%d0%b0%d0%bd-%d0%bd%d0%b0-%d0%be%d0%be%d0%bd/>.

За контакти:

Гл. ас. д-р Даниела Петрова
Технически университет – Варна,
кат. СПН
daniela088@abv.bg

КАК МЕДИАЦИЯТА ИЗГРАЖДА ПРАВНА КУЛТУРА

Петя Стоянова

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

HOW DOES MEDIATION PRODUCE LEGAL CULTURE

Petya Stoyanova

Sofia University „St. Kliment Ohridski“

Резюме: В тази работа се изследва ролята на медиацията като част от правната култура на гражданите. Обяснени и разгледани са основни правни понятия и нормативни актове. Вниманието се обръща и на скорошните промени в Закона за медиацията в България. Акцентът е върху повишаването на осведомеността на хората за извънсъдебните способности за решаване на конфликти и показването как медиацията изгражда правна култура.

Ключови думи: *медиация, правна култура, правен спор, алтернативно разрешаване на спорове, Закон за медиацията*

Abstract: In this report the role of mediation as a part of citizens' legal culture is being examined. Basic legal concepts and normative acts are being explained and analyzed. The new changes in Bulgaria's Mediation Law are also being regarded. The emphasis is on raising people's awareness of non-judicial conflict resolution methods and showing how mediation builds legal culture.

Key words: *mediation, legal culture, legal dispute, Alternative Dispute Resolution, Mediation Law*

Въведение

Правната сфера изглежда трудно понятна за хората без юридическо образование. Тези без задълбочени правни познания, при евентуален конфликт помежду си, могат да избират от различни варианти за уреждане на спора (приемаме, че някакви техни лични сфери са дълбоко засегнати и отношенията им са пределно изострени). В такива случаи най-често те се плашат едни други със съд, а е нереалистично да приемем, че всяка сериозна конфронтация е уместно да се решава в съдебна зала. Ако на страните им се осигури уютна и защи-

тена обстановка, в която да могат да изкажат емоциите и исканията си открито, без да срещат укор за това, и то под пълна конфиденциалност, то има по-малък шанс те да стигнат и до съдебен процес.

Член 47 от Хартата на основните права на Европейския съюз казва, че „Всеки, чиито права и свободи, гарантирани от правото на Съюза, са били нарушени, има право на ефективни правни средства за защита пред съд в съответствие с предвидените в настоящия член условия. Всеки има възможността да бъде съветван, защитаван и представляван“ (Харта на основните права на Европейския съюз. // Официален вестник на Европейския съюз 2016). Пределно ясно е, че достъпът до правосъдие е основен принцип и с цел подпомагане на по-добрия достъп до него на 15-16 октомври 1999 г. на заседание в Тампере Европейският съвет призова държавите членки да въведат алтернативни, извънсъдебни процедури (Директива 2008/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси 2005). Медиацията като алтернативен на съдебната процедура способ осигурява изгодно и умело разрешаване на граждански и търговски спорове чрез процедура, съобразена с нуждите на страните. По-вероятно е споразуменията, постигнати по време на медиация, да бъдат спазвани доброволно и да спомогнат за поддържането на приятелски и трайни отношения между страните. Тези предимства са дори по-ясно изразени в ситуации, включващи трансгранични елементи.

Изложение

Понятие за правна култура

Правната култура се явява неразделна част от цялостната култура на обществото и отделните хора. Съставляват я основните принципи на правото, ценностната система на обществото и отразява нивото на развитие на цивилизацията и начина на мислене на гражданите. Нейното формиране има политически, морални и естетически елементи. Свързваме я със създаването на устойчива морална и правна среда, социална отговорност и защита, зачитане на човешкото достойнство. В центъра ѝ стоят интересите на човекът – гражданин. Темата за правна култура е отчетливо изразена с понятието за правно съзнание в модерната правова държава (Пенчев

