



Munich Personal RePEc Archive

Good practice of the application of the mediation in the sphere of the higher education

Dimitrova, Diana

University of Economics – Varna

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/104795/>
MPRA Paper No. 104795, posted 18 Dec 2020 07:24 UTC

МЕДИАЦИЯТА В РАЗЛИЧНИТЕ ОБЩЕСТВЕНИ СФЕРИ

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

THE MEDIATION IN THE DIFFERENT PUBLIC SPHERES

**Round table proceedings
4 November 2020**

2020

Издателство „Наука и икономика“
Икономически университет – Варна

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

ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ПРИЛОЖЕНИЕ НА МЕДИАЦИЯТА В СФЕРАТА НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

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

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

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

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

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

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

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

Въведение

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

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

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

Медиацията може да предостави икономично, бързо и ефикасно разрешаване на спорове посредством процедури, пригодени за нуждите на страните. Много по-голяма е вероятността споразуменията, постигнати в резултат на медиация, да бъдат доброволно спазвани, както и да спомогнат за запазването на приятелска, колегиална и трайна връзка между страните. Правната рамка на европейско² и национално³ ниво е приета и действаща, но приложното поле все още е ограничено. В последните години медиацията започна да навлиза като метод за разрешаване на конфликти в различни обществени сфери в България, включително и в сферата на образованието, но както и в редица други държави⁴ е основно застъпена в основни и средни училища. Приложимостта ѝ за разрешаване на конфликти в сферата на висшето образование в България не е изследвана. Актуалността на тематиката е безспорна предвид факта, че първият център по

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

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

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

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

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

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

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

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

Изложение

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

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

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

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

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

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

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

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

Страни с национален закон или друг акт относно медиацията

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

Страни с регламентация в други закони

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Университети в Обединено Кралство

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

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

Университети в Германия

Технически университет Дармщадт

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

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

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

Обикновено броят на медиациите е 1-2 на месец

Брой на студентите в университета ~ 25000

Брой на професорите 312

Брой на научните работници повече от 2600

Брой на административния персонал повече от 1600

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

Резултати от проведена анкета

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

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

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

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

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

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

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

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

Заклучение

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

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

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

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

Използвана литература

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

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

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