

medierea tehnică și artă

Nr. 15 • DECEMBRIE 2011 • Anul 2 • Nr. 3

MEDIEREA APROAPE DE TINE!

La mulți ani!

- Medierea aproape de tine
- Mediation close to you

Pag. 4

- Divorțul și medierea
- Divorce and mediation

Pag. 7

- Medierea – tehnică și artă. Așa o fi?
- Mediation – technique and art. Is it true?

Pag. 12

- Medierea – o schimbare în bine
- Mediation – a change for the better

Pag. 17

- Medierea și conflict
- Mediation and conflict

Pag. 22

- Necessitatea adoptării unor practici unitare în mediere
- Necessity to adopt unitary practice in mediation

Pag. 24

- Medierea și încrederea în instituțiile statului român
- Mediation and confidence in the romanian state's institutions

Pag. 26

- Procedura medierii conflictelor de muncă
- Mediation of labor conflicts

Pag. 28

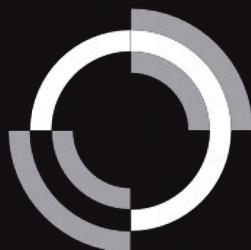
LA MOMENTUL ACESTA, REVISTA LUNARĂ BILINGVĂ „MEDIEREA TEHNICĂ ȘI ARTĂ” SE DISTRIBUIE ÎN PESTE 70 DE LOCATII ÎN ROMÂNIA (ORGANIZAȚII PROFESIONALE DE MEDIATORI, INSTANȚE DE JUDECATĂ, INM, CSM, M.J., UNIVERSITĂȚI, PRIMĂRII ETC), PRECUM ȘI ÎN PESTE 10 LOCATII DIN EUROPA SI USA (ORGANIZAȚII INTERNAȚIONALE ÎN ADR).

PERSONAL, MULTUMESC CELOR CARE AU AJUTAT LA CRESTEREA CALITĂȚII MATERIALELOR PUBLICATE ȘI DORESC SĂ VĂ ANUNȚ CA DIN LUNA MARTIE REVISTA A FOST ÎNREGISTRATĂ ÎN CATALOGUL REVISTELOR DE SPECIALITATE ALE BIBLIOTECII CENTRALE UNIVERSITARE BUCUREȘTI.

“AT THIS MOMENT, THE MONTHLY BILINGUAL MAGAZINE “MEDIATION TECHNIQUE AND ART” IS DISTRIBUTED IN OVER 70 LOCATIONS IN ROMANIA (PROFESSIONAL ORGANIZATIONS OF MEDIATORS, COURTS, NATIONAL INSTITUTE OF MAGISTRACY, SUPERIOR COUNCIL OF MAGISTRACY, MINISTRY OF JUSTICE, UNIVERSITIES, MAYORS HALLS, ETC), AND ALSO IN OVER 10 LOCATION FORM EUROPE AND USA (INTERNATIONAL ORGANIZATIONS IN ADR).

I WISH TO THANK PERSONALLY TO ALL THOSE WHO HELPED INCREASE THE QUALITY OF PUBLISHED ARTICLES AND I WISH TO ANNOUNCE THAT AS OF MARCH 2011, THE MAGAZINE HAS BEEN REGISTERED IN THE SPECIALIZED JOURNALS CATALOGUE OF CENTRAL UNIVERSITARY LIBRARY OF BUCHAREST.

școala de formare în mediere



fmmm.ro

mugur mitroi

www.fmmm.ro
office@fmmm.ro
+40 753 103 613

SCOALA DE FORMARE ÎN MEDIERE MUGUR MITROI VĂ ASIGURĂ, ALĂTURI DE SUPORTUL DE CURS, NECESARUL DOBÂNDIRII CUNOȘTINȚELOR DE BAZĂ PENTRU A DEVENI MEDIATOR ȘI CELE DOUĂ LUCRĂRI CE PRIVESC PROCEDURA ȘI CONFLICTUL - ANUME: „GHIDUL MEDIATORULUI PROFESIONIST” ȘI „MEDIERE ȘI CONFLICT”, IAR MEDIATORILOR CARE SE VOR AUTORIZA LE ASIGURĂ PROMOVARE GRATUITĂ PE O PERIOADĂ DE 90 DE ZILE ÎN CADRUL SAITURILOR AFILIATE FMMM:

WWW.PORTALMEDIERE.RO, WWW.MEDIERETV.RO,
MEDIEREATEHNICASIARTA.RO.

THE MUGUR MITROI MEDIATION TRAINING SCHOOL PROVIDES, TOGETHER WITH THE COURSE MANUAL, NEEDED IN ACQUIRING BASIC KNOWLEDGE TO BECOME A MEDIATOR, THE TWO WORKS CONCERNING PROCEDURE AND CONFLICT, NAMELY: “THE GUIDE OF PROFESSIONAL MEDIATOR” AND “MEDIATION AND CONFLICT,” WHILE THE MEDIATORS THAT WILL BE AUTHORIZED WILL BE PROVIDED WITH FREE ADVERTISING FOR A PERIOD OF 90 DAYS ON THE WEBSITES AFFILIATED TO FMMM:

WWW.PORTALMEDIERE.RO, WWW.MEDIERETV.RO,
MEDIEREATEHNICASIARTA.RO.

DIN CUPRINS

MEDIEREA APROAPE DE TINE.....	4	MEDIATION CLOSE TO YOU	4
<i>Mugur Mitroi</i>		<i>Mugur Mitroi</i>	
PEER MEDIATION – EDUCAREA PRO MEDIERE	5	PEER MEDIATION – PRO MEDIATION EDUCATION	5
<i>Anda Păușan</i>		<i>Anda Păușan</i>	
DIVORȚUL ȘI MEDIAREA	7	DIVORCE AND MEDIATION.....	7
<i>Cociu-Anghel Rodica</i>		<i>Cociu-Anghel Rodica</i>	
DESPRE MEDIERE	9	ABOUT MEDIATION.....	9
<i>Caisin Leonida</i>		<i>Caisin Leonida</i>	
MEDIEREA – TEHNICA SI ARTĂ. ASA O FI?	12	MEDIATION – TECHNIQUE AND ART. IS IT TRUE?.....	12
<i>Candea Constantin</i>		<i>Candea Constantin</i>	
ROLUL ACTIV AL JUDECĂTORULUI ÎN RECOMANDAREA		JUDGE'S ACTIVE ROLE IN RECOMMENDING LITIGATION RESOLUTION	
SOLUȚIONĂRII LITIGIILOR PRIN MEDIERE	14	THROUGH MEDIATION	14
<i>Cimuka Florentina-Daniela</i>		<i>Cimuka Florentina-Daniela</i>	
MEDIEREA – O SCHIMBARE ÎN BINE	17	MEDIATION – A CHANGE FOR THE BETTER.....	17
<i>Florentina Marin</i>		<i>Florentina Marin</i>	
CUM AM DEVENIT MEDIATOR?.....	19	HOW DID I BECOME A MEDIATOR?	19
<i>Liliana Tudose</i>		<i>Liliana Tudose</i>	
MEDIERE SI CONFLICT	22	MEDIATION AND CONFLICT	22
<i>Mugur Mitroi</i>		<i>Mugur Mitroi</i>	
NECESITATEA ADOPTĂRII UNOR PRACTICI UNITARE IN MEDIERE... ..	24	NECESSITY TO ADOPT UNITARY PRACTICE IN MEDIATION	24
<i>Marina-Ioana Alexandru</i>		<i>Marina-Ioana Alexandru</i>	
MEDIEREA ȘI ÎNCREDERE ÎN INSTITUȚIILE STATULUI ROMÂN	26	MEDIATION AND CONFIDENCE IN THE ROMANIAN STATE'S INSTITUTIONS ...	26
<i>Lucreția Ionită</i>		<i>Lucreția Ionită</i>	
PROCEDURA MEDIERII CONFLICTELOR DE MUNCĂ REGLEMENTATĂ		MEDIATION OF LABOR CONFLICTS REGULATED BY LAW 62/2011 ON	
PRIN LEGEA NR. 62/2011 A DIALOGULUI SOCIAL	28	SOCIAL DIALOGUE	28
<i>drd. Camelia Gagu</i>		<i>drd. Camelia Gagu</i>	
INCOERENȚE LEGISLATIVE PRIVIND MEDIEREA ÎN ROMÂNIA DIN		LEGISLATIVE INCOHERENCIES RELATED TO MEDIATION IN ROMANIA FROM	
PERSPECTIVA LEGISLAȚIEI ÎN DOMENIUL DISCRIMINĂRII	31	THE PERSPECTIVE OF THE LEGISLATION IN THE FIELD OF DISCRIMINATION ...	31
<i>Dr. Cristian Jura</i>		<i>Dr. Cristian Jura</i>	
UN NOU MODEL DE GESTIONARE A CONFLICTELOR DE MUNCĂ—		A NEW MODEL FOR MANAGING LABOR—MANAGEMENT CONFLICTS	
MANAGEMENT CU INTERVENȚIA TIMPURIE A UNEI TERȚE PĂRTI ...	36	WITH EARLY THIRD PARTY INTERVENTION	36
<i>George Cohen</i>		<i>George Cohen</i>	

medierea tehnică și artă

WWW.MEDIEREA TEHNICASIARTA.RO | WWW.PORTALMEDIERE.RO | WWW.MEDIERETV.RO

COLECTIVUL DE REDACȚIE:

MUGUR MITROI – coordonator, **MĂDĂLINA CALCAN** – redactor șef

LUCIA ANA MARIA ZAHARIA – magistrat, coordonator secțiunea „Magistrații despre mediere”

drd. CAMELIA GAGU – avocat, mediator, Președinte "Centrul Mediatorilor Profesioniști București", asistent universitar Universitatea Creștină "Dimitrie Cantemir"

ELENA NECULA – traducător

VALENTIN RĂDULESCU – layout și tehnoredactare

Tipar: **EURO PRINT COMPANY S.R.L.** Buzău | 0338.101.253 | europrint2006@yahoo.com



mediereatehnicașiartă.ro

CONFERINȚA MEDIEREA APROAPE DE TINE

BUCUREȘTI 4 DECEMBRIE 2011

PARTENERI STRATEGICI:



PARTENER MEDIA:



MEDIEREA APROAPE DE TINE!

Conferinta desfasurata la Palatul Parlamentului in 4 decembrie 2011 desavarseste conceptul prin care Uniunea Centrelor de Mediere din Romania a intelese sa promoveze profesionistii si profesia la nivel international.

In anul 2003 se pregateau in Romania primii mediatori si, peste 8 ani, in 1-3 decembrie 2011, in Romania s-au prezentat primii medatori cu statut international.

Conferinta organizata la Palatul Parlamentului reprezinta evenimentul principal al anului 2011 din cadrul campaniei de promovare a mediarii in Romania la nivel institutional, dar si in randul publicului larg.

Interesul manifestat de institutiile prestigioase din Romania, Casa Regala, Institutul Diplomatic Roman, diplomiati, dovedeste onorabilitatea si utilitatea profesiei de mediator care se identifica cu elita intelectualitatii.

Uniunea Centrelor de Mediere din Romania a intelese ca promova-

rea profesiei se face prin pregatirea la standarde inalte a profesionistilor din cadrul federatiei, devenind un etalon al calitatii, polarizand in interiorul federatiei profesionisti care privesc profesiua ca o vocatie.

Asa cum medierea reprezinta modalitatea universală de stingere a disputelor, astfel mediatorii romani reprezinta pacificatorii care au intenție ca procedura nu are granițe.

Evenimentul a marcat finalizarea pregatirii unei echipe de mediatori de catre Federal Mediation and Conciliation Service, agentia federala specializata a S.U.A., si reprezentarea acestora de cei care au institutionalizat profesia.

Personal multumesc institutiilor care au acordat importanta cuvenita, multumesc colegilor formatori si colegilor mediatori care au ales sa practice medierea la cel mai inalt standard.

■

MUGUR MITROI

MEDIATION CLOSE TO YOU

The conference held at the Palace of Parliament on 4th of December, 2011 completes the concept by which the Union of Mediation Centers from Romania promoted professionals and the profession itself at international level.

In 2003 the first mediators were training in Romania, and eight years later, between December 1-3, the mediators were training to become the first international mediators.

The conference hosted by the palace of Parliament represented the top event of year 2011 within the mediation promotion campaign in Romania at institutional level, but also among the public.

The interest showed by the prestigious institutions from Romania, the Royal House, the Romanian Diplomatic Institute, by diplomats proves the honorability and value of the mediator profession, which identifies with the scholars' elite.

The Union of Mediation Centers from Romania has understood that

the actual promotion of this profession is done by high standards training of professionals within the federation, thus becoming a benchmark of quality, polarizing inside the federation true professionals who see the profession as a real vocation.

Just as mediation represents the universal way to stop disputes, Romanian mediators represent the peacemakers, who have understood that this procedure has no borders.

The event marked the finalization in the training of a team of mediators by the Federal Mediation and Conciliation Service, the specialized federal agency in the US and their recognition by those who institutionalized the profession.

I personally thank the institutions that showed the proper importance to the event, my trainer and mediator colleagues, who have chosen to practice mediation at the highest standards.

MUGUR MITROI

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

Main Office:

FMCS, 2100 K Street, NW, Washington, DC 20427

Phone: 202/606-5445

<http://www.fmcs.gov>

PEER MEDIATION – EDUCAREA PRO MEDIERE

Năști societatea românească actuală, a acceptă medierea ca pe o soluție elegantă de rezolvare a conflictelor este echivalent cu nevoie de a se schimba mentalitatea poporului. Există mai multe metode de a se ajunge la acest deziderat, plecând de la promovarea și explicarea medierii și a avantajelor ei, până la educarea adolescenților în spiritul acestei elegante metode de a aplana conflicte majore.

Peer mediation sau medierea de la egal la egal este metoda folosită cu mult succes în țările avansate în ceea ce privește răspândirea pe scară largă a medierii, apelarea la aceasta pentru rezolvarea elegantă, discretă, rapidă, puțin costisitoare și convenabilă tuturor părților a conflictelor de orice tip, precum SUA, Olanda, Australia, Italia, mai nou, etc.

Directivea 52/2008 a Parlamentului European recomandă obligativitatea apelării la mediere înainte de a se ajunge în justiție în anumite aspecte în materie civilă și comercială în țările membre UE, luând în considerație succesele repartuite de-a lungul anilor în soluționarea disputelor de acest tip pe calea medierii, ceea ce condus la degrevarea justiției, la scurtarea termenelor de judecată și la creșterea gradului de satisfacție atât al persoanelor fizice, cât și al societăților comerciale ce au înțeleas avantagele medierii.

România are de recuperat teren în ceea ce privește bunul mers al medierii. Chiar dacă există încă din 2006 cadrul legislativ ce reglementează acest nou domeniu, respectiv Legea 192/2006, chiar dacă ulterior au apărut alte reglementări legale ce

au completat-o pe prima, chiar dacă există Consiliul de Mediere ce are rolul de a promova medierea, dar și de a susține desfășurarea activității mediatorilor autorizați, încă un s-a reușit deschiderea "apetitului" populației de a-și dori soluționarea pe cale amicabilă a conflictelor. Cauzele sunt multiple, nu îmi propun acum analizarea acestora, ci îmi doresc să pledez pentru *educarea pro mediere*, deziderat la care se poate ajunge încă de pe băncile școlii.

Reluând, **peer mediation** reprezintă medierea școlară, concept cu atât mai nou în România cu cât mai este mult până la assimilarea însăși a procedurii mamă-medierea, de către maturi.

La o ședință de mediere conflictelor dintre părți se soluționează în prezența și cu ajutorul unei terțe persoane, mediator autorizat, ce facilitează comunicarea și aplică tehnici adecvate pentru detensionare a acestora, conducând părțile către identificarea unei soluții avantajoase. La finalizarea cu acord de mediere, toate părțile aflate inițial în conflict devin câștigătoare.

Peer mediation este conceptual adecvat adolescenților și tinerilor. **Peer mediation** este un concept educativ, assimilat în timpul școlii. În

PEER MEDIATION – PRO MEDIATION EDUCATION

In the current Romanian society, accepting mediation as an elegant solution for conflict resolution is equivalent to the need to change people's mentality. There are several ways to achieve this goal, starting from promoting and explaining mediation and its advantages, to educating teenagers in the spirit of this elegant way to settle major conflicts.

Peer mediation is the method used with success in advanced countries such as USA, Netherlands, Australia, more recently Italy, in terms of spreading mediation, the use of this elegant, discreet, fast, inexpensive and convenient to all parties method to solve conflicts of any type. Directive 52/2008 of the European Parliament recommends mandatory appeal to mediation before

reaching court in certain civil and commercial matters in EU countries, taking into account the successes won over the years in resolving disputes of this kind through mediation, which led to the unburdening of justice, to shortening court hearings and to increasing satisfaction of both individuals and companies that understood the benefits of mediation.

Romania has to reclaim quite a lot concerning the smooth development of mediation. Even if a legal framework regulating this new field exists since 2006, namely Law 192/2006, even if there were published other legal regulations that completed the first one, even if there is a Mediation Council, whose role is to promote mediation, but also to support the activity of authorized mediators, yet we haven't managed to open the people's "appetite" for amicable conflict resolution. Causes are many, I do not intend now to analyze them, but I do want to plead for pro mediation education, a goal that can be reached in schools.

Continuing, peer mediation represents school mediation, a concept that is even newer in Romania and much harder the assimilation process of mother mediation itself by grown-ups.

At a mediation session, conflicts between parties are solved in the presence and the help of a third, authorized mediator, who facilitates communication and applies appropriate techniques to loosen them, leading parties to a beneficial solution. When ending in a mediation agreement, all parties in conflict



peer mediation, certurile, tensiunile, conflictele dintre elevi se detensionează de către cineva de aceeași vîrstă, se soluționează de către un alt adolescent cu rol de mediator, pregătit anterior pentru această calitate de către mediatori-formatori cu experiență în domeniul și tactică pedagogică.

Peer mediation este, deci, modalitatea de mediere prin care elevii, sub îndrumarea unui coleg de vîrstă apropiată, găsesc împreună, într-un mod bine structurat, o soluție de rezolvare a unui conflict sau ceartă.

Sigur, există voci ce ar putea spune că acesta este rolul dirijintelui sau al psihologului școlii, unde acesta există. Oricum, fie că este vorba doar de simple tăchiniști între elevi, sau agresivitate verbală, mergând până la agresivitate fizică, colaborarea dintre actorii educaționali: profesori-diriginte, psiholog, părinți este foarte importantă. În prezent, conflictele dintre elevi se aplanează de către aceste persoane, dar de cele mai multe ori se aplică pedepse asupra celor ce sunt implicați în conflict și tot de cele mai multe ori adolescentii aflați în conflict resimt frustrări în urma felului în care acesta a fost "rezolvat", frustrări care, uneori, lasă urme și își pun, negativ, amprentă pe personalitatea în formare a elevilor.

Totuși **peer mediation** are succes în țările în care se aplică deoarece, pe de o parte,

- limbajul folosit de tineri este unul propriu lor și nu este întotdeauna accesibil adulților
- tinerii identifică mai repede și mai bine natura problemei în care sunt implicați
- reușesc să găsească mai repede soluții pentru rezolvarea problemelor lor
- dacă sunt bine instruiți, tinerii

nu au nevoie de adulți în rezolvarea conflictelor lor. Ei pot să le rezolve singuri, mai bine, mai repede și mai eficient.

In plus, peer mediation este un model de educație prin care elevii învăță să devină responsabili pentru comportamentul și acțiunile lor. A accepta assimilarea și aplicarea acestui concept în școlile din România ar avea mai multe avantaje, din care se pot identifica, cu ușurință, următoarele:

- ar fi o modalitate de a contribui la creșterea rolului educativ și de formare, atât pentru viață, în general, cât și pentru piata muncii, în particular, al școlii;
- s-ar ajunge la rezolvarea mai rapidă și într-un mod mai adecvat a conflictelor dintre elevi
- s-ar contribui la dezvoltarea abilităților sociale ale elevilor
- s-ar promova un climat mai plăcut în școală
- s-ar reduce timpul dedicat menținerei disciplinei în școli
- ar crește securitatea elevilor în școli
- ar fi o modalitate, extrem de importantă, de altfel, de a face cunoscută medierea, avantajele și beneficiile ei „în direct”, din adolescentă, iar elevii cu reale calități de comunicare, ce ar fi selectați ca în perioada școlii să funcționeze ca peer mediator, ar obține experiență necesară pentru a se dedica acestei noi și de viitor profesii.

Vîitorul unei țări, al unei națiuni, se croiește modelând prezentul. În ceea ce privește vîitorul medierii în România, din punctul meu de vedere, peer mediation ar fi un pas uriaș pentru promovarea și conștientizarea avantajelor acestei proceduri. ■

ANDA PĂUȘAN
Mediator autorizat

become winners.

