

2 ΤΑ ΝΕΑ ΤΗΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ

ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ - ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΔΡΙΑ - ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ - ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ - ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

Επιμέλεια : Απόστολος Γιαννακούλιας, ασκούμενος δικηγόρος

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ

A) ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

I. Έκθεση για την Διαμεσολάθηση ADR στην Ιρλανδία

B) ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΔΡΙΑ

I. Διεθνές Συνέδριο του GEMME Ελβετίας

II. Mediation Training Institute International

Γ) ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ

I. Βασικές αρχές προληπτικής επίλυσης διαφορών

II. Τα 7 θήματα για τις εργασιακές σχέσεις

Δ) ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ

I. Διαμεσολάθηση μέσω της Κατανόησης

II. Διαμεσολάθηση σε Κατασκευαστικές Διαφορές

III. Ποινική Διαμεσολάθηση

Ε) ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

I. International Dispute Negotiation

A) ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

I. Έκθεση για την Διαμεσολάθηση ADR στην Ιρλανδία

Την 5 Αυγούστου 2008 δημοσιεύθηκε έγγραφο διαβούλευσης για τις Εναλλακτικές Μεθόδους Επίλυσης Διαφορών από την Law Reform Commission (η Επιτροπή) της Ιρλανδίας.

Το έγγραφο περιλαμβάνει συνολικά 36 προτάσεις, ενώ η Επιτροπή καλεί τους ενδιαφερομένους για διατύπωση προτάσεων σε άλλους 14 τομείς. Αφού λάβει τις απαντήσεις και ολοκληρώσει το διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη, η Επιτροπή θα εκδώσει την τελική της έκθεση, η οποία θα περιέχει πρόταση νόμου στο τομέα αυτό.

Μεταξύ των προτάσεων είναι οι ακόλουθες :

1. Οι βασικές αρχές και έννοιες της συμφιλίωσης / συνδιαλλαγής και της διαμεσολάβησης πρέπει να ορίζονται νομοθετικά.
2. Η προϋπόθεση της ουδετερότητας και της αμεροληψίας καθώς και η αρχής της εμπιστευτικότητας πρέπει να περιλαμβάνονται σε όποιο νομοθετικό κείμενο αφορά τη διαμεσολάβηση ή τη συνδιαλλαγή.
3. Τα δικαστήρια πρέπει να μπορούν να διατάξουν τα μέρη να προσπαθήσουν να λύσουν τη διαφορά τους με διαμεσολάβηση ή συνδιαλλαγή.
4. Ένα πιλοτικό πρόγραμμα πρέπει να οργανωθεί στο District Court.
5. Η συμμετοχή πρέπει να είναι εθελοντική και τα μέρη να είναι πλήρως ενημερωμένα για τη διαδικασία προτού συναινέσουν στη συμμετοχή τους.
6. Τα μέρη πρέπει να ενθαρρύνονται να λαμβάνουν ανεξάρτητες συμβουλές, νομικές ή μη, πριν υπογράψουν μια συμφω-

νία με την οποία αποδέχονται τη συμμετοχή τους σε διαμεσολάβηση ή συνδιαλλαγή.

7. Το δικαστήριο πρέπει να εφαρμόζει τη συμφωνία στην οποία καταλήγουν τα μέρη με διαμεσολάβηση ή συνδιαλλαγή.
8. Να επιτρέπεται με διάταξη νόμου στους επαγγελματίες στο χώρο της ιατρικής να ζητούν συγγνώμη ή να διατυπώνουν εξηγήσεις, χωρίς να στοιχειοθετείται παραδοχή της ευθύνης τους σε υποθέσεις ιατρικής αμέλειας.
9. Η διαμεσολάβηση και η συνδιαλλαγή πρέπει να θεωρούνται ως πλέον κατάλληλες για την επίλυση επενδυτικών διαφορών.
10. Οι υπάρχουσες υπηρεσίες διαμεσολάβησης και συνδιαλλαγής για την επίλυση διαφορών με τους δήμους/κοινότητες και διαφορών γειτονικού δικαίου πρέπει να αναπτυχθεί περαιτέρω.
11. Τα μέρη σε διασυνοριακές διαφορές πρέπει να συμβουλευόνται τους νομικούς παραστάτες τους πριν καταφύγουν σε διαμεσολάβηση ή συνδιαλλαγή.
12. Η εκπαίδευση και διαπίστευση των διαμεσολαβητών είναι αναγκαία για τη διασφάλιση της ποιότητας της διαδικασίας και
13. Όλοι οι οικογενειακοί διαμεσολαβητές οφείλουν να έχουν ειδική εκπαίδευση στον τομέα αυτό.

