

medierea tehnică și artă



NR. 6 | MARTIE 2011

Analiza conflictului - relații de interdependență	Mediere ciclo-logică	Inteligenta emoțională în mediere	Sistemul român de mediere	De ce mediere?	Stiluri de negociere în mediere	Puterea interesului
Conflict Analysis – Interdependency Relations	Cycle-Logical Mediation	Emotional Intelligence In Mediation	Romanian Mediation System	Why Mediation?	Negotiation Styles In Mediation	Power Of Interest

pag. 4

pag. 5

pag. 7

pag. 9

pag. 12

pag. 22

pag. 37

școala de formare în mediere mugur mitroi

organizează cursuri de formare în
mediere după următorul program:

MARTIE

Brașov, Cluj-Napoca, Sibiu, Teleorman,
Constanța, București

APRILIE

Suceava, Brăila

mai multe detalii asupra calendarului
cursurilor și formularului de înscriere
găsiți la www.fmmm.ro.

seriozitate | experiență | rezultate

mugur mitroi mediation training school

organizes mediation training courses
as follows:

MARCH

Brașov, Cluj-Napoca, Sibiu, Teleorman,
Constanța, București

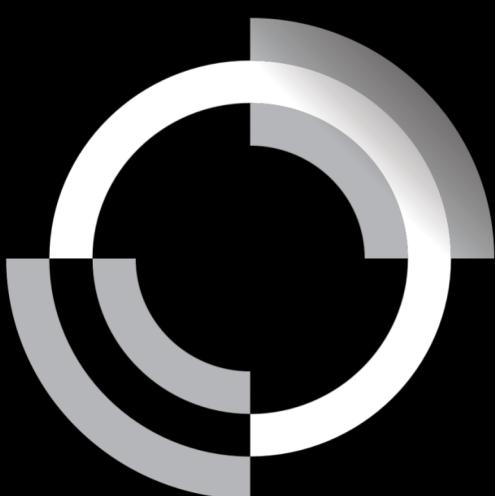
APRIL

Suceava, Brăila

more details on the calendar of courses
and the registration form can be found
on www.fmmm.ro.

seriousness | experience | results

consecvență *consequence*



calitate
quality

mediere
mediation

CUPRINS

Analiza conflictului - relații de interdependență	Conflict Analysis – Interdependency Relations
▪ <i>Mugur Mitroi</i> 4	▪ <i>Mugur Mitroi</i> 4
Medierea ciclo-logică	Cycle-Logical Mediation
▪ <i>Paul Randolph</i> 5	▪ <i>Paul Randolph</i> 5
Inteligenta emoțională în mediere	Emotional Intelligence In Mediation
▪ <i>Gheorghe Năstase</i> 7	▪ <i>Gheorghe Năstase</i> 7
Sistemul român de mediere	Romanian Mediation System
▪ <i>Sanda Elena Lungu</i> 9	▪ <i>Sanda Elena Lungu</i> 9
De ce mediere?	Why Mediation?
▪ <i>Valentina Popescu</i> 12	▪ <i>Valentina Popescu</i> 12
Formarea profesională a mediatorilor (I). Reglementare	Professional Training Of Mediators (I). Regulation
▪ <i>Constantin Asofronie</i> 14	▪ <i>Constantin Asofronie</i> 14
Rormarea profesională a mediatorilor (II). Perfectionarea și specializarea	Mediators' Professional Training (II). Improvement And Specialization
▪ <i>Constantin Asofronie</i> 15	▪ <i>Constantin Asofronie</i> 15
Medierea – o rută diferită de a divorța	Mediation – A Different Way To Divorce
▪ <i>Brîndușa Alina Simu</i> 19	▪ <i>Brîndușa Alina Simu</i> 19
Stiluri de negociere în mediere	Negotiation Styles In Mediation
▪ <i>Laura Pop</i> 22	▪ <i>Laura Pop</i> 22
Implementarea medierii la Piatra-Neamț	Implementation Of Mediation In Piatra-Neamț
▪ <i>Valentin Trifescu</i> 27	▪ <i>Valentin Trifescu</i> 27
O nouă filială	A New Branch
▪ <i>Oana Burghelea</i> 28	▪ <i>Oana Burghelea</i> 28
Centrul de mediere Buzău. Despre noi	Buzău Mediation Centre. About Us
Protocolul mediatorilor cu Judecatoria Galati – un real succes	Mediators' Protocol With Galati Court Of Law – A Real Success
▪ <i>Anca Simona Cinepa</i> 29	▪ <i>Anca Simona Cinepa</i> 29
De la triburile locale și consiliile bâtrânilor la satele globale și judecătorii primitivi: evitarea Babilonului — partea 1	From Local Tribes And Elders Councils To Global Villages And Savage Judges: Avoiding Babylon — Part 1
▪ <i>Gabriela Călbureanu</i> 30	▪ <i>Gabriela Călbureanu</i> 30
Medierea în Marea Britanie astăzi — partea 1	Mediation In The UK Today — Part 1
▪ <i>Sir Henry Brooke</i> 34	▪ <i>Sir Henry Brooke</i> 34
Puterea interesului	Power Of Interest
▪ <i>Gabriela Ichim</i> 37	▪ <i>Gabriela Ichim</i> 37

COLECTIVUL DE REDACȚIE:

MUGUR MITROI – Redactor

Conf. univ. dr. GABRIELA POHOATĂ – doctor in filosofie, Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir

Av. drd. CAMELIA GAGU – mediator, Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir

MĂDĂLINA CALCAN – mediator, ALINA BĂDULESCU – mediator, DORIN BĂDULESCU – președinte C.M. Buzău

Layout și tehnoredactare: VALENTIN RĂDULESCU

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

EDITORIAL

**ANALIZA CONFLICTULUI
- RELAȚII DE INTERDEPENDENȚĂ**

Teoretic există cinci tipuri de răspuns la conflict, nu mă voi apleca să analizez toate cele cinci tipuri, dar voi încerca să prezint o modalitate de stingere a disputelor prin compatibilizarea atitudinilor ce gestioneză primele reacții ale individului la nivel de răspuns: argument/ argument.

Reacția poate fi gestionată apelând la trei variabile și anume:

- Nivelul la care se află stimulii ce provoacă reacția temperamentală(1);
 - Atitudinea față de disputa născută(2);
 - Timpul previzionat pentru stingerea disputei(3);
1. În ceea ce privește prima variabilă, aceasta naște competitivitate pe măsură ce interesul individual se regăsește la nivelele inferioare ale piramidei necesităților, renunțând la reacții competitive odată cu satisfacerea acestuia.

CUM SATISFACEM ACEST INTERES?

În general necesitățile fiziologice și cele de siguranță se compatibilizează prin consum mare de resursă, indiferent de natura acestora.

Dacă disputa privește un imobil, relația de interdependentă, incompatibilă, datorată modului incert de soluționare a conflictului, se poate compatibiliza doar prin identificarea unui nou imobil sau împărțirea celui existent.

Următoarele necesități se pot armoniza, ca variantă de stingere și prin schimbarea percepției individuale.

Atitudinea pesimistului/ atitudi-

nea optimistului.

2. Pentru a doua variabilă, pe măsură ce necesitățile individuale sunt acoperite plecând dinspre baza piramidei spre vârful acestia, caracterul competitiv se modifică, răspunsul la conflict încadrându-se în celelalte zone: colaborativ, evitant etc.

CUM MODIFICĂM ATITUDINEA?

Pozitivând mesajul prin valorificarea zonelor „atu”, mesajul fiind imbogățit cu elemente optimiste.

Facem o analiză a riscului raportată la „Ce s-ar întâmpla dacă”?

3. Sub aspectul timpului se impune evidențierea avantajului timp ca durată optimă de rezolvare dar și ca risc de amânare a diminuării stării conflictuale până la stingerea acesteia.

Timp - relația directă avanțaj material, emotional, identitate, valori, istoric, elemente ce pot modifica percepția individului despre axa temporală, comprimând sau dilatănd trecerea timpului.

Mediatorul are posibilitatea să controleze la nivel de percepție cele trei variabile optimizându-le, fiind persoana ce se află în sfera de desfășurare a conflictului dar nu sub influența directă a acestuia.

Dintr-o relație de interdependentă incompatibilă încearcă să creeze o relație de interdependentă compatibilă, optimizând cel puțin o variabilă din cele trei prezentate.

MUGUR MITROI
Mediator

**CONFlict ANALYSIS
- INTERDEPENDENCY RELATIONS**

In theory, there are five types of responses to conflict, I will not analyze all five of them, but I will try to present a way to close down disputes by making compatible the attitudes that manage the first reactions of an individual in terms of response: argument/argument.

Reaction can be managed by turning to three variables, namely:

- the level where the stimuli that cause the temperamental reaction are located(1);
 - attitude towards the dispute occurred(2);
 - estimated time to close down the dispute(3);
1. Concerning the first variable, this creates competitiveness while the individual interest is found at the lower levels of the necessities' pyramid, giving up competitive reactions once it is satisfied.

HOW DO WE SATISFY THIS INTEREST?

Generally, physiological needs and the safety needs are made compatible through a high consumption of resource, regardless their nature.

If the dispute concerns a property, the interdependency relation, which is incompatible due to uncertain way to resolve the conflict, can be made compatible only through identification of a new building or by splitting the existing one.

The following necessities can harmonize, as a variant to close down through the change of individual perception.

Pessimist's attitude/optimist's at-

2. For the second variable, while the individual necessities are covered by starting from the pyramid's base towards the top, the competitive character modifies, the response to conflict belonging to the other areas: collaborative, avoiding etc.

HOW DO WE MODIFY THE ATTITUDE?

By making the message positive when turning the "advantage" areas into profit, the message being enriched with optimist elements.

We make a risk analysis proportional with: "What happened if?"

3. Referring to time aspect, it's worth mentioning the advantage of time as proper length to solve issues, but also as risk of delaying the diminution of conflict state until it is closed down.

Time - direct relation between material, emotional advantage, identity, values, history, elements that may modify the individual's perception over temporal axis, compressing or expanding time.

The mediator has the possibility to control at perception level the three variables by improving them, being the person that finds himself in the area of conflict, yet without being under its direct influence.

Out of an incompatible interdependency relation, the mediator tries to create a compatible interdependency relation, by improving at least one of the three variables above-presented.

MUGUR MITROI
Mediator

MEDIERE CICLO-LOGICĂ

Ce impiedica partile sa-si rezolve disputa in mod rezonabil, rational si amabil, si cum poate ajuta psihologia?

In India, pe data de 29 martie 2008, Lordul Phillips of Worth Matravers, presedinte al Curtii Supreme a Angliei si Tarii Galilor, spunea: „E o nebunie sa iti assumi costurile considerabile ale unui litigiu – in Anglia este de obicei disproportionat in comparatie cu miza – fara a face o incercare ferma de a ajunge la o intelegerem amabilă. Ideea ca exista doar un singur rezultat drept in fiecare disputa, pe care numai instanta il poate da, cred ca este deseozi iluzorie [...] Partile ar trebui sa fie incurajate puternic sa incerce medierea inainte sa apeleze la instanta.

Nu este numai o nebunie sa te grabesti cu instanta, dar nu este sustenabil din punct de vedere comercial pentru persoanele juridice sa ramana intr-o disputa pentru o perioada mare de timp. Conflictul ii priveaza de 3 lucruri esentiale: energie, timp si productivitate. A ramane in conflict cu celalat sfideaza analiza rationala; a intra sau a prelungi o disputa comerciala se impotrivesc analizei economice si rareori poate fi in interesul practic sau comercial al oricarei parti. Chiar si in putinele cazuri in care vizibilitatea litigiilor poate fi importanta – de exemplu in protejarea drepturilor de autor – tot ar fi mai economic pentru ambele parti sa colaboreze spre gasirea unei solutii.

Deci ce impiedica partile sa-si rezolve disputa rezonabil, rational si amical? De ce vedem atat de multi indivizi rigizi, orientati spre afaceri, constienti de profit ca isi tarsc firmele si familile in salile de judecata?

Faptul trist este ca oamenii, ca specie, raman pe deplin incompetenti in rezolvarea disputelor. Fiind competitivi atat de frecvent, trebuie nu numai sa castigam, dar sa vedem si sange pe pereti. In mod traditional, a existat o singura alternativa la o intelegerere negociata si anume razboiul, direct cu arme pe campul de lucru sau mai sofisticat, cu o cohorta de avocati in sala de judecata. Oricum, nici una dintre variante nu este eficienta in rezolvarea conflictelor. Amandoua pun capat disputei pe moment, de obicei lasand-o sa se agraveze; dar nici nu se adreseaza cauzei disputei. Litigii prelungiti pot fi la fel de distructiv din punct de vedere social ca si razboiul – distrugand afaceri, destramand casatorii si afectand sanatatea.

Cu toate acestea, conflictul este prezent oricand; nu il putem elimiina. Putem totusi sa il prelucram. Este important sa realizam ca stra-

rea de conflict poate fi si constructiva. De fapt, conflictul gestionat in mod corect se poate dovedi a fi valoros prin crearea unui ciclu al reconciliierii, ce aduce cu sine o intelegerem mai buna, schimbari in bine, progres si dezvoltare. Georg Wilhelm Friedrich Hegel, filozoful german de secol 18, a identificat ciclul tezei, antitezei si sintezei – in care teza reprezinta status-quo-ul; antiteza este provocarea acestui status quo, iar sinteza nou produs rezultat din conflict.



Medierea se adreseaza acestui ciclu prin facilitarea activa a reconciliierii, cu mediatorul ajutand la promovarea unei rezolvari adevurate a disputei, dand aceluia ciclu un mic „imbold.”

Cum obtine mediatorul acest lucru? Examineaza patru elemente psihologice care conduc la conflict: emotiile, stima de sine, valori si nevoia de a fi auzit.

EMOTIILE

In esenta, toate disputele au o tema comună: o parte vrea ceva ce cealalta parte nu vrea sa dea. Cerinta va fi determinata de un element partial economic, partial emotional. In mod similar, refuzul de a ceda cerintei va fi determinat de factori comerciali si emotionali. Putine sunt disputele care nu au un continut emotional semnificativ. Acuzatia de „greseala” este puternic emotiva si implica ofense considerabile aduse sentimentelor. A acuza o incalcare a unui contract sau un act de neglijenta precipita sentimente adanci de suferinta si manie; daca acea greseala este atunci respinsa, creeaza si mai mare iritate si manie, prin „adaugarea de insulta ofenselor.”

Asadar, primul principiu cu care mediatorul informat psihologic trebuie sa se lupte este acela ca, atunci

CYCLE-LOGICAL MEDIATION

What prevents parties from resolving their dispute reasonably, rationally and amicably, and, how can psychology help?