Peer mediation is appropriate concept for adolescents and youngsters. Peer mediation is a concept of education, assimilated during school. In peer mediation, disputes, tensions, conflicts between students are loosened up by someone of the same age, are settled by another teenager with a role of mediator, previously prepared for this role by trainer mediators with experience in the field and pedagogical tactics.

Peer mediation is therefore the mediation by which students, under the guidance of a colleague close to their age, find together in a well structured way, a solution to a conflict or dispute.

Sure, there are voices that might say that it is the role of form teacher or school psychologist, where he\ she exists. However, whether it's just simple teasing between students, or verbal aggression, going to physical aggression, the collaboration between educational actors: teachers, form teachers, psychologists, parents is very important. Today, conflicts between students are constantly settled by these people, but most often punishments are applied on those who are involved in the conflict and most of the times adolescents in conflict experience frustration from how the conflict was "solved," frustrations that sometimes leaves traces and puts negative mark on the emerging personality of students.

Yet peer mediation is successful in countries where it is applicable, on the one hand,

- the language used by young people is their own and not always accessible to adults
- young people identify faster and better the nature of the problem
- are able to find solutions to their problems faster

- if well trained, youngsters do not need adults in solving their conflicts. They can solve by themselves, better, faster and more efficiently.

In addition, peer mediation is an education model by which students learn to become responsible for their behavior and actions. To accept the assimilation and application of this concept in schools in Romania would have several advantages, of them very easy to identify:

- it would be a way to help increase the school's educational and training role both for life in general and for the labor market, in particular;
- Would lead to a faster and more appropriate resolution in conflicts between students
- Would help develop the social skills of students
- Would promote a more pleasant environment in school
- Would reduce time spent for keeping discipline in schools
- Would increase student safety in schools
- would be, in fact, a very important way to make mediation popular, its advantages and benefits going "on live," in adolescence, and students with real skills of communication, who would be selected in school to act as peer mediators should obtain the necessary experience to dedicate themselves to this new and promising profession.

The future of a country, a nation, is tailored by modeling present. As to the future of mediation in Romania, from my point of view, peer mediation would be a huge step for promotion and awareness on the benefits of this procedure. ■

ANDA PĂUȘAN
Authorized mediator



DIVORȚUL ȘI MEDIAREA

Spre deosebire de procedura divorțului pe calea instanței de judecata, divorțul obținut prin procedura medierii poate oferi soluții mult mai avantajoase, de tipul câștig- câștig, pentru toate părțile implicate emotional și nu numai, necesitatea existenței instituției mediatorului în rezolvarea conflictelor de familie devenind din ce în ce mai pregnantă și necesară, aspecte evidente demonstrează pe de o parte de importanță pe care statul și instituțiile statale le acordă în societate căsătoriei, familiei și relațiilor de familie, considerând acest domeniu ca fiind unul de ordine publică, iar, pe de altă parte, stabilind, în acord cu dispozițiile imperitive din materia protecției drepturilor copilului, ca mediatorul trebuie să urmărească aplicarea principiului interesului superior al copilului, care trebuie să prevaleze în toate demersurile și deciziile care privesc copiii.

In condițiile unei justitii sufocate de problemele sale interne, de reformele și reformarea cu care se confrunta în ultimii ani; pe de altă parte, realitatea concreta și excesiv de aglomerată de cauze cu care se confruntă instanțele de judecata, toate acestea pe fondul și în condițiile unei nevoi din ce în ce mai stringente a societății de a beneficia de infaptuirea unui act de justiție transparent și de calitate, devine evident cat de greu se poate spune ca interesul public a fost atins, tocmai datorită imposibilității cuantificării pozitive a rezultatului activității instantelor de judecata.

În aceste condiții, instituția medierii, al cărei scop este de a obține o normalitate în desfășurarea pentru viitor și în mod deosebit în etapa post-divorț a raporturilor de

familie și de a conserva nealterate relațiile de familie, prin procedurile și tehnici specifice medierii (facilitare și îmbunătățire a comunicării dintre părțile aflate în conflict, etc.), prin activitatea sa poate veni să completeze actul de justiție, oferind instanței de judecata direct posibilitatea incuiționii acordului de mediere prin care s-au soluționat toate capetele de cerere principal și accesoriu divorțului, instituția medierii reprezentând o alternativă mult mai viabilă la lipsa sau ignorarea acesteia din societate, situație în care investirea instanței de către părți cu judecarea cauzei ar continua să producă aceeași consecințe care au determinat și Parlamentul European să adopte Directiva 2008/52/CE din 21 mai 2008 (instanțe sufocate și aglomerate de cauze, timp indelungat pana la soluționare, rezultate nesatisfăcătoare pentru părți care conduc invariabil la prelungirea procesului prin utilizarea cailor de atac ce legea pune la dispoziție celui nemulțumit, taxe de timbru exorbitante, expunerea publică a problemelor emotionale ale părților, implicarea publică a minorilor într-un razboi care nu le apartin și pe care nu-l doresc, etc.)

Astfel, părțile aflate în pragul divorțului și care au și copii minori, pot obține desfașarea casatoriei, dar și soluționarea celorlalte aspecte accesoriu divorțului la mediator, avantajele rezolvării prin aceasta procedură fiind infinit mai multe și mai benefice pentru părți:

- pastrarea unor relații sanatoase pentru viitor între toți membrii familiei,
- indeplinirea conștientă și responsabilă a obligațiilor ce le incumbă părților statutul de parinti,

DIVORCE AND MEDIATION

Unlike divorce procedure in court, a divorce obtained through mediation procedure may provide more advantageous win-win solutions, for all parties involved emotionally and not only, the need for the institution of mediator in resolving family conflicts becoming more and more striking and necessary. This is proven on one hand by the importance that state and state institutions give to marriages, family and family relations, considering this area one of public policy, and on the other hand, by the establishment, in agreement with the imperative stipulations in the child rights protection, that the mediator should follow the child's best interest principle which must prevail in all actions and decisions concerning children. Given that justice is suffocated by internal problems, reforms and reforming process faced in recent years, and over-crowded reality of cases pending in courts, all these in conditions of increasingly needs for the society to benefit from the implementation of a transparent and qualitative act of justice, it becomes obvious how difficult one can say that public interest has been reached, precisely due to the inability to quantify the positive outcome of the court activity.

In these circumstances, the mediation institution's purpose is to get normalcy underway and particularly in the post-divorce stage of the family relationships and preserve family relationships unaltered through specific techniques and procedures (facilitation and improvement of the communication between conflicting parties, etc.). Mediation can come to com-

Thus, parties in the brink of a divorce and who also have minors, can obtain a divorce, but also a resolution of remaining issues of a divorce, at a mediator, the benefits of the resolution through this procedure are infinite better and more beneficial for the parties:

- Keeping healthy relationships between all family members in the future,
- Conscious and responsible fulfillment of the obligations incurred upon the parties by the parental statute
- Transformation of the divorce procedure in an administrative formality of separation in fact and in law, irrelevant in determining the role that the parties (parents of minors) must have in child's education, training and material and emotional guidance,



- transformarea acestei proceduri a divorțului la o formalitate administrativă de separare în fapt și în drept, fară importanță în stabilirea rolului principal pe care partile (parintii minorilor) trebuie să-l aibă în creșterea, educarea, formarea și îndrumarea materială și emoțională a copiilor lor,
- conștientizarea partilor că acceptarea impunerii de soluții de către o terță persoană sau o entitate juridică, în ceea ce privește creșterea și educarea propriilor copii minori reprezintă cea mai proastă decizie luată în calitate de parinți responsabili, în calitatea lor de formatori de caractere și personalități.

Cu titlu enunțiativ și nu limitativ, acestea pot fi domeniile aparținând Dreptului familiei în care se poate aplica procedura legală ale medierii:

- Desfacerea casatoriei
- Pastrarea numelui după încheierea căsătoriei
- Partajarea bunurilor soților obtinute în timpul căsătoriei;
- Exercitiul drepturilor parințești
- Stabilirea domiciliului copiilor;
- Contribuția părinților la întreținerea copiilor
- Stabilirea programului de vizitare și al vacanțelor, etc.

Procedural, după încheierea medierii, acordul de mediere, înscrisul sub semnătură privată prin care partile și-au rezolvat toate capetele de cerere, principal și accesoriu divorțului, se introduce la instanța de judecata competenta, pentru incuviințare, nefiind nevoie decat de o singura infățișare în fața instanței de judecată pentru confirmarea celor convenite prin acordul de mediere.

Rezulta, fără doar și poate ca instanța, luând act de înțelegerea părților consfințita prin semnarea acordului de mediere nu mai con-

sideră necesara administrarea de dovezi, sau acordarea de alte teme pentru pronunțarea asupra divorțului, voința părților, liber exprimata, neviciata, fiind singura autoritate în masură să negocieze și să agreeze soluția cea mai potrivită pentru părțile aflate în conflict, instanța rezumându-se numai la a lucea act de ea.

Mai mult, instanțele de judecata devin din ce în ce mai conștiente de rolul instituției medierii în România și de aportul său cu privire la degrevarea instanțelor, în acest sens conjugându-se eforturile tuturor asociațiilor de magistrați din Romania, eforturi apreciate și susținute de Consiliul Superior al Magistraturii, în vederea îndrumării și orientării justițialilor către sesiunea de informare cu privire la avantajele pe care le oferă soluționarea conflictului dedus judecății prin procedura medierii.

Alte avantaje?

- procedura de mediere se poate finaliza prin înțelegere totală sau parțială într-un timp extrem de scăzut care poate fi, în unele cazuri de 1-2 ore
- confidențialitatea deplină a tuturor informațiilor furnizate de părți în ceea ce-l privește pe mediator este asigurată
- asigurarea unui cadru intim în care se desfășoară sedințele de mediere astfel încât părțile nu sunt ținute pentru expunerea în public a problemelor intime, personale, lucru care nu este posibil în cazul ședințelor publice din cadrul instanței de judecată
- costuri scăzute în ceea ce privește incuviințarea de instanță a acordului de mediere (taxe de timbru restituite, dacă au fost platite de părți în situația introducerii cererii de divorț anterior recurgerei la mediere și aici vorbim



give other hearing terms for ruling on the divorce, as the parties' will, freely expressed, uncorrupted, is the only authority able to negotiate and agree the best solution for the parties in conflict, the court only taking note of it.

Moreover, courts are becoming increasingly aware of the role of mediation institution in Romania and its contribution to relieving the courts, in this regard combining the efforts of all magistrates associations in Romania, efforts appreciated and supported by the Superior Magistracy Council, for guiding and directing litigants to the information session on the benefits of mediation procedure.

Other advantages?

- mediation procedure can be completed through a full or partial agreement in a extremely low time, 1-2 hours in some cases
- full confidentiality of all information provided by the parties in what concerns the mediator is provided
- providing a private framework in which the mediation sessions are held, so there is no public exposure of private issues, which is not possible at public hearings in court
- low costs in connection to the court approval of the mediation agreement (refunded stamp duties, if the parties paid them



în principal de acele cereri care se taxează la valoare și ale caror quantumuri sunt foarte mari) • onorarii mai mult decât decente ale mediatorilor, în raport cu celelalte categorii de profesii liberale

Si aceste sunt numai câteva din multitudinea de avantaje pe care le oferă medierea societății românești în acest moment, ca alternativa echilibrată și ancorată bine în realitate, chiar dacă la început de drum, la procedura judiciară greoaie, costisitoare și inflexibile pe care o oferă instanțele judecătorești.

Medierea și mediatorii pot fi o alternativă vie și viabilă care să aducă o atitudine pozitivă, europeană în domeniul soluționării conflictelor pe cale amabilă.

Oamenii au nevoie de soluții care să dureze în timp și care să consolideze relațiile interumane.

Din acest motiv medierea și mediatorii pot să-și aducă aportul lor profesional prin activitatea lor desfășurată în condiții de maxima calitate umană, în condiții de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate așa cum impun de altfel și dispozițiile imperitative ale art. 1, alin. (1) din legea 192/2006 privind legea medierea, cu modificările și completările ulterioare, dar și în baza normelor juridice din actele normative aplicabile în materie din dreptul intern și dreptul comunitar, prevederilor din Codurile român și europene de conduită pentru mediatori, la care se pot adăuga, reguli de transparență, responsabilitate, profesionalism orientare către cetățenii impuse de propria conștiință profesională a mediatorilor. ■

COCIU-ANGHEL RODICA
Mediator autorizat - Prahova

when requesting for divorce before mediation, and we speak here mainly about those requests that are charged depending on the value, whose amounts are very large)

- fees more than decent practiced by mediators, compared to other categories of free professions

And these are just some of the many advantages mediation offers to the Romanian society at this moment, as a balanced and well anchored in reality alternative, even though it is only the beginning, to the cumbersome, costly and inflexible judicial procedure that courts offer. Mediation and mediators can be a viable alternative to bring a positive European attitude, in the area of amicable conflict resolution. ■

People need solutions that last in time and strengthen human re-

lationships. For this reason, mediation and mediators can bring their professional contribution through their work carried out in conditions of maximum human quality, in conditions of neutrality, impartiality and confidentiality, as required by the mandatory rules of art. 1, paragraph. (1) of Law 192/2006 on mediation law, as amended and completed, but also based on the legal standards of the applicable normative acts of internal and Community law, the provisions of the Romanian and European codes of conduct for mediators, which are added rules of transparency, responsibility, professionalism, orientation towards citizens imposed by mediators' own professional conscience. ■

COCIU-ANGHEL RODICA
Authorized mediator - Prahova

DESPRE MEDIERE

"Somnul rațiunii naște monștri"
Francisco Goya

Între societatea, respectiv existența umană și procesul comunicării există o relație de strânsă dependență și interacțiune. Procesul comunicării joacă un rol major în viața cotidiană a fiecărei persoane, începând cu cele mai simple și continuând cu cele mai complexe activități pe care aceasta le desfășoară – lipsa comunicării naște litigii (divergente). Rezolvarea prin mediere, conduce părțile spre o înțelegere ratională, subliniindu-se contribuția fiecărei părți – judecând rational și deschis, însă necondamnând niciodată în față presiunii.

Chiar și o activitate simplă cum este socializarea în grupul de pri-

teni, necesită apelarea la numeroase tipuri de comunicare, care poate fi verbală și nonverbală; la rândul său comunicarea verbală poate fi orală și scrisă. Comunicăm pentru a ne transmit ideile, sentimentele, emoțiile, părerile, pentru a influența, pentru a ne corela între noi rezultatele muncii, pentru a socializa etc. De asemenea există numeroase diferențe între "a spune" și "a comunica" sau între "a auzi" și "a asculta". "A spune" este un proces într-un singur sens, iar "a comunica" presupune transfer de informație în ambele sensuri.

Răspunsul receptorului la mesajul transmis ne demonstrează dacă acesta a fost bine înțeles. Reacția respectivă se numește feedback și încheie cercul comunicării deoarece receptorul, la rândul său, codifică

"The sleep of reason produces monsters"
Francisco Goya

Between society, namely human existence and the communication process, there is a tight relationship of dependence and interaction. The communication process plays a major role in daily life of every person, from the simplest to most complex activities

Also there are many differences between "telling" and "communicating" or between "hearing" and "listening". "To say" is a process in a single direction, while "communicate" means transfer of information in both directions. We communicate to send out our ideas, feelings, emotions, opinions, to influence ourselves, to make correlations about the results of our work, to socialize, etc.

The answer of the receiver to the message transmitted proves whether it was well understood. That reaction is called feedback and



o informație (răspunsul la mesaj) și o comunică transmîtătorului. În procesul comunicării, normalitatea constă în alternanța rolurilor: receptorul devine transmîtător și invers (excepția constând în monolog sau așa zisele discuții retorice).

Mijloacele de care o persoană se folosește pentru a comunica sunt aproape infinite: televiziune, radio, mp3-uri, ziare, cărți, discuții, întâlniri, gesturi, tăcerea etc.

În societatea umană comunicarea este unul din fenomenele de neevitat. Suntem parte a unei lumi care face absolut zilnic apel la cuvântul vorbit (comunicarea orală), comunicarea electronică (atât orală cât și scrisă), comunicarea nonverbală și forma tipărită.

Nevoia unei comunicări efective și eficiente nu are un caracter de noutate. Necesitatea de a dobânda anumite îndemânări în comunicare a fost recunoscută de secole și aspectele prezentate în continuare vor sugera atât acest lucru cât și faptul că inclusiv în prezent acestei necesități îi este acordată o mare importanță.

Medierea are caracter voluntar, deci nu trebuie să fie, în principiu, obligatorie. Se admite că medierea este un mod alternativ de soluționare a conflictelor, pe care fiecare parte trebuie să-l aleagă în mod liber, fără să fie constrânsă în vreun fel (inclusiv prin norma de drept). Există studii care arată că, dacă medierea este impusă, ea poate da naștere unor acorduri care nu sunt, în mod necesar, rodul unei decizii consensuale. Asemenea acorduri sunt susceptibile de a fi mai puțin durabile și, deci, de a nu realiza scopul medierii.

Procedura medierii este de fapt o procedură a negocierii principale: intransigentă față de criterii și maleabilă cu oamenii. În mediere nu

se folosesc trucuri sau imagini false. Susținerea cu putere a intereselor, de oricare dintre părți, nu înseamnă opacitate față de punctele de vedere ale celorlalți.

Mediatorul nu poate să hotărască asupra rezolvării conflictului, așa cum face arbitrul sau judecătorul, ci mediază între punctele de vedere contrare astfel încât ele să devină cât mai apropiate cu putință în scopul eliminării stării de conflict; sau, altfel spus, mediatorul ajută părțile să negocieze pentru ca acestea să ajungă la o înțelegere prin propriile forțe, care are, astfel, toate sansele să constituie o soluție eficientă și durabilă.

Cuvintele nu sunt singurele mijloace prin care comunicăm. De multe ori este mai important cum spunem decât ce spunem. De multe ori suntem în situația să auzim "Nu-mi place tonul pe care vorbești"

sau, constatăm că: "Cineva ne aprobă, fără a ști de fapt despre ce vorbim."

Deducem asta din gesturi, mică sau mișcările partenerului. Comunicarea nonverbală reprezintă mesaje sau grupuri de mesaje transmise voluntar sau independent de voința noastră, ce nu sunt transmise în codul cuvintelor și pot fi conexe unor cuvinte pe care în paralel le spunem sau auzim sau, independent de acestea. Studiile indică faptul că oamenii își petrec aproximativ 75% din timpul de muncă comunicând.

Comunicarea poate fi realizată ca proces prin intermediul mai multor forme: întocmirea de documente de afaceri, inclusiv scrisori, memorandumi, rapoarte; discuții, convorbiri, inclusiv interviuri, întâlniri, prezentații publice și interacțiuni zilnice la un nivel mai mult sau mai puțin formal; tehnoredactare

completes the circle of communication as the receiver, in his turn, encodes information (response to the message) and communicates it to the transmitter. In the communication process, normality consists in alternating roles: the receiver becomes transmitter and the other way around (exception is the monologue or the so-called rhetorical discussions).

The means by which a person communicates are almost infinite: television, radio, mp3, newspapers, books, meetings, gestures, silence, etc.

Communication in human society is one of the inevitable phenomena. We are part of a world that uses daily the word "speak" (oral communication), electronic communication (both oral and written), non-verbal and printed communication.

The need for effective and efficient communication is not a novelty. The need to acquire some skills in communication has been recognized for centuries and the issues presented below will suggest both this and the fact that even today this need is given great importance.

Mediation is voluntary, so in principle, it should not be compulsory. People admit that mediation is an alternative dispute resolution, that each must freely choose, without being constrained in any way (including by the rule of law). There are studies showing that if mediation is imposed, it can lead to agreements which are not necessarily the result of consensual decisions. Such agreements are likely to be less durable and therefore do not achieve the role of mediation.

Mediation procedure is actually a procedure of principled negotiation: intransigent with criteria and soft with people. Tricks or false images cannot be used in mediation. Strong support for interests, from

any of the parties, does not mean opacity for the others' views.

The mediator could not decide over the resolution on conflict, as does the judge but mediates the contrary views so that the parties themselves could become as close as possible to eliminate the state of conflict, or, in other words, the mediator helps the parties to negotiate, in order to reach an agreement by own forces, which thus has every chance to become an efficient and durable solution.

Words are not the only means by which we communicate. Many times it is more important how we say than what we say. Many times we hear:

"I do not like the tone you use"

Or we notice that

"Someone approves us, without actually knowing what we speak about."

We presume this from gestures, mimicry or partner's movements. Nonverbal communication represents messages or groups of messages transmitted voluntarily or independently of our wish, which are not transmitted in words code and can be related to words that we say or hear in parallel or independently of them. Studies indicate that people spend approximately 75% of their working time communicating.