Για περισσότερες πληροφορίες:

www.lawreform.ie/publications/consultpapers.htm

<http://www.irishtimes.com/newspaper/ireland/2008/0730/1217368580350.html?via=rel>

<http://www.irishtimes.com/newspaper/ireland/2008/0730/1217368580359.html?via=rel>

B) ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΔΡΙΑ

I. Διεθνές Συνέδριο του GEMME Ελβετίας

Την 6 και 7 Νοεμβρίου 2008, το ελβετικό παράρτημα της Groupement Européen de Magistrats pour la Médiation (GEMME) διοργανώνει διεθνές συνέδριο με θέμα «Η Διαμεσολάβηση στην υπηρεσία της Ειρήνης».

Για περισσότερες πληροφορίες:

www.gemme-conference.org

Πρόγραμμα Συνεδρίου:

www.gemme-conference.org/media/gemme/Programme-fr.pdf

II. Mediation Training Institute International

Το MTI προσφέρει από το 1985 προγράμματα εκπαίδευσης, διαπίστευσης και συμβουλευτικής στη διαχείριση και διαμεσολάβηση εργασιακών διαφορών. Η 40 ωρών βασική εκπαίδευση διαμεσολαβητών και η 2 ημερών διαπίστευση εκπαιδευτών είναι προγράμματα για τους συμβούλους διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο την πρόληψη και την έγκαιρη επίλυση όποιας διαφοράς στο χώρο εργασίας. Συμμετέχοντας στην 6η ετήσια Κρουαζιέρα "Mediation-at-Sea Cruise" μπορείτε να διαπιστευτείτε είτε ως διαμεσολαβητής είτε ως εκπαιδευτής.

Για περισσότερες πληροφορίες:

www.mediationworks.com/index.html

Γ) ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ

I. Βασικές αρχές προληπτικής επίλυσης διαφορών

Το άρθρο του Lee Jay Berman με θέμα

“13 Tools for Resolving Conflict in the Workplace, with Customers and in Life” αναλύει 13 τρόπους για να αποφεύγονται και να επιλύονται σε στάδιο προηγούμενο της εκδήλωσης των αντιπαραγωγικών αποτελεσμάτων μιας εργατικής διαφοράς:

1. Παραμένετε ψύχραιμος. 2. Ακούτε για να καταλάβετε. 3. Τονίζετε τα θετικά. 4. Διατυπώνετε την άποψή σας με διακριτικότητα. 5. Επιτίθεστε στο πρόβλημα και όχι στον άνθρωπο. 6. Αποφεύγουμε το παιχνίδι του καταλογισμού ευθύνης. 7. Εστιάζουμε στο μέλλον και όχι στο παρελθόν. 8. Κάνουμε τις σωστές ερωτήσεις. 9. Επιλέγουμε τις μάχες μας. 10. Συνδυάζουμε τις προσφορές. 11. Είμαστε δημιουργικοί. 12. Έχουμε αυτοπεποίθηση και 13. Γιορτάζουμε τη συμφωνία

Η εφαρμογή των παραπάνω εργαλείων απαιτεί υπομονή και βέβαια απαιτεί απομάκρυνση από παλαιές συνήθειες. Ωστόσο, αν τα πρόσωπα που στελεχώνουν την πρώτη γραμμή στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων, την πελατειακή υποστήριξη και τις σχέσεις με τους πελάτες, τα εφαρμόζουν πολλές διαφορές θα λύνοταν αρκετά έγκαιρα ώστε να μη φτάνουν καν στο νομικό τμήμα ή προς διαμεσολάβηση.