2023). Можем да говорим за правна култура на индивида и правна култура на общността. Това е набор от знания, които придобиваме още в най-ранните си години, започвайки от общоприетите правила на етиката и морала, минавайки през правата ни като граждани в съответната държава. Даниела Акатино Скалиоти, професор във Факултета по правни и социални науки от Universidad Austral de Chile, говори за правната култура по следния начин: „Понятието правна култура е разработено като концептуален инструмент за разбиране на правото като социален феномен, тоест като процес, действащ в обществото. Ако някой се опита да обхване правото от тази гледна точка, самото позоваване на нормативни продукти (закони, съдебни решения, договори и т.н.) и на правни институции, тяхната организация и процедури е недостатъчно; той изоставя цяла област, която се отнася до социалното значение на правото, до неговото функциониране в обществото. Описанието на социалното функциониране на закона трябва също така да отчита нагласите, оценките и вярванията, които се споделят в обществото по отношение на закона. Аналитично е възможно да се разграничат три области, в които вътрешната правна култура влияе върху конфигурацията на знанията, свързани с правото:

а) дефинирането на ролята на юриста, характеризирането на това, което съответства на правилното изпълнение на тази дейност, според очакванията на общността;

б) дефинирането на това, което трябва да се разбира като закон, критериите за валидност и връзките между тях, въз основа на идеи и вярвания, споделяни от общността на юристите; и

в) определянето на структурата на правния дискурс чрез дефиниране на интерпретативните, експозиционните и аргументативните техники и концептуалните системи, приети в тази общност.“

По данни на Националното изследване на правното съзнание 2012 51% от българите търсят правна информация в медиите (без да включваме търсенето в интернет) (Пенчев, Н. 2023). Има хора, които отдават голяма част от живота си на изучаването на юридическата сфера – първо в университет, после се специализират, за да тълкуват и разбират правото. Обикновеният гражданин има „задължението“ да е запознат с основните си права, базисно как функционират съдебните институции и кога да се обърне към тях. В допълнение е уместно да се постави въпросът винаги ли е уместно той да се обърне

към тях. Най-често срещано при спор е да се чуе заплаха със съд, но не всяко по-сериозно пререкание би имало полза от съдебен спор. В тази работа се приема, че правна култура в обществото има, тя е видимо налична (макар и варираща от човек на човек), но със сигурност имаща възходящ темп на развитие и постоянно обогатяваща се. Чрез различни способности тя се гради у хората.

Цел на доклада

Ще се проследи как алтернативните способности за разрешаване на спорове развиват правната култура, като в частност се обърне внимание как медиацията като един такъв алтернативен метод допринася за това развитие. Ще бъдат коментирани позитивите от този способ и вписването му в облика на правната култура въпреки традиционно неюридическия му характер. Ще се разгледа как процедурата по медиация е уредена в различни нормативни актове. Специално внимание ще бъде обърнато и на Закона за медиацията в България, в който наскоро бяха внесени промени, коментирайки дали целта на измененията се вписва в идеята медиацията да е част от правната култура, респективно правното съзнание на обществото.

Алтернативните способности за решаване на спорове

Методите за алтернативно решаване на спорове представляват процедури, в които неутрално трето лице съдейства на страните да разрешат конфликта си. Появили са се като друг вариант на съдебното производство, за да предложат на спорещите страни възможности за повече икономичност и ефективност в сравнение с традиционния съдебен процес. Отличават се с минимална формалност, високо ниво на поверителност и дискретност, дружелюбност и най-важно – контрол върху процеса и решение, идващо от самите страни. Има опция експерти да се включат, за да дадат оценка и професионално мнение, консултирайки страните на подходящия етап от процедурата. Освен медиацията, популярни способности за алтернативно решаване на спорове са помирение, неутрална оценка, арбитраж.

Медиацията е процедура, по време на която неутрално трето лице улеснява комуникацията между две или повече страни с цел да подпомогне разрешаването на проблемите им и да способства за постигане на спогодба (Закон за медиацията 2023).