Communication can be done as a process through various forms: the preparation of business documents, including letters, memoranda, reports, discussions, conversations, including interviews, meetings, public presentations and daily interactions at a more or less formal level; typing and telecommunications; behavior, including how a person shakes hands, presentation during an interview, how that person dresses, talks, moves. Anything can be a potential message.

Nonverbal signals are of particu-



și telecomunicații; comportament, inclusiv modul în care o persoană "dă" mână, își ocupă locul în timpul unui interviu, se îmbrăcă, vorbește, se mișcă. Orice poate fi un potențial mesaj; o persoană nu poate să nu comunice.

Semnalele nonverbale sunt de o importanță deosebită pentru cel ce le recepționează. Ele constituie un feed back voluntar sau involuntar al celui ce le emite.

Albert Mehrabian în 1969 făcând cercetări asupra impactului componentelor mesajului oral asupra receptorului de semnal, a ajuns la concluzia că ponderea efectelor este următoarea:

- cuvintele: - sub 10%;
- tonul voicii: - 40%;
- gesturi: - peste 50%.

Semnalele nonverbale pot întâri sau contrazice componentele verbale. În cazul în care constatăm un astfel de conflict suntem înclinați să acordăm credibilitate mesajului nonverbal. Excepția de la aceste reguli o constituie persoanele cu capacitate de disimulare educată sau nătivă: DISIMULARE: a ascunde adeverăta față a unui lucru, a unei situații etc. (dându-i o aparență înșelătoare); Acțiunea de a disimula și rezultatul ei; camuflare; mascare; închis, fals, ascuns privirilor, ipocrit – din franceză: dissimuler, lat. dissimulare. Chiar atunci când nu scriem sau vorbim noi totuși comunicăm ceva, uneori neintentionat.

Ca eveniment de ultimă oră cu relevanță pentru mediere, aduc în atenție cursul susținut de către Asociația Internațională de Arbitraj (AIA), în colaborare cu Universitatea din Warwick și Universitatea din Bruxelles (HUB). The European Mediation Training for Practitioners of Justice (EMTPJ) Centrul european de formare pentru practicanții din Justiție (EMTPJ) a

organizat cu succes în perioada 5 – 17 septembrie 2011. În urma succesorului realizat de EMTPJ 2010, a fost inherentă stabilirea următoarei sesiuni de formare și pregătire a mediatorilor. Cursul EMTPJ a fost o sesiune incitantă, informativă și interesantă, care a durat de la 9:00 la 18:00 în fiecare zi cu excepția duminicii (11 septembrie 2011). Diversitatea întâlnirii a fost subliniată de prezența a 17 participanți provenind din 13 țari diferite, precum și a lectorilor care dețin o experiență variată în mediere cuprinzând toate jurisdicțiile de pe glob.

Cu relevanță în actualitatea economico-socială a vremurilor noastre este codul european de conduită pentru mediatori. Acest Cod de conduită stabilește un număr de principii pe care mediatorii individuali se hotărăsc în mod voluntar să le urmeze prin propria responsabilitate. Acestea se intenționează a fi aplicabil tuturor tipurilor de mediere, în materie civilă și comercială.

De asemenea, un astfel de angajament poate fi făcut și de organizațiile care furnizează servicii de mediere prin solicitarea de a respecta Codul adresat mediatorilor care activează sub auspiciile respectivei organizații.

Organizațiile au ocazia de a pune la dispoziție informații privind măsurile luate pentru a sprinji respectarea codului de către mediatorii individuali prin training, evaluare și monitorizare, de exemplu. În vederea scopurilor Codului, Medierea este definită ca fiind orice proces în care două sau mai multe părți sunt de acord cu numirea unei a treia părți – de aici înainte „mediatorul” – pentru a ajuta părțile la rezolvarea unei dispute ajungând la o înțelegere fără adăudere și indiferent de modul în care este numit acest proces sau



lar importance for people who receive them. They are a voluntary or involuntary feedback for the issuer.

Albert Mehrabian, in 1969, while researching the impact of oral message components on the signal receiver reached the conclusion that the effects have the following distribution:

- words: - below 10%;
- tone of voice: - 40%;
- gestures: - over 50%.

Nonverbal signals can reinforce or contradict the verbal components. If we notice such a conflict, we tend to give credibility to non-verbal message. The exception to this rule is represented by the people with an educated or native capacity of concealment. Concealment: to hide the true face of something, of a situation etc.. (giving a deceptive appearance), Action and the outcome of concealing, camouflage, dark, fake, hidden, hypocritical – from French: dissimuler, lat. dissimulare. Even when we do not write or speak we still communicate something, sometimes unintentionally.

As the latest event relevant to mediation, I highlight the course held by the International Arbitration Association, in collaboration with the University of Warwick and University of Brussels (HUB). The European Mediation Training for Practitioners of Justice (EMTPJ) successfully organized between September 5 to 17, 2011 a training

course for mediators. The EMTPJ classes were exciting, informative and interesting, and lasted from 9:00 to 18:00 every day except Sunday (September 11, 2011). Diversity of the meeting was highlighted by the presence of 17 participants from 13 different countries and lecturers who have varied experience in mediation including all jurisdictions in the world.

Truly relevant in the economic and social reality of our time is the European Code of Conduct for Mediators. This Code of Conduct sets out a number of principles which individual mediators voluntarily decide to follow through their own responsibility. It is intended to be applicable to all types of mediation in civil and commercial matters.

Also, such a commitment can be made by the organizations providing mediation services by asking the mediators who operate under that particular organization to respect the code.

Organizations have the opportunity to provide information on measures taken to support the compliance with the code by individual mediators through training, evaluation and monitoring, for example. For the purposes of the code, mediation is defined as being any process where two or more parties agree to appoint a third party – hereinafter "the mediator" – to help them resolve a dispute by reaching



felul în care se face referire de obicei la acesta în fiecare stat membru. Aderarea la acest Cod se face fără vreun prejudiciu la legislația națională sau contrar regulilor ce reglementează profesiile individuale.

Relațiile interpersonale (gradul de afecție sau indiferență) și sistemul social – determină în bună măsură stilul de comunicare al unui individ. Fiecare tratează alte persoane corespunzător modului în care percep relația sa cu acestea. Membrii familiei, prietenii apropiati, simplii amici, colegii de munca, superiorii, diversele cunoștințe, ofițerul de poliție, etc. au fiecare un anume efect asupra modului de comunicare al unei persoane.

Mediatorul investit cu soluționarea unei divergențe sau conflict generat de lipsa de comunicare dintre două sau mai multe părți, trebuie

să stăpânească și să pună în practică arta comunicării, chiar și atunci când părțile filtreză (ascund sau mint) în mod deliberat informații și motivații referitoare la geneza și evoluția litigiilor deduse soluționării. Secretele unei bune medieri, nu sunt scrise în volumul doi sau trei ale cursurilor postuniversitare, dar aprofundarea psihologiei relațiilor interumane poate sta la baza succesului multor medieri. Gradul de accesare la această metodă este dat de nivelul de suportabilitate la care se află părțile aflate în conflict și de intensitatea dorinței de a ieși sau nu din conflict. ■

CAISIN LEONIDA

"Dacă oamenii și-ar cătă gândurile unui altora, legăturile dintre ei nu ar mai fi posibile" – Jan Hus

MEDIAREA – TEHNICA SI ARTĂ ASA O FI?

Pentru publicul românesc și nu numai, medierea este un concept nou, fiind preluat ca un model viabil de soluționare a conflictelor din legislația altor state cu experiență în domeniul. Datorită faptului că termenul pare foarte cunoscut și familiar aproape ca nu există persoana care să recunoască faptul că nu stie totul despre mediare. Este și motivul pentru care titlul revistei MEDIAREA – TEHNICA SI ARTA starneste nedumerire sau un zambet ingăduit fiind considerat de unii puțin infatuat, puțin exagerat, puțin deplasat, iar pentru cei sceptici – puțin neadevarat.

Excluzând pe cei care au pregătirea în domeniu, puțini sunt cei care apreciază Mediarea ca fiind o

profesie ce solicita precizie, rigurozitate, exactitate și minutiozitate indispensabile profesiilor tehnice, dar și suplete, inventivitate, talent creativitate, spirit vizionar, dăruire și respect față și sine și față de alții, virtuți atât de necesare artelor.

Trebue de la început remarcat că medierea nu este o profesie care te "scapa" de somaj sau care îți asigură satisfactii materiale ori financiare deosebite. În aceasta profesie trebuie să fii impins de dorinta de a te pune la dispoziția semenilor, din iubire de oameni și din convingerea că ești în masura să-i ajuti să fie mai bine pentru ei și pentru alții.

Desi Legea 192/2006 nu restricționează accesul în profesia de mediator pe criterii de pregătire

an agreement without adjudication and regardless of how this process is called or how it is usually referred to in each Member State.

Association to the Code brings no prejudice to the national legislation and is not against the rules regulating individual professions. Interpersonal relations (degree of affection or indifference) and the social system – largely determines an individual's communication style. Each person treats others depending on how he/she perceives the relationship with them. Family members, close friends, ordinary friends, colleagues, superiors, various acquaintances, the police officer, etc.. all have a certain effect on how a person communicates.

The mediator empowered with the resolution of a dispute or conflict arising from lack of communica-

cation between two or more parties needs to master and implement the art of communication, even when the parties deliberately filter (hide or lie) information and motivation on the origins and evolution of dispute. The secrets of a good mediation are not written on volume two or three of the after graduation courses, but deepening the psychology of human relationships can be the basis of many successful mediations. The level of access to this method is given by the level of affordability for the parties to the conflict and the intensity of their desire to quit or not the conflict. ■

CAISIN LEONIDA

"If people read each other's thoughts, links between them would no longer be possible" – Jan Hus

MEDIATION – TECHNIQUE AND ART IS IT TRUE?

For the Romanian public and not only, mediation is a new concept, being taken over as a viable model for solving conflicts from the legislation of other countries with experience in the field. Due to the fact that the term seems well known and familiar, there is almost no person to admit he/she does not know everything about mediation. It is also the reason why the magazine's title, MEDIATION technique and art stirs confusion or an indulgent smile, some considering it a bit perky, a little exaggerated, a little unsuitable, and for the skeptics – a bit untrue.

Excluding those trained in the field, few are those who appreciate mediation as a profession that

requires precision, rigor, accuracy and thoroughly indispensable for technical professions, but also flexibility, innovation, talent, creativity, visionary spirit, dedication and self-respect and respect for others, virtues that are so necessary to arts.

It should be noted from the beginning that mediation is not a profession that "saves" you from unemployment or assures great financial or material satisfaction. In this profession you have to be pushed by the desire to make yourself available to others, out of love for people and the belief that you are able to help them be better for themselves and for others.

Although Law 192/2006 does not restrict access to the mediator



profesionala fiind acceptate persoanele cu studii superioare indiferent de domeniul de pregătire, trebuie să avem convingerea că vor deveni adevarati profesionisti în domeniul doar cei care au inclinatii, aptitudini sau mai simplu spus, cei care au "chemat" pentru aceasta profesie.

Ca în orice profesie tehnică sau artistică cea de mediator solicită o serie de aptitudini sau calități între care pot aminti:

Capacitatea de a invata cu usurința tehniciile de negociere și mediare, pentru formarea unor deprinderi și priceperi în analiza conflictelor, în pregătirea, organizarea și conducerea procedurilor de mediere, în conceperea și elaborarea documentelor necesare etc.

Aptitudinea de a lucra cu oamenii care presupune o justă și corectă înțelegere a nevoilor, ideilor, aspirațiilor sentimentelor și traiilor semenilor nostri precum și capacitatea de a-i propria, de a-i asculta și a le schimba conceptiile, atitudinile și comportamentele. De aceea mediatorul trebuie să fie statuitor, răbdător, plin de solicitudine și înțelegere fata de partile mediate chiar dacă acestia își formulează cu dificultate cererile sau pretențiile. Aceasta aptitudine presupune o stăpanire de sine de excepție, mult tact, răbdare, respect al demnității, solidaritate cu necazurile și suferințele oamenilor.

Aptitudinea de a lucra cu oamenii se transmite parțial genetic, parțial prin scolarizare, dar în mare parte se formează în relațiile de munca cu cetățenii. Este de fapt și motivul pentru care afirm că cei cu experiență în munca cu publicul au mai multe sanse de a deveni buni mediatori dacă au și trăsături caracteriale deosebite.

Empatia și aptitudinea indispensabilă mediatorului deoarece el tre-

buie să se transpună în psihologia altiei persoane, să "intre în pielea" interlocutorului, să patrundă cognitiv și afectiv în cadrul intern de referință al partenerului de dialog pentru a înțelege mai bine interesul, atitudinea sau comportamentul sau. Această aptitudine presupune cunoaștere și intuiție bazate pe o experiență socială care permite apropierea sau îndepărțarea de oameni, simpatia ori antipatia acestora.

Persuasiunea este o altă calitate care trebuie să definească personalitatea mediatorului. Artă de a sfătuia și a convinge reprezintă cheia de boltă atât în promovarea mediilor cat și în finalitatea ei. În funcție de interlocutor, mediatorul trebuie să aibă disponibilitatea atât în abordare afectivă cat și în cea logică prin argumente care sunt adresate spiritului, sentimentelor, traiilor afective, etc. și argumente care se adresează segmentului rational al personalității.

Capacitatea comunicatională sau "arta de a comunica" reprezintă de fapt chîntesa profesiei de mediator. Asemenea unui actor care pe scenă prin vorbire, tonalitate, pauze, timbre, dar și prin gestică, mimică, poziție, etc., convinge spectatorii, totușă mediatorul folosind calitatea comunicatională poate să transmită partilor participante la mediare încrederea și curajul de a se destinau, de a dialoga pentru gasirea unor soluții reciproc acceptate.

Arta de a tacea și a asculta. Afirmită că aceasta este o adevarată artă într-o perioadă în care se spune că "vorbim cu totii și nu mai asculta aproape nimenei". Mediatorul trebuie să stie să tacă și să asculte activ, să nu intrerupa discuția ci doar să o faciliteze. Prin gestică, mimică expresii aprobatorii, mediatorul trebuie să încurajeze prezența partilor pentru o înțelegere

professionă în profesional training ter cognitively and affectively within the inner of the dialogue partner, to better understand his/her interests, attitudes or behavior. This skill requires knowledge and intuition based on a social experience that allows getting close or straying people, their sympathy or antipathy.

Persuasion is another quality that should define the personality of the mediator. The art to advise and persuade represents the cornerstone both in promoting mediation and in its finality. Depending on the speaker, the mediator must have skills both in actual and the logic approach through arguments that are addressed to the spirit, emotions, feelings, etc.. and rational arguments that address the segment of personality.

The ability to easily learn the negotiation and mediation techniques, in order to form some skills in conflict analysis, in preparation, organization and management of mediation procedure, in conceiving and drafting the necessary documents, etc.

The ability to work with people, which requires a fair and accurate understanding of the needs, ideals, aspirations, feelings of fellows and ability to bring them close together, to listen and change their conceptions, attitudes and behaviors. Therefore the mediator must be persistent, patient, full of solicitude and understanding for the mediated parties even if they formulate their requests or demands with difficulty. This skill implies an exceptional self-control, tact, patience, respect of dignity, solidarity with the sorrows and sufferings of people.

The ability to work with people is partly genetically transmitted, partly acquired by training, but mostly it forms within labor relations with citizens. It's actually the reason why I say that those with experience in working with the public are more likely to become good mediators, if they also have special character.

Empathy is the indispensable ability for a mediator because he/she needs to translate him/herself mainly into another person's psychology, to be in other people's shoes, to en-

ter cognitively and affectively within the inner of the dialogue partner, to better understand his/her interests, attitudes or behavior. This skill requires knowledge and intuition based on a social experience that allows getting close or straying people, their sympathy or antipathy.

Persuasion is another quality that should define the personality of the mediator. The art to advise and persuade represents the cornerstone both in promoting mediation and in its finality. Depending on the speaker, the mediator must have skills both in actual and the logic approach through arguments that are addressed to the spirit, emotions, feelings, etc.. and rational arguments that address the segment of personality.

Communicative skills or "the art to communicate" is actually the quintessence of the mediator profession. Like an actor on stage, who convinces the audience by speaking, tone, pauses, timbre, but also by gestures, mimics, position, etc., the mediator, using communicative skills, can convey parties to mediation confidence and courage to confess, to dialogue in order to find mutually acceptable solutions.

The art of remaining silent and listen. I firmly say that this is a true art in a time when "we all talk and almost no one listens." The mediator needs to know to remain silent and listen actively, not interrupting but facilitating discussions. Through gestures, mimics, approving expressions, the mediator should encourage parties to better understand situations.

Ability to elaborate and ask questions is necessary due to the fact that the mediator's work implies mainly search, research, clarification. Questions target a wide range of areas and situations that require



corecta a situațiilor.

Aptitudinea de a elabora și a adresa întrebări se impune datorită faptului că munca mediatorului este, în mare parte una de căutare, de cercetare, de clarificare. Întrebările vizează o paletă extrem de largă de domenii și situații lucrului ce solicită o foarte bună pregătire de cultură generală. Mediatorul trebuie să fie conștient că întrebarea constituie energia care sparge zaghuzile neadevarului, facând ca adevarul să iasa la lunina.

Deosebit de importantă pentru succesul medierii ramane maniera în care sunt adresate întrebările intrucât ele pot inhiba, deranja sau sugestiona.

Dintr-o succintă și rapidă prezentare a catorva aptitudini ori ca-

litati care trebuie să caracterizeze personalitatea și comportamentul unui mediator de succes putem lese sa stabilim, fără echipă de a găsi, că profesia de mediator este pe de o parte TEHNICA, iar pe de altă parte ARTA.

Trebuie să fim conștienți că viitorul în mediere va apartine celor care dovedesc spirit și comportament tehniciști, dar fac totul cu multă placere, cu multă daruire ridicând totul la rangul de artă spre surprinderea și satisfacția semenilor nostri.

Nu-mi ramane decât să salut inițiatorii și trădătorii revistei MEDIAREA TEHNICA SI ARTA și să le urez mult succes.

CANDEA CONSTANTIN
Mediator Campina

a good general knowledge. The mediator must be aware that the question is the energy that breaks the dams of falsehood, causing the truth to surface.

Particularly important for the success of mediation remains the manner in which questions are addressed because they can inhibit, annoy or suggest.



Given this short and quick overview of some skills or qualities that must characterize the personality and behavior of

a successful mediator, we can easily establish, without fear of mistake, that the profession of mediator is a technique on one hand, and art on the other.

We must be aware of the fact that future of mediation will belong to those proving technical spirit and behavior, but who make everything with great pleasure, with a lot of dedication, raising everything at art rank, to the surprise and satisfaction of our fellow people.

All left for me to do is to salute the initiators and the hard workers for the magazine MEDIAREA TEHNICA SI ARTA and wish them success!

CANDEA CONSTANTIN
Mediator Campina

ROLUL ACTIV AL JUDECĂTORULUI ÎN RECOMANDAREA SOLUȚIONĂRII LITIGIILOR PRIN MEDIERE

Teoria soluționării litigiilor și mai ales a managementului acestora pornește de la definirea și circumscrierea ideii de conflict.

Conflictul apare ca o situație în care interesele mai multor persoane se opun în așa fel încât este imposibil ca toate aceste interese să fie satisfăcute.

În vederea soluționării și a unei gestionări eficiente a conflictelor rezultând din relațiile contractuale apărute între diverse persoane sau societăți comerciale, au fost emise mai multe teorii și de-a lungul anilor au fost găsite mai multe soluții pentru acestea, în funcție de gravitatea acestora și de interesele implicate.

În principiu, în fața unui conflict apărut între diferite părți, se pot avea în vedere trei mari posibilități de a trata cu acesta:

- ignorarea acestuia;
- uzul forței sau al oricărei alte metode coercitive;
- o tratare procedurală a acestui conflict ghidată fie de interesele părților, fie de principiile de drept aplicabile. Tratarea procedurală a conflictului presupune negocieri directe între părți, implicarea unei a treia părți ca mediator și în final, în cazul în care nu se ajunge la o înțelegere, soluționarea acesteia pe calea arbitrajului sau a procesului obișnuit în fața instanțelor de drept comun.

JUDGE'S ACTIVE ROLE IN RECOMMENDING LITIGATION RESOLUTION THROUGH MEDIATION

Theory on solving disputes and especially its management starts with defining and circumscribing the idea of conflict.

Conflict appears as a situation where the interests of several people oppose to such extent that it is impossible for all these interests to be met.

In view of solving and managing effectively the conflicts arising from contractual relations between different individuals or companies, several theories have been issued and several solutions were found over the years, depending on their seriousness and interests involved.

Basically, a conflict between different parties can be dealt with in three ways:

- ignoring it;
- using force or other coercive method;
- procedural treating of this conflict guided either by the parties' interests or applicable principles of law. Procedural treating of the conflict involves direct negotiations between the parties, involvement of a third party as mediator, and finally, if an agreement is not reached, by arbitration or resolution before courts.