Για το πλήρες κείμενο του άρθρου :

<http://www.mediate.com/articles/bermanLJ3.cfm>

II. Τα 7 βήματα για τις εργασιακές σχέσεις

Ο Kevin Eikenberry εκθέτει στο άρθρο του «Seven Steps to Mending Broken Working Relationships», που δημοσιεύτηκε στις 24 Αυγούστου 2008 στο ιστολόγιό του, τα παρακάτω «7 βήματα ή δράσεις για να διορθώσετε, θελιώσετε ή δημιουργήσετε εργασιακές σχέσεις:

1. Αποφασίστε: Πρέπει να αναγνωρίσετε ότι η σχέση χρειάζεται βελτίωση.

2. Συγχωρείστε ή ξεχάστε το: Αν δεν παραμερίσετε ή ξεπεράσετε ό,τι συνέβη, τα παρακάτω βήματα δε θα σας προσφέρουν τίποτα.

3. Αναλάβετε τις ευθύνες σας: Αναγνωρίστε το ρόλο σας στη σχέση και αναλάβετε την ευθύνη για αυτήν. Ασχετα με το ρόλο που είχατε στη σχέση, η συγχώρηση είναι πράξη ευθύνης. Διαφορετικά, θα συνεχίζετε να κατηγορείτε το άλλο πρόσωπο ακρωτηριάζοντας τη σχέση σας.

4. Ξεκαθαρίστε τη σχέση σας: Αφιερώστε λίγο χρόνο για να εξηγήσετε την απόφαση της Διοίκησης και την πρόθεσή σας να βελτιώσετε τη σχέση.

Αφήστε το άλλο πρόσωπο να μάθει ότι σας ενδιαφέρουν και η υπόθεση και το πρόσωπο. Αυτό ισχυροποιεί τη δέσμευσή σας και γνωστοποιεί τη πρόθεσή σας στο άλλο πρόσωπο.

5. Υποθέστε θετική προδιάθεση:

Ενεργείστε με την υπόθεση ότι το άλλο πρόσωπο κινείται με καλή πίστη. Ενδεχομένως κάποιες φορές αποδειχτείτε λάθος. Ωστόσο, ξεκινώντας από αυτή την υπόθεση, θα αλλάξετε αμέσως την αντίληψή σας και κατ'επέκταση την προδιάθεσή σας προς το άλλο πρόσωπο.

6. Ακούστε περισσότερο: Γνωρίζουμε όλοι πόσο σημαντικό είναι να ακούσ και πόσο καλά μας κάνει να αισθανόμαστε ότι μας ακούν πραγματικά. Κάνετε αυτό το δώρο στο άλλο πρόσωπο. Ακούστε προσεκτικά και ενεργά. Όχι μόνο θα καταλάβετε τους άλλους και την προοπτική τους αλλά και θα σας εμπιστευτούν περισσότερο και η σχέση θα βελτιωθεί και υπό τη δική τους προοπτική.

7. Κάντε μια προσπάθεια: Άλλο η απόφαση και άλλο η δράση. Για καλύτερες σχέσεις πρέπει να κάνετε μια προσπάθεια, αφού η βελτίωση δεν έρχεται αυτόματα.

Ναι, κάθε σχέση έχει δυο πλευρές. Ωστόσο, κάθε ένα από αυτά τα βήματα είναι υπό τον έλεγχό σας.