In India on 29 March 2008, Lord Phillips of Worth Matravers, Lord Chief Justice of England and Wales, said: “It is madness to incur the considerable expense of litigation – in England usually disproportionate to the amount at stake – without making a determined attempt to reach an amicable settlement. The idea that there is only one just result of every dispute, which only the court can deliver is, I believe, often illusory [...] Parties should be given strong encouragement to attempt

there has been only one alternative to an amicable or negotiated settlement – war – crudely with armies on the battlefield or more sophisticatedly with cohorts of lawyers in court. However, neither is effective at truly resolving conflicts. Both end the dispute for the time being, usually leaving it to fester beneath the surface; but neither addresses the dispute’s root causes. Protracted litigation can be as socially destructive as war – destroying businesses, wrecking marriages and damaging health.

Yet conflict is ever present; we cannot eliminate it. We can, however, work with it. It is important to realise that conflict may also be constructive. Conflict well managed can, in fact, prove valuable by creating a cycle of reconciliation, which brings with it greater understanding, changes for the better, progress and advancement. Georg Wilhelm Friedrich Hegel, the 18th century German philosopher, identified the cycle of thesis, antithesis and synthesis – in which thesis represents the status quo; the antithesis is the challenge to that status quo, and the synthesis the new product resulting from the conflict.

Mediation addresses this cycle by actively facilitating reconciliation, with the mediator helping promote real and true resolution of the dispute by giving that cycle a small „nudge”.

How does the mediator achieve this? Examine four psychological elements that drive conflict: emotions, self-esteem, values and the need to be heard.

EMOTIONS

In essence, all disputes have a common theme: one party demands something the other party is unwilling to give. The demand will be driven by an element that is partly commercial, partly emotional. Similarly, the refusal to give in to the demand will be driven by both commercial and emotional factors. Few disputes are without significant emotional content. The allegation of „fault” is highly emotive and involves considerable injury to feelings. To allege a breach of contract or an act of negligence precipitates deep feelings of hurt and anger; if that fault is then denied, it creates greater irritation and upset, by „adding insult to injury”.

The sad fact is that as a species, humans remain wholly incompetent at resolving disputes. So frequently competitive, we need not only to win, but also to see blood on the walls. Traditionally, when parties are in conflict, they

cand partile se află în conflict, nu gădesc sau nu se poartă rational, ci sunt guvernati de emoții. În mod frecvent, este posibil ca nici macar să nu-si recunoască propriile emoții. Ei pot crede că cerința lor de daune compensatorii cauță pur și simplu o recompensă potrivita, dar de fapt cererea de bani este determinată de manie, suferinta sau de dorinta de a pedepsi sau a umili.

O cercetare recentă efectuată de avocatii Field Fisher Waterhouse arată că 47% dintre directorii executiivi și avocatii interni admit că o antipatie personală pentru cealaltă parte i-a condus către un litigiu costisitor. Trebuie să mentionăm că dacă cei care se află în conflict sunt condusi de emoții și nu de rațiune, este pe deplin inefficient pentru mediator – sau pentru consilierii legali – să incerce să-i convingă să-si schimbe poziția prin intermediul argumentelor logice și rationale. Astă ar putea explica exasperarea noastră continuă cu clientii: „Nu par a fi capabili să vada sensul” sau „Nu pot să-i convingă să...”

Aristotel, filozoful grec, a exprimat teoria stapanului și a sclavului, conform careia intr-o lume potrivită, logica ar trebui să fie stapanul și emoțiile sclavul. Din pacate, în cadrul unui conflict, viceversa se dovedește a fi adevarata. Pasiunea ingenunchează logica și cu cat rezultatul este mai grav, cu atât sunt mai mari emoțiile și logica mai limitată. O explicatie anatomica o constituie amigdala, o formatiune mică a creierului în forma de migdala, care guvernează răspunsul „luptă sau fugi”. În cazul unor emoții puternice, ea preia controlul rățiunii și previne „paralizia prin analiză”. Aceasta „deturnare” a mintii rationale apare atât de frecvent în starea puternic emotională a unei dispute și creează o bariera emotională în calea înțelegerii. Dacă fiecare conflict ar fi abordat dintr-un punct de vedere pur rational, practic, pragmatic sau comercial, foarte putine dispute ar continua.

RESPECTUL DE SINE

Ce precipita astfel de emoții atunci când ne aflăm în conflict? Răspunsul se gaseste în respectul nostru de sine. Trebuie să gădim bine despre noi însine și altii să găndeasca bine despre noi. Asadar, noi consumam efort și energie considerabile pentru a menține și a proteja sinele și pentru a căuta aprobarea celorlalți.

Poate fi puțin mai distructiv pentru respectul de sine – indiferent dacă vorbim de respectul individual sau corporativ – decât să faci și să negi tipurile de acuzări care populă corespondența înainte de actiune și procedura juridică.

Acestea sunt acuzări de esec – esec în a aciona într-un fel în care toate celelalte persoane rationale ar

acționa, sau acuzări de tradare a unui acord anterior.

Corpările le pot fi ranite sentimentele la fel de mult ca și unui individ, iar respectul de sine pentru o corporație poate fi un factor deosebit de important ca și pentru un individ. „Drept cine ne iau?” „Cu ce fel de companie cred ei ca au de a face?” Asadar, comportamentul partilor într-o dispută poate fi guvernă în întregime de dorința de aprobare, pentru a-și menține respectul de sine și a-l proteja, prin frica de manipulare sau umilire.

VALORI

Valorile sunt principiile după care noi toti trăim. Le cream pentru că ne conduce prin viața intr-o anumită ordine, și sunt legate de respectul nostru de sine. Atunci când aceste valori ne sunt puse la îndoială sau sunt abuzate, ne aflăm într-o stare de manie și conflict. Dacă de exemplu valorile unei personae constau în a fi onesta și punctuala, valorile acesteia par să fie abuzate atunci când cealaltă parte se comportă într-un mod necinstit și este mereu ne-punctuala. De multe ori, aceste sisteme de valori devin rigide și împiedică partile să ajungă la un acord. „Este un lucru de principiu,” spun clientii nostri, încercând să-si justifice poziția bine fixată: „Principiile sunt un lux costisitor;” încercăm noi să raspundem neconvincator. Totuși, atunci când clientii nostri sunt fermi în susținerea „principiilor”, trebuie să înțelegem și să lucrăm cu aceste valori, pentru a asigura acest schimb vital al atitudinii necesare pentru încheierea unui acord.

NEVOIA DE A FI AUZIT

Unul dintre cei mai puternici factori motivanți ai conflictului este sentimentul de a nu fi auzit. „Nu asculta, deci nu am alta soluție decât să ma judec.” Nevoia de a fi auzit, împreună cu respectul de sine, rezultă din faptul că partile se simt subevaluate, ignorate, prost înțelese sau prost reprezentate. Dar, astă se poate rezolva repede prin investirea de puțin timp în „ascultarea activă” și prin demonstrarea clientilor și partilor nu numai că au fost auzite (posibil pentru prima dată în viață), dar și înțelese și acceptate – chiar dacă „nu și de acord cu ele.”

În concluzie, cu oarecare cunoștințe despre aceste caracteristici umane și rolul pe care îl joacă în crearea blocajelor psihologice în cadrul înțelegerilor, putem fi mai în masura să facilităm rezolvarea disputelor. Fără a înțelege aceste interacțiuni umane, mediatorii pur și simplu se vor scăpa la ceafă în fața bufonilor de neînteleși ale partilor.

PAUL RANDOLPH

do not think or behave rationally but are governed by their emotions. Frequently, they may not even recognise their own underlying emotions. They may believe that their demand for „damages in compensation” is simply seeking proper redress or recompense, whereas in fact the demand for money is driven by anger, hurt or a desire to punish or humiliate.

A recent survey by solicitors Field Fisher Waterhouse LLP shows 47 per cent of company executives and in-house lawyers admit that a personal dislike of the other side led them into expensive litigation.

We need to appreciate that if those in dispute are driven by emotions and not by reason, it is wholly futile for a mediator - or the legal advisers - to try and persuade them to change their positions through logic or rational legalistic argument. This may explain our frequent exasperation with clients: „They just don't seem to be able to see sense” or „I can't seem to get through to them that [...]”.

Aristotle, the Greek philosopher, espoused the „master and slave” theory whereby, in a proper world, logic should be the master and emotion the slave. Unfortunately, in conflict, the reverse proves true. Passions overwhelm logic, and the more critical the outcome, the greater the emotion and the scarcer the logic. An anatomical explanation lies in the amygdala, a small almond-shaped part of the brain that governs our „fight or flight” responses. In moments of high emotion, it takes control of the reasoning brain and prevents „paralysis through analysis”. It is this „hijacking” of the rational mind that so frequently occurs in the high emotional state of a bitter dispute and creates an emotional barrier to settlement. If every conflict were approached from a purely rational, practical, pragmatic or commercial standpoint, very few disputes would continue.

SELF ESTEEM

What is it that precipitates such emotions when we are in conflict? The answer lies in our self esteem. We need to think well of ourselves and others to think well of us. We, therefore, expend considerable effort and energy in maintaining and protecting our self worth and seeking the approval of others.

There can be little more damaging to self esteem - whether individual or corporate self esteem - than to make, and deny, the types of allegation that populate pre-action correspondence and pleadings. These are accusations of failure - failure to act in a way that

all other reasonable persons would act, or accusations of an outright betrayal of a previous agreement. Corporations can suffer injury to feelings as much as individuals, and corporate self esteem can be as powerful a driver as it is to an individual: „Who do they take us for?” „With what sort of a company do they think they are dealing?” Thus, the conduct of parties in dispute may be governed entirely by the desire for approval, to maintain their self esteem or protect it through the fear of manipulation or humiliation.

VALUES

Values are the principles by which we all live. We create them to carry us through life in some ordered manner, and they are linked to our self esteem. It is when others challenge or abuse these values that we find ourselves angered and in conflict. If, for example, one person's values consist of being honest and punctual, their values will feel abused if the other side

behaves dishonestly and is consistently unpunctual. Frequently, these value systems become rigid and prevent parties from reaching a settlement: „It's a matter of principle,” say our clients, seeking to justify their entrenched positions; „Principles are a costly luxury,” we lamely retort. However, when our clients stand firm “on principle”, we need to understand and work with these values so as to secure that vital shift of attitude necessary for settlement.

THE NEED TO BE HEARD

One of the most powerful motivators of conflict is the sentiment of not being heard. „They are not listening, so I have no alternative but to litigate.” The need to be heard, interrelated with self-esteem, results from parties feeling undervalued, ignored, misunderstood, or misrepresented. However, this is readily cured by investing a little time in “active listening” and demonstrating to clients and parties, that they have been not only heard (possibly for the first time in their lives) but also understood and accepted - even if not “agreed with”.

In conclusion, with some knowledge of these human traits and the part they play in creating psychological blockages to settlement, we may be better able to facilitate conflict resolution. Without such understanding of human interactions, mediators will simply find themselves scratching their heads in bewilderment at the unfathomable antics of the parties before them.

PAUL RANDOLPH

INTELIGENȚA EMOTIONALĂ ÎN MEDIERE

Pornind de la calitățile esențiale ale mediatorului (flexibilitate, creativitate, simțul umorului, adaptabilitate, comunicare, perseverență, optimism, încredere), prin care poate ajuta părțile să găsească soluțiile comun acceptate în rezolvarea conflictelor, consider că inteligența emoțională are un rol deosebit în mediere. Conflictul este emoțional pentru că „declanșează ceva” în fiecare persoană. Fiecare gând sau sentiment generează emoții. Emoțiile constituie factorii care ne influențează cel mai mult modul în care reacționăm, luăm decizii, ne raportăm la propriul sistem de valori și, nu în ultimul rând, comunicam cu ceilalți. Astfel, dacă reușim să ne controlăm emoțiile, putem avea situațiile sub control, indiferent de context.

Până nu demult emoțiile erau considerate ceva de care trebuie să scapi dacă vrei să nu ai neplăceri. Acum se știe că emoțiile pot fi educate iar beneficiile obținute în urma acestui proces sunt enorme.

Cercetările au arătat că succesul nostru la locul de muncă sau în viață depinde în procent mai mare de inteligență emoțională decât de înțeluc. În timp ce înțelucul ne ajută să rezolvăm probleme, să facem calcule sau să procesăm informații, inteligența emoțională ne permite să fim mai creațivi și să ne folosim emoțiile pentru a ne rezolva probleme. Inteligența emoțională este „abilitatea de a percepere și exprima, de a asimila emoții în gândire, de a înțelege prisma emoțiilor și de a regla emoțiile proprii și ale altora” (Salovey, Mayer, Caruso, 2000).

Conform lui Howard Gardner, reputatul specialist în psihologie educațională de la Harvard, există nu unul ci șapte tipuri de inteligență emoțională:

-*Inteligența spațială* -capacitatea de a vedea structuri și forme cu precizie; cei care posedă acest tip de inteligență se exprimă foarte ușor prin desene, fotografii sau sculpturi.

-*Inteligența kinestezică*-capacitatea de a utiliza corpul cu precizie, coordonând mișcările foarte bine, în același timp, putând să înțeleagă rapid toate nuanțele unei mișcări.

-*Inteligența muzicală*-capacitatea de a identifica stilul unui compozitor și de a recunoaște diverse parti-turi muzicale.

-*Inteligența lingvistică*- capacitatea de a învăța foarte ușor o limbă străină sau de a dezvolta un vocabular foarte bogat.

-*Inteligența logico-matematică*-capacitatea de a rezolva cu ușurință probleme și de a te simți foarte confortabil atunci când se lucrează cu

numere; aceasta este cea care determină obținerea unor scoruri foarte mari la testele care măsoară coeficiențul de inteligență tradițională.

-*Inteligența interpersonală și cea intrapersonală* - capacitatea care te ajută să înțelegi sentimentele celor din jur, respectiv, să înțelegi propriile sentimente;

În esență, inteligența emoțională are trei componente: cunoașterea propriilor emoții, „gestionarea” acestora, înțelegerea și luarea în considerare a emoțiilor celorlalți.