Access to justice is relatively easy, and the existence of courts in each important locality in Romania explains the large number of files. What parties do not foresee when filing the action is the chances of winning.

Obiectivul unei medieri evaluative este ajungerea la o înțelegere

Rolul mediatorului evaluativ este să-si folosească toate abilitatile cat si experienta în domeniul pentru a facilita ajungerea la o înțelegere

Abilitatea unui mediator evaluativ este să fie măsurată prin rata acordurilor încheiate



Accesul la justiție este relativ ușor, iar existența instanțelor în fiecare localitate importantă din România explică numărul mare al dosarelor. Ceea ce părțile nu întrevăd atunci când promovează acțiunea sunt sănsele de a câștiga procesul, timpul cât va dura acesta și cheltuielile finale ale demersului judiciar.

În exercitarea rolului său activ, judecătorul este obligat să stâruiuie în soluționarea amiabilă a litigiului implicându-se el însuși în a da sfaturile adecvate părților (art. 129 alin. 2 C.pr.civ), dar și să le aducă acestora la cunoștință informații despre modalitatea de organizare și funcționare a instituției medierii (art. 6 din Legea 192/2006).

Atunci când se confruntă cu un caz pretabil la mediere, judecătorul, procurorul sau lucrătorul de poliție judiciară în situațiile permise de legea penală, au obligația de a informa părțile asupra posibilității și avantajelor folosirii procedurii medierii și de a le îndruma să recurgă la aceasta pentru soluționarea conflictelor dintre ele, așa cum prevăd dispozițiile art. 6 din legea modificată în 2009. Desigur, ideal ar fi ca procedura de informare să înceapă din momentul depunerii acțiunii la registratura instanței, ceea ce ar implica luarea unor decizii administrative de către conducerea instanței cu privire la organizarea unui punct de informare pentru mediere.

În cazul litigiilor izvorăte din neexecutarea unor contracte este posibil ca între părți să existe o clauză de mediere sau de conciliere directă a unui eventual litigiu care s-ar ivi în relațiile juridice desfășurate între ele. În acest caz, judecătorul ar trebui să le reamintească părților de această convenție. Cu toate acestea, opoziția părților de a respecta o asemenea clauză nu poate constitui un fine de neprimire a acțiunii de

către instanța de judecată.

Deși legea nu prevede, ar fi în folosul părților ca judecătorul să indice locul unde acestea pot găsi mediatorii, respectiv să le îndrume către locul unde este disponibil Tabloul mediatorilor pe internet la adresa www.cmediere.ro sau la sediul instanței.

Judecătorul are obligația ca atunci când toate părțile sunt prezente în fața sa, să le îndrume să se prezinte împreună la mediator.

Sub aspectul "naturii juridice", medierea aparține categoriei modurilor alternative de reglementare a litigiilor, regrupând toate tehnici de reglementare amiabilă a conflictelor. Doctrina a subliniat că medierea este un mod de soluționare a conflictelor, prin care persoana aleasă de protagonisti le propune acestora un proiect de soluție.

Medierea reprezintă un mijloc de comunicare, bazat pe schimburii și luarea în seamă a celeilalte persoane, în cadrul unui dialog realizat cu scopul de a ajunge la o soluție găsită de părți, și estimată de acestea ca fiind satisfăcătoare, toate acestea realizându-se în prezența unui terț – mediatorul. Medierea se bazează pe încrederea pe care părțile o acordă mediatorului, ca persoană aptă să faciliteze negocierile dintre ele și să le sprijine în soluționarea conflictului, în vederea obținerii unei soluții reciproc convenabile, eficiente și durabile.

Medierea reprezintă arta prin care o persoană specializată în mediere, numită mediator, transformă un conflict într-o înțelegere. Mediatorul ajută părțile aflate în conflict să genereze opțiuni, le ajută să înțeleagă că au posibilitatea să aleagă între aceste opțiuni pornind de la ideea că fiecare persoană are un punct de vedere diferit.

Alegerea medierii în vederea

ning the case, the time spent and financial expenditure of judicial approach.

While exerting his/her active role, the judge is compelled to insist on the amicable resolution of the litigation, giving pieces of advice to the parties (art. 129 paragraph. 2 C.pr.civ), but also to inform them on the organization and functioning of the mediation institution (art. 6 of Law 192/2006).

When confronted with a case suitable to mediation, the judge, prosecutor or judicial police officer as permitted by the criminal law, are obliged to inform the parties on the possibility and advantages of using mediation and guide them use it to solve conflicts between them, as required by art. 6 of the law amended in 2009. Of course, ideally would be to start the informing procedure when submitting the file to the court's registry, which would involve administrative decisions to be taken by the management of court regarding the organization of a mediation point of information.

In disputes arising from the failure to meet contracts, there might exist a mediation or conciliation clause for any litigation that would arise in legal relations between them. In this case, the judge should remind the parties on this agreement. However, the parties' opposition to comply with such a clause can not be a reason for the court not to receive the file.

Although the law does not provide, it would be to parties' benefit for the judge to indicate the place where they can find mediators, namely to guide them to the place where the Panel of Mediators is available on the Internet at www.cmediere.ro or at the court premises.

The judge is obliged, when all parties are present before him/her, to advise them to come to media-

tion together.

In terms of its "legal nature," mediation belongs to litigation alternative resolution methods, bringing together all regulatory techniques for amicable resolution of conflict. The doctrine emphasized that mediation is a way of resolving conflicts, by which the person chosen by the participants proposes a solution draft.

Mediation represents a means of communication, based on sharing and taking into consideration the other person, within a dialogue which is meant to reach a solution found by the parties, and estimated by them as being satisfactory, all these being achieved in the presence a third party – the mediator. Mediation is based on confidence that parties give to a mediator, as the person able to facilitate negotiations between them and support them in settling the conflict, to achieve a mutually agreed solution, efficient and sustainable.

Mediation is the art by which a person trained in mediation, called mediator, turns a conflict into an agreement. The mediator helps the conflicting parties to generate options, helps them understand that they can choose between these options starting from the idea that each person has a different view.

Choosing mediation to resolve conflicts has some advantages:

- The parties can reach solutions to their real needs, participating directly, with full power to decide on the final conflict;
- in a mediation meeting, the negotiated solution is acceptable for those involved or interested in the conflict;
- Mediation reduces costs substantially (stamp duty, lawyers and expert fees, etc.)
- Saves time and avoids the stress



soluționării conflictelor prezintă o serie avantaje:

- părțile pot ajunge la soluții care să răspundă nevoilor lor reale, participând în mod direct, cu deplină putere de decizie asupra finalității conflictului;
- în cadrul unei ședințe de mediere, soluția negociată este acceptabilă pentru cei implicați sau interesați în conflict;
- prin mediere se reduc substanțial cheltuielile de judecată (taxe de timbru, onorarii avocați și experți etc.);
- se economisește timp și se evită stresul generat de un litigiu desfășurat în sala de judecată, evitându-se astfel expunerea în mod public a problemelor personale;
- nu în ultimul rând, medierea reprezintă o cale de degrevare a instanțelor judecătoarești de numeroase cauze care pot fi soluționate de părți, prin intervenția unui mediator.

Potrivit dispozițiilor Legii nr. 192/2006 modificată prin Legea nr. 370/2009, se poate recurge la mediere:

- în orice litigiu de natură civilă;
- în orice litigiu de natură comercială;
- în litigile de familie: neînțelegerile dintre soții privind continuarea căsătoriei, exercițiul drepturilor părintești, stabilirea domiciliului copiilor, contribuția părinților la întreținerea copiilor, precum și orice alte neînțelegeri care apar în raporturile dintre soții cu privire la drepturi de care ei pot dispune potrivit legii, respectiv în legătură cu divorțul și cererile accesoriei acestuia;
- în litigile având ca obiect conflictele din domeniul protecției consumatorilor: în cazul în care consumatorul invocă existența unui prejudiciu ca urmare a achiziționării unor produse sau

servicii defectuoase, a nerespectării clauzelor contractuale ori a garanțiilor acordate, a existenței unor clauze abuzive cuprinse în contractele încheiate între consumatori și agenții economici ori a încălcării altor drepturi prevăzute de legislația națională sau a Uniunii Europene în domeniul protecției consumatorilor;

- în materia conflictelor de drepturi în domeniul litigiilor de muncă;
- în materie penală: numai în cazul infracțiunilor pentru care legea prevede că răspunderea penală este înălțată prin retragerea plângerii prealabile sau împăcarea părților.

În aceste situații, părțile nu sunt într-un mediu privat, în prezența unei persoane neutre care aplică anumite reguli fiecărui litigiu, procedura desfășurându-se într-un cadru confidențial.

Cu toate acestea, Legea 192/2006 prevede în mod expres că există și cauze ce nu pot face obiectul mediierii, și anume: drepturile strict personale, cum sunt cele privitoare la statutul persoanei, precum și orice altă dreptură de care părțile, potrivit legii, nu pot dispune prin convenție sau prin orice alt mod admis de lege.

De exemplu, acțiunile pentru stabilirea paternității copilului din afara căsătoriei, acțiunile în contestarea recunoașterii de paternitate sau de maternitate, ori acțiunea în tagăduirea paternității copilului din căsătorie, acțiunea în desfacerea adoptiei.

Pentru cauzele soluționate prin mediere înainte de sesizarea instan-

generated by a litigation conducted in the courtroom, avoiding the public exposure of personal problems;

- Not least, mediation is a way to relieve the courts of many cases that can be resolved by the parties, through the intervention of a mediator.

According to law no. 192/2006, amended by Law 370/2009, mediation may be used:

- In any civil litigation;
- In any commercial dispute;
- In family disputes: disputes between spouses on marriage continuation, exercise of parental rights, settling the children's residence, parents' contribution to child support and any other disputes arising in relations between spouses on the rights they may have under the law, concerned about the divorce and ancillary claims;
- In consumer protection disputes: when the consumer invokes the existence of prejudice due to the purchase of defective products or services, the failure to meet contract clauses and warranties, the existence of abusive terms in contracts concluded between

consumers and businesses operators or other rights violations under domestic law and European Union on consumer protection;

- In labor conflicts;
- In criminal matters: only for offenses for which the law provides that criminal liability is removed by withdrawing the prior complaint or reconciliation of parties.

In these situations, the parties do not submit the litigation to a settlement in favor of one or the other in court, but uses a mechanism that allows an amicable settlement. Thus, the settlement of the case is made privately, in the presence of a neutral person applying certain rules to each dispute, the procedure taking place in a confidential environment.

However, Law 192/2006 expressly provides that there are causes that can not be subject to mediation, namely: strictly personal rights, such as those concerning the status of the person and any other rights that the parties, according to the law, can not have by convention or any other way permitted by law.

For example, the actions to establish paternity of a child outside a marriage, actions contesting pa-



tei, în timp, se va obține o scădere a numărului dosarelor aflate pe rolul instanțelor. Prin îndrumarea părților către soluționarea litigiului prin mediere, pentru cauzele aflate pe rol, judecătorii nu vor mai trebui să își motiveze în mod detaliat soluțiile, limitându-se la a lua act de acordul părților.

Prin soluționarea unor cauze prin intermediul medierii vom asista la o creștere a calității actului de justiție în dosarele în care este necesară cu adevărat intervenția unui magistrat pentru lămurirea situației de fapt și de drept în cadrul unui litigiu.

Pentru societate în ansamblu, medierea ar putea în timp duce la creșterea gradului de tolerare a comportamentelor neconvenabile și la un alt nivel de soluționare a litigiilor. Medierea chiar dacă nu conduce întotdeauna la soluționarea litigiilor, dă posibilitatea părților implicate în litigiu de a-și cunoaște și aprecia mai bine poziția în cadrul conflictului, realizând o apreciere mai obiectivă a viitoarei lor poziții în cadrul unui litigiu arbitral sau în fața instanțelor de drept comun. ■

**CIMUKA FLORENTINA – DANIELA
Mediator**

ternity or maternity recognition, or delays in paternity of a child, dissolution of adoption action.

For cases resolved through mediation before referral to court, over time, the number of cases pending before the courts will go down. By guiding the parties to resolve the dispute through mediation, for pending cases, judges will no longer have to justify their solutions in detail, being limited to taking note on the agreement of the parties.

By solving cases through mediation we will witness an increase in the quality of justice act in cases that really need the intervention of a judge

to clarify the facts in a litigation.

For society as a whole, mediation could lead in time to an increase in tolerance of unsuitable behavior and to another level of dispute resolution. Even if mediation does not always lead to dispute resolution, it gives the conflicting parties the possibility to know and better appreciate own position within the conflict, achieving a more objective appreciation of their future stands within an arbitral litigation or before courts of law. ■

**CIMUKA FLORENTINA – DANIELA
Mediator**

MEDIAREA – O SCHIMBARE ÎN BINE

V iata ne demonstreaza continuu ca are atat momente felicitate cat si conflicte. Oamenii devin tot mai intelepti: au intelese ca viata este destul de scurta si doresc sa transforme raul in bine. Stressul fiecarei zile ne afecteaza, conflictele ne pandesc la tot pasul: in familie, la locul de munca, la scoala, cu partenerul de afaceri, cu vecinul si cu toti ceilalți. Simplele incidente se transforma prea repede in dispute, conflicte si apoi procese lungi si grele in instantele de judecata.

Medierea este la indemana tuturor pentru a transforma neintelegerile in acorduri amiabile cu salvarea resurselor valoroase: banii-fara de care nimeni nu poate supravietui, timpul-atat de pretios pentru a-l petrece cu cei dragi sau asa cum ne place mai mult si nu prin salile de judecata, sanatatea-care in urma unui proces lung si istovitor nu se mai poate reparata niciodata, relatiile-care se strica pentru totdeauna

cu persoanele care ne-au fost aproape pana la un anume moment, epizarea sufleteasca, sentimentelor pozitive, a credinteii in bine si a tot ce este mai bun in fiecare.

Medierea este o procedura simpla, accesibila, utila in majoritatea conflictelor in care partile au intenția de a nu isi complica viata cu procese inutile.

Medierea este o arta a comunicarii, atata timp cat o practici cu pasiune si profesionalism.

Dincolo de economia de stres, timp si bani, medierea ofera partilor direct implicate si alte beneficii concrete si anumite:

- Fixarea datei si a orei la care are loc sedinta de mediere, este stabilita de parti in functie de agenda acestora. In instantă termenele de judecata sunt impuse si nu tin cont de programul partilor.
- Nu exista limita de timp pentru sedinta de mediere, majoritatea medierilor se finalizeaza dupa o

MEDIATION – A CHANGE FOR THE BETTER

Life continually demonstrates that it has both happy moments and conflicts. People become wiser: they now understand that life is quite short and want to turn the evil into good. The stress of each day affects us, conflicts lurk everywhere: inside the family, at work, at school, with our business partner, with the neighbor and everyone else. Simple incidents turn too fast into disputes, conflicts and then long and hard trials in the courts.

Mediation is at hand for all in order to transform disagreements into amiable agreements, thus saving valuable resources: money, without which no one can survive, time so precious to spend it with the loved ones or as we like the most, instead of wasting it in the justice rooms, health-which, after long and grueling trials, can never be fixed, relationships-which are broken forever with people

who have been close to us until a certain point, exhaustion of our souls, of positive feelings, of faith in good and what is best in each of us.

Mediation is a simple procedure, accessible, useful in most conflicts if the parties have the wisdom not to complicate their lives in unnecessary trials.

Mediation is an art of communication, as long as one practices it with passion and professionalism.

Apart from saving stress, time and money, mediation offers the parties directly involved other tangible benefits such as:

- Setting the date and time of the mediation session is done by the parties according to their agenda. In the court, hearings are imposed and do not take into account the parties' schedule.
- There is no time limit for the mediation session, most mediations are completed after a single



singura întâlnire. Medierile se pot solda și cu înțelegeri parti ale situație în care este posibilă programarea unei alte sedințe de mediere la o dată ulterioară.

- Partile pot alege de comun acord mediatorul la care pot apela. Aceasta facilitate nu există în fața instanței de judecata. Alegerea mediatorului de către partii rămâne increderea acestora în obținerea rezultatului dorit.
- Un prim pas spre soluționarea conflictului este prezenta partilor la mediator. Prezenta partilor la mediator denotă dorința acestora de a încerca variante alternative de soluționare a neînțelegerilor.
- Sala în care are loc sedința de mediere și sala în care se desfășoară procesul au puține lucruri în comun: problemele partilor nu ajung la cunoștința altor persoane intrucât medierea este confidențială. În sala de judecata domneste formalismul, trebuie respectate anumite reguli procedurale stricte. La mediere focalizarea are loc pe voința și interesul partilor. La sedința de mediere este permisă doar prezenta partilor și nu a persoanelor alegate de acestea.
- În cadrul unui proces soluția este impusă partilor de către judecător după administrarea probatorului în cauză. Mediatorul nu poate să impună nimic partilor, ele având de decis dacă și în ce condiții este avantajoasă pentru ele soluția amiabilă.
- Medierea este mult mai eleganta decât clasicul proces. Tocmai de aceea este atât de uzitată peste tot în lume. Satisfactiile partilor în cazul ajungerii la o înțelegere sunt cu atât mai mari cu cat se datorează vointei și implicării lor.
- Prin mediere se stinge conflictele existente dar în același timp se și

preîntampina apariția unor alte neînțelegeri. La finalul medierii partile își strânge măna și pleacă cu mai puține probleme decât aveau anterior, fără de finalul unui proces unde comunicarea dintre partii dispără, fiind înlocuită cu o stare conflictuală.

- Mediatorul nu judecă partile și nu da verdicte, menirea lui este să faciliteze dialogul dintre partii în urma căruia acestea să genereze opțiuni în vederea soluționării divergențelor existente.



FLORENTINA MARIN
Mediator – Prahova

meeting. Mediation can also result in partial agreement, in this case another mediation session can be scheduled at a later date.

- The parties may jointly choose the mediator. This facility cannot be found in a court of law. Choosing the mediator by the parties increases their confidence in achieving the result desired.
- A first step towards resolving the conflict is the parties' presence to the mediator's office. The parties' presence to the mediator shows their willingness to try alternatives for solving disputes.
- The room where the mediation session takes place and the court room have few things in common: the parties' problems are not revealed to others, as mediation is confidential. The formalism leads in courtroom, strict procedural rules need to be observed.
- In a court trial, the solution is imposed on the parties by the judge after the presentation of evidence. The mediator cannot impose anything on the parties, they have to decide whether and under what conditions the amicable solution is advantageous.
- Mediation is more elegant than the classical procedure. That is why it is so frequently used worldwide. Satisfaction of the parties for reaching an agreement are even higher as they are the result of their involvement and willingness.
- Mediation puts an end to existing conflicts, but at the same time it prevents the appearance of other disputes. At the end of mediation, the parties shake hands and go with fewer problems than they had before, as compared to the end of a court trial, where communication between parties disappears, being replaced by a state of conflict.
- The mediator does not judge the parties and does not give verdicts, his/her mission is to facilitate dialogue between the parties, in order to generate options to resolve the differences.
- Through mediation, the parties do not give up classical justice, because they are able to address the court if the conflict is not solved through mediation.
- In the mediation procedure, there are no winners or losers, there are 2 winners and nothing more. ■

FLORENTINA MARIN
Mediator – Prahova



CUM AM DEVENIT MEDIATOR?

Despre metodele alternative de解决的 conflictelor am aflat prima dată la cursurile din cadrul Facultății de Drept, ulterior, am aprofundat cunoștințele la Master, prin intermediul cursurilor de „Arbitraj comercial și alte soluții de soluționare a litigiilor”.

De la cursurile din cadrul Facultății de Drept, apoi la cursurile de la master, cum am ajuns să fac cursurile de mediere și ulterior să mă autorizez ca mediator? Vă voi spune. Treceam printr-o perioadă destul de încercată din toate punctele de vedere și îmi doream foarte mult o schimbare în viața mea, ceva care să-mi mulțumească sinele, acel „ceva” ce te face să strălucești. Discutam cu o prietenă și îmi spunea că, tocmai a finalizat cursurile de mediere la Cluj, cu formatorii de la Centrul de Mediere Craiova. Îmi împărtășa sentimentele ei în ceea ce privește acest curs și faptul că i-a schimbat mentalitatea, în sensul gândirii pozitive. Mi-a plăcut foarte mult ideea și am vrut să urmez și eu acest curs. Împreună cu prietenă mea am hotărât să ne unim forțele pentru a fi posibilă organizarea unui curs și la Ploiești, cu formatorii de la Centrul de Mediere Craiova. Astfel, ne-am mobilizat, am informat cunoștințele noastre în privința medierii și totul s-a materializat, organizându-se un curs și la Ploiești. Totul a fost extraordinar, cursul s-a desfășurat pe perioada a 2 săptămâni, cuprinzând atât ore de teorie, cât și ore de practică. Toți participanții au fost foarte încântați de noile cunoștințe acumulate. Totul era atât de captivant încât orice urmă de oboseală dispărerea și nici nu știam cum trece timpul. După finalizarea cursurilor am efectuat demersurile necesare autorizării.