Οι προσπάθειές σας δεν μπορούν να εγγυηθούν την υγιή σχέση που επιθυμείτε, αλλά παράλειψη λήψης αυτών των μέτρων καταδικάζει τη σχέση να μείνει στο τρέχον επίπεδο στην καλύτερη περίπτωση».

Για το πλήρες κείμενο του άρθρου :

www.kevineikenberry.com/blogs/2008/08/seven-steps-to-mending-broken-working.asp

Δ) ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ

I. Διαμεσολάβηση μέσω της Κατανόησης

Οι Gary Friedman και Jack Himmelstein συνέγραψαν ένα νέο βιβλίο με τίτλο «**Challenging Conflict: Mediation Through Understanding**», που εκδόθηκε από την **American Bar Association** και το **Program on Negotiation** του **Harvard Law School**.

Το βιβλίο αναλύει, πώς η διαμεσολάβηση βοηθά τα μέρη να αποφύγουν την παγίδα της διαμάχης. Οι συγγραφείς δείχνουν πώς οι διαμεσολαβητές και οι δικηγόροι μπορούν να βοηθήσουν τα μέρη να συνεργαστούν αποτελεσματικά. Μέσω της αφήγησης 10 ιστοριών σύγχρονων εμπορικών διαμεσολαβήσεων, αποκαλύπτονται οι αρ-

χές και η μεθοδολογία της προσέγγισης που βασίζεται στην κατανόηση.

Κριτική του βιβλίου 6λ.:

<http://www.civilnegotiation.com/2008/07/challenging-conflict-mediation-through.html>

II. Διαμεσολάβηση σε Κατασκευαστικές Διαφορές

Τον Μάρτιο 2008 δημοσιεύτηκε το βιβλίο του **David Richbell** με θέμα “**Mediation of Construction Disputes**” από τις εκδόσεις Blackwell. Η έκδοση αποτελείται από 175 σελ.

Ο συγγραφέας έχει 20ετή εμπειρία στις διαφορές αυτού του είδους και διετέλεσε επί πενταετία διευθυντής του **Centre for Effective Dispute Resolution (CEDR)**.

Κριτική του βιβλίου 6λ.:

<http://www.themediator magazine.co.uk/features/9-book-review/31-mediation-of-construction-disputes>

III. Ποινική Διαμεσολάβηση

Ο **Rober Cario**, Καθηγητής της Εγκληματολογίας στο Πανεπιστήμιο του Pau, δημοσίευσε το Μάιο του 2007 έκθεση με τίτλο “**La Justice Restaurative**” («Αποκαταστατική Δικαιοσύνη»).

Η παραπάνω έκθεση βρίσκεται στην ιστοσελίδα :

[http://criminologie.univ-pau.fr/Ressources/Support/Bibliographie/Francophone/Justice restaurative](http://criminologie.univ-pau.fr/Ressources/Support/Bibliographie/Francophone/Justice%20restaurative)

E) ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

I. International Dispute Negotiation

Ένα από τα καλύτερα ιστολόγια σχετικά με την ADR είναι το **International Dispute Negotiation**, μια σειρά από υψηλής ποιότητας podcasts.

Αυτά προσφέρουν προσεγμένες συνεντεύξεις με κορυφαίους διανοητές και διακεκμημένους επαγγελματίες, οι οποίοι φωτίζουν με την εμπειρία τους από μια παγκόσμια προοπτική τη διαπραγμάτευση, τη διαμεσολάβηση και τη διαιτησία.

Ένα από τα πιο πρόσφατα podcasts είναι το “**Detecting Lies and Concealing Emotions: The Eckman Group’s Clark Freshman on Negotiating**”, στο οποίο γίνεται αναφορά στα συνήθη συναισθηματικά λάθη σε διαπολιτισμικές διαπραγματεύσεις και προτείνεται μια παγκόσμια προσέγγιση στο θέμα αυτό.

Για περισσότερες πληροφορίες:

<http://cpradr.org/TrainingEvents/Podcasts/tabid/261/Default.aspx>