Pentru mediator partea cea mai dificilă este de a gestiona emoțile (proprii și a celorlalți) în mod constructiv în vederea atingerii unui anumit scop. În acest proces este esențială înțelegerea faptului că orice emoție are atât o latură pozitivă, cât și una negativă. Dacă latura negativă îi îndepărtează pe cei din jur, tensionează corpul și afectează rațiunea, latura pozitiva privește funcția auto-protectoare pe care aceasta o are pentru individ, precum și capacitatea de a mobiliza la acțiune. De abia după ce aceste etape sunt parcurse, se poate vorbi de înțelegerea și luarea în considerare a emoțiilor celor din jur. În acest scop trei elemente sunt esențiale și ele nu reprezintă o nouătate pentru nimeni: ascultarea activă, ceea ce înseamnă mai mult decât a aștepta răbdător să îți vină rândul să spui ceva, abilitatea de a interpreta corect limbajul corpului și, nu în ultimul rând, abilitatea de a distinge între diferențele nuanțe ale emoțiilor unei persoane. Doar utilizarea împreună a acestor abilități ne permite să comunicăm eficient la nivel emoțional cu cei din jur, receptând și transmîndând atât latura rațională, cât și cea afectivă a unui mesaj. Aceasta presupune ca mediatorul să poată înțelege starea sufletească și atitudinea părților aflate în conflict fără a se identifica cu ele.

În procesul de rezolvare a conflictelor, în mediere este important ca mediatorul să țină cont de factorii inteligenței emoționale:

1. *Cunoașterea propriilor emoții.* A știu ceea ce simțim la un moment dat și ne lăsa ghidăjii de preferințele noastre, a ne evalua cu realism abilitățile, a cultiva continuu încredere în sine;
2. *Autocontrolul emoțiilor.* A dialoga cu emoțiile noastre în așa fel încât să ne ușureze activitatea în curs, în loc de a interfera cu ea; a fi conștiincioși și a ne urmări obiectivele fară a aștepta rezultate imediate, a ne putea redresa după momente de depresie;
3. *Motivatia.* A asculta de cele mai autentice preferințe ale noas-

EMOTIONAL INTELLIGENCE IN MEDIATION

Starting from mediator's essential qualities (flexibility, creativity, sense of humor, adaptability, communication, perseverance, optimism, confidence), by which he/she can help parties in finding commonly accepted solutions in solving the conflicts, I believe that the emotional intelligence plays a great role in mediation. The conflict is emotional because "it activates something" in each person.

-*interpersonal and intrapersonal intelligence* - the capacities that help one in understanding the feelings of people around, namely own feelings;

In essence, the emotional intelligence has three parts: awareness of own emotions, their "management", understanding and taking into consideration the emotions of others.

For a mediator, the hardest part is to manage emotions (own and others') in a constructive way, in order to meet a certain scope. Understanding that emotions have both a positive and a negative side is essential in this process.

If the negative side pushes people away, puts the body under tension and affects the reasoning, the positive side refers to the self-protective function, as well as the capacity to urge for action. Only after these stages are passed, one can talk about understanding and taking into consideration the emotions of people around.

Research has showed that our success in work or life depends rather on emotional intelligence than in brains. While the brains help us in solving problems, make calculations or process information, the emotional intelligence allows us to be more creative and use our emotions to solve our problems. Emotional intelligence is "the ability to perceive and express, to assimilate emotions in thinking process, to understand the emotions and adjust own and others' emotions" (Salovey, Mayer, Caruso, 2000).

According to Howard Gardner, the famous specialist in educational psychology from Harvard, there is not one, but seven types of emotional intelligence:

-*spatial intelligence* -capacity to see precisely structures and forms; those who posses this type of intelligence can easily express themselves through drawings, photos or sculptures.

-*kinesthetic intelligence* - the capacity to use the body with precision, coordinating the moves very well, and at the same time being able to understand rapidly all the tones of a movement.

-*musical intelligence* -the capacity to identify the style of a composer and to recognize certain musical pieces.

-*linguistic intelligence* - the capacity to learn a foreign language very easily or to develop a very rich lexicon

-*logical-mathematical intelligence*

3. *Motivation.* Listening to our

tre pentru a ne ghida spre telurile propuse, pentru a ne ajuta să luăm hotărâri, să progresăm și să perseverăm, în ciuda frustrărilor și a eșecurilor;

4. *Empatia*. A resimți emoțiile și sentimentele celorlalți oameni, a putea privi lucrurile și din punctul lor de vedere, a cultiva relații amicale și a intra în rezonanță cu o mare diversitate de oameni;

5. *Relații interpersonale*. A întreține relații armonioase cu ceilalți, a interpreta corect situațiile și interrelațiile sociale, a proceda întotdeauna cu tact, a ști să convingă și să conduci, să negociezi, să aplanezi conflicte, să cooperezi și să lucrezi în echipă.

Numele studii au arătat că succesul social nu este neapărat al celor cu cel mai ridicat coeficient de inteligență. Oamenii de succes, aflați în fruntea unor întreprinderi, organizații, partide, guverne ori, pur și simplu, oameni bogăți și îmbogați prin efort propriu sunt dintre cei care au un coeficient de inteligență emoțională ridicat.

Inteligenta emoțională ține de consientizarea propriilor emoții, stăpanirea acestor emoții (prin controlarea cauzelor generatoare), motivația interioară de a evolu dublată de inițiativă, optimism și dăruire, empatie (capacitatea de a înțelege emoțiile și sentimentele altora), aptitudinile sociale, adică de capacitatea de a stabili relații pozitive, de a coopera și colabora cu ceilalți, de a rezolva conflicte, de a capta atenția. În momentul în care devinem consințienți că nu doar rațiunea ne conduce în viață, că sentimentele și compatibilitatea personală îi ghidă pe ceilalți întocmai cum ne ghidă și pe noi, apare înțelegerea superioara a poziției în grupurile în care suntem parte și poate fi mai bine gestionată imaginea pe care o proiectăm în afară.

Cel mai important este că, întocmai precum inteligența academică, și inteligența emoțională poate fi educată și dezvoltată. Primul pas este recunoașterea faptului că suntem oameni conduși și de sentimente, că și ceilalți ca și noi au voie să gresescă ori să fie subiectivi (dar nu părtitorii). Un alt pas este cel al adaptării comunicării la cei cu care comunicăm. Relații mai bune cu cei din jur. Creativitatea ridicată. Capacitate mai bună de a te motiva și a-i motiva pe cei cu care lucrăm. Capacitate mai bună de a conduce. Cinci motive pentru care merită să încercăm să dezvoltăm inteligența emoțională. Modalitatea prin care realizezi că dozarea propriilor emoții este o acțiune care are un rol determinant în modul în care ești percepție de ceilalți reprezentă un factor cheie în cadrul inteligenței emoționale. Persoanele care au o inteligență emoțională ridicată știu în general să-și direcționeze foarte

bine acțiunile în viață. Dincolo de faptul că priorizează și fixează obiective realiste, în plus, au capacitatea de a apela la rațional atunci când sunt puși să ia decizii - mai exact apeleză la autocontrol.

Dezvoltarea și îmbunătățirea inteligenței emoționale se poate face:

- Conștientizând emoțiile, și dovedind multă răbdare;
- Având încredere în propriile forțe;
- Folosind energie pentru a analiza propriile măsuri și acțiuni;
- Arătând că te respectă pe tine respectând la rândul tau sentimentele celorlalți;
- Acordând atenție deosebită emoțiilor celorlalți pentru a putea empatiza cu aceștia;
- Evitând pe cei care nu-ți respectă sentimentele;
- Preluând din comportamentul celorlalți ceea ce îi se potrivește;
- Învațând să te relaxezi când simți că autocontrolul îți cam joacă feste și să mergi mai departe când simți că îți ai revenit;
- Încearcând să faci haz de necaz în caz de criză;
- Recunoscând propriile greșeli acționând asupra surselor acestora pentru rezolvarea situației respective într-un mod cât mai corect;
- Învațând să ascultă mai mult decât să vorbești;
- Fiind atent la comunicarea non-verbală; uitându-te la aspectul feței, ascultând timbrul și tonul voicii și studiind limbajul trupului;
- Cultivând încredere și speranță;
- Înțelegând corect situațiile și aplinând conflictele.

Mulți psihologi consideră că inteligența emoțională este mai importantă pentru reușita profesională decât inteligența clasică. Inteligența luată separat nu este un predictor puternic al performanței în muncă, ci mai degrabă asigură baza competențelor ulterioare.

Cei care au studiat inteligența emoțională consideră că ea are implicații în toate domeniile vieții, deoarece a ști să lucrezi și să comunici cu oamenii este o calitate de care nimeni nu se poate despensa.

În concluzie în procesul de rezolvare a conflictelor pe cale amabilă, în mediere, rolul mediatorului este de a-i motiva, determina și inspira pe alții în luarea propriilor decizii sau hotărâri, de a stimula atitudinile pozitive, abilitățile bazate pe inteligența emoțională.

GHEORGHE NĂSTASE
Mediator C.M. Buzău

most authentic preferences in order to guide ourselves towards the goals we planned, to help us in taking decisions, to progress and persevere, in spite of frustrations and failures;

4. *Empathy*. Feeling the emotions and feelings of other people, being able to look at things from other points of view, cultivating amiable relations and reasoning with a wide diversity of people;

5. *Interpersonal relations*. Holding harmonious relations with others, correct interpretation of social situations and interrelations, always acting tactfully, knowing how to convince and lead, to negotiate, to ease conflicts, to cooperate and work in a team.

Many studies have shown that the social success is not necessarily linked to those with the highest intelligence quotient. Successful people, running enterprises, organizations, parties, governments or simply rich people, enriched through own efforts are amongst persons who have a high emotional intelligence quotient.

Emotional intelligence is about being aware of own emotions, mastering these emotions (by controlling the generating causes), the interior motivation for evolution, doubled by initiative, optimism and dedication, empathy (the capacity to understand others' feelings), the social skills, namely the capacity to establish positive relations, to cooperate and collaborate with others, to solve conflicts, to capture attention. The moment we come to understand that reasoning alone does not lead our lives, that feelings and personal compatibility guide others exactly as they guide ourselves, then we have a superior understanding of the position within the group we belong to, therefore the image we project outside could be better managed.

The most important is that the emotional intelligence, just like the academic intelligence, can be educated and developed. The first step is admitting that we are humans driven by feelings too, that the others, just like us, have the right to make mistakes or be subjective (but not partial). Another step is to adjust communication to the people we communicate with. Better relations with the people around. High creativity. Better capacity to motivate yourself and motivate the people

we work with. Better capacity to lead. Five reasons worth trying to develop the emotional intelligence. The way you realize that doing own emotions is an action with an impact on how others perceive you is a key factor in emotional intelligence. The persons that hold a high emotional intelligence generally know how to direct actions in life. Beyond the fact that these people prioritize and set realistic goals, they have the capacity to turn to reasoning when being forced to take decision - better said they turn to self control.

Development and improvement of emotional intelligence can be accomplished by:

- Becoming aware of emotions and proving a lot of patience;
- Confiding in own strengths;
- Using energy to analyze own measures and actions;
- Showing self respect by respecting the feelings of others;
- Showing a special attention to others' emotions, in order to empathize with them;
- Avoiding people who do not respect your feelings;
- Taking over from others' behavior whatever suits you;
- Learning to relax when feeling that self control is tricking you and to move on when feeling you got better;
- Trying to make fun in time of crisis;
- Admitting own mistakes, acting upon their sources, in order to solve the issue as correct as possible;
- Learning to listen rather than talking;
- Paying attention to non-verbal communication, focusing on the face, hearing the voice tone and studying the body language;
- Cultivating confidence and hope
- Interpreting situations correctly and appease conflicts.

Many psychologists believe that emotional intelligence is more important for professional success than the classic intelligence. Intelligence itself is not a powerful predictor of work performance, but rather provides the base for subsequent competences.

Those who have studied the emotional intelligence assert that it has implications in all life areas, as knowing how to work and communicate with people is a quality that no one can turn down.

Therefore, in the process of resolving conflicts amiably, the role of mediator is to motivate, determine and inspire others in taking own decision, to stimulate the positive attitude, abilities that are based upon emotional intelligence.

GHEORGHE NĂSTASE
Mediator C.M. Buzău

SISTEMUL ROMÂN DE MEDIERE

INTRODUCERE

Primele initiative pentru promovarea medierii în România datează din 1996, când Fundația pentru Schimbări Democratice, în cooperare cu Centrul Canadian International pentru Negociere Aplicată (CIIAN) a implementat un proiect axat pe utilizarea medierii în sistemul roman judiciar, un proiect care a implicat reprezentanți ai profesiilor legate de domeniul juridic și ai Ministerului Justiției.

In perioada urmatoare, Ministerul Justiției a folosit fondurile puse la dispozitie de către Fundația Societate Deschisă Soros pentru a implementa medierea ca o metodă alternativă la justiție, și în consecință, s-a pus în discuție elaborarea unei propuneri legislative cu privire la medierea. Este important de subliniat că începând din acel moment până în prezent, Ministerul Justiției și-a arătat constant interesul pentru cooperarea și consultarea cu reprezentanții societății civile în domeniul medierii și al profesiei de mediator.

In perioada 1999 – 2000, Ministerul Justiției a desfășurat un program de formare a mediatorilor, susținut de Asociația Americana a Barourilor prin programul CEELI și a implementat un proiect de cooperare cu Fundația pentru Schimbări Democratice în privința promovării și implementării medierii în cadrul Judecătoriei Sectorului 3 din București.

In 2000, primul proiect de lege cu privire la medierea a fost inițiat de către Ministerul Justiției, un proiect care a întâmpinat opozitia puternică în special din partea avocaților cu funcție de parlamentar. Ideea medierii ca soluție pentru îmbunătățirea calității justiției și pentru usurarea instantelor a fost inclusă pe lista angajamentelor României făță de Uniunea Europeană, totuși fără specificarea expresă dacă urmează să se creea un cadru legal sau nu și doar o reglementare care să se refere în mod explicit la aplicarea medierii în relație cu judecătoriile.

In 2005, s-au înaintat Parlamentului alte câteva proiecte de lege privind medierea și profesia de mediator, care însă nu au avut un număr suficient de voturi să sustină din partea Parlamentului.

In mai 2003, a fost creat „centrul de mediere pilot” în cadrul Tribunalului Dolj și Judecătoria Craiova prin ordinul Ministrului de Justiție, iar regulamentul de Organizare și Funcționare a fost aprobat prin Ordinul nr. 2683/16.09.2003; în același timp, a fost creată Asociația „Centrul de Mediere Craiova”. Centrul de Mediere și-a început activitatea în noiembrie 2003 prin organizarea de sesiuni de mediere pentru cazurile înaintate Judecătoriei Craiova și

sesiuni de formare ca mediator dedicate în special avocaților.

Principalele organizații non-guvernamentale cu care Ministerul Justiției s-a aflat într-un permanent proces de consultare în privința medierii și a legislației referitoare la profesia de mediator au fost: Fundația pentru Schimbări Democratice, Asociația Promedierea, Fundația Centrul de Mediare și Securitate Comunitară, Iași, Asociația Centrală de Mediare Craiova, Uniunea Centrelor de Mediare din România, Asociația Mediatorilor Profesionali (A.M.P.), Asociația Institutul Roman de Training și Asociația ALMA-RO.