CE CRED EU DESPRE MEDIERE?

Cred că medierea reprezintă o alternativă în cariera oricărei persoane, indiferent de domeniul în care este specializată. Am certitudinea faptului că atunci când faci cu placere ceea ce faci și cu eforturi susținute, rezultatele nu vor întârzia să apară. Cred că medierea, incet-încet va funcționa și în România, fenomenul căpătând amploare pe zi ce trece. Nu regret nicio clipă alegerea făcută. Având în vedere faptul că medierea este un instrument elegant și în același timp civilizat pentru soluționarea pe cale amabilă a oricărei dispute, îndemnul meu pentru toți cei interesați de mediere este: Apelați cu încredere la mediere!

CE GÂNDURI DE VIITOR AM?

Voi depune eforturi în a promova medierea în instanță, în școli, împreună cu colegii mediatori autorizați din județ, voi participa la Caravana medierii, voi fi membru într-o associație profesională și voi pune accent pe formarea profesională continuă.

Tin să mulțumesc pe această cale prietenei, familiei pentru susținere morală și financiară, tuturor participanților la curs pentru interesul manifestat și formatorilor Anca Albici și Marin Pădeanu din cadrul Centrului de Mediere Craiova pentru pregătirea profesională. ■

LILIANA TUDOSE
Mediator

HOW DID I BECOME A MEDIATOR?

I learned about alternative methods of conflict resolution first during classes at the Faculty of Law, then, I have deepened our acquaintances about mediation and everything materialized, organizing the course in Ploiești too. Everything was great, the course took 2 weeks, including both theory and practice. All participants were very pleased with the new findings. Everything was so exciting that any trace of fatigue disappeared and we were unaware of the time passing by. After completing the course, I took the necessary steps to become certified.

I think that mediation is an alternative in any person's career, regardless of his/her main activity. I am certain that when you love what

you do, and if you do it on best efforts, results will not fail to appear. I strongly believe that mediation will slowly function in Romania too, this phenomenon growing every day. I do not regret a single moment the choice I made. Given the fact that mediation is an elegant and civilized way to settle any dispute amicably, I urge all those interested in mediation: Turn to mediation with confidence!

I will do my best to promote mediation in courts, schools, together with my colleagues, authorized mediators in the county, I will participate in the Mediation Caravan, I will be a member of a professional association and put emphasis on continuous training.

I want to thank this way to my friends and family for moral and financial support, to all participants and trainers Anca Albici and Marin Pădeanu within the Craiova Mediation Center for their professional training. ■

LILIANA TUDOSE
Mediator

then the Master program, how did I start attending courses in mediation and then become certified as mediator? I will tell you.

I was going through a rather difficult period of my life. I wanted very much a change, something to satisfy my self, that "something" that makes you shine. I was talking with a friend and she told me she had just completed mediation courses in Cluj, with trainers from Craiova Mediation Center. She shared her feelings regarding the course and that her mentality was changed, in the sense of positive thinking. I loved the idea and wanted to attend this course too. Together with my friend I decided to join forces to organize a course in Ploiești, with trainers from Craiova Mediation Center.

Thus, we mobilized, we informed





Federal Mediation and Conciliation Service

Certificate of Completion

This is to

CARMEN IRINA FISCUCI
ANDREEA RADA GOCAN
VALENTINA POPESCU
ELENA TOCU
NICOLETA IONESCU

ION DEDU
ANDREEA RADUT
DANA MARIA MARDARE
DANIELA MARIA SIRBU
GABRIELA ICHIM

has completed

Advanced Mediation Techniques

1 - 3 December 2011,

Eileen B. Hoffman

Eileen B. Hoffman, Commissioner, FMCS

A handwritten signature of Eileen B. Hoffman.

Mugur Bogdan Mitrui, Mediator, Presedinte
mugur.mitrui

Allison Beck

Allison Beck - Deputy Commissioner



Uniunea Centrelor de Mediere din Romania

Accomplishment

to certify that

ANCA SIMONA CINEPA
MARINA-IOANA ALEXANDRU
CRISTINA-DOINA STIHI-DEMIAN
NADJET KARABERNOU PADURET
VENERA LAURENTIA RADUCU

RADU-CONSTANTIN BATRINU
VLAD ROSCA
GEORGE VODISLAV
SIMONA VALENTINA MALESCU
MADALINA ANGELICA CALCAN

had a course in

Techniques and Train the Trainer

Bucharest, Romania

Sde L. Siga

Linda I. Lazarus, Mediator

Mihai Julian Ghervase

Mihai Julian Ghervase Mediator

Beck

City Director FMCS

MEDIERE SI CONFLICT*

Analiza conflictului – Sume de dispute (ultima parte)

*București, Editura Rotech Pro, 2010, ISBN 978-973-8285-61-3

ANALIZA CONFLICTULUI

1. Speța numărul 1

Nevoi de respect și autorealizare;

2. Speța numărul 2

Nevoi fiziole, nevoi de siguranță și nevoi de afectivitate

SPEȚA NUMĂRUL 1

Nevoi de respect și autorealizare

P P cheamă în judecată pe SC Pâine SA pentru ca pe calea instanței să oblige pe SC Pâine SA să-i răsuscite acțiunile pe care acesta le deține încă de la privatizarea societății prin metoda Mebo, la un preț pe care încearcă să-l impună.

P P este angajat al societății SC Pâine SA încă de la privatizarea acesteia, fiind unul dintre cei mai vechi muncitori din cadrul societății.

În paralel cu acțiunea introdusă la instanța de judecată face demersuri în vederea convocării la mediare a Consiliului de administrație al societății.

Se stabilește întâlnirea initială și se demarează procedura medierii.

În timpul discuțiilor, în întâlnirea comună, reprezentanții societății își prezintă poziția legală a acesteia față de solicitarea lui PP, astfel metoda de privatizare folosită este reglementată strict de legislația în materie și interzice vânzarea acțiunilor la un alt preț decât cel stabilit prin expertiză, pe cale de consecință solicitarea lui PP nu poate fi satisfăcută.

La discuțiile initiale sunt prezenti toți membrii din Consiliul de administrație al societății, fiind însoțiti de consilierul juridic.

Pozиїile iniїiale ale пàртій erau: PP dorește vânzarea acțiunilor la

un preț pe care încearcă să-l impună în vederea obținerii unei sume de bani care să-i permită achiziționarea unui imobil.

SC Pâine SA dorește achiziționarea acțiunilor pe care PP le detine, dar la prețul stabilit de expert prin evaluarea dispusă la privatizare, susținând că nu poate achiziționa la un alt preț, fiind lipsit de justificare legală, și, mai mult, fiind interzis de legea specială.

În întâlnirile ulterioare poziția lui PP rămâne fixă, acesta argumentând attitudinea sa prin nevoia de identificare a unor surse de bani în vederea achiziționării unui imobil spațiu de locuit, cererea fiind justificată și de argumentul că este cel mai vechi angajat al societății și acceptarea prețului solicitat ar reprezenta și o modalitate de apreciere a contribuției sale la dezvoltarea societății.

Faptul că dorește și o recunoaștere a calităților sale este comunicat în discuțiile separate și dorința lui PP este ca acest lucru să rămână confidențial până la întâlnirea comună pentru a-l transmite personal.

Pozitia societății, în discuțiile separate, rămâne neschimbată cu privire la prețul de achiziție, fiind o atitudine bazată pe argumentația legală. Societatea dorește achiziționarea acțiunilor, dar la prețul stabilit prin expertiză.

Recunoaște meritele și apreciază activitatea lui PP, tocmai acest aspect fiind determinant în acceptarea medierii.

În discuția finală comună părțile își prezintă pozițiile, de această dată completând și cu cele afirmate în

MEDIATION AND CONFLICT*

Analysis of conflict – Sum of disputes (last part)

*Bucharest, Rotech Pro Publishing House, 2010, ISBN 978-973-8285-61-3

ANALYSIS OF CONFLICT

1. Case study no. 1

Needs of respect and self-determination;

2. Case study no. 2

Physiological needs, safety needs, affectivity needs

CASE NO. 1

Respect and self-determination needs

PP sues SC Pâine SA in order to force SC Pâine SA to redeem his shares after the company's privatization through MEBO procedure, at a price that he is trying to impose.

PP is an employee of SC Pâine SA since its privatization, being one of the oldest workers in the company.

In parallel with the action brought to the court, he is also trying to convene the company's Board of Directors to mediation.

The initial meeting is set and procedure of mediation is launched.

During discussions, in the joint meeting, the company's representatives present the legal position of the company to the request submitted by PP, claiming that the privatization method used is strictly regulated by legislation and prohibits the sale of shares at a price other than the price determined by expertise, therefore PP's request cannot be satisfied.

The initial discussions are attended by all members of the Board of Directors, accompanied by a legal counsel.

Initial positions of the parties were:

PP wants the sale of shares at a price that he is trying to impose in order to obtain a sum of money that would allow him to purchase a building.

SC Pâine SA wants to purchase the shares held by PP, but at the price set by the expert in the assessment needed for privatization, arguing that it cannot buy for a different price, lacking legal justification, and, moreover, being prohibited by the special law.

In the following meetings, PP's stand remains unchanged, his attitude being determined by the need to identify sources of money to purchase a building, the request being justified by the argument that he is the oldest employee of the company and acceptance of such requested price would represent a way of appreciation for his contribution to company's development.

The fact that he also wants recognition for his qualities is stated in separate discussions and PP's desire is for this to remain confidential until the joint meeting.

The company's position in separate talks remains unchanged on the purchase price, attitude based on legal arguments. The company wants the acquisition of the shares, but at the price set by expertise.

It recognizes and appreciates the merits of PP, this aspect being actually crucial in accepting mediation.

During the final joint discussion parties present their positions, this time filling those stated in separate talks in the sense that PP also seeks recognition of his merits in the company's development and the company, through the Director General, recognizes and appreciate PP as a professional.

Neacordarea de atenție sau nu ascultă
Judecarea partilor
Comportament indiferent



discuțiile separate, în sensul că PP solicită și recunoașterea meritelor sale în dezvoltarea activității societății, iar societatea, prin directorul general, transmite acest fapt al recunoașterii aprecierii lui PP ca profesionist.

PP, în discuția comună finală, înțelege să renunțe la acțiunea promovată în instanță, renunțând la vânzarea acțiunilor, afirmând că de fapt, în ultimul an din momentul în care s-a schimbat conducerea societății, acesta, în repetate rânduri, încercase să intre în audiență la noii membri din consiliul de administrație, încercările sale eşuând la ușa secretarei, iar la mediere a avut ocazia să-i cunoască pe toți și a realizat că aceștia se bucură de o reputație bună, fiind mulțumit că a avut ocazia să-i fie satisfăcută solicitarea de a cunoaște noul consiliu de administrație.

Acordul de mediere a cuprins în conținutul său renunțarea expresă a lui PP la acțiunea promovată în instanță.

Analiza conflictului:

1. Identificarea pozițiilor inițiale;

Pozitia inițială a lui PP: dorința de a impune un preț de vânzare al acțiunilor, altul decât cel stabilit prin expertiza de evaluare agreeată de adunarea generală a acționarilor.

Sursa argumentației: zona argumentelor de tip ethos și pathos, invocând subiectivismul evaluării acțiunilor prin prețul derizorius și lipsa de apreciere a Consiliului de conducere la adresa vechimii în muncă a lui PP.

Pozitia inițială a SC Pâine SA: refuzul de răscumpărare al acțiunilor la prețul solicitat de PP.

2. Identificarea relației de interdependență;

PP se află în raporturi de muncă cu SC Pâine SA, dar și în raporturi directe create prin calitatea de acți-

onar, interesat în mod direct de gestionarea resurselor sale (acțiunile).

3. Identificarea sursei conflictului;

Dorința lui PP de a vinde acțiunile pe care le posedă la un preț apreciat de acesta ca fiind optim, în contradicție cu consiliul de administrație al societății.

4. Identificarea nevoilor;

PP – nevoie de a cunoaște noul consiliu de administrație și de a fi cunoscut, nevoie de respect.

5. Compatibilizarea nevoilor;

Analizarea membrilor consiliului de administrație prin prisma percepțiilor lui PP și evaluarea acestora în vederea asigurării conservării acțiunilor deținute de PP.

Recunoașterea calității de angajat a lui PP, angajat care, datorită vechimii în muncă, este recunoscut ca a avut ocazia să-i fie satisfăcută solicitarea de a cunoaște noul consiliu de administrație.

SPEȚA NUMĂRUL 2

Nevoi fiziole, nevoi de siguranță și nevoi de afectivitate

PP și PS, soț și soție, chemă în judecată pe BC și BS, soț și soție, pentru ca pe calea instanței să fie obligați să părăsească imobilul în care locuiesc împreună cu PP și PS, aceșia fiind părinții lui BS și sororii lui BC.

În imobil mai locuiesc PC, fiica lui PP și PS, sora lui BS, cât și BP fiul lui BC și BS, nepotul lui PP și PS. BC și PS, ca răspuns la solicitarea lui PP și PS, solicită la rândul lor ca PP și PS să fie obligați la plata unei sume de bani care reprezintă contribuția lui BC și BS pe parcursul perioadei în care au locuit în imobil din a cărui evacuare se solicită.

Pozitia celor doi, PP și PS, se bazează pe faptul că, în acest moment, BC și BS au un imobil aproape finalizat ca și construcție, se pot muta acolo, spațiu ocupat în prezent fiind inadecvat din cauza faptului că nepotul celor doi, PP și PS, fiul lui BC



PP, in the final joint discussion, intends to suspend the court action, giving up the sale of shares, saying that in fact, over the last year since the company's leadership changed,

he repeatedly tried to meet the new members of the Board, his attempts failing at the secretary's door, and at mediation he had the opportunity to meet them all and realized they enjoy a good reputation, being satisfied that he had the opportunity to meet the new board of directors.

The content of the mediation agreement included PP's giving up the court action.

Conflict analysis:

1. Identification of the initial positions;

PP's original stand: the desire to impose a sale price on the shares, other than determined by expert assessment approved by general meeting of shareholders. Source of argumentation: the ethos and pathos type arguments, calling the subjectivity of share evaluation and derisory price offered and the Board's lack of appreciation for PP's seniority.

Initial stand of SC Pâine SA: the refusal to redeem the shares at the price requested by PP.

2. Identification of interdependencies;

PP has an employment relationship with SC Pâine SA, but also in direct relationship given his shareholder quality, directly interested in the management of resources (shares).

3. Identification of conflict sources

PP's desire to sell shares at a price considered to be optimal, in contradiction with the company's Board of Directors.

4. Identification of needs;

PP's need to know the new Board of Directors and the need to be known, the need for respect.

5. Compatibilization of needs;

Analysis of board members through the perceptions of PP and their evaluation to ensure the conservation of shares held by PP.

Recognition of PP as senior employee, who is seen as a person worthy of respect.

CASE 2

Physiological needs, safety needs and affection needs

PP and PS, spouses, sue BC and BS, spouses, so that the court would oblige them to leave the building they share with PP and PS, who are the parents of BS and the parents-in-law of BC.

Also, PC, the daughter of PP and PS, BS's sister, and BP, the son of BC and BS, grandson of PP and PS live in the same building.

BC and BS, as a reply to the request of PP and PS, demand in their turn that PP and PS would be compelled to pay an amount of money which represents the contribution brought by BC and BS during the time they lived in the building from where they are to be evacuated.

The stand of the two, PP and PS, is based on the fact that at the mo-



; educarea mentalităților umane provenite din toate paturile sociale și intelectuale, de la copii, până la adulți și nu în ultimul rand, tot atât de importanță este adoptarea unei practici unitare în domeniul medierii.

In opinia mea, tocmai aceasta practică unitară constituie punctul de plecare pentru consolidarea profesiei de mediator, a imaginii și credibilității acestiei în sistemul social.

In ceea ce privește practica unitară în mediere, identificăm mai multe direcții asupra caror trebuie să lucrăm simultan.

Este foarte importantă, esențială, să spune, calitatea pregătirii mediatorului.

Pentru aceasta, este necesară uniformizarea calității practicii școlilor de mediere, auditarea acestora de școli cu renume din lume, renume dobândit prin experiența vastă pe care acestea o au.

Studiul conflictului atât sub aspectul relațiilor interumane cat și sub aspect juridic, impune necesitatea unei minime pregătiri a mediatorului cu privire la noțiunile de bază din domeniul juridic.

Spun aceasta raportat la faptul că sfera de acțiune a conflictelor în domeniul atât de diferite, este destul de extinsă : avem conflicte comerciale sau de proprietate intelectuală, conflicte în domeniul civil, penal, conflicte de familie și asa mai departe.

In acest mod, urmează să apara și domeniile de specializare ale mediatorilor – spre exemplu, un mediator cu o structură umană pragmatică, poate gestiona fără probleme un conflict de natură comercială, dar poate avea dificultăți în gestionarea unui conflict de familie, ce emana un accentuat caracter emoțional afectiv.

Intr-o astfel de situație, este evident că activitatea mediatorului de

va dezvolta cu preponderență în domeniul conflictual pe care-l poate gestiona cu usurință.

Deoarece conflictul actionează în domenii atât de diferite, ca o consecință, apare și necesitatea adoptării unei practici unitare în materia întocmirii acordului de mediere pe fiecare segment conflictual.

Primii pași s-au facut deja în acest sens, iar munca în echipă să-a dovedit a fi eficientă.

Pe această cale, doresc să mulțumesc tuturor magistratilor care au înțeles importanța și rolul medierii, dându-si concursul la soluționarea litigiilor aflate pe rolul instantelor de judecată, în baza acordurilor de mediere.

Astfel, avem prima culegere de hotărari judecătoare pronunțate în materia medierii, aparuta sub egida Grupului European al Magistratilor care susțin Medierea (GEMME) – Secțiunea Română și al Asociației Forumul Judecătorilor din România.

Ca să putem spori astfel de lucrări este util să adoptăm o practică unitară și sub aspectul formalităților întocmite de mediator.

In prima fază, mediatorul informează persoanele interesate, cu privire la procedura medierii.

Aveam o informare care se desfășoară la nivelul birourilor de informare despre mediere din cadrul instanțelor de judecata și o informare care se desfășoară ca un preambul al procedurii de mediere și care se face în cadrul birourilor sau societăților de mediatori cu partile care vin direct.

Dupa etapa informării, partea interesată să parcurgă procedura medierii, trebuie să adreseze o cerere mediatorului, apoi în baza acestei cereri mediatorul trimite o invitație la mediere celeilalte parti, se completează un contract de premediere, sau direct unul de mediere, etc.



important to adopt a unitary practice that he/she can manage easily.

As a consequence of the fact that the conflict acts in areas that are so different, there is also need for a unified practice in the preparation of mediation agreements for each conflict. The first steps were already made in this respect and teamwork proved to be effective.

In this way, I would like to thank all judges who have understood the importance and role of mediation and helped in solving disputes pending before the courts, based on mediation agreements.

Thus, we now have the first collection of judicial decisions in the field of mediation, published under

the aegis of the European Group of Judges supporting Mediation (GEMME) - Romanian Section and the Association of Judges Forum in Romania. To enhance such cooperation, it is useful to adopt a uniform practice in terms of formalities prepared by the mediator.

In a first phase, the mediator informs the parties concerned, on the mediation procedure.

We have an information action on mediation that is held at the information offices in the courts of law and information action that occurs as a preamble to the mediation process and is made in the mediators' offices when parties interact directly with them.

After the information stage, the party interested to go through mediation, needs to address a request to the mediator, and then under this request,



Situatiile sunt putin diferite, in functie de partile care vin sa solicite medierea – poate veni doar o parte dintr-un conflict sau pot veni toate partile aflate in conflict, fie ca au ajuns sau nu in fata instantei de judecata pentru solutinarea cauzei lor.

Pot spune, cu acordul Presedintelui Uniunii Centrelor de Mediere din Romania, dl. Mugur Mitroi, ca in cadrul acestei organizatii care cuprinde aproximativ 48 de Centre de Mediere si Asociatii Profesionale de Mediatori din toate judetele tarii, am adoptat deja o practica unitara si in acest domeniu, practica pe care urmarim sa o perfectionam raportat la cazuistica aparuta in domeniul medierii.

Avand in vedere faptul ca sunt foarte multe lucruri de dezbatut si tot atat de multe lucruri de facut, in acest cuvant al meu, am incercat sa prezint succint doar cateva aspecte care necesita adoptarea unei praktici unitare in domeniul medierii, ceea ce impune o stransa conlucrare intre toti subiectii implicați in evolutia medierii din Romania.