Все още състоянието на медиацията у нас може да се определи като незадоволително, въпреки че България е една от първите държави в Европа, която още през 2004 година е приела Закон за медиацията. Според доклада на Европейската комисия за ефективност на правосъдието (СЕРЕЈ) от 2017 г. „Първа оценка и препоръки – Развитие на медиацията в България“ медиацията не е достигнала пълния си потенциал и според действащите правни разпоредби в тази област медиацията е напълно доброволна, а не задължителна (Закон за изменение и допълнение на Закона за правната помощ 2022).

Правно положение на медиатора

Правното положение на медиатора е интересен момент, понеже това не е задължително юрист по образование и професия. Изискванията за придобиване на правоспособност на медиатор са уредени в чл. 8 от Закона за медиацията. Той законово е задължен да не дава правни съвети, а да насърчи страните с техники, придобити по време на курса му на обучение, сами да предложат решения на проблемите си. Така идеите, идващи директно от тях, има по-голям шанс да се спазват стриктно, отколкото ако биха им били наложени от външни лица. И въпреки липсата на правна есенция на процедурата, тя има юридически елемент. Привлекателното в нея е, че всички печелят или поне минимално губят. Иначе в съда един печели и винаги има губеща страна. Работата на медиатора съчетава много аспекти в себе си, тъй като слоевете на конфликта могат да са със социални, психологически, културни, икономически, идеологически или политически аспекти. Това е кариера, която дава обещаващи перспективи за развитие в България, а и в Европа. Тя обаче не е записана като част от регулираните професии в България в списъка на НАЦИД (НАЦИД. Професионални квалификации 2023). Както вече бе споменато, юридическо образование не се изисква, но обичайно се попада на медиатори, които са и същевременно юристи. Най-често срещаните професии сред медиаторите (наред с юристите на първо място) са психолози, мениджъри човешки ресурси, счетоводители и собственици и управители на различни бизнеси (Споразумения 2023а). Това е сред професиите на бъдещето, та несъмнено с нарастващата ѝ актуалност и особено нашумелите изменения в Закона за медиацията, няма спор, че чрез възможностите за обучения по медиация и практикуването ѝ правната култура на

гражданите се увеличава. Успехът на медиацията се корени в умението за комуникация *vis-à-vis* (лице в лице) с останалите (Prayer, S. 2012), това поддържа диалога жив и е важно да се започнат успешни практики с подрастващи още в училище. Като се говори за това, все пак не трябва да се забравя, че медиацията и правните консултации трябва да се допълват, не просто да се изтъкват предимствата на медиацията пред правната консултация единствено на база цена, защото и двете си заслужават заплащането. За по-добро изпълнение на задълженията е препоръчително адвокати и нотариуси да преминат основно обучение по медиация.

Промени в Закона за медиацията

14 юли 2022 г. бележи датата, на която Висшият съдебен съвет дава старт на проект за въвеждане на задължителна съдебна медиация. Това е част от Националния план за възстановяване и устойчивост (НПВУ), който се реализира благодарение на финансирането от Европейския съюз – NextGenerationEU. До края на 2024 г. във всички окръжни и районни съдилища се планира да се създадат 128 центъра за медиация. Целта е до 2025 г. 13% от делата в националните съдилища да бъдат изпратени на първата задължителна медиация. Очаква се поне 8% от тези дела да завършат със споразумение. Началото на проекта бе поставено от данни, според които 30% от делата, разглеждани в Центъра за медиация към Софийския районен съд, завършват със споразумение. Перспективата за страните също е добра – от тяхна гледна точка има щадящо прекратяване на спора с висок процент за преустановяване на отношенията с минимални загуби и подобряване на общуването, особено когато взаимоотношенията са били неизбежни – както при повечето семейни спорове, когато се отглежда дете (Споразумения 2023b) (при двойки с деца медиаторът има задача интересите на детето да не напускат фокуса на дискусията).