Acțiunea de lobby a acestor organizații de mediere non-guvernamentale a fost permanentă în perioada 2000-2006 și a abordat comisiile specializate din cadrul celor două Camere ale Parlamentului român.

La data de 22 mai 2006, a fost publicată în Monitorul Oficial Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator. Aceasta este legea care aduce pentru prima dată clarificări privind rolul medierii în rezolvarea conflictelor, rolul și obligațiile mediatorului în rezolvarea conflictelor, modul de accesare a serviciilor de mediere și cine poate funcționa ca mediator.

Adevaratul punct de plecare în construirea unui sistem unitar de implementare a medierii în România îl constituie adoptarea Legii nr. 192/2006 cu privire la medierea și organizarea profesiei de mediator. Trebuie subliniat că forma legii, la care au contribuit și reprezentanții societății civile, este a cincea versiune a proiectului de lege începând cu anul 2000.

Legea a fost formulată, promovată și mai târziu adoptată în concordanță cu documentele normative adoptate la nivel european și prevăde aceleasi principii ca cele formulate în recomandările Consiliului European.

Potrivit art. 1 al Legii 192/2006 (care a fost schimbată cu Legea nr. 370/2009):

1. medierea reprezintă o modalitate de a soluționa conflictele pe cale amabilă, cu ajutorul unei trei specializări ca mediator, în condiții de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate.
2. medierea se bazează pe încrederea partilor în mediator, ca persoana capabilă să faciliteze negocierile dintre partii și să actioneze în mod egal pentru rezolvarea conflictului, prin identificarea unei soluții mutuale eficiente și durabile.

ROMANIAN MEDIATION SYSTEM

INTRODUCTION

The first initiatives to promote mediation in Romania goes back to 1996, when the Foundation for Democratic Change, in cooperation with the Canadian International Center for Applied Negotiation (CIIAN) implemented a project targeting the use of mediation in the Romanian judicial system, a project involving more representatives of the legal-related professions and of the Ministry of Justice.

During the following period, the Ministry of Justice, used the funds provided by the Open Society Soros Foundation to implement mediation as an alternative method to justice and, consequently, a legislative proposal on mediation started to be considered. It is important to underline that, ever since that moment until the present day, the Ministry of Justice has shown a constant concern to cooperate and consult with the civil society representatives in the field of mediation and mediator profession.

In the 1999 – 2000 period, the Ministry of Justice carried out a mediator training program, supported by the American Bar Association through the CEELI program and implemented a project in cooperation with the Foundation for Democratic Change which included a pilot program on promoting and implementing mediation within Sector 3 Law Court in Bucharest.

In 2000 the first law draft on mediation was initiated by the Ministry of Justice, a project strongly opposed mainly by the lawyers acting as parliamentarians. The idea of mediation as a solution to improve the quality of justice and to relieve the courts was included on the list of Romania's commitments to the European Union though, yet with no express specification whether it was to be as legal framework or just as a regulation specifically referring to the application of mediation in relation to the law courts only.

In 2005, the Parliament was submitted several other law drafts on mediation and mediator profession which did not have the sufficient number of votes and support from the Parliament.

In May 2003, the ‘pilot mediation center’ by the Court in Dolj County and Craiova Law Court was set up by Order of the Minister of Justice, while its Organization and Operation Rules were approved by Order No. 2683/16.09.2003; at the same time, the ‘Craiova Mediation Center’ Association has been established. The Mediation Center started to operate since November 2003 by organizing mediation sessions for cases submitted from Craiova

Law Court and mediator training sessions addressed to lawyers as major target-group.

The main non-governmental organizations the Ministry of Justice kept permanent consulting process on mediation and mediator profession legislation with were as follows: Foundation for Democratic Changes, Pro Mediarea Association, Mediation and Community Security Center Foundation, Iasi, ‘Craiova Mediation Center’ Association, Union of Mediation centers in Romania, Professional Mediator Association (A.M.P.), Romanian Training Institute Association and ALMA-RO Association.

The lobby of these non-governmental mediation associations in the 2000 – 2006 period was permanent and approached the specialized commissions in the two chambers of the Romanian Parliament.

In May 22nd, 2006 the Law no. 192/2006 on mediation and organization of the mediator profession was published in the Romanian Official Journal.

It is this law which brings, for the first time, clarifications on the place of mediation within the dispute / conflict resolution, the role and obligations of the mediator in conflict settlement, how to access mediation services and who can act as a mediator.

The real start in building up a unitary mediation implementation system in Romania was enabled only by adopting the Law no.192/2006 on mediation and organization of the mediator profession.

It is to underline that this form of the said law, which was contributed by representatives of civil society as well, is the fifth law draft version on mediation since 2000 on.

The law has been formulated, promoted and, later on, adopted in support of mediation as defined by the normative documents adopted at European level and states the same principles as formulated in the EC Recommendations.

In accordance with art.1 in the Law no. 192/ 2006 (as it has been changed by Law no. 370/2009):

1. Mediation represents a modality to resolve conflicts amicably, with the help of a third party specialized as a mediator, under neutrality, impartiality and confidentiality conditions.
2. Mediation relies on the trust of the parties in the mediator, as a person capable to facilitate negotiations among parties and to support the same in settling their conflict by identifying a mutual convenient, effi-

Asadar, medierea este inclusă în sistemul de metode alternative de soluționare a litigiilor, pastrand caracterul său amabil, asigurând confidențialitatea discuțiilor dintre parti și mediator.

În continuare, potrivit art. 2 al legii, un alt aspect esențial al medierii este abordat, și anume baza voluntară a apelului la medierea în oricare dintre fazele litigiului, adică înainte, în timpul sau după proces.

„Numai în cazul în care legea prevede altfel, partile, persoane fizice sau juridice, pot apela la medierea în mod voluntar, inclusiv după începutul procesului în fața unei Curți competente, în acest fel fiind de acord cu soluționarea oricărui conflict în domeniul civil, comercial, familial, penal sau oricare altul, după cum prevede aceasta lege.”

In ceea ce privește medierea în timpul unui proces civil, în cazul în care litigiu a fost înaintat unei instante, atunci soluționarea prin mediere poate fi obținuta la inițiativa partilor sau la recomandarea Curții, dacă se acceptă de către partea. La sfârșitul sesiunii de mediere, mediatorul este obligat să informeze Curtea în legătură cu rezultatul medierii. În cazul în care s-a ajuns la un acord, Curtea, la cererea partilor, poate pronunța o decizie pe baza negocierilor dintre partea, și va hotărî în legătură cu restituirea taxelor de timbru, la cererea partilor (acolo unde este cazul).

Schimbarile aduse Legii nr. 192/2006 prin Legea 370/2009 au fost necesare pentru a fi în acord cu Directiva 2008/52/EC a Parlamentului European și a Consiliului. Asadar, se menționează că acordul dintre parti poate fi facut aplicabil de către Curte sau de către notarul public. De asemenea, partile sunt obligate să investească acordul dacă legea internă îl impune pentru validitatea acestui act.

Din pacate, schimbarea adusa Legii 192/2006 în decembrie 2009 nu face referire la efectul medierii în cazul perioadelor de limitare și prescripției cerute de Directiva.

Un punct forte al legii românești de mediere îl reprezintă prevederile medierii penale.

Medierea în cazurile penale nu poate să fie obligatorie pentru oricare dintre parti, decât dacă amândouă partile o acceptă. Medierea va fi obținuta prin garantarea dreptului fiecarei parti la asistența legală sau serviciile unui interpret.

Ordonanta guvernamentală de urgență nr. 51/2008 asupra asistenței judiciare publice în cazurile civile pune în vigoare asistența de la stat pentru asigurarea dreptului la un proces corect și garantarea accesului egal la actual de justiție. Ordonnața stipulează următoarele:

- în cazul în care persoana

care îndeplinește condițiile cerute [...] aduce dovezi ca, înainte de începutul procesului, a trecut prin procesul medierii, va beneficia de restituirea sumei plătite mediatorului ca taxa. Aceiasi drept este aplicabil persoanei care îndeplinește condițiile cerute și dorește medierea după ce a început procesul, dar înainte de primul termen de judecata. (Art. 20);

- dacă cererea pentru suport public judiciar aparține categoriei care face obiectul medierii sau oricarei alte soluționari alternative, cererea pentru suport public judiciar poate fi respinsă dacă aplicantul a refuzat o astfel de procedură înainte de începerea procesului. (Art. 16, paragraf 2).

CONSILIUL DE MEDIERE – WWW.CMEDIERE.RO

Pentru a asigura organizarea sistemului, a fost creată o entitate autonomă cu conducere proprie, care desfășoară o activitate de interes public, ca rezultat al legii 192/2006. Această entitate este Consiliul de Mediere, alcătuit din 9 persoane medieriutori autorizați și 3 membri supleanți, aleși prin votul tuturor mediatorilor autorizați. Pe perioada a 2 ani de mandat, membrii Consiliului își asumă responsabilitatea privind reglementările medierii, în special înțind spre asigurarea calității acțiunii de mediere și crearea unui sistem coerent de utilizare a medierii în România.

Primii membri ai Consiliului de Mediere au fost validate prin Ordinul nr. 2220/C al Ministerului Justiției pe 6 octombrie, 2006.

In privința funcționării Consiliului de Mediere, art. 19 din Legea 192/2006 menționează:

Consiliul de Mediere se va întâlni lunar sau oricând este necesar, la cererea președintelui acestuia.

Întâlnirile Consiliului de Mediere vor fi publice, cu excepția cazurilor cand membrii decid în mod contrar;

Pentru îndeplinirea competențelor, Consiliul de Mediere va fi capabil să adopte decizii, pe baza voturilor majorității membrilor săi.

Persoane din oricare instituție sau structuri profesionale, a căror consultare este necesară pentru a lua măsuri sau adopta decizii de către Consiliul de Mediere vor fi invitate să participe.

Competențele Consiliului de Mediere sunt de asemenea definite de Lege, în art. 20, după cum urmează:

- Promovarea activității medierii și reprezentarea intereselor mediatorilor auto-

cient și durabilă soluție.

Thus, mediation is included in the alternative dispute resolution (ADR) system, maintaining its amicable character, ensuring full confidentiality of the discussions between the parties and the mediator.

Further, under art. 2 in the law, another essential aspect of mediation is approached, i.e. volunteer basis appeal to mediation, leaving enough room to use mediation in any of the dispute phases / stages, meaning before, during or after a court trial.

„Unless the law provides otherwise, the parties, legal and natural entities, can appeal to mediation on *volunteer basis*, including after the initiation of a trial in front of competent courts, and thus agreeing to settle any conflicts in civil, commercial, family, penal or any other matters, as provided in this law.”

As concerns mediation during a *civil trial*, in the case that litigation has been submitted to a court for judgment, then its settlement by mediation can be achieved at the initiative of the parties or at the recommendation of the Court, if agreed by the parties. At the end of the mediation session, the mediator is bound to inform the Court with the result of mediation. In case an agreement has been reached, the Court might, on the request of the parties, pronounce a decision based on the negotiation between parties, and shall decide on the reimbursement of the stamp fees, on the request of the parties (when the case).

The changes made to the Law no.192/2006 by the Law no. 370/2009 were necessary to comply with the Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council. So it states that the agreement of the parties may be made enforceable by the court or the public notary. Also, parties are bound to enforce their agreement if the internal law impose it for the validity of this act.

Unfortunately, the change made to the Law no.192/2006 in December 2009 has no mentions about the effect of mediation on limitation and prescription periods requested by the Directive.

A strong point of the Romanian mediation law are the provisions about penal mediation.

Mediation in penal matters shall not be possible to be compelled to any of the parties, unless both parties accept it. Mediation shall be achieved by guaranteeing the right of each party to legal assistance or services of an interpreter.

Government Emergency Ordinance no. 51/2008 on public judicial assistance in civil matters enacts assistance from the state to ensure the right to a fair trial and to guarantee equal access to the justice act. The

Ordinance states that:

- provided that the person who meets the required conditions [...] brings evidence that have, prior to the beginning of the trial, passed through a litigation mediation process, shall benefit from the reimbursement of the amount paid to the mediator as a fee. The same right is applicable to the person who meets the required conditions and asks for mediation after the trial started, but before the first day of appearing before the Court; (Art. 20);
- should the application requiring judicial public support for settlement belongs to the category which can be subject to mediation or any other alternative resolution, the judicial public support application may be rejected if the applicant has refused such a proceeding prior to the beginning of the Court trial; (Art.16, paragraph 2).

THE MEDIATION COUNCIL – WWW.CMEDIERE.RO

In order to ensure the organization of the system, a profession self-management autonomous entity has been created which carries out public interest activity as an outcome of the Law no. 192/2006. This entity is the Mediation Council, made up of 9 persons as authorized mediators and 3 alternate members, elected by vote of all the authorized mediators. Within a 2-year mandate, the Council members assume the regulation responsibility in the area of mediation, mainly aiming at ensuring the quality of the mediation action and building a coherent mediation utilization system in Romania.

The first members of the Mediation Council have been validated by Order no. 2220/C of Ministry of Justice on October 6, 2006.

As concerns the operation of the Mediation Council, art.19 in the Law no.192/2006 states as follows:

The Mediation Council shall meet on monthly basis or whenever it is necessary, as called by its president.

The meetings of the Mediation Council shall be public, except for the case when its members decide otherwise;

In performing its competences, the Mediation Council shall be able to adopt decisions, based on the votes of the majority of their members.

Guests from any other institutions or professional structures whose consultation is required to take measures or adopt decisions

- rizati;
- Elaborarea standardelor de formare in domeniul medierei, pe baza celor mai bune practici internationale;
- Aprobarea programelor de formare profesionala initiala si continua a mediatorilor si a programelor de specializare;
- Pregatirea si actualizarea listei cu formatori autorizati ai mediatorilor
- Autorizarea mediatorilor in concordanta cu prevederile legii curente si ale Regulamentului Consiliului;
- Pregatirea si actualizarea Tabloului cu mediatorii autorizati;
- Tine evidenta birourilor mediatorilor autorizati;
- Monitorizarea indeplinirii standardelor de formare profesionala in mediere;
- Furnizarea tuturor documentelor ce atesta competentele profesionale ale mediatorilor;
- Adoptarea Codului de Etica si Deontologie Profesionala pentru mediatorii autorizati, precum si normele de responsabilitate disciplinara;
- Luarea de masuri pentru a asigura indeplinirea Codului de Etica si Deontologie Profesionala pentru mediatorii autorizati si implementarea normelor de responsabilitate disciplinara;
- Inaintarea propunerilor pentru completarea sau correlarea legislatiei de mediere, dupa caz;
- Adoptarea regulilor de organizare si functionare;
- Organizarea alegerilor pentru urmatorul Consiliu de Mediare, dupa cum prevede legea;
- Indeplinirea oricaror alte sarcini, conform legii;

Cele mai importante acte normative elaborate pana in prezent de Consiliul de Mediare sunt:

Codul de Etica si Deontologie Profesionala pentru Mediatori, publicat pe site-ul Consiliului de Mediare;

Regulamentul de Organizare si Functionare al Consiliului de Mediare (deschis dezbaterei publice), publicat in Monitorul Oficial, partea 1, pe 27 iulie, 2007;

Standardul Formarii Mediatorilor, publicat in Monitorul Oficial, partea 1, pe 22 octombrie, 2007;

Normele de Responsabilitate Disciplinara pentru mediatorii autorizati, publicate pe site-ul Consiliului de Mediare;

Ghidul practic pentru parcurgerea procedurilor de autorizare

a mediatorilor, publicat pe site-ul Consiliului de Mediare;

Lista cu formatorii autorizati in mediere, publicata pe site-ul Consiliului de Mediare;

Consiliul de Mediare este singura institutie cu competente in aprobarea formei de exercitare a profesiei de mediator si in a tine evidenta mediatorilor existenti. Procesul autorizarii mediatorilor a inceput in 2007, ca un proces in doua etape. Prima etapa consta in depunerea unei cereri de evaluare, impreuna cu un dosar continand documente care demonstreaza ca persoana respectiva indeplineste in totalitate prevederile art. 7 si 72, paragraf 2 din Legea 192/2006, in timp ce a doua etapa consta in depunerea unei cereri care mentioneaza forma specifica de mediare pe care persoana respectiva doreste sa o exercite.

Pentru prima etapa, majoritatea cererilor au fost inaintate de catre persoane formate ca mediatori inainte de aparitia legii medierii, prin intermediul a diferite programe, in tara sau in strainatate; mai tarziu, a inceput procedura de autorizare pentru cei pregatiti de catre formatori autorizati, in concordanta cu prevederile legii 192/2006. Statistic, erau 1397 de cereri de autorizare inaintate la Consiliul de Mediare pana pe 15 iulie 2008, din care 53 erau respinse in septembrie 2008. Prezentul tablou al mediatorilor include 1050 mediatori autorizati (primul tablou al Mediatorilor facut public in iunie 2008 includea 301 mediatori).

Mediatorii autorizati sunt listati intr-un Tablou al Mediatorilor, publicat in Monitorul Oficial, pe site-ul Consiliului de mediere si care va fi distribuit tuturor instantelor, precum si tuturor institutiilor interesate de mediere. Tabloul Mediatorilor este actualizat lunar, dupa intalnirea Consiliului care aproba noii mediatori.

MEDIATORUL

Succesul medierii de cele mai multe ori se bazeaza pe increderea pe care partile o acorda mediatorului.

Potrivit art. 7 din Legea 192/2006, modificat de legea 370/2009: orice persoana poate deveni mediator daca persoana respectiva indeplineste urmatoarele conditii:

- Are capacitate integrala de munca;
- Are studii superioare;
- Are cel putin 3 ani de experienta profesionala;
- Este capabil din punct de vedere medical sa practice activitati de mediare
- Are o reputatie buna si nu are nicio condamnare permanenta pentru comiterea

of the Mediation Council shall be invited to participate.

The competences of the Mediation Council are also defined by the Law, in its art. 20, such as:

- to promote mediation activity and to represent the interests of the authorized mediators;
- to elaborate training standards in the area of mediation, based on the best international practices;
- to approve basic and continuous professional training programs of mediators and programs for specialization);
- to prepare and update the list of authorized training providers of mediators
- to authorize mediators in accordance with the provisions in the current Law and in the Council's Regulation;
- to prepare and update the panel of authorized mediators;
- to keep records of the authorized mediator offices;
- to monitor the observation of the mediation training standards;
- to deliver all the documents who certifies mediators professional competence;
- to adopt the Ethics and Professional Deontology Code for authorized mediators, as well as their disciplinary liability norms;
- to take measures to ensure the observation of the Ethics and Professional Deontology Code for authorized mediators and implementation of their disciplinary liability norms;
- to submit proposals to complete or to correlate the legislation on mediation, as the case might be;
- to adopt the organization and operation rules;
- to organize the election of the next Mediation Council, as provided the law;
- to fulfill any other tasks as stated by the law;

The main normative acts elaborated so far by the Mediation Council are:

Ethics and Professional Deontology Code for Mediators, published on the Mediation Council website;

Organization and Operation Rules of the Mediation Council (opened to public debate), published in the Romanian Official Journal, Part 1, on July 27, 2007;

Mediator Training Standard, published in the Romanian Official Journal, Part 1, on October 22, 2007;

Disciplinary liability Norms for authorized mediators, published on the Mediation Council website;

Practical Guide to go through the mediator authorization proceeding, published on the Mediation Council website;

List of authorized mediation training providers, published on the Mediation Council website;

The Mediation Council is the only institution with competence in approving the form of exercising the mediator profession and to keep records of existing mediators. The mediator authorization process started in 2007 as a two-staged process. The first stage consists in submitting an evaluation application, along with a file containing documents demonstrating that the respective person fully meets the provisions stated under art. 7 and art. 72, paragraph (2) in the Law no.192/ 2006, while the second stage consists in submitting an application stating the specific form of mediation the respective person wishes to exercise.

For the first stage, most of the applications have been submitted by persons trained as mediators before the occurrence of the mediation law, through various programs, in the country or abroad; later on, the authorization proceeding for those trained by authorized training providers in accordance with the provisions of the Law no. 192/2006 started. Statistically, there were 1397 authorization applications submitted at the Mediation Council up to July 15th, 2008 out of which 53 were rejected in September 2008. The current Panel of Mediators includes 1050 authorized mediators (the first Panel of mediators made public in June 2008 listed 301 mediators).

The authorized mediators are listed in a Panel of Mediators, published in the Romanian Official Journal, on the Mediation Council website and which is to be distributed to all Courts, as well as to any other mediation interested institutions. The Mediator Panel is updated on monthly basis, after meeting of the Council on approving new mediators.

THE MEDIATOR

The success of mediation mostly relies on the trust parties place on the mediator.

According to the provisions of art.7 in the Law no. 192/2006 as it was changed by Law no. 370/2009, "any person may become a mediator provided that the respective person meets the following conditions:

- he / she has full work capacity;
- he / she has university education;
- he / she has an at least 3-year professional experience;

- de infracțiuni, care să afecteze prestigiul/statutul profesiei de mediator;
- A absolvit cursuri de formare ca mediator, indeplinind legile, sau un program postuniversitar de master acreditat în mediere, în concordanță cu legile în vi-goare aprobate de Consiliul de Mediere;
- A fost autorizat ca mediator conform prevederilor acestor legi".

Medierea este o profesie deschisă unei largi categorii de persoane, nu numai avocatilor, dar permite partilor să fie asistate de către avocați..

Legea modificată a Mediierii menționează condițiile pentru ca un cetățean al Uniunii Europene sau al Comunității Economice Europene să fie recunoscut ca mediator în România pe baza documentului care atesta competența de mediere, precum și condițiile pentru ca un cetățean român să fie recunoscut ca mediator în UE și CEE.

Mediatorul are o formare multidisciplinară. Se bazează pe cunoștințele și abilitățile dezvoltate anterior, dar și pe cunoștințe și abilități complet noi, specifice pentru mediere, la un nivel minim obligatoriu, potrivit cerintelor Standardelor Ocupaționale. În primul rand, a fi mediator înseamnă o opțiune profesională ce se bazează pe dorința de a contribui la progresul social. Din acest punct de vedere, mediatorul este o persoană constant orientată către dezvoltarea proprie și se află într-un proces continuu de dezvoltare profesională. Codul Etic și Deontologic al mediatorului îl obligă pe mediator să acioneze în aceea directie, în timp ce Consiliul de Mediere este aliniat tendințelor internaționale de a obliga mediatorul să-și demonstreze formarea

profesională prin participarea la un număr minim de ore de formare în fiecare an.

În prezent, există opt organizații aprobate de Consiliul de Mediere să susțină cursuri de formare a mediatorilor.

Potrivit legii medierei, cursuri de formare a mediatorilor pot fi organizate de către Universități (în special cursuri de master), dar acestea au nevoie de aprobarea Consiliului de Mediere. Această aprobare adițională este necesară deoarece medierea este o profesie distinctă, altă decât cea pentru care se organizează masterul.

Informațiile disponibile la Consiliul de Mediere arată că programa limitată a Universității pentru furnizarea minima de cunoștințe nu este capabilă să asigure dezvoltarea abilităților incluse în Standardul ocupațional. Aceasta este un motiv bun pentru care Consiliul de Mediere nu și-a asumat responsabilitatea pentru validarea formării absolvenților de master, decât dacă programa respectivă a fost aprobată anterior de către Consiliu, și implicit includerea acestor absolvenți în categoria mediatorilor autorizați.

Potrivit datelor furnizate de membrii Consiliului de Mediere, înainte de apariția Legii medierei, erau 3000 de medieri în România, cu o rată de succes de 70% pentru cazurile în care partile au acceptat să participe în cel puțin o sesiune de mediere. Dupa acel moment, nu mai există statistici disponibile în legătură cu numărul de medieri în Romania.

- he / she is medically able to practice mediation activities;
- he / she enjoys good reputation and has no permanent conviction for committing intentional crimes, likely to affect the prestige / status of mediator profession;
- he / she graduated mediator training courses, complying with the laws, or a post-university master program in mediation accredited in accordance with the in force laws and approved by the Mediation Council;
- he / she has been authorized as a mediator in compliance with the provisions in this Law".

Medierea este o profesie deschisă unei largi categorii de persoane, nu numai avocatilor, dar permite partilor să fie asistate de către avocați..

Legea modificată a Mediierii menționează condițiile pentru ca un cetățean al Uniunii Europene sau al Comunității Economice Europene să fie recunoscut ca mediator în România pe baza documentului care atesta competența de mediere, precum și condițiile pentru ca un cetățean român să fie recunoscut ca mediator în UE și CEE.

Mediatorul are o formare multidisciplinară. Se bazează pe cunoștințele și abilitățile dezvoltate anterior, dar și pe cunoștințe și abilități complet noi, specifice pentru mediere, la un nivel minim obligatoriu, potrivit cerintelor Standardelor Ocupaționale. În primul rand, a fi mediator înseamnă o opțiune profesională ce se bazează pe dorința de a contribui la progresul social. Din acest punct de vedere, mediatorul este o persoană constant orientată către dezvoltarea proprie și se află într-un proces continuu de dezvoltare profesională. Codul Etic și Deontologic al mediatorului îl obligă pe mediator să acioneze în aceea directie, în timp ce Consiliul de Mediere este aliniat tendințelor internaționale de a obliga mediatorul să-și demonstreze formarea

în linie cu trendul internațional de a compeli mediatorul să demonstreze în service training by attending a minimum number of training hours every years.

Currently, there are eight organizations approved by the Mediation Council to hold mediator training courses.

In accordance with the Romanian Mediation Law, mediator training courses can be organized by the Universities (especially master courses), but they need Mediation Council approval. This additional approval is necessary since mediation is a distinct profession, other than the one that master degree is organized for.

The information available at the Mediation Council shows that the University's curricula limit to providing mere academic knowledge and are not able to ensure the development of the skills included in the Mediator Occupational Standard.

This is the good reason why the Mediation Council has not assumed the responsibility to validate the training of master degree graduates, unless the respective curricula have been previously approved by the Council, and implicitly, to include such graduates in the authorized mediator category.

Mediator has a multidisciplinary training. It is based on knowledge and skills previously developed but also on completely new knowledge and skills, specific for mediation, at minimum compulsory level as required by the Occupational Standards. First of all, being a mediator means a professional option which relies on the will to contribute to the social progress. In this respect, the mediator is a person constantly oriented towards self-improvement and in a permanent professional development process. The mediator Ethic and Deontological Code binds the mediator to act in that direction while the Mediation Council keeps

SANDA ELENA LUNGU,
Judge Craiova Court of Appeals, Trained mediator
Member of the Craiova Mediation Center Association

DE CE MEDIERE?

N-am să vorbesc despre medierea acum din prisma mediatorului sau a avocatului, ci din prisma unui om care a văzut lacrimile în ochii copilului adus în holul tribunalului pentru a fi audiat de judecător pentru a-și exprima o opțiune: cu cine vrea să rămână? Cu mama sau cu tata? În cărșorul lui mic abundă întrebări: de ce ar trebui să aleagă? El îi iubește pe amândoi, chiar dacă se ceartă de aud toți vecinii. Sau poate el este de vină pentru că nu se mai înțeleg? Sau poate...

De ce ar trebui să știe o sală întreagă toate aceste lucruri?

Dramele oamenilor au cauze

multiple iar ele se amplifică atunci când nu se cunoaște exact cauza conflictului. Totul se răscolește, răspunsurile se răstălmăcesc, se căută conotații insinuoase acolo unde nici nu te gândești, refușările ies la suprafață și clocoșesc, orgoliile devin nemăsurabile...

De ce?

Uită că suntem oameni și natura ne-a dat darul de a simți frumos și ne sfătuim între noi mai rău decât hienele. Nu știm sau dacă știm, uită să fim toleranți și să încercăm să căutăm o cale de a purta un dialog.

Artă este greu de definit în cîteva cuvinte! și medierea este, înainte

WHY MEDIATION?

I am not going to talk now about mediation from the perspective of a mediator or lawyer, but from the perspective of the person who saw the tears in a child's eyes, brought before the judge to express an option: who does he/she want to remain with? With mom or dad? Lots of questions cross through his/her little head: why should he/she choose? He/she loves them both, although they fight until all neighbors hear them. Or maybe he/she is to be blamed for their quarrel? Or maybe...

Why should an entire room of people know about these things? People's dramas have multiple

causes, and they become deeper when the cause of conflict is not known. Everything is torn, answers are misinterpreted, insinuating connotations are searched for in places that one cannot even imagine, repressions surface and boil, egos become immeasurable... Why?

We forget that we are humans and nature gave us the gift to feel beautifully, instead we rip each other worse than hyenas. We do not know, and if we do know, we forget to be tolerant and to try finding a way towards dialogue.

Art is hard to be defined in a few words! And mediation is, before

de toate o artă prin care mediatorul reușește să transforme un conflict într-o înțelegere ca rezultantă a opțiunilor generate și alese de părți.

Medierea reprezintă o alternativă în raport cu justiția de rezolvare a conflictelor dintre părți, prin care o terță persoană neutră, imparțială și fără putere de decizie – mediatorul – ajuta părțile să găsească împreună o soluție care să rezolve neînțelegerile dintre ele prin utilizarea unor metode și tehnici specifice, bazate pe comunicare și negocieri.