Doresc sa multumesc organizatorilor acestei conferinte – Asociatiei Centrul de Mediere Bacau, in mod expres doamnei Vicepresidente al acestei asociatii si totodata Vicepresedinte al Uniunii Centrelor de Mediere din Romania, doamna Mediator GABRIELA ICHIM si tuturor acelora care si-au dat cursul pentru ca aceasta conferinta sa poata avea loc intr-un cadru atat de deosebit, pentru ca au facut posibila comunicarea dintre noi toti participantii la acest eveniment, in scopul identificarii nevoilor din domeniul medierii.

Sa nu uitam: COMUNICAREA este atribut fundamental al mediului. Multumesc. ■

MARINA-IOANA ALEXANDRU
Avocat si Mediator

(tema sustinuta in data de 28 octombrie 2011 la Bacau, in cadrul Conferinte "Medierea de la teorie la practica" cu ocazia evenimentului intitulat "Zilele Medierii la Bacau" – Caravana Medierii "Medierea aproape de tine")

MEDIEREA ȘI ÎNCREDEREA ÎN INSTITUȚIILE STATULUI ROMÂN

In luna octombrie a anului 2010, având în vedere obiectivele de baza ale sistemului judiciar si ale statului roman cu privire la : asigurarea celeritatei soluționării cauzelor, asigurarea interesului superior al copilului prin evitarea demersurilor a ceea ce înseamnă efectuarea unei anchete sociale(verificări domiciliu, verificări familia lărgită, verificări în mediul de contact al copilului – școală, grup prietenii, mod de relaționare, etc.;evitarea costuri inutile comu-

the mediator sends an invitation to mediation to the other party, they fill in a pre-mediation contract, or directly a mediation agreement, etc.

Situations are slightly different, depending on the parties that come to seek mediation - only one party or all parties in a conflict may come to mediation, whether they took their case to court first or not.

I can tell, with the consent from the President of the Union of Mediation Centers in Romania, Mr. Mugur Mitroi, that within this organization which comprises approximately 48 mediation centers and professional associations of mediators from all over the country, we have already adopted a uniform practice in this area, a practice we intend to improve, in relation to the types of cases in mediation field.

Considering there are a lot of things that need to be debated and so many things to do, I tried to present briefly a few aspects that need the adoption of a uniform practice in mediation, and which requires a close collaboration among all sub-

jects involved in the evolution of mediation in Romania.

I want to thank the organizers of this conference - Bacau Mediation Center Association, mainly to the Vice President of this association and also Vice President of the Union of Mediation Centers in Romania, Ms. Mediator GABRIELA Ichim and all those who have given their support for this conference to take place in such a special environment that made possible communication between us and all participants in this event, in order to identify the needs of mediation.

Do not forget: Communication is the fundamental attribute of mediation. Thank you. ■

MARINA-IOANA ALEXANDRU
Lawyer and Mediator

(topic debated on October 28, 2011 in Bacau, within the Conference "Mediation, from theory to practice," occasioned by the "Days of Mediation in Bacau" event – Mediation caravan "Mediation close to you")

MEDIATION AND CONFIDENCE IN THE ROMANIAN STATE'S INSTITUTIONS

In October 2010, given the main goals of the Romanian state and its legal system about: speeding up the resolution of cases process, ensuring the child's best interests by avoiding the steps of a social inquiry (home checks, extended family checks, checking the child's environment - school, friends group, the relationships, etc.), avoiding unnecessary costs for local communities (city halls) and avoiding the procedural court costs / expenses, I submitted with the Superior Council of

Magistracy some proposals of law, including "judging cases on divorce and emergency child custody during court holiday, to ensure the best interests of the child and implicitly of the litigants (parents) as long as there in a mediation agreement under Law 192/2006. As we all know, the referral of cases is done by the IT system at random, and if a mediation agreement on divorce and custody of minors is concluded in June, then filed to court in June - July, the case can be judged only af-



cât există acord de mediere în condițiile Legii 192/2006, deoarece aşa cum ştim, repartizarea cauzelor se efectuează în sistem informatic, în mod aleatoriu, iar dacă un acord de mediere privind desfacerea căsătoriei și încredințarea copiilor minori este încheiat în luna iunie, depus la instanță în luna iunie – iulie, poate fi judecat doar după vacanța judecătorescă pentru a asigura respectarea normelor criteriului aleatoriu de repartizare a cauzelor, ceea ce înseamnă doar în lunile septembrie – octombrie să poată fi stabilit primul termen de judecare a cauzei.”

Motivam atunci, faptul ca, în art. 101 din H.C.S.M. nr. 387/2005, cu modificările și completările ulterioare este specificat că încărcarea acestor norme atrage răspunderea disciplinară a persoanelor vinovate, în condițiile legii.

Ori, primând interesul superior al copilului și implicit al justițabililor se impune reglementarea unei astfel de situații.

NOTA FUNDAMENTARE:

„HOTĂRARE Nr. 387 din 22 septembrie 2005 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorescă, cu modificările și completările ulterioare...

ART. 95

(2) Repartizarea cauzelor se va efectua în sistem informatic prin programul ECRIS.

ART. 100

Pe perioada vacanței judecătorescă se vor forma complete separate, pentru a se asigura soluționarea cauzelor urgente sau a celor care impun celeritate.

ART. 101

Neluarea măsurilor necesare aplicării normelor criteriului aleatoriu de repartizare a cauzelor sau încărcarea acestor norme atrage răspunderea disciplinară a perso-

nelor vinovate, în condițiile legii.”

Putini dintre mediatori mi-au dat crezere cu privire la atingerea acestui obiectiv deoarece deja se anunțase publicarea legii micii reforme, respectiv a Legii nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluționării proceselor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 714 din 26 octombrie 2010) ce stabilește ca în tot cursul procesului civil, judecătorul va încerca împăcarea părților, dându-le îndrumările necesare, potrivit legii. În litigiile care, potrivit legii, pot face obiectul procedurii de mediere, judecătorul poate invita părțile să participe la o ședință de informare cu privire la avantajele folosirii acestei proceduri.

Dar, încrederea în instituțile statului trebuie să primeze, și iată că am avut dreptate, Consiliul Superior al Magistraturii a analizat situația existente la nivelul instanțelor judecătorescă și a hotărât în interesul justițabililor, hotărâre concretizată prin Hotărârea nr. 504/21 iulie 2011 pentru modificarea și completarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorescă aprobat prin Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr. 387/2005.

Astfel ca, a dispus modificarea art. 100 ce are următorul cuprins „Pe perioada vacanței judecătorescă se vor forma complete separate, pentru a asigura soluționarea cauzelor urgente sau a celor care impun celeritate, precum și a celor în care a intervenit un acord de mediere, indiferent de obiectul cauzei.”

A mai dispus și modificarea art. 159 alin. 3 ce în prezent are următorul cuprins:

Extras: „(3) În timpul vacanței judecătorescă vor fi judecate cauzele pentru care legea prevede soluționarea în regim de urgentă și cu

ter the court vacation, which means that only in September - October will the first hearing be established.”

I then said that art. 101 of H.C.S.M. no. 387/2005, with subsequent modifications, reads that the infringement of these norms leads to disciplinary sanctions for the people guilty, according to the law. Given the child's best interests and implicitly the litigants, this situation needs to be regulated.

NOTE FOR SUBSTANTIATION

„Decision No. 387, September 22, 2005 For approval of the court's internal rules and regulations, with subsequent modifications...

ART. 95

(2) referral of cases will be done by the IT system ECRIS.

ART. 100

During the court holiday, a separate panel of judges will be set up, in order to assure the resolution of urgent cases or those that require rapidity in resolution.

ART. 101

Not taking the necessary measures to enforce the random choice criterion for distribution of cases or infringement of these norms lead to disciplinary sanctions for the people found guilty, under the law conditions.”

Few of the mediators believed I could achieve this goal since the publication of the small reforms law had already been announced, namely the Law no. 202/2010 on some measures to accelerate the settlement process (published in the Official Gazette of Romania, Part I, no. 714 from October 26, 2010) which establishes that throughout the civil trial, the judge will try to reconcile the parties, giving them the necessary guidance, according to the law. In disputes that according to the law,

may be the object of mediation, the judge may invite the parties to attend an information meeting on the advantages of using this procedure.

But confidence in the state institutions should be a priority, and I was right, the Superior Council of Magistracy analyzed the situations existing in the courts and decided in favor of the litigants, through the Decision. 504/ July 21, 2011 amending and supplementing the courts' internal rules and regulations, approved through the decision taken by the Superior Council of Magistracy Plenum no. 387/2005.

So, there appeared the amendment of art. 100 which reads "During the court holiday, separate panels of judges will be set up, to ensure the settlement of urgent cases or those requiring speed in resolution, as well as those in which a mediation agreement appeared, regardless of the nature of those cases."

It also decided the modification of art.159 paragraph 3, which now has the following content:



celeritate și cele în care s-a încheiat un acord de mediere, indiferent de obiectul judecății."

Așadar, toti cetățenii trebuie să acorde încredere maxima instituțiilor statului ținând cont de faptul că Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nu numai ca a avut în vedere interesul superior al copilului în cauzele de divorț, încredințare minori ci mai mult de

atât, pentru a asigura celeritatea soluționării cauzelor lăsă posibilitatea justițialilor de a hotără ei în cauzele ce-i privesc prin procedura medierii asigurându-le celeritatea soluționării cauzelor pe temeiul prevederilor art. 159 alin. (3) indiferent de obiectul judecății. ■

LUCRETIA IONIȚĂ
Mediator autorizat, Tulcea

PROCEDURA MEDIERII CONFLICTELOR DE MUNCĂ REGLEMENTATĂ PRIN LEGEA NR. 62/2011 A DIALOGULUI SOCIAL

Actualul Codul al Muncii reglementează la art. 231 – 236 conflictele de muncă, definiindu-le ca acele conflicte dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă. Din aceste prevederi legale rezultă că aceste conflicte de muncă se împart în conflicte colective și conflicte individuale de muncă. De asemenea, conflictele de interes pot fi numai colective, iar conflictele de drepturi pot fi atât individuale, cât și colective.

De asemenea, Codul Muncii aplicabil în prezent nu face nicio referire la procedura medierii, precizând doar succint la art. 232 că procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială. În spatele textul de lege face referire la Legea nr. 62/2011 a dialogului social, care cuprinde dispozitii referitoare la conflictele colective de muncă în Titlu VIII, capituloanele I-IV, art. 154-216.

Așadar, Legea nr. 62/2011 a dialogului social constituie în prezent

dreptul comun în materia soluționării conflictelor colective de muncă. Acest act normativ face referire în Titlul VIII cap. II la Conflictele colective de muncă, iar în cap. IV din cadrul același Titlu, cuprinde dispozitii referitoare la mediere și arbitraj. De remarcat este faptul că în Legea nr. 62/2011 a dialogului social nu se mai stipulează rolul de mediator al Consiliului Economic și Social, acesta devenind un organism consultativ pentru Parlament și Guvern României, atribuțiile concrete ale acestuia regăsindu-se la art. 86 din lege.

Referitor la conflictele de muncă, remarcăm faptul că actuala reglementare nu mai reține diferența dintre „conflicte de interes” și „conflicte de drepturi” aşa cum exista în Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, fiind precizată doar noțiunea de „conflict colectiv de muncă”. Legea prevede că un conflict colectiv de muncă poate avea loc pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, pro-

Excerpt: „(3) During the court holiday there will be judged the court cases for which the law provides urgent resolution and promptly and those where mediation agreements were concluded, regardless of the nature of the case.”

Thus, all citizens must pay full trust to state institutions taking into account that the decision of the Superior Council of Magistracy not

only considered the best interests of the child in cases of divorce, custody of minors, but more than that, in order to ensure speed in solving the cases, allowed the litigants to decide for themselves in accordance with Art. 159 par. (3) regardless of the nature of their case.” ■

LUCRETIA IONIȚĂ
Authorized Mediator, Tulcea

MEDIATION OF LABOR CONFLICTS REGULATED BY LAW 62/2011 ON SOCIAL DIALOGUE

The current Labor Code regulates labor disputes in art. 231-236, defining them as those conflicts between employees and employers concerning economic, social or professional interests or rights resulting from the operation of employment relations. According to these legal provisions, labor disputes are split into collective and individual employment disputes. Also, conflicts of interest can only be collective and the conflicts of rights can be both individual and collective.

The Labor Code currently applicable makes no reference to mediation procedure, stating only briefly in art. 232 that the procedure for settlement of labor disputes shall be established by special law. In this case the legal text refers to the Law no. 62/2011 on social dialogue, which contains provisions regarding collective labor conflicts in Title VIII, Chapters I-IV, art. 154-216.

Thus, Law no. 62/2011 on social dialogue is now common law in the settlement of labor disputes. This normative act refers in Title VIII chapter II to labor disputes, and the

chapter IV of the same title contains provisions relating to mediation and arbitration. It should be noted that Law no. 62/2011 on social dialogue no longer stipulates the mediator role of the Economic and Social Council, this becoming an advisory body to Parliament and Government of Romania, its specific functions being found in art. 86 of the law.

Concerning the labor disputes, we notice that the current regulation no longer retains the difference between "conflict of interest" and "conflict of rights" as it happens in law no. 168/1999 on the settlement of labor disputes, being stated only the notion of "collective labor conflict."

The law provides that a collective labor conflict can occur to defend the collective economic, professional or social interests, in accordance with Art. 156 of the law, which states the right of employees to launch collective labor disputes in connection with commencement, progress and conclusion of negotiations regarding collective agreements in the following cases:

- employer or employers' organiza-



fesional sau social, în conformitate cu prevederile art. 156 din lege, care menționează dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă, în următoarele cazuri:

- angajatorul sau organizația patro-nală refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă;
- angajatorul sau organizația patro-nală nu acceptă revendicările formule de angajați;
- părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

De asemenea, art. 157 din lege stipulează faptul că nu pot consti-tui obiect al conflictelor colective de munca revendicările angajaților pentru a căror rezolvare este nece-sară adoptarea unei legi sau a altui act normativ și în același timp, legea menționează situațiile în care poate fi declanșat un conflict colectiv de muncă, precum și împrejurarea că pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă, angaja-tii nu pot declanșa un conflict colec-tiv de muncă.

Procedura soluționării amiabile a conflictelor de muncă dintre an-gajatori și salariați este prevăzută în capituloare III și IV din lege. Actul normativ cuprinde o diferențiere în cazul soluționării conflictelor colective de munca față de conflic-tele individuale de muncă, astfel că toate conflictele colective de munca sunt soluționate potrivit procedurii speciale reglementate de Legea nr. 62/2011 a dialogului social, iar conflictele individuale de muncă sunt soluționate potrivit dispozitivilor Le-gii nr. 192/2006 privind medierea și profesia de mediator.

În cazul conflictelor colective de

muncă, Legea nr. 62/2011 a dialo-gului social prevede că procedura de conciliere este obligatorie, aceas-ta fiind realizată de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă, după caz. În situația în care se ajunge la un acord privind solu-tionarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se con-sideră încheiat.

În situația în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat prin conciliere - deci procedura de conciliere a eşuat - sau acordul care s-a încheiat ca urmare a concili-ei este numai parțial, părțile - prin consens - pot iniția procedura de mediere. Așadar, este vorba despre o opțiune a părților și nu despre o obli-gativitate privind recurgerea la medi-eire în cazul conflictelor colective de muncă, spre deosebire de procedura conciliierii, care este obligatorie în acest caz. În schimb, medierea devine obligatorie în cazul în care părțile aflate în conflict, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșa-re grevei sau pe parcursul acesta-iei. Este important de subliniat că pe durata soluționării conflictelor de muncă care au fost supuse medierii sau arbitrajului, salariații nu pot de-clanșa grevă, iar dacă greva a fost to-tuși declanșată, aceasta se suspendă.

În scopul soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor colective de munca se înființează Oficiul de Mediare și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Mi-nisterul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, modalitatea de înființare, organizare și funcționare a acestui organism urmând să fie reglemen-tată prin hotărâre de Guvern care va fi adoptată în termen de cel mult 90 de zile de la data intrării în vigoare a Legii nr. 62/2011 a dialogului so-cial. În cadrul Oficiului de Mediare și Arbitraj al Conflictelor Colective

refuses to start negotiating a collective agreement;

- employer or employers' organiza-tion does not accept claims made by employees;
- parties fail to reach an agreement on the conclusion of a collective agreement until the date agreed to complete negotiations.

Also art. 157 of the law states that employees 'claims cannot be the object of collective labor disputes, if their resolution needs to adopt a law or another legislative act, and at the same time, the law states the situations in which collective labor conflicts may be launched, as well as the fact that during the validity of a contract or collective agreement, em-ployees can not initiate a collective labor conflict.

Amicable settlement procedure of labor disputes between employers and employees is provided in Chap-ters III and IV of the law. The norma-tive act makes a difference between the resolution of collective labor disputes and the individual labor disputes, so that all collective labor conflicts are resolved according to the special procedure regulated by Law no. 62/2011 on social dialogue, while individual employment disputes are resolved according to the provisions of Law no. 192/2006 on mediation and the mediator profession.

For the collective labor disputes, Law no. 62/2011 on social dialogue states that conciliation procedure is mandatory, being conducted by the Ministry of Labor, Family and Social Protection, namely the Territorial Labor Inspectorate, as appropriate. If an agreement is reached on the set-tlement of claims made, the collective labor dispute is considered ended.

If the collective labor dispute was not resolved by conciliation - so con-ciliation failed - or the agreement which ended as a result of concilia-

tion is only half-done - by consensus - they can initiate mediation. So, we are talking about an option of the parties and not about an obligation to use mediation for labor disputes, unlike conciliation procedure, which is mandatory in this case. In contrast, mediation becomes mandatory if the conflicting parties, by agreement, have decided this before or during strike. It is important to underline that during the settlement of labor disputes that have been subject to mediation or arbitration, employees cannot institute a strike, and if the strike was started anyway, it gets sus-pended.

In order to resolve labor conflicts amicably and fast, there was established the Office of Mediation and Arbitra-tion of collective labor disputes at the Ministry of Labor, Family and Social Protection.

The establishment, organization and functioning of this body will be regulated by a government decision to be adopted no later than 90 days from the date when Law no. 62/2011 on social dialogue comes into force. In the Of-fice of Mediation and Arbitration of col-lective labor disputes, there will be set up the body of mediators and the body of arbitrators and their structure, criteria for accession, competence, responsibilities, and procedures for mediation and arbi-tration shall be determined by the Medi-ation and Arbitration Regulation issued by the Office of Mediation and Arbitra-tion of collective labor disputes and will be approved by the order of the Minister of Labor, Family and Social Protection and the Minister of Justice, which will be published in the Official Gazette, Part I.

Arbitration is stipulated by law as an opportunity for the parties - for the entire duration of a collective labor conflict - to try solving the dispute they face. Arbitra-tion decisions pronounced by the Office of Mediation and Arbitration are binding on the parties, are added to the collective labor agreements and become



de Munca vor fi constituite Corpul de Mediatori și Corpul de Arbitri ai Conflictelor Colective de Muncă, iar componența acestora, criteriile de accesare, competența, atribuțiile, precum și procedurile de mediere și arbitraj vor fi stabilite prin Regulamentul de Mediare și Arbitraj elaborat de Oficiul de Mediare și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă și va fi aprobat prin Ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Arbitrajul este prevăzut de lege ca o posibilitate a părților - pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă - prin care acestea pot încerca soluționarea litigiului cu care se confruntă. Hotărările arbitrale pronunțate de către Oficiul de Mediare și Arbitraj sunt obligatorii pentru părți, completează contractele colective de muncă și devin executorii din momentul pronunțării lor.