Цел на проекта е подобряване на ефективността на гражданското и търговското правосъдие и смекчаване на натовареността на съдилищата. Очакваните резултати са следните:

1) понижаване на натовареността на съдилищата, респективно показвайки темпа на ефективност в гражданското и търговското правораздаване;

2) да се укрепи културата на помирението като метод за разрешаване на спорове, който към този момент е до голяма степен непознат;

3) като цяло да се увеличи използването на извънсъдебната медиация и да се гарантират правата и интересите на страните;

4) да се вдъхне доверие в съдебната система и да се подобри бизнес средата. Тези резултати могат да бъдат осъществени посредством въвеждането на задължителни процедури за медиация в определени случаи. Насърчаването на използването на такава процедура не само има пряко въздействие върху работата на съдилищата, но е и безспорно рентабилна от гледна точка на време и финансови ресурси възможност за гражданите и предприятията да разрешават своите спорове, а ползите от нея са безспорни; и

5) предвижда се Законът да направи процедурите по медиация задължителни при не по-малко от 50 000 съдебни дела годишно, което би облекчило и страните по делото, и съдебната система.

Заклучение

В този доклад бяха разгледани и обяснени основни правни понятия и нормативни актове, свързани с медиацията. Установено беше, че има правна култура в нашето общество и бяха коментирани елементите, които я изграждат и допълват. След запознаването с процедурата по медиация и приложението ѝ, беше посочено как тя спомага за обогатяването на правната култура. Не на последно място се представи Законът за медиация в актуализирания му вид. Отбеляза се как задължителността на по-горе упоменатия метод за алтернативно разрешаване на спорове ще е ефективен за основната му заложенa цел – олекотяване на процесите в съдебната зала. Съответно това води след себе си и по-гъвкаво разглеждане на гражданскоправни и търговскоправни въпроси. Всичко изброено пък повишава осведомеността на хората за извънсъдебните способности за решаване на конфликти и показва как медиацията изгражда правна култура.

Използвана литература:

1. Директива 2008/52/ЕО на Европейския парламент и на съвета относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси (2005) 21.05.2005 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0052,22.04.2023>).

- (Direktiva 2008/52/EO na Evropeyskia parlament i na saveta otnosno nyakoi aspekti na mediatsiyata po grazhdanskopravni i targovskopravni vaprosi (2005) 21.05.2005, (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0052>, 22.04.2023.))
2. Европейски наръчник за законодателството в медиацията (2019), СЕРЕЈ 9, 14 юни 2019 година.
(Evropeyski narachnik za zakonodatelstvo v mediatsiyata (2019), СЕРЕЈ 9, 14 юни 2019 година.)
 3. Закон за изменение и допълнение на Закона за правната помощ (2022). // ДВ, №102, 23.12.2022.
(Zakon za izmenenie i dopalnenie na Zakona za pravната pomosht (2022). // DV, №102, 23.12.2022)
 4. Закон за медиацията (2023). // ДВ, №11, 02.02.2023 (<https://www.justice.government.bg/home/normdoc/2135496713>).
(Zakon za mediatsiyata (2023). // DV, №11, 02.02.2023 (<https://www.justice.government.bg/home/normdoc/2135496713>))
 5. Мотиви към Проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за правната помощ от Решение №835 на Министерски съвет от 27 октомври 2022 година (<https://mjs.bg/api/part/getblob?hash=9568FEDD1E4731BBE0EC7082A5F2BC5F>, 22.04.2023).
(Motivi kam Proekta na Zakon za izmenenie i dopalnenie na Zakona za pravната pomosht ot Reshenie №835 na Ministerski savet ot 27 oktomvri 2022 godina (<https://mjs.bg/api/part/getblob?hash=9568FEDD1E4731BBE0EC7082A5F2BC5F>, 22.04.2023.))
 6. НАЦИД. Професионални квалификации (2023). Списък на регулираните професии (<http://professio.nacid.bg/?id=31>, 20.04.2023).
(NATsID. Profesionalni kvalifikatsii. Spisak na reguliranite profesii (<http://professio.nacid.bg/?id=31>, 20.04.2023.))
 7. Пенчев, Н. (2023). Защо правната култура в България е ниска (<https://www.advokatami.bg/blog/zashto-pravната-kultura-v-bulgaria-e-niska/>, 20.04.2023).
(Penchev, N. (2023). Zashto pravната kultura v Bulgaria e niska <https://www.advokatami.bg/blog/zashto-pravната-kultura-v-bulgaria-e-niska/>, 20.04.2023.))

8. Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за медиацията (2023) (<https://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=7136>, 22.04.2023).
(Proekt na Zakon za izmenenie i dopalnenie na Zakona za mediatsiyata (2023))(<https://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=7136>, 22.04.2023.)
9. Резултати за медиацията в България през 2017 (2017). Проект „Медиация в подкрепа на бизнеса“ (<https://www.bgmediation.com/novini/rezultati-za-mediatsiyata-v-balgariya-prez-2017-ot-proekta-mediatsiya-v-podkrepa-na-biznesa/>, 22.04.2023).
(Rezultati za mediatsiyata v Bulgaria prez 2017 (2017). Proekt „Mediatsia v podkrepa na biznesa“ <https://www.bgmediation.com/novini/rezultati-za-mediatsiyata-v-balgariya-prez-2017-ot-proekta-mediatsiya-v-podkrepa-na-biznesa/>, 22.04.2023.)
10. Споразумения (2023a). От кои професии са медиаторите – най-популярните и най-необикновените? (<https://www.sporazumenia.com/bg/news/id/79.html>, 22.04.2023).
(Sporazumenia (2023a). Ot koi profesii sa mediatorite – nay-populyarnite i nay-neobiknovenite? (<https://www.sporazumenia.com/bg/news/id/79.html>, 22.04.2023.)
11. Споразумения (2023b). Ново: Задължителна съдебна медиация? Плюсове, минуси и как (<https://www.sporazumenia.com/bg/news/id/99.html>, 22.04.2023).
(Sporazumenia (2023b), Novo: Zadalzhitelna sadebna mediatsia? Plyusove, minusi i kak (<https://www.sporazumenia.com/bg/news/id/99.html>, 22.04.2023).
12. Харта на основните права на Европейския съюз. // Официален вестник на Европейския съюз (2016) /C 202/02 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=ET>, 22.04.2023).
(Harta na osnovnite prava na Evropeyskia sayuz. // Ofitsialen vestnik na Evropeyskia sayuz, 2016/C 202/02 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=ET>, 22.04.2023.)
13. Център за разрешаване на спорове (2023). Обучение за медиатори, частна комуникация. София.

(Tsentar za razreshavane na sporove (2023). Obuchenie za mediatori, chastna komunikatsia. Sofia.)

14. Accatino, D. (1997). El saber dogmatico en nuestra cultura juridica. // Revista de Derecho, Vol. VIII, pp. 7 – 18.
15. Prayer, S. (2012). Why is mediation not used more often as a means of alternative dispute resolution?. // European Parliament's Committee on Legal Affairs, 1-22 (<https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201212/20121219ATT58302/20121219ATT58302EN.pdf>).

За контакти:

Петя Стоянова

Софийски университет

„Св. Климент Охридски“

petya.stoyanova298@gmail.com

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

Сборник с доклади
Conference proceedings

Редактор *Анелия Герчева*

Излязла от печат XII.2023 г.
Печатни коли 14,75 Издателски коли 13
Формат 60х90/16

Предпечатна подготовка *Дора Томова*
Издателство „Наука и икономика“
Икономически университет – Варна
ул. „Евлоги Георгиев“ 24
Печатна база на ИУ – Варна

ISSN 2738-8794