În comparație cu alte forme de reglare a conflictelor, medierea este rapidă și ieftină, ceea ce nu poate decât să mulțumească pe cei aflați în conflict. Luând parte la mediere (în calitate de părți asistate) individii învăță să-și rezolve disputele într-o manieră eficientă și elegantă, ocolind arbitrii dar și instanțele judiciare. Un alt avantaj îl constituie faptul că medierea nu presupune o decizie publică cu privire la cine are dreptate și cine se înselă, de felul deciziilor pe care le emit judecătorii la încheierea procesului.

Medierea poate să ducă spre înțelegere chiar dacă toate încercările premergătoare de a ajunge la o înțelegere au eşuat, acolo unde părțile sunt pesimiste cu privire la perspectiva unei înțelegeri și unde s-a cheltuit un volum foarte mare de timp și bani pentru pregătirea unui proces.

Medierea trebuie văzută ca un mijloc ce permite restabilirea unui spațiu al comunicării, asigurând în același timp o bună cunoaștere a drepturilor și obligațiilor fiecăruia. Pentru a avea loc, ea presupune acordul de voință al părților și participarea lor activă la căutarea soluției. Medierea permite mai mult decât decât o simplă reparație. Ea permite o cunoaștere reciprocă, obținerea de scuze, și, de asemenea, permite modelarea intereselor părților respective, contribuind la ameliorarea viitoarelor relații sociale, mai ales când părțile se cunosc. În afară rolului său preventiv, există un interes sigur pentru pacea socială. (Helen Van DE Steen, mediator, Centrul European de Mediere (ASBL) - „Medierea familială în Europa”, Raport prezentat la Cea de-a IV-a Conferință europeană asupra dreptului familiei, organizată de Consiliul Europei, Strasbourg, 1-2 octombrie 1998)

De ce oare medierea funcționează acolo unde părțile nu au fost capabile să ajungă singure la o înțelegere?

Pentru că:

Medierea asigura un mediu propice discuțiilor astfel încât părțile vor înțelege că direcția spre care este orientată comunicarea dintre ele este de fapt în interesul tuturor și că orice concesie mutuală făcută nu este un semn de slabiciune și un

semn de apropiere către o înțelegere corectă... Părțile se tem deseori că dacă vor face chiar și o concesie „rezonabilă” aceasta va fi luată de cealaltă parte ca un semn de slabiciune.

În acele cazuri în care au avut loc discuțiile înainte de mediere, acestea au fost deseori fără succes datorită lipsei de calitate de negociere ale părților. Ca rezultat se angajează deseori în certuri care măresc distanța dintre pozițiile lor în loc să caute un interes comun pentru a ajunge la înțelegere. Cum rolul mediatorului este să păstreze părțile concentrate pe exploatarea de cai noi spre înțelegere, inconvenientele prezentate mai sus sunt deseori reduse sau eliminate.

Medierea oferă oportunitatea tuturor părților implicate de a se aseza la aceeași masă pentru scopul expres de a discuta despre înțelegere. Toți cei care pot lua decizii sunt în mod normal prezenti. Aceștia, care altfel ar fi indisponibili sau distrași de alte probleme sunt prezentați cu întreaga lor atenție pentru a găsi o soluție.

Pentru că, fiecărei părți i se da oportunitatea de a se adresa direct oponenților în prezentarea de deschidere. Chestiuni importante pot fi accentuate și evenimentele pot fi prezentate foarte detaliat. De asemenea, intensitatea sentimentelor părților poate fi transmisă într-un cadru propice, total diferit de o sală de judecată. Ca rezultat, medierea furnizează fiecărei părți din conflict o vedere mult mai realistă a poziției oponenților, vedere care deseori determină părțile să se gândească la propunerile care în mod normal ar fi fost respinse.

Pentru că, medierea ajuta părțile să dezvolte opțiuni pentru înțelegere. Cu cât sunt mai dezvoltate mai multe variante, cu atât cresc șansele de succes. Mediatorul poate ajuta părțile să își clarifice obiectivele reale și să ia în considerare și alte alternative.

Medierea funcționează de zeci de ani în țările cu înalt grad de civilizație pentru că societățile respective au fost educate în sensul că implicarea în procesul de justiție nu poate avea decât un rezultat pozitiv atât pentru definitivarea și menținerea unei justiții sănătoase cât și pentru existența unei democrații reale.

Deși sunt adversari în proces, justițibili devin parteneri în mediere, în căutarea unei soluții comune, co-autori ai acordului lor.

Soluția judiciară rămâne o cale de înfruntare, pe când medierea este o cale de rezolvare.

Soluția judiciară răspunde la o singură întrebare pusă, care poate nu este decât partea vizibilă a unui conflict, pe când medierea permite abordarea conflictului în întregul său. ■

VALENTINA POPESCU
Președinte
Centrul de Mediere Călărași

anything else, an art by which the mediator manages to transform a conflict in a settlement, as an outcome of the options generated and chosen by parties.

Mediation is an alternative to justice in solving conflicts between parties, by which a third person, neutral, impartial and without decision power – the mediator – helps parties in finding a solution to their disagreements by using specific methods and techniques, based on communication and negotiation.

As compared to other ways to solve a conflict, mediation is fast and cheap, which can only satisfy the people involved in the conflict.

Taking part in mediation (as parties aided), people learn how to resolve their dispute in an efficient and elegant manner, avoiding arbitrators and courts of law. Another advantage is that mediation does not entail a public decision about who is right and who is wrong, such as the verdicts delivered by judges when trials end.

Mediation might lead to a settlement, even though all prior attempts to reach an agreement failed, as parties are pessimistic about the perspective of a resolution and a lot of time and money was spent already for preparation of a trial.

Mediation needs to be seen as a way which allows the recovery of a communication space, assuring at the same time a good knowledge of each party's rights and duties. In order for mediation to take place, it entails the will of parties and their active participation in finding the solution. Mediation allows more than a simple repair. It allows a reciprocal acquaintance, reception of apologies and it also shapes up the interests of parties involved, giving its contribution in improving the future social relationship, especially when parties know each other. Apart from its preventive role, there is a definite interest for social peace (Helen Van DE Steen, mediator, European Mediation Center (ASBL) - “Family mediation in Europe,” the Report presented in

the 4th European conference on family rights, organized by the Council of Europe, Strasbourg, October 1-2, 1998)

Why is it that mediation only functions where parties were unable to reach a settlement by themselves?

Because:

Mediation provides a proper environment for talks, therefore parties will understand that communication between them is beneficial for both of them and that any mutual concession is not a sign of weakness, but a sign of reaching a

fair settlement. Often, parties fear that any “reasonable concession” will be considered by the others as a sign of weakness

In cases where talks were held before mediation, they were often unsuccessful due to parties' lack of negotiating skills. As a result, parties often get involved in fights that increase the distance between them, instead of searching for common interest to reach an agreement. As the mediator's role is to keep parties focused on exploitation of new ways towards settlement, the inconvenience above-presented is often lowered or eliminated.

Mediation offers the opportunity for both parties to sit at the same table, to discuss about an agreement. All people who could take a decision are generally present. In other cases unavailable or distracted by other problems, in mediation they pay all their attention in finding a solution.

Each party is given the opportunity to address directly to their opponents, in the opening presentation.

Important issues can be underlined and events can be presented in many details. Also, the intensity of parties' feelings can be spread in a proper environment, totally different to a court of law. As a result, mediation supplies each party within the conflict a much more realistic view on opponents' position, a view that often makes parties think at proposals that would have been rejected otherwise.

Mediation helps parties in developing options for agreement. The more variants are available, the better chance for success. The mediator can help the parties to clarify their real objectives and take into account other alternatives.

Mediation has been in progress for tens of years in highly civilized countries, as these societies were taught that involvement in justice process can only have a positive result both for concluding and maintaining a healthy justice, and for the existence of a real democracy.

Although opponents in court trial, litigants become partners in mediation, searching for a common solution, co-authors to their own agreement.

Judicial solution remains a way to battle, while mediation is a way to solve things out.

Judicial solution answers to a single question addressed, which is perhaps only the visible part of a conflict, while mediation approaches conflict in itself. ■

VALENTINA POPESCU
President of
Călărași Mediation Center

FORMAREA PROFESIONALĂ A MEDIATORILOR (I)

REGLEMENTARE

Regelementarea generală a sau privat, denumite în continuare furnizori de formare profesională. Furnizorii de formare profesională trebuie să aibă capacitatea de a presta servicii de formare.

În România, baza legală pentru formarea profesională a adulților o constituie Ordonanța de guvern nr. 129 din 08/31/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 430 din 09/02/2000.

Obiectivele formării profesionale a adulților potrivit art. 3 din OG sunt: a) facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii; b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă; c) actualizarea cunoștințelor și perfeționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite; d) schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă; e) însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Continutul formării profesionale a adulților potrivit art. 4 este constituit din: formarea profesională inițială și formarea profesională continuă, organizată prin alte forme decat cele specifice sistemului național de invata-mant. *Formarea profesională inițială* a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă, iar *formarea profesională continuă* este ulterioră formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

Competența profesională reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional.¹ Competențele profesionale se dobândesc prin inițiere, calificare, perfeționare, specializare, recalificare. Vom defini câteva din acestea:

a) inițierea reprezintă dobândirea unor cunoștințe, priceperi și deprinderi minime necesare pentru desfășurarea unei activități;

b) perfeționarea constă în dezvoltarea competențelor profesionale în cadrul același calificării;

d) specializarea este o formă specifică de formare profesională care urmărește obținerea de cunoștințe și deprinderi într-o arie restrânsă din sfera de cuprindere a unei ocupații;

Potrivit reglementărilor din ordonanță, formarea profesională a adulților se poate realiza de către persoane juridice de drept public

sau privat, denumite în continuare furnizori de formare profesională. Furnizorii de formare profesională trebuie să aibă capacitatea de a presta servicii de formare.

Formele de realizare a formării profesionale adulților sunt potrivit art. 7: a) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii sau de furnizorii de formare profesională; b) stagii de practică și specializare în unitățि din țară sau din străinătate; c) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege. Din punct de vedere al motivației, perfeționarea este o formă impusă de autoritatea în domeniul, pe când specializarea în cadrul tuturor profesiilor are un caracter voluntar, fiind alegerea persoanei.

Organizarea formării profesionale a adulților se realizează prin programe de formare profesională care cuprind totalitatea activităților de pregătire teoretica și/sau practică destinate unor categorii de persoane, unui grup sau unor persoane în vederea realizării obiectivelor de formare profesională pentru un anumit domeniu. Programele de formare profesională se organizează de furnizorii de formare profesională pentru ocupații, meserii și profesii, denumite în continuare ocupații, definite și cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România - C.O.R., precum și pentru competențele profesionale specifice mai multor ocupații.²

Programele de formare profesională asigură dobândirea unor competențe profesionale în conformitate cu standardele ocupaționale recunoscute la nivel național, aprobată de Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare, în condițiile reglementarilor legale în vigoare. Standardul ocupațional este documentul care precizează unitățile de competență și nivelul calitativ asociate rezultatelor activităților cuprinse într-o ocupație.

Formarea profesională continuă a mediatorilor din România

2.1 Legea nr. 192/2006 modificată și completată cu Legea nr. 370/2009 prevede că „formarea profesională a mediatorilor se asigură prin cursuri de formare profesională organizate de către furnizorii de formare și de către instituțiile de învățământ superior acreditate. Cursurile și programele de formare profesională a mediatorilor vor fi autorizate de către Consiliul de mediere cu respectarea standardelor de formare profesională în domeniu, elaborate de către acesta”³.

Deasemenea, structura cursului

PROFESSIONAL TRAINING OF MEDIATORS (I)

REGULATION

General regulation of adults' professional training must have the capacity to deliver training services.

The means to fulfill the adults' professional training are, according to article 7: a) courses organized by employers within own units or by the training providers; b) practice and specialization sessions within units from the country or abroad; c) other professional training forms stipulated by the law. In terms of

motivation, improvement is a form imposed by the authority in the field, while the specialization within all professions has a voluntary character, being the person's choice.

The aims of adults' professional training according to article 3 within the GO are: a) easier social integration of individuals, in accordance with their professional goals and the needs of labor market; b) training of human resources able to participate in the increase of labor force competitiveness; c) knowledge update and improvement of training in basic profession as well as related professions d) change of skill, due to economic restructuring, social mobility or modification of labor capacity; e) learning advanced knowledge, modern methods and procedures to fulfill work tasks.

The content of adults' professional training according to article 4 is made up of: initial training and continuous training, organized through other forms than those specific to national education system. *Initial training* of adults provides the necessary preparation in view of acquiring the minimum professional competences to obtain a job, while the continuous training is subsequent to initial training and provides to adults either the development of already acquired competences or acquirement of new competences.²

Professional training programs provides the acquirement of professional competences in accordance with the occupational standards recognized nationwide, approved by the Council for Occupational Standards and Authorization, under the legal current regulations.

Continuous Professional training of mediators from Romania

2.1 The law 192/2006 modified and completed by the Law 370/2009 stipulates that “the professional training of mediators is provided through programs organized by training providers and by the authorized higher education institutions. The professional training courses and programs of mediators will be authorized by the mediation Council, with the fulfillment of professional training standards, elaborated by the Council”³.

Also, the structure of the training course will be established according to the stipulations regarding the adults' training, and the mediation Council will issue the documents which testify the mediators' professional competence.

According to article 11 within the law, the mediation Council has the right to verify the organization of

¹ Idem, art. 11

² GO no. 129/2000 regarding the adults' professional training, art. 5

³ Idem, art. 11

³ Law no. 192/2006 art. 9 published in the Official Gazette, part I, no 441, May 22, 2006

de formare profesională va fi întocmită conform prevederilor privind formarea adulților, iar Consiliul de mediere va emite documentele care atestă competența profesională a mediatorilor.

Potrivit art. 11 din lege, Consiliul de mediere are dreptul să verifice modul de organizare și desfășurare a cursurilor și de aplicare a standardelor de formare inițială și continuă și poate solicita, dacă este cazul, retragerea autorizației, potrivit standardelor de formare în domeniul medierii și procedurilor elaborate de către Consiliul de mediere.

În baza art. 20 consiliul are următoarele atribuții în domeniu:

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 profesională care au obținut autorizarea;

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

i) eliberează documentele care atestă calificarea profesională a mediatorilor.