Referitor la conflictele individuale de muncă, legea prevede că acestea pot fi soluționate prin mediare - situație în care sunt aplicabile prevederile art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006 privind medierea și profesia de mediator, cu modificările și completările ulterioare. Acest articol prevede că dispozitiile legii medierii se aplică și în medierea conflictelor de drepturi de care părțile pot dispune din cadrul conflictelor de muncă, deci părțile pot apela la un mediator de comun acord în vederea soluționării disputei cu care se confruntă, în condiții de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate. În situația în care procedura de mediare în cazul conflictelor individuale de muncă nu se poate finaliza cu un acord, părțile au posibilitatea referirii litigiului lor spre soluționare instanțelor de judecată competente. Astfel, Legea nr. 62/2011 a dialogului social

menționează la art. 208 că orice conflict individual de munca se soluționează de către instanțele de judecată. Însă, opinam ca această prevedere nu trebuie interpretată în sens restrictiv, ci trebuie coroborată cu dispozițiile Legii nr. 192/2006 privind medierea și profesia de mediator și ale Legii nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluționării proceselor, în sensul că este în interesul părților să recurgă la modalitățile de soluționare pe cale amabilă a litigiului lor, înainte de a se adresa instanțelor de judecată, iar instanțele de judecată au un rol deservit în promovarea instituției mediului și încurajarea părților să recurgă la această procedură de soluționare a conflictelor, care prezintă avantaje atât pentru părțile însăși, cât și pentru instanțele de judecată. Așadar, părțile pot recurge la mediare atât înainte de a exista un dosar dedus judecății, cât și în condițiile în care litigiul dintre acestea se află deja pe rolul instanțelor. În condițiile în care există un dosar pe rolul instanțelor de judecată, iar părțile își exprimă acordul în vederea încercării de soluționare prin mediare a respectivului conflict, instanța poate suspenda dosarul pe o perioadă de maxim trei luni de zile. În cazul în care părțile ajung la un acord, dosarul se repune pe rol fără a se achita taxa de timbru aferentă, iar instanța va lua act de acordul de mediare, pronunțând în spate o hotărâre de expedient. În situația în care părțile nu vor ajunge la o soluție unanim acceptată în cadrul procedurii de mediare, litigiu va putea fi continuat în fața instanței de judecată. ■

DRD. CAMELIA GAGU
avocat, mediator,

Președinte "Centrul Mediatorilor Profesioniști - București", asistent universitar Universitatea Crestina "Dimitrie Cantemir"

enforceable from the moment they are pronounced.

Referring to individual labor conflicts, the law provides that they can be resolved through mediation - in which case the provisions of Art. 73 paragraph (2) of Law no. 192/2006 on mediation and the mediation profession are applied. This article states that the provisions of mediation law are also applicable in mediating conflicts of rights the parties may have within labor conflicts, therefore the parties may turn to a mediator chosen by mutual agreement to resolve the dispute faced in conditions of neutrality, impartiality and confidentiality. If the mediation procedure for individual labor disputes cannot be completed with an agreement, the parties are able to refer their litigation to court. Thus, Law no. 62/2011 on social dialogue reads in art. 208 that any individual labor conflict is resolved by the courts. However, we believe that this provision shall not be interpreted in a restrictive manner, but must be combined with Law no. 192/2006 on mediation and the mediator profession and the Law. 202/2010 regarding some measures to accelerate the settlement process, in that it is in the interest of the parties to resort to ways of resolving their dispute amicably before addressing the court, and courts have an important role in promoting mediation and encouraging parties to use the dispute settlement procedure, which presents advantages for the parties themselves and for the courts.

Therefore, parties can use mediation both before there is case in court, and also when the litigation between them is already pending with the courts. If there is a pending court case and the parties agree to attempt to resolve the dispute through mediation, the court may suspend the case for a maximum of three months. If the parties reach an agreement, the case is again resumed without paying stamp duty, and the court will take note on the mediation agreement, ruling an expedient decision. If the parties do not reach a universally accepted solution in the mediation, the dispute will be continued before the court. ■

DRD. CAMELIA GAGU
lawyer, mediator,

President "București Professional Mediators Center",
assistant professor Universitatea
Crestina "Dimitrie Cantemir"



INCOERENȚE LEGISLATIVE PRIVIND MEDIAREA ÎN ROMÂNIA DIN PERSPECTIVA LEGISLAȚIEI ÎN DOMENIUL DISCRIMINĂRII

O SCURTĂ INTRODUCERE

Acest studiu își propune să analizeze anumite incoerențe sau superpuneri legislative în materia medierii din perspectiva a două instituții cu atribuții în acest domeniu: Consiliul pentru Mediere (CM) și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD). Metodele principale de analiză pe care se va baza studiul vor fi cea logico-juridică și cea comparativă.

Această analiză rezidă din necesitatea unor clarificări de natură legală privind capacitatea CNCD de a aplica medierea în cauzele care îi sunt supuse spre soluționare. Nu putem ignora și posibilitatea unei proponeri de *lege ferenda* pentru a armoniza fundamentalul juridic pe care au fost construite cele două instituții.

O PERSPECTIVĂ INSTITUȚIONALĂ

Din punct de vedere al temeiului legal, CNCD a fost înființat prin OG 137/2000, modificată și completată printr-o serie de acte normative: **Legea nr. 324/2006** pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006, dându-se textelor o nouă numerotare. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 2 septembrie 2000 și a fost aprobată cu modificări si

completări prin **Legea nr. 48/2002**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002. Ulterior adoptării și aprobării prin lege, Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 a mai fost modificată și completată prin:

- **Ordonanta Guvernului nr. 77/2003** pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 30 august 2003, aprobată cu modificări și completări prin **Legea nr. 27/2004**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 11 martie 2004;
 - **Legea nr. 324/2006** pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006.
- Consiliul de mediere a fost înființat prin **Legea nr. 192/2006** privind medierea și organizarea profesiei de mediator, modificată și completată prin **Legea 370/2009, OG 13/2010** pentru transpunerea Directivei Servicii și prin **Legea nr. 202/2010** privind unele măsuri pentru accelerarea soluționarii proceselor.

Așadar, o primă observație se referă la faptul că există o diferență de 6 ani între momentul înființării CNCD și momentul înființării CM.

LEGISLATIVE INCOHERENCIES RELATED TO MEDIATION IN ROMANIA FROM THE PERSPECTIVE OF THE LEGISLATION IN THE FIELD OF DISCRIMINATION

BRIEF INTRODUCTION

This study intends to analyse certain legislative incoherencies or superposition in the field of mediation from the perspective of two institutions with attributions in this field: Mediation Council (MC) and National Council for Combating Discrimination (NCCD). The main methods of analysis on which the study relies will be the logical-juridical and the comparative ones.

This analysis resides from the need of a legal clarification related to NCCD capacity to apply mediation in the cases submitted to it for settlement. We cannot ignore either the possibility of a proposal of *lege ferenda* in order to harmonise the juridical ground on which the two institutions rely.

AN INSTITUTIONAL PERSPECTIVE

In terms of the legal ground, NCCD was incorporated by GO 137/2000, amended and completed by a range of legislative acts: **Law no. 324/2006** for the amendment and completion of Governmental Ordinance no. 137/2000 related to the prevention and punishment of all forms of discrimination, published in the Official Journal of Romania, 1st Part, no. 626 of July 20th 2006. The Mediation Council was incorporated by **Law no. 192/2006** concerning the mediation and organisation of the profession of mediator, amended and completed by **Law 370/2009, GO 13/2010** for the transposition of the Service Directive and by **Law no. 202/2010** related to some measures for the acceleration of solving the trials.

Therefore, a first observation refers to the fact that there is a differ-

published in the Official Journal of Romania, 1st Part, no. 69 of January 31st 2002. Pursuant to the enactment and approval by law, the Governmental Ordinance no. 137/2000 was amended and completed once more by:

- **Governmental Ordinance no. 77/2003** by amending and completing the Governmental Ordinance no. 137/2000 concerning the prevention and punishment of all forms of discrimination, published in the Official Journal of Romania, 1st Part, no. 619 of August 30th 2003, approved with amendments and addenda by **Law no. 27/2004**, published in the Official Journal of Romania, 1st Part, no. 216 of March 11th 2004;
- **Law no. 324/2006** for the amendment and completion of Governmental Ordinance no. 137/2000 related to the prevention and punishment of all forms of discrimination, published in the Official Journal of Romania, 1st Part, no. 626 of July 20th 2006. The Mediation Council was incorporated by **Law no. 192/2006** concerning the mediation and organisation of the profession of mediator, amended and completed by **Law 370/2009, GO 13/2010** for the transposition of the Service Directive and by **Law no. 202/2010** related to some measures for the acceleration of solving the trials.



Acest fapt poate reprezenta una din motivele incoerențelor legislative existente din punctul de vedere al celor două legi. Cu toate că, acest motiv nu justifică faptul că, la 6 ani de la înființarea CNCND, legislatorul nu a luat în considerare faptul că și CNCND este abilitat să medieze.

O altă observație se referă la faptul că legislația, atât în cazul discriminării, cât și în cazul medierii, transpun directive europene în legislația națională.

CE ESTE CNCND?

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, denumită în continuare CNCND, este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul își desfășoară activitatea în mod independent, fără ca aceasta să fie îngrădită sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.

Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor OG 137/2000 în domeniul sau de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.

În anul 2008, cea mai importantă clarificare a naturii juridice a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a fost oferită de Curtea Constituțională a României. În urmă invocării unei excepții de neconstituționalitate a prevederilor art. 16-25 din O.G. nr. 137/2000, re-publicată, prin Decizia Curții Con-

stituționale a României nr. 1.096 din 15 octombrie 2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 795 din 27 noiembrie 2008, Curtea Constituțională s-a pronunțat cu privire la natură juridică a CNCND sub aspectul respectării prevederilor constitutionale. Curtea Constituțională a statuat, printre altele, următoarele: „*Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independență necesară îndeplinirii actului administrativ-jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art.124 privind înfăptuirea justiției și art.126 alin.(5), care interzice înființarea de instante extraordinare.*”

„*Consiliul își exercita atribuțiile independent, liber de orice influență din partea oricărei instituții ori autorități publice, cu respectarea prevederilor art.1 alin.(4) din Legea fundamentală, care consacra principiul separației și echilibrului puterilor în cadrul democratiei constitutionale.*”

CE ESTE CM?

În vederea organizării activității de mediere s-a înființat Consiliul de mediere, organism autonom cu personalitate juridică, de interes public, cu sediu în municipiul București.

CARE SUNT ATRIBUȚIILE CNCND?

În vederea combatării faptelor de discriminare, Consiliul își exercita atribuțiile în următoarele domenii:

- a) prevenirea faptelor de discriminare prin realizarea de campanii de informare, de conștientizare privind drepturile omului, efectele discriminării, principiul egalitatii, cursuri de formare, de informare, proiecte și programe la nivel local, regional și național, realizarea de studii, rapoarte etc.;

ent of 6 years between the moment of incorporation of NCCD and the moment of incorporation of MC. This fact may represent one of the reasons of legislative incoherencies existent from the perspectives of the two laws. Despite all, this does not explain the fact that, after 6 years from the incorporation of NCCD, the legislator didn't consider the fact that NCCD is competent as well to mediate.

Another observation refers to the fact that legislation, related both to discrimination and mediation, transposes European directives in the national legislation.

WHAT IS NCCD?

The National Council for Combating Discrimination, herein referred to as NCCD, is the state authority in the field of discrimination, autonomous, with legal personality, under the parliamentary control and, at the same time, guarantor of fulfilment and application of the principle of non-discrimination, according to the internal legislation in force and the international documents to which Romania has adhered.

In the exercise of its attributions, the Council carries out its activity independently, without being prevented or influenced by other institutions or public authorities.

The Council is liable to apply and control the fulfilment of the dispositions of GO OG 137/2000 in its field of activity, as well as in terms of harmonizing the dispositions of the legislative or administrative acts that contravene the principle of non-discrimination.

In 2008, the most important explanation for the juridical nature of the National Council for Combating Discrimination was offered by the Constitutional Court of Romania.

Pursuant to claiming a constitutional challenge of the dispositions of art. 16-25 of G.O. no. 137/2000, republished, by Decision of Constitutional Court of Romania no. 1.096 of October 15th 2008, published in the Official Journal no. 795 of November 27th 2008, the Constitutional Court passed a judgement with respect to the juridical nature of NCCD in terms of fulfilment of constitutional dispositions. The Constitutional Court asserted, among others, the following: „*The National Council for Combating Discrimination is an administrative body with jurisdictional attributions, that has the necessary independence to accomplish the administrative-jurisdictional act and fulfills the constitutional dispositions stipulated by art.124 related to the accomplishment of justice and by art.126 par.(5), that forbids the constitution of extraordinary courts.*”

„*The Council exercises its attributions independently, free of any influence from any public institution or authority, with the fulfilment of the dispositions of art.1 par.(4) of fundamental Law, sets forth the principle of separation and balance of powers within the constitutional democracy.*”

WHAT IS MC?

With a view to organise the activity of mediation, it was incorporated the Mediation Council, autonomous body with legal personality, of public interest, seated in Bucharest municipality.

WHICH ARE THE ATTRIBUTIONS OF NCCD?

With a view to combat the discrimination acts, the Council exercises its attributions in the following fields:

- a) prevention of discrimination acts by organising campaigns of in-



b) **medierea faptelor de discriminare** este modalitatea de soluționare a faptelor de discriminare pe cale amabilă a partilor implicate în cazul de discriminare, în prezența reprezentanților Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. CNCD urmărește reducerea și eliminarea faptelor de discriminare și nicidecum să aplice amenzi;

c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare. Pentru analizarea căt mai corectă a cazurilor și pentru luarea deciziilor în cazul petițiilor primite sau autosesizărilor, Colegiul Director dispune măsuri pentru a investiga cazurile, în urma căror acesta constată existența faptei de discriminare și sancționarea acesteia;

d) monitorizarea cazurilor de discriminare în urma constatării unor cazuri de discriminare de către CNCD, prin supravegherea ulterioară a părților implicate;

e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării prin explicarea legislației celor interesați de către consilieri juridici ai CNCD, prin îndrumarea asistată în ceea ce privește activitatea de depunere a petiției și informații suplimentare ce decurg din aceasta.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are rolul de a informa și de a forma societatea românească în vederea eliminării oricărei forme de discriminare, de a investiga și de a sancționa actele de discriminare, contribuind astfel la crearea unui climat general de încredere, respect și solidaritate, definitoriu pentru o societate democratică și europeană.

CARE SUNT ATRIBUȚIILE CM?

Consiliul de mediere are următoarele atribuții principale:

a) promovează activitatea de mediere și reprezintă interesele media-

torilor autorizați în scopul asigurării calității serviciilor în domeniul medierii conform prevederilor prezentei legi;

b) elaborează standardele de formare în domeniul medierii, pe baza celor mai bune practici internaționale în materie;

c) autorizează programele de formare profesională inițială și continuă precum și pe cele de specializare a mediatorilor;

d) întocmește și actualizează lista furnizorilor de formare care au obținut autorizarea;

e) autorizează mediatorii, în condițiile prevăzute de prezentă lege și de procedura stabilită prin Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului de mediere;

e.1) cooperează, prin intermediul Sistemului de informare în cadrul pieței interne, cu autoritățile competente din celelalte state membre ale Uniunii Europene, ale Spațiului Economic European și din Confederația Elvețiană, în vederea asigurării controlului mediatorilor și a serviciilor pe care aceștia le prestează, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 49/2009;

f) întocmește și actualizează tabeloul mediatorilor autorizați;

g) ține evidență birourilor mediatorilor autorizați;

h) supraveghează respectarea standardelor de formare în domeniul medierii;

i) eliberează documentele care atestă calificarea profesională a mediatorilor;

j) adoptă Codul de etică și deontologie profesională a mediatorilor autorizați, precum și normele de răspundere disciplinară a acestora;

k) ia măsuri pentru respectarea prevederilor conținute de Codul de etică și deontologie profesională a mediatorilor autorizați și aplică

formation, of awareness related to human rights, effects of discrimination, principle of equality, courses of formation, of information, projects and programs on local, regional and national level, performance of studies, reports etc.;

b) **the mediation of discrimination acts** is the manner of amiable settlement of discrimination acts of the parties involved in the case of discrimination, by the presence of the representatives of the National Council for Combating Discrimination. NCCD intends to reduce and remove the acts of discrimination and not to apply fines;

c) investigating, finding and punishing the discrimination acts. For a more correct analysis of cases and for taking decisions in case of the applications or taking legal actions ex officio, the Management College disposes measures to investigate the cases, pursuant to which it discovers the existence of the discrimination act and punishes it;

d) supervision of discrimination cases pursuant to noticing some discrimination acts by NCCD, by subsequent supervision of the parties involved;

e) offering specialised support to the victims of discrimination by explaining the legislation to whom it may concern by the legal advisors of NCCD, by supported coordination with respect to the activity of filing the application and additional information resulted hereof.

The National Council for Combating Discrimination has the role to inform and train the Romanian society with a view to remove any form of discrimination, to investigate and punish the discrimination acts, contributing thus to the creation of a general climate of trust, respect and solidarity, definitive for democratic and European society.

WHICH ARE THE ATTRIBUTIONS OF MC?

The Mediation Council has the following main attributions:

a) promotes the mediation activity and represents the interests of authorised mediators with a view to ensure the quality of services in the field of mediation according to the dispositions of this law;

b) draws up the standards of training in the field of mediation, in terms of the best international practices in the field;

c) authorises the programs of initial and permanent professional training as well as those of specialisation of mediators;

d) draws up and updates the list of training suppliers that have obtained the authorisation;

e) authorises the mediators, under the conditions stipulated by this law and by the procedure set forth by the Regulation of organisation and operation of the Mediation Council;

e.1) collaborates, through the System of information within the internal market, with the competent authorities from the other states members of European Union, of European Economic Space and of Swiss Confederation, with a view to provide the control of mediators and services that they render, according to the dispositions of the emergency ordinance of government no. 49/2009;

f) draws up and updates the list of authorised mediators;

g) keeps the record of the offices of authorised mediators;

h) supervises the fulfilment of training standards in the field of mediation;

i) issues the documents that certify the professional qualification of mediators;

j) adopts the Code of ethics and



normele privind răspunderea disciplinară a acestora;

l) face propuneri pentru completarea sau, după caz, corelarea legislației privind medierea;

m) adoptă regulamentul privind organizarea și funcționarea sa;

CUM ACȚIONEAZĂ CNCD?

Consiliul își exercită competențele la sesizarea unei persoane fizice sau juridice ori din oficiu.

Principiile de funcționare a CNCD sunt:

- transparența procedurii;
- celeritatea;
- contradictorialitatea;
- asigurarea dreptului la apărare;
- protecția datelor personale;
- disponibilitatea.

Există trei categorii de părți în cazul procedurilor CNCD: petentul, partea interesată și reclamantul. Petentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează CNCD cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa. Consiliul poate fi sesizat de orice persoană fizică, ONG sau orice entitate legală constituită care are un interes legitim privind fapta sesizată. Persoana interesată este persoana care are un interes legitim în combaterea discriminării și sesizează CNCD cu privire la o faptă de discriminare sau care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se consideră că s-a săvârșit o faptă de discriminare. ONG-urile care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării, pot sesiza sau reprezenta victime ale discriminării, în condițiile în care discriminare se produce în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane. Reclamatul este persoan-

na împotriva căreia s-a formulat sesizarea cu privire la o presupusă faptă de discriminare.

CUM ACȚIONEAZĂ CM?

În cazul instituției medierii, cei care desfășoară activitatea de mediere sunt mediatorii autorizați de Consiliul de Mediare. Așadar nu CM, ca instituție, desfășoară activități de mediere, ci doar mediatorii autorizați, în timp ce, în cazul CNCD, instituția în sine este cea care mediază, constată și sancționează faptele de discriminare.

CONSIDERATII FINALE

În primul rând, diferențele dintre cele două instituții sunt evidente. În timp ce CNCD este este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, Consiliul pentru Mediere este un organism autonom, cu personalitate juridică, înființat pentru a organiza activitatea de mediere.

Legea 192/2006, modificată și completată, specifică la art. 12 că profesia de mediator se exercită numai de către persoana care a dobândit calitatea de mediator autorizat, în condițiile legii și că exercitarea profesiei de mediator de către persoane care nu au dobândit calitatea de mediator autorizat, în condițiile prezentei legi, constituie infracțiune și se sancționează potrivit legii penale. În timp ce, Legiuitorul a dat atribuții de mediere unui organ colectiv, CNCD.

În cazul CNCD, legea nu prevede nici o procedură de mediere. Legea prevede doar precădere cu care CNCD își execătă atribuțiile. Conform legii CNCD, înainte de a investiga, constata și sancționa fap-

professional deontologie of authorized mediators, as well as the norms of their disciplinary liability;

k) takes measures for the fulfilment of the dispositions of the Code of ethics and professional deontology of authorised mediators and applies the norms related to their disciplinary liability;

l) makes proposals for completing or, if the case, correlating the legislation related to mediation;

m) adopts the regulation related to its organisation and operation;

HOW DOES NCCD OPERATE?

The Council exercises its competences on the notification of a natural or legal person or ex officio.

The principles of operation of NCCD:

- Transparency of procedure;
- celerity;
- contradictoriality;
- providing the right to defence;
- protection of personal data;
- availability.

There are three categories of parties within NCCD procedures: the solicitor, the interested party and the plaintiff. The solicitor is the person who considers itself discriminated and notifies NCCD with respect to committing the discrimination act against it. The Council may be notified by any natural person, NGO or any entity duly incorporated that has a legitimate interest with respect to the notified act. The interested person is the person that has a legitimate interest in combating the discrimination and notifies NCCD with respect to the discrimination act or that represents a person, a group of persons or a community against which a discrimination act is deemed to have been committed. The NGOs have as purpose the protection of human rights or have

a legitimate interest in combating discrimination, they may notify or represent victims of discrimination, provided that discriminations appears in their field of activity and affects a community or a group of persons. The plaintiff is the person against whom a notification was drawn up with respect to a claimed discrimination act.

HOW DOES MC OPERATE?

In case of the institution of mediation, those who are performing the activity of mediation are the mediators authorised by the Mediation Council. Therefore not MC, as institution, carries out the activity of mediation, but only the authorised mediators, whereas, in case of NCCD, the institution itself is the one that mediates, finds and punishes the discrimination acts.

FINAL OBSERVATIONS

First of all, the differences between the two institutions are obvious. Whereas NCCD is the state authority in the field of discrimination, autonomous, with legal personality, under parliamentary control and also guarantor of fulfilment and application of the principle of non-discrimination, the Mediation Council is an autonomous body, with legal personality, incorporated to organise the mediation activity.

Law 192/2006, amended and completed, stipulates in art. 12 that the profession of mediator is exercised only by the person who has acquired the quality of authorized mediator, in terms of law and that exercising the profession of mediator by persons who have not acquired the quality of authorized mediator, in terms of this law, represents an infraction and it is punished in terms of criminal law. In the meantime, the



tele de discriminare, are obligația să **medieze faptele de discriminare**. A fost analizată ipoteza în care CNCD ar putea direcționa eventualele cazuri care ar putea fi supuse unui proces de mediere către CM sau, eventual, către un mediator autorizat, dar această ipoteză nu este valabilă deoarece prevederile legale sunt imperitive în ceea ce privește exercitarea atribuțiilor de către CNCD.

Din aceste neconcordanțe derivă și alte probleme de ordin legal: care ar fi valoare unui eventual proces – verbal încheiat în urma unui proces de mediere exercitat de CNCD, cum ar putea membrii CNCD să coordoneze un proces de mediere în condițiile în care nu sunt medieri tori autorizați, sau, în condițiile în care sunt medieri tori, sunt incompatibili cu exercitarea profesiei.

Așadar se impun anumite modificări legislative care să armonizeze prevederile din cele două acte normative, OG 137/2000 și Lg. 192/2006, cu privire la instituția medierii, având în vedere că importanța medierii în domeniul discriminării este de necontestat. ■

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

LEGISLAȚIE:

- **Ordonanța Guvernului nr. 137/2000** privind prevenirea și

sanctionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare

- **Legea nr. 192/2006** privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare

INTERNET:

- www.cncd.org.ro
- www.cmediere.ro

CURSURI, TRATATE, MONOGRAFIИ:

- Cristian JURA, coordonator „Sistemul complementar de protecție a drepturilor omului și de combatere a discriminării în România”, editura Universității „Transilvania” Brașov, 2004
- Cristian JURA „Combaterea discriminării în România”, Editura All Beck, 2004
- Cristian JURA – coordonator „Jurisprudența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării”, Editura All Beck, 2003
- Cristian JURA – coordonator „Dicționar de termeni privind nediscriminarea”, Editura All Beck, 2003
- Cristian JURA – coordonator „Legislație în domeniul nediscriminării”, Editura All Beck, 2003
- Cristian JURA – coordonator „Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării”, București, 2003

DR. CRISTIAN JURA

legislator has assigned mediation prerogatives to a collective body, NCCD.

In case of NCCD, law does not stipulate any mediation procedure.

Law stipulates only the precedence of NCCD in exercising its attributions. In terms of law, NCCD, before investigating, finding and punishing the discrimination acts, has the obligation to **mediate the discrimination acts**. It was analysed the hypothesis according to which NCCD could direct the potential cases that may be submitted to a mediation process to MC or, eventually, to an authorised mediator, but this hypothesis is not valid since the legal disposals are imperative in terms of exercising the attributions by NCCD.

These discrepancies generate other legal problems: which would be the value of a potential protocol concluded pursuant to a mediation trial exercised by NCCD, how could the members of NCCD coordinate a trial of mediation provided that they are not authorised mediators, or, provided that they are mediators, they are incompatible with exercising the profession.

Therefore, a few legislative amendments are necessary to harmonize the disposals of the two legislative acts, GO 137/2000 and

Law 192/2006, with respect to the institution of mediation, considering that the importance of mediation in the field of discrimination is indisputable. ■

SELECTIVE BIBLIOGRAPHY

LEGISLATION:

- **Governmental Ordinance no. 137/2000** concerning the prevention and punishment of all forms of discrimination, with further amendments and addenda
- **Law no. 192/2006** concerning the mediation and organisation of the profession of mediator, with further amendments and addenda

INTERNET:

- www.cncd.org.ro
- www.cmediere.ro

COURSES, TREATIES, MONOGRAPHS:

- Cristian JURA, coordinator „Complementary system of protection of human rights and of combating discrimination in Romania”, „Transilvania” University Publishing House, Brașov, 2004
- Cristian JURA „Combating discrimination in Romania”, All Beck Publishing House, 2004
- Cristian JURA – coordinator „Jurisprudence of the National Council for Combating Discrimination”, All Beck Publishing House, 2003
- Cristian JURA – coordinator „Dictionary of terms related to non-discrimination”, All Beck Publishing House, 2003
- Cristian JURA – coordinator „Legislation in the field of non-discrimination”, All Beck Publishing House, 2003
- Cristian JURA – coordinator ”National Council for Combating Discrimination”, Bucharest, 2003

DR. CRISTIAN JURA



UN NOU MODEL DE GESTIONARE A CONFLICTELOR DE MUNCĂ— MANAGEMENT CU INTERVENȚIA TIMPURIE A UNEI TERTE PĂRȚI

Intalnirea Agentilor nationale, Cardiff, Wales – Septembrie, 2011
(partea 1)

Cu mai mult de 60 de ani în urma, Congresul Statelor Unite a recunoscut faptul ca este nevoie de intervenția unei trete parti în disputele de muncă pentru a preveni sau a minimiza intreruperea fluxului liber al comerțului. Serviciul Federal de Mediare și Conciliere (FMCS) a luat ființă în 1947 prin Actul asupra Managementului Muncii (Taft-Hartley) amendamente la Actul Național asupra Relațiilor de Munca (NLRA) ca o agenție independentă a carei misiune este să „asiste partile în disputele de muncă în industriile ce afectează comerțul, în rezolvarea disputelor prin conciliere și mediare.”¹ Urmatorele acte ale Congresului și ordinele prezidențiale au extins rolul FMCS, inclusiv promovarea relațiilor de muncă în sectorul public și privat precum și asigurarea serviciilor de mediare în cadrul disputelor legate de angajare în sectorul privat și programe de soluționare alternative conflictelor, pentru agențiale guvernamentale.

In decursul anilor, FMCS a demonstrat valoarea intervenției unei trete parti pentru îmbunatâtirea relațiilor de muncă și astfel prevenind conflictele la locul de munca.

¹ 29 USC § 173. Prin statut, jurisdicția FMCS exclude industria aeriana și ferată, care sunt acoperite de Consiliul Național de Mediare sub incinta Actului de Munca la Cale Ferată

A NEW MODEL FOR MANAGING LABOR—MANAGEMENT CONFLICTS WITH EARLY THIRD PARTY INTERVENTION

International Agencies Meeting Cardiff, Wales – September, 2011
(part 1)

More than sixty years ago, the United States Congress and organizational effectiveness, recognized the need for FMCS mediators routinely help third-party intervention in labor-management disputes to prevent or minimize interruptions to the free flow of commerce. The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) was established in 1947 by the Labor Management Relations Act (Taft-Hartley) amendments to the National Labor Relations Act (NLRA) as an independent agency whose mission is “to assist parties to labor disputes in industries affecting commerce to settle such disputes through conciliation and mediation.”¹ Subsequent acts of Congress and presidential orders have expanded the FMCS’s role to include promoting labor-management relationships in the private and public sectors as well as providing employment-based mediation services to the private sector and alternative dispute resolution (ADR) programs to government agencies.

Without doubt, one of the most important factors in the success of the Agency’s efforts is the timing of its intervention. Waiting until a collective bargaining agreement expires to attempt to resolve the myriad of complex issues facing workers and companies today is a recipe for disaster. The FMCS, therefore, uses a variety of early intervention programs, such as early offers of collective bargaining mediation and ongoing promotion of relationship development programs, to provide labor and management the tools to better manage conflict, and, perhaps most importantly, given these extremely difficult economic times, a new model of proactive outreach and intensive intervention for the most complex and divisive issues and in the most troubled sectors in our economy.

Over the years, the FMCS has demonstrated the value of third-party intervention to improving labor-management relationships and, thus, preventing workplace conflicts. Through mediation and other programs designed to impro-

¹ 29 USC § 173. By statute, FMCS's jurisdiction excludes the rail and airline industries, which are covered by the National Mediation Board under the Railway Labor Act.



celor mai problematice sectoare din economia noastră.

In prima parte, cea de mai jos, pentru a ilustra, noi descriem noul nostru model de construire a unei relații cu interventii timpurii, proactive și abordari în zonele de negociere din domeniul sănătății, industriei otelului, reformelor educației publice și colaborărilor și negocierilor din sectorul federal. Apoi descriem, în următoarea două, câteva programe și servicii de intervenție timpurie ale FMCS, cum ar fi medierea timpurie în cazul negocierilor colective, medierea plangerilor, formarea și dezvoltarea relațiilor și alte modele alternative de rezolvare a conflictelor.

PARTEA I: CONSTRUIREA RELAȚIILOR – UN NOU MODEL DE INTERVENȚIE TIMPURIE

Economia mondială volatila continua sa aiba un impact sever asupra locurilor de munca din Statele Unite. Rata somajului ramane inacceptabil de mare, cu multi angajatori privati ce refuză să isi asume riscul reluii nivelului de angajare dinaintea recesiunii, cu atat mai putin expansiunea iar sectorul public se confrunta cu un deficit bugetar fara precedent. Criza economica adanca si persistenta va continua sa domine negocierile colective in lunile si anii ce urmeaza, la fel cum a facut si in ultimii trei ani.

O manifestare evidenta a acestor timpuri incerte din punct de vedere economic este uzura relatiilor de munca. Companiile si sindicatelor care au putut sa rezolve majoritatea conflictelor in timpul perioadelor de crestere economica se afla adesea in imposibilitatea de a trece peste enorma divizare creata de campul economic puternic alterat. Guvernele locale si cele de stat, care de-a lungul istoriei au re-



usit sa absorba cresterile salarialilor si beneficiilor pentru angajatii lor au recurs la cererea unor concesii, deoarece bazele existente de taxe si fluxurile de venituri au scazut. Poate ca cea mai importanta lectie pe care FMCS a invatat-o din experienta extinsa "hands-on", este aceea ca nevoile cele mai mari ale partilor in perioade dificile din punct de vedere economic, cand probleme de confruntare sunt abundente este o relatie puternica de munca in care problemele pot fi discutate constructiv astfel incat sa se ajunga la solutii comune. In acest caz, FMCS ajuta partile sa dobandeasca aceasta relatie esentiala prin intermediul depasirii problemelor taioase si prin programe de dezvoltarea a relatiilor. In fiecare zi, mediatorii FMCS, printre o varietate de modalitati, ofera partilor asistenta punand un puternic accent pe incurajarea imbunatatirii relatiilor, cu mult inainte de a se ajunge la expirarea contractelor, pentru a evita sau macar a minimiza amenintarea unei greve, a unui blocaj sau impunerea unilaterală a contractului. ■

-continuarea in numarul urmator-

GEORGE COHEN
Director Serviciul Federal de
Mediere si Conciliere
Washington, DC

gaining, the steel industry, public divide created by a sharply altered economic playing field. State and local governments that historically were able to absorb wage and benefit increases for their workers have resorted to demanding concessions as their existing tax bases and revenue streams have decreased. Perhaps the most important lesson FMCS has learned from extensive "hands-on" experience is that what the parties' need most during difficult economic times where confrontational issues abound is a strong labor-management relationship in which those issues can be discussed constructively so that joint solutions can be achieved. To that end, the FMCS helps parties achieve this essential relationship through carefully honed outreach and relationship development programs. Every day, FMCS mediators, in a variety of ways, offer parties broad-based assistance, with a view toward encouraging relationship improvement far in advance of the trauma of contract expiration to avoid or at least minimize the threat of a strike, lockout, or unilateral contract imposition. ■

-to be continued-

GEORGE COHEN
Director Federal Mediation
and Conciliation Service
Washington, DC



CARAVANA MEDIERII

Medierea aproape de tine!

Junie 2011 » Bucureşti ■ Iulie 2011 » Brăila ■ August 2011 » Braşov

Septembrie 2011 » Constanţa ■ Octombrie 2011 » Bacău

Noiembrie 2011 » Cluj-Napoca ■ Decembrie 2011 » Ploieşti

Ianuarie 2012 » Tulcea ■ Februarie 2012 » Galaţi ■ Martie 2012 » Iaşi

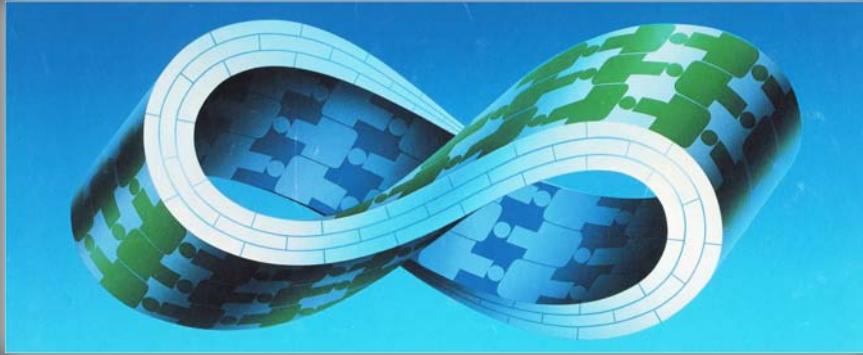
Aprilie 2012 » Baia Mare ■ Mai 2012 » Bucureşti ■ Iunie 2012 » Arad



*Revista
Medierea, tehnică și artă
vă urează "La mulți ani!"*

*The magazine
Mediation, technique and art
wishes you a "Happy New Year!"*





COLEGIUL MEDIATORILOR PRAHOVA

Ploiești, Str. Aurel Vlaicu, Nr. 16A, Fax: 0244.545.961; Email: colegiulmediatorilorph@yahoo.com

TABLOUL MEDIATORILOR DIN JUDEȚUL PRAHOVA

BADEA GHEORGHE

Fax: 031.436.74.72
Mobil: 0744.486.806
Email: ba_de57@yahoo.com
BAHRIM DEMIREL-EUGEN
Fax: 031.436.74.72
Mobil: 0736.268.059
Email: b67dem@yahoo.com
BELU-MAGDO MONNA-LISA
Telefon fix: 0244.554.772
Mobil: 0726.264.784
BUDIN ALEXANDRU
Mobil: 0722.967.788
Email: alexandru.budin@yahoo.com
BUSUIOC LUIZA-CRISTINA
Fax: 0244.251.305
Mobil: 0740.608.668
Email: luizabusuioc@yahoo.com
CAISIN LEONIDA
Fax: 0244.545.961
Mobil: 0723-259.896
Email: hormigonsrl@yahoo.com
CĂNDEA CONSTANTIN
Telefon fix: 0244.334.659
Mobil: 0722.406.462
Email: candeaconstantin@yahoo.com
CERNAT MARIANA
Fax: 0344.117.907
Mobil: 0724.241.288
Email: mcernat68@yahoo.com
CHIRITĂ GABRIELA-MIHAELA
Mobil: 0760.242.242
Email: chirita.gabi@gmail.com,
CIMUKA FLORENTINA-DANIELA
Fax: 0244-513.881
Mobil: 0723-691.980
Email: florentina_cimuka@yahoo.com
CIOROBEA AURORA
Fax: 0244.333.465
Mobil: 0727.988.265
Email: aurora.ciorobea@opticnet.ro
CISMARU ILEANA
Mobil: 0744.687.788
Email: revalactiv@yahoo.com

COCIU-ANGHEL RODICA

Fax: 0244.521.688
Mobil: 0745.767.060
Email: edamgroup@yahoo.com
DINU GEORGETA
Mobil: 0723.479.981
Email: dinugeorgeta2003@yahoo.com
DOBRE MANUELA
Mobil: 0723.633.653
Email: unam20032002@yahoo.com
DRAGOMIR MELANIA
Mobil: 0740.095.201
Email: melania_dragomir@yahoo.com
DUMITRESCU MIHAI-CRISTIAN
Mobil: 0749.098.073
Email: dumitrescu_mc@yahoo.com
GEORGESCU GHEORGHE-MARIUS
Telefon fix: 0244.386.788
Mobil: 0753.999.025
Email: mario_jur@yahoo.com
GIURGINCA DANA
Fax: 021.320.16.87
Mobil: 0722.398.065
Email: mediator@danagiurginca.ro
GREAB CRISTINA-VERONICA
Fax: 0244.486.603
Mobil: 0766.454.668, 0726772101
cristinagreab_mediator@yahoo.com
ILIE ION
Telefon fix: 0244.331.333
Mobil: 0728.891.599
Email: avocat.ilieion@gmail.com
IONESCU VALENTINA
Mobil: 0723.374.099
Email: valenisro@yahoo.com
IORDACHE ELENA
Fax: 0244.225.102
Mobil: 0723.840.997
Email: elena_mediax@yahoo.com
ISTRATE CECILIA-MAGDALENA
Mobil: 0723.622.348
ceciliamagdalena.istrate@yahoo.com,
JILĂVEANU GABRIELA
Mobil: 0745.181.444; 0729.169.699

av_gabriela_jilaveanu@yahoo.com

LASUE CLAUDIA-ELENA

Mobil: 0721.733.392

Email: claudialasue@yahoo.com

LUCA ADINA-TANIA

Telefon fix: 0244.524.196

Mobil: 0721.129.296

Email: adinavasileluca@yahoo.com

MARIN FLORENTINA-ANA

Fax: 0244.348.277

Mobil: 0726.229.730

Email: flory_67@yahoo.com

MATACHE OANA-ROXANA

Fax: 0244.512.938

Mobil: 0722.455.652, 0744.328.232

Email: roxana.matache@bds.ro

MATEIANU CONSTANTIN-VIOREL

Telefon fix: 0371.352.276

Mobil: 0727.311.753

Email: macovimediator@yahoo.com

MIRCEA CONSTANTIN

Mobil: 0723.246.095

Email: mircea@mirceamediere.ro

Web: www.mirceamediere.ro

NECULESCU ADRIANA-MARILENA

Mobil: 0745.367.176

Email: adriana.neculescu@gmail.com

OCEANU CRISTIAN-CONSTANTIN

Mobil: 0732.131.185

Email: cristianoceanu2000@yahoo.co.uk

ONOFREI VOICHIȚA

Fax: 0244.542.557

Mobil: 0723.880.617

Email: viochita_onofrei@yahoo.com

OPRESCU IOANA

Mobil: 0744.508.358

Email: revalactiv@yahoo.com

PANAITESCU CIPRIAN-ALEXANDRU

Fax: 0244.312.331

Mobil: 0722.801.793

Email: ciprian_panaitescu@yahoo.com

PĂUȘAN ANDA

Mobil: 0744.422.853

Email: anda_pa2002@yahoo.com

PETCU VIORICA

Fax: 0244.513.366

Mobil: 0744.330.820

Email: cabav.petcu@gmail.com

PLOSCARU MARINELA

Telefon fix: 0244.357.730

Mobil: 0722.308.697

Email: marinela.ploscaru@yahoo.com

POPECU ION

Mobil: 0722.682.828

Email: ion.popescu27@yahoo.com

POTECĂ CORNEL

Fax: 0344.819.462

Mobil: 0727.786.921

Email: office@mediereinprahova.ro

STĂNICĂ GABRIELA

Mobil: 0723.703.732

Email: gabrielasus@yahoo.com

ŞIMON LIVIA-LUMINIȚA

Fax: 0244.567.177

Mobil: 0766.535.695

Email: liviasimon.mediator@yahoo.ro

TERTEȘ COSTEL-EUGEN

Fax: 031.436.74.72

Mobil: 0723.155.508

Email: eugen_tertes@yahoo.com

TOMA MIHAELA

Fax: 0244.515.926

Mobil: 0722.499.605

Email: avocat.toma@gmail.com

TUDAN-SEMETIN GABRIELA-MARIA

Fax: +40344.109.137

Mobil: +40745.077.897

Email: mediere.gnt@gmail.com

TUDOSE LILIANA

Mobil: 0721.940.047

Email: tudose_liliana@hotmail.com

TUDOSE MĂDĂLINA

Fax: 0344.116644

Mobil: 0722.650.024

Email: madacuc@yahoo.com

TUDOSE ANDREEA-ALINA-AIDA

Mobil: 0723.874.374

Email: biroumedia@yahoo.com