2.2 Hotărârea Consiliului de mediere nr. 5/2007 de aprobată a Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului de mediere, publicată în M.O.F.R., P I nr. 505 din 27.07.2007, cu modificările aduse de Hotărârile nr. 128/2007 și 263/2010

Anexa continând Regulamentul prevede ca atribuții de organizare și funcționare:

e) adoptă hotărâri în toate problemele privind formarea inițială și continuă a mediatorilor;

i) întocmește și actualizează lista furnizorilor de formare a mediatorilor care au obținut autorizarea în conformitate cu cadrul legal existent în domeniul formării profesionale inițiale și continue a adulților;

p) colaborează cu organizații similare din strainatate pentru creșterea permanentă a calității formării mediatorilor și pentru promovarea intereselor acestora;

În domeniul formării continue consiliul are următoarele atribuții de reglementare:

b) propune și avizează modificările standardelor ocupaționale exis-

tente, precum și propunerile de noi standarde ocupaționale care conțin denumirea de mediator, competențe de mediator sau prevederi referitoare la mediere;

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

d) evaluatează periodic și actualizează standardele și programele de formare în domeniul medierii;

e) elaborează și adoptă Procedura de avizare a furnizorilor de formare în domeniul medierii, programă-cadru, standardul de formare a mediatorului și procedura de evaluare periodică a furnizorilor de servicii de formare în domeniul medierii;

f) elaborează metodologia și adoptă Procedura de avizare a programelor postuniversitare de nivel master în domeniul medierii;⁴

Deasemenea, potrivit art. 18 consiliul are ca atribuție de control supravegherea respectării standardelor de formare în domeniul medierii.

La data de 28.06.2000 Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare a aprobat STANDARDUL OCUPAȚIONAL pentru ocupația mediator, domeniul: alte domenii neclasificate.

Consiliul de mediere a adoptat și următoarele documente – cadru pentru pregătirea continuă:

- Standardul de formare a mediatorului, aprobat prin Hotărârea nr. 12 din 7 septembrie 2007 publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr.713 din 22.10.2007, modificat prin Hotărârea 963/2008.

- Hotărârea nr. 273 / 09.12.2007 de aprobată a Regulamentului-cadrului privind organizarea Examenului de absolvire a cursurilor de formare a mediatorilor

Consiliul de mediere a autorizat până acum un număr de 12 furnizori de formare publică în Lista furnizorilor de formare în domeniul medierii autorizați de către Consiliul de mediere.

Aceștia s-au ocupat până acum de formarea profesională inițială a peste 2300 de mediatori până la 31.12.2010, care astfel au dobândit calificarea în profesia de mediator și au fost autorizați.

⁴ Hotărârea Consiliului de mediere nr. 5/2007 de aprobată a Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului de mediere, publicată în M.O.F.R., P I nr. 505 din 27.07.2007, art.17

FORMAREA PROFESIONALĂ A MEDIATORILOR (II) PERFECTIONAREA ȘI SPECIALIZAREA

1. Forme de dobândire a competențelor profesionale prin formare continuă

Continutul formării profesionale a adulților potrivit art. 4 din Ordo-

nanța de guvern nr. 129/2000 este constituit din: formarea profesională inițială și formarea profesională continuă, organizată prin alte forme

courses and the enforcement of initial and continuous training standards and may require, if needed, the withdrawal of authorization, according to mediation training standards and procedures elaborated by the mediation Council.

Based on article 20, the Council has the following tasks in the field:

c) authorizes the initial and continuous training programs, as well as mediators' specialization programs;

d) establishes and updates the list of professional training providers, who obtained the authorization

e) authorizes mediators, under the conditions stipulated by the present law and by the procedure within the organization and functioning Regulation of the mediation Council;

i) issues the documents which certify the mediators' professional qualification.

2.2 Decision of the mediation Council no.5/2007 for approval of the organization and functioning Regulation of the mediation Council, published in the Official Gazette, P I no. 505 from 27.07.2007, with modifications brought by the Decisions no. 128/2007 and 263/2010

The annex containing the Regulation mentions the following organization and functioning tasks:

e) takes decisions regarding all problems related to mediators' initial and continuous training;

i) establishes and updates the list of professional training providers, who obtained the authorization in accordance with the existing legal framework in the area of adults' initial and continuous training;

p) collaborates with similar organizations abroad for permanent increase in the quality of mediators' training and for promotion of their interests;

The Council has the following tasks in regulating the area of continuous training:

b) proposes and approves modifications to existing occupational standards, as well as proposals for new occupational standards which contain the mediator term, mediator competences or stipulations re-

ferring to mediation;

c) elaborates the training standards in mediation area, based upon the best international practices;

d) periodically evaluates and updates the standards and the training programs in mediation area;

e) elaborates and adopts the training providers' approval Procedure in the mediation area, framework program, mediator's training standard and the procedure for periodical evaluation of the training providers;

f) elaborates the methodology and adopts the approval Procedure for master post-university programs in mediation area;⁴

Also, according to article 18, the Council has a control task, meaning supervising the fulfillment of training standards in mediation area.

On 28.06.2000 the Council for Occupational Standards and Authorization approved the OCCUPATIONAL STANDARD for the mediator profession, within the field: other unclassified fields of activity..

The mediation Council also adopted the following frame documents for continuous training:

- mediator's training standard, approved through Decision no.12 from September 7, 2007, published in the Official Gazette, part I, no. 713 from 22.10.2007, modified by the decision 963/2008.

- Decision no. 273 /09.12.2007 for approval of the frame-Regulation regarding the organization of the mediator's training graduation Exam

The mediation Council has so far authorized 12 training providers, published on the List of mediation training providers authorized by the mediation Council.

They have dealt so far with the initial training of over 2300 mediators until 31.12.2010, who therefore acquired the qualification in the mediator profession and have been authorized.

⁴ Decision of the Mediation Council no.5/2007 regarding the approval of the organization and functioning Regulation of Mediation Council, published in the Official Gazette, P I, no.505 from 27.07.2007, art.17

MEDIATORS' PROFESSIONAL TRAINING (II) IMPROVEMENT AND SPECIALIZATION

1. Means of acquiring professional competences through continuous training

The content of adults' professional training, according to article 4 from the government Ordinance no.129/2000 is made up of: initial professional training and continu-

ous professional training, organized through other means than those specific to the national education system. Initial professional training provides the necessary training in view of acquiring the minimum professional competences for getting a job, while the continuous

decat cele specifice sistemului național de învățamant. *Formarea profesională inițială* a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă, iar *formarea profesională continuă* este ulterioră formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

Reglementarea formării profesionale a mediatorilor este constituită de Legea nr. 192/2002 privind medierea și exercitarea profesiei de mediator, modificată de Legea nr. 370/2009, Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului de mediere aprobat prin Hotărârea CM nr. 5/2007, Standardul ocupațional aprobat de Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare din cadrul CNFPA și Standardul de formare a mediatorului, aprobat prin Hotărârea CM nr. 12/2007 și modificat prin Hotărârea 963/2008.

Competența profesională reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional. Competențele profesionale se dobândesc prin inițiere, calificare, perfecționare, specializare, recalificare. Vom defini câteva din acestea:

2. Inițierea sau formarea inițială a mediatorilor reprezintă dobândirea unor cunoștințe, priceperi și deprinderi minime necesare pentru desfășurarea unei activități, ocupații, profesii și s-a efectuat prin cursuri organizate de furnizori de formare autorizați de Consiliul de mediere (CM).

Consiliul de mediere a autorizat până acum un număr de 12 furnizori de formare publicați în Lista furnizorilor de formare în domeniul medierii autorizați de către Consiliul de mediere.

Aceștia s-au ocupat până acum de formarea profesională inițială a peste 2300 de mediatori până la 31.12.2010, care astfel au dobândit calificarea în profesia de mediator, fiind autorizați de consiliu.

3. Perfecționarea constă în dezvoltarea competențelor profesionale în cadrul aceleiași calificări, ocupații, profesii și se realizează prin completarea studiilor de bază ale mediatorilor, prin acumularea de cunoștințe complementare față de acestea, necesare îmbunătățirii tehniciilor și procedurilor de mediere și activităților conexe, precum și prin însușirea de noi cunoștințe apărute în evoluția profesiei pe plan național și internațional, schimbările legislative, organizatorice, etc. Perfecționarea pregătirii profesionale se realizează prin cursuri, scurte convocații, conferințe, seminarii, dezbateri publice, simpozioane, schimburi de experiență, studiu după reviste,

manuale, lucrări de specialitate, TV.

Până în prezent această formă de pregătire s-a organizat aleatoriu, la inițiativa unor asociații profesionale sau Consiliului de mediere, mai mult sub forma conferințelor și seminariilor, la care s-a acordat de comisia permanentă a CM un număr de credite, atunci când au expus teme formatorii recunoscuți de CM. Nu există, dar este nevoie de o reglementare din partea acestuia, pentru mediatorii autorizați de mai mulți ani, prin atestarea și organizarea de cursuri de către furnizorii de formare atestate de consiliu, mai ales că s-a stabilit ca în anii 2010 și 2011 mediatorii să acumuleze câte 40 de credite, motiv pentru care se impune luarea unor măsuri cât mai urgente în domeniul perfecționării pregătirii mediatorilor. Cursurile, conferințele, seminariile trebuie să vizeze în primul rând completarea cunoștințelor din studiile de bază, de exemplu unui jurist, avocat, notar i-ar fi necesare cunoștințe în domeniul comunicării, psihologiei, economiei, unui inginer cunoștințe juridice, psihologice, economice, unui economist cunoștințe juridice, psihologice, s.a.m.d. Având în vedere costurile unor astfel de cursuri acreditate pe piață formării adulților și veniturile reduse obținute din mediere comparativ cu cheltuielile efectuate, poate ar trebui ca aceste forme de pregătire să se facă în interiorul profesiei, de către mediatori recunoscuți care au calitatea de formator și pot ajuta colegii să-și completeze cunoștințele necesare împărtășindu-le din pregătirea proprie, susținând cursuri, seminarii și conferințe pe zone geografice în organizarea asociațiilor profesionale și Consiliului de mediere. În ultimii ani s-au conturat câțiva mediatori care stăpâneșc bine anumite domenii, au experiență în formare și prezintă teme de interes în presă, pe site-uri și bloguri, putând constitui un început necesar.

Din punct de vedere al motivării, perfecționarea este o formă imposă de autoritatea în domeniu, pe când specializarea în cadrul tuturor profesiilor are un caracter voluntar, fiind alegerea fiecărei persoane, în funcție de domeniul sau domeniile de care este atrăs și în care simte că este bun, se descurcă bine. Cei care conduc de câțiva ani Consiliul de mediere și nu provin din profesii juridice încearcă să introducă ideea că mediatorii proveniți din acestea nu ar fi prea buni (?), pentru că au tendința să vadă și să urmărească caracterul legal al întregierii între părțile aflate în conflict. Dimpotrivă, juriștii pretind și se cam dovedește că este așa, că se descurcă mai bine, având majoritatea în practicile anterioare tot comunicația, negocierea și tranzacționarea între părțile unui proces sau altui litigiu nededuș în judecată și în plus,

professional training is subsequent to initial training and provides either the development of already acquired competences or the acquisition of new ones.

Regulation of mediators' professional training is given by the Law 192/2000 regarding the mediation and practice of mediator profession, modified by the Law 370/2009, the organization and functioning Regulation of the mediation Council approved through the MC Decision no.5/2007, the Occupational Standard approved by the Council for Occupational Standards and Authorization within CNFPA and the mediator's training Standard, approved through the MC Decision 12/2007 and modified by the Decision 963/2008.

The professional competence represents the capacity to fulfill the activities required by the job, at a qualitative level mentioned in the occupational standard. The professional competences are acquired through initiation, qualification, improvement, specialization, and requalification. We will define some of them:

2. Initiation or initial training of mediators represents the acquirement of some minimum knowledge, skills necessary to carry out an activity, profession and was made through courses organized by the training providers authorized by the Mediation Council (MC).

The mediation Council has so far authorized 12 training providers, published on the List of mediation training providers authorized by the mediation Council.

They have dealt so far with the initial training of over 2300 mediators until 31.12.2010, who therefore acquired the qualification in the mediator profession and have been authorized by the Council.

3. Improvement consists in development of professional competences within the same qualification, profession and is fulfilled through completion of mediators' basic studies, by cumulating complementary knowledge, needed for the improvement of mediation and connected activities techniques and procedures, as well as by acquiring new knowledge appeared nationally and internationally, legislative, organizational changes etc. Improvement of professional training consists of courses, short gatherings, conferences, seminars, public debates, symposiums, experience exchange, study cases, specialized works, TV.

So far, this form of training has been organized randomly, at the initiative of certain professional associations or of the Mediation Council, merely as conferences and seminars, where the permanent commission of the MC granted a number of credits, when trainers

recognized by the MC debated certain topics. There is no regulation from the MC, yet it is very necessary for the mediators authorized for several years now, by authorizing and organizing courses held by training providers approved by the Council, especially that it was decided for mediators to cumulate 40 credits each in 2010 and 2011, this being the reason for taking urgent measures in mediators' training area. The courses, conferences, seminars must focus mainly on the completion of basic education, for example a jurist, a lawyer, a notary public should need knowledge in communication, psychology, economy areas, an engineer could need juridical, psychological, economic knowledge, an economist might need legal, psychology knowledge and so on. Considering the costs of such courses for adults' training and the low revenues obtained from mediation compared to expenses, perhaps these training means should be accomplished within the profession, by recognized mediators, who also have the quality of trainers and may help their colleagues to complete their information, by sharing their own data in courses, seminars and conferences organized in geographic areas by professional associations and the mediation Council. Lately, several mediators have distinguished themselves, they mastering certain areas, holding training experience and presenting interest topics to media, websites and blogs, this representing a possible beginning.

In terms of motivation, improvement is a form imposed by the authority in the field, while specialization has a voluntary character, being the choice of each person, depending on the area or areas this person is interested in and feels that he is doing well.

Those who run the mediation Council for some years and do not come from juridical professions try to induce the idea that mediators coming from juridical professions are not really good (?), as they tend to focus on the legal character of the settlement between the parties in conflict. On the contrary, jurists claim, and tend to be right, that they do better, most of them holding from previous practices skills in communication, negotiation between the parties of a law case or other litigations, some of their colleagues usually turning to them for mediation or only for advise, as they do not hold legal knowledge and need to issue papers that must meet the control of courts of law, prosecutor's offices, public notary or must fulfill some legal norms that are imperative in other fields of activity.

Of course, it is necessary, in time, to gather knowledge from different

o parte din ceilalți colegi apelează de multe ori la juriști în comediere sau doar cu sfaturi, pentru că nu au cunoștințe juridice și trebuie să întocmească acte care să reziste la controlul instanțelor, parchetelor, nortarilor ori să corespundă unor norme legale imperatice în alte domenii.

Desigur, este necesar cu timpul să acumulezi cunoștințe din mai multe domenii, altfel nu faci față nici măcar cu studiile juridice, pe care unii cred că îi recomanda ca mari specialisti în mediere. Dar nici ca inginer, psiholog, profesor, psiholog, sociolog, medic sau orice alt specialist, nu trebuie să spui că studiile juridice te încurcă ori te indeamnă să consiliezi sau să judeci părțile, în loc să mediezi conflictul dintre ele. Ambele pretenții sunt extremiste și adevărul este, ca de obicei, la mijloc. Cine nu înțelege asta și, mai rău, o impune și altora, dovedește că nu poate avea înțelegerea necesara pentru acest domeniu hibrid care este medierea, cu atât mai mult nu poate să formeze în soluționarea conflictelor din orice domeniu, cu atât mai puțin nu poate face pe alții să ajungă la o înțelegere. Mai rău este că, deja câteva persoane erijate de mult în factotum în mediere, arrogante și excludisiviste, au edictat că ele vor stabili în ce domenii este necesară perfecționarea sau specializarea, depășind limitele legale, didactice, libertatea de alegere și autocunoașterea mediatorilor, dar și absurdul, prin aceea că ar ști ele mai bine ce-mi lipseste mie, de exemplu, ca să mediez într-un domeniu sau altul.

Ca jurist, mi-am dat seama că nu pot patrunde în ițele conflictului și nu pot convinge părțile să ajungă la psihologie sau sociologie. Apoi, în funcție de domeniul conflictului, am început să caut date și informații despre domeniul respectiv, pentru a intra în tema conflictului și a merge alături de părți spre dezlegarea lui. Neavând studii economice, am simțit că experiența proprie nu-mi este de ajuns să pătrund în clauzele unor contracte și aspectele lor financiare, așa că am hotărât să fac o scurtă inițiere în domeniul financiar-bancar, chiar dacă că cei din Consiliul de mediere au altă parere. Când am fost căutat pentru o mediere între o victimă și un agresor, nu a mai fost nevoie să mă gândesc la asta, pentru că într-o perioadă de câțiva ani a activității mele am lucrat în domeniul penal și a trebuit să rezolv cauze complexe, pe care mi-as fi dorit să le văd rezolvate prin mediere. Mai ales pentru faptul că, după mult efort, cheltuieli, presiuni, observații critice, supunerea la unele activități îndoioanelnice dispuse de șefi sau procurori, mă trezeam că în dosarul trimis după luni de zile în instanță, părțile se împăcau în fața judecătorului și toata munca, cheltuielile și tensiunile devineau aproape inutile.

Când un coleg avocat, mare specialist în drept civil mi-a cerut câteva sfaturi, nu am facut-o pe deșteptul și i le-am dat, simțind că și el și eu nu ne pricem la toate și avem tot timpul de învățat. Cu atât mai mult ca mediatori, pentru că în fața noastră pot veni oameni cu probleme variate, pe unele poate necunoscându-le aproape deloc. De aici nevoia și obligația de perfecționare profesională continuă a mediatorilor.

4. Specializarea este o formă specifică de formare profesională care urmărește obținerea de cunoștințe și deprinderi într-o ară restrânsă din sfera de cuprindere a unei ocupații. S-a remarcat și în alte profesii că după o dezvoltare a carierei de tip cantitativ, oamenii încearcă o dezvoltare de tip calitativ, adică să se specializeze pe unul sau mai multe domenii dintr-o anumită profesie.

Dacă perfecționarea este necesară cu trecerea timpului, dorința de progres, cerințele noi în profesie, fiind de regulă la fel de bine reglementată de autoritatea în domeniu ca și inițierea, specializarea este voluntară, dictată de interesele, capacitatea persoanei, atraktivitatea domeniului, provocări, existența unei posibilități mai mari de afirmare și cîștag. Mai toate profesiile și-au dezvoltat în timp specializări cu motivări bazate pe nouătățile științifice, legislative, progresul societății, dar și cerința pieței.

În profesia de mediator debutul unor specializări este mai greu, datorită lipsei totală de reglementare cunoscute și recunoscute de unii membri ai Consiliului de mediere, pentru care nu au făcut încă ceva pozitiv, dar au încercat să sugereze că nu se pune încă problema specializării, că doar în câteva domenii după părerea (?) lor este necesară specializarea.

Consider că trebuie să nu ni se impună ce specializări trebuie să urmăm, fiecare trebuie să declare domeniile în care se pricpe mai bine, să aleagă singur cazarile pe care poate să le rezolve, iar în rest să-și decline disponibilitatea, recomandând părților, potrivit legii, să se adreseze altor colegi. Vremea când toți se pricpeau la toate a trecut de mult, experiența medierii în statele dezvoltate și alte profesii libere ne îndrumă cu timpul spre specializare, pentru că serviciul prestat de mediator nu poate fi de calitate în orice domeniu, iar interesul și obligația membrilor consiliului este, în afara creșterii numărului de mediatori, și de a asigura o calitate acceptabilă a acestui serviciu.

Mai mult decât atât, susțin că trebuie să plecăm cu șanse egale, să nu mai impunem ceva într-o profesie profund liberală, interesul nostru, cunoștințele și aptitudinile, cererea pieții, fiind singurele care ne vor îndrepta către niște forme de specializare. Consiliul de mediere trebuie numai să avizeze eventualele cursuri de formare continuă, conform art. 7-8 din Legea

areas, otherwise one cannot cope only with legal education, which some believe that is sufficient to become a great specialist in mediation area. But neither an engineer, psychologist, professor, sociologist, doctor nor any other specialist could say that legal education misleads or makes one advice or judge the parties, instead of mediating the conflict between them. Both claims are extreme and the truth lies, as usual, somewhere in the middle. Whoever does not understand that, and even worse, imposes it on others, proves he cannot have the necessary understanding for this hybrid area that is mediation, moreover he proves he cannot perform in resolving conflicts in any area, less in making others reach an agreement. Worse is that few arrogant and exclusivist people, who claim for some time now to be the decision makers in mediation area, have proclaimed that they will establish which are the areas where improvement or specialization is needed, thus exceeding the legal limits, the mediators' freedom of choice and self knowledge, but also the absurd, as claiming they know better what I miss, for example, in order to be able to mediate in a certain area.

need and obligation for continuous professional improvement are very important.

4. Specialization is a specific training form which aims at acquiring knowledge and skills in a restricted area of a profession. It was noticed that, subsequent to a quantitative development of a career, people try a qualitative development, namely to specialize in one or certain areas within a profession.

If improvement is necessary as time goes by, the wish for progress, new requirements of a profession, the specialization is voluntary, dictated by the persons' interests and capacities, by the attractiveness of the field, by challenges, by the possibility to win. About all professions developed in time specializations, motivated by scientific, legislative innovation, by society's development, but also by the market demand.

Within the mediator profession, the debut of certain specializations is harder, due to total lack of regulation recognized by some of the mediation Council members, for which they have done nothing positive yet, however they tried to suggest that the issue of specialization is out of the question for now, that specialization is needed only in a few areas, according to their opinion (?). I believe that we should not be imposed what specializations to attend, each person must declare the areas in which he/she is the best, to choose by himself/herself the cases that he/she can resolve, declining availability in the rest of cases, recommending the parties to address to other colleagues, according to the law. The time when everyone was good in everything has now passed, the experience of mediation in developed countries and other free professions lead us to specialization, as the service performed by the mediator cannot be qualitative in any field, and the interest and the obligation of the Council's members is, apart from increasing the number of mediators, to provide an acceptable quality for this service.

Furthermore, I claim that we should all start with equal chances; we should not impose something in a true free profession, our interest, knowledge and skills being the only forms that will push us to specialization. The mediation Council must only approve the likely courses for continuous training, according to article 7-8 within the Law 192/2006, after an exhaustive appreciation, especially that the Council gathers and will gather mediators who do not have much in common with the teaching or adults' training activity, or who found themselves in a conflict of interest, as almost all of them are employers - providers of initial training for mediators, already shaping up

192/2006, după o apreciere exhaustivă, nu de esență sau utilitate, cu atât mai mult cu cât în Consiliul de mediere sunt și vor fi mediatori care nu au mare legătură cu activitatea didactică sau formarea profesională a adulților ori sunt în conflict de interes, aproape tot fiind patroni - furnizori de servicii de formare inițială a mediatorilor și, deja conturându-se în mari furnizori pentru pregătirea continuă, adică perfecționare (generală și obligatorie) sau specializare (individuală, pe grupuri, dar facultativă-voluntară). Dacă 10 mediatori aleg un domeniu de activitate și negociază cu un formator autorizat un curs de specializare pentru ca nu au studii în domeniul respectiv, consiliul trebuie să se bucure că acei mediatori vor să presteze un serviciu de mediere de calitate mai bună, să nu le pună bęe în roate din motive personale sau invidie și să avizeze imediat acel curs. Mai ales că, urmarea unui asemenea curs înseamnă cheltuieli financiare, lipsa de la activitatea de bază și familie, alte sacrificii adăugate la cele din formarea inițială și neacoperite încă de căstigul din puținele medieri desfășurate.

Consiliul de mediere și comisia consultativă a mediatorilor din care fac parte, a stabilit că deocamdată mediatorii vor declara în ce domenii sunt specializați, pentru a fi astfel înscrisi în Tabloul mediatorilor de pe site-ul CM (www.cmediere.ro) și cel dat sub formă de listă la diverse instituții, rămnând un act voluntar, cu avantajele și dezavantajele acestei declaratii proprii (în sensul că, de ex. dacă te declari mediator în penal și familial, nu prea o sa te mai caute clienți din alte domenii).

Dacă cei din primele două Consiliile de mediere (unii cu 2 mandate) nu s-au preocupat până acum de atribuția privind pregătirea continuă (perfecționarea și specializarea) mediatorilor, dacă nu avem încă furnizori de asemenea servicii dintre cei încadrati cu mediatori, cei care vor să se specializeze o pot face, cred, și la alți furnizori acreditați de CNFPA și dacă sunt corecti, cu avizul Consiliului. Astfel, de exemplu, la cererea Uniunii Mediatorilor Bancari, Institutul Bancar Roman (IBR) a introdus în oferta de programe pentru anul 2010 Cursul de mediator bancar, care se adresează mediatorilor autorizați în condițiile Legii nr. 192/2006 înscrisi în Tabloul mediatorilor. Cursul se desfășoară pe parcursul a trei zile și presupune 15 ore de pregătire la sediul IBR, prima serie fiind în perioada 1-3 iulie 2010.

Înainte de apariția Legii 192/2006 în Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) apăruseră ocupațiile de mediator social, școlar și sanitar. Dar acestea nu au ceva în comun cu standardul ocupațional al mediatorului, aceștia neavând toti studii superioare, nu au cursuri de formare inițială ca mediatori, nu au fost autorizați de consiliu și desfășoară în principal

activități de consiliere. Am cerut ca acest consiliu de mediere să intervină la Ministerul Muncii, familiei și protecției sociale pentru eliminare din COR a acestor ocupări, care au competențe și explicații greșit formulate, acum trebuind ca mediatorii să aibă studii superioare, să fie autorizați și desfășoare activități de mediere în baza legii 192/2006, în domeniile stabilite. Deasemenea, să se ceară introducerea și a altor ocupări, pentru că în cadrul profesiei de mediator pot apărea și alte ocupări potrivit specializațiilor convenite de consiliu, cu consultarea asociațiilor profesionale și mediatorilor neasociați încă. Nu trebuie făcut cauz cu denumirea mai mult decât trebuie, după nelucrarea unei poziții până acum referitor la aceste ocupări din COR, intrucăt denumirea ocupării arată o specializare, ocupăre în domeniul respectiv a mediatorului autorizat, NU O ALTĂ PROFESIE, cum în mod eronat și ilegal și-a exprimat opinia președintele CM față de mediatorii bancari. De altfel, atât pentru coerentă cu alte profesii și ocupări, cum s-ar fi auzit și scris în COR, în loc de "mediator bancar" expresia "mediator autorizat specializat în soluționarea litigiilor din domeniul bancar"??? . Deci este vorba de o prescurtare ca la toate celelalte specializații sau ocupări înscrise în COR. Prin această intervenție la MMFPS pentru corectarea standardelor la ocupăriile de mediator social, școlar și sanitar, precum și înscrirea altora, de genul: mediator familial, comercial, financiar, fiscal, penal, Consiliul de mediere trebuie să protejeze atât profesia de mediator cât și consumatorii serviciului de mediere, pentru care este greu să înțeleagă dacă aceste ocupări sunt profesii distincte sau specializații ale profesiei de mediator. Chiar dacă suntem la începuturi, după 5 ani era cazul să se contureze asemenea specializări, mai ales că mulți mediatori vin din domenii în care au studii postuniversitare și experiență de 10, 20 de ani și este normal să aleagă asemenea specializări.

În esență trebuie înțeles că mediator este o profesie, iar adjecțivul anexat este determinat de domeniul de specializare, ca să poată fi înscris pe scurt în COR, Tablou, firmă, carte de vizită, reclamă permisă, titulatură de asociație, etc., nu de altă profesie. Ca la avocați, medici, ingineri, maștri, magistrați, poftiști, etc. Care cu timpul au ales specializarea pe anumite domenii, după propria voință.

as providers of continuous training, meaning improvement (general and compulsory) or specialization (individual, on groups, but facultative-voluntary). If 10 mediators choose a field of activity and negotiate with an authorized trainer for a specialization course, as they do not hold education in that area, the Council should be satisfied that those mediators want to perform a better mediation service, and not try to hold them back because of personal reasons or envy, and should approve that course immediately. Especially that attending that course means financial expenses, lack of time for basic activity and family life, other sacrifices adding to the initial ones, which are not covered yet by the revenues from the few mediations occurred.

The mediation Council and the consultative commission of evaluators, which I am part of, have established that, for now, the mediators will declare the areas in which they are specialized, in order to be registered in the mediators' Panel on the MC website (www.cmediere.ro) and the list delivered to different institutions, remaining a voluntary act, with all advantages and disadvantages of own statement (for example, if you declare yourself a mediator in criminal and family issues, clients from other areas will probably not going to contact you).

If the people from the first two mediation Councils (some of them with 2 mandates) haven't been preoccupied with the continuous training yet (improvement and specialization), if we still do not have providers of this kind of services among the mediators, those who want to specialize can do it with other providers accredited by CNFPA, and if they are correct, with the approval of the Council. Therefore, as an example, at the request of the Bank Mediators Union, the Romanian Banking Institute offered in 2010 the course for banking mediator, which is dedicated to mediators authorized under the conditions of Law 192/2006, registered in the mediators' Panel. The course takes 3 days and implies 15 hours of training at the RBI headquarters, the first series dating 1-3 July, 2010.

Before the appearance of Law 196/2006, the Classification of Occupations from Romania (COR) included the social, school and health mediator occupations. But these have nothing in common with the occupational standard of a mediator, as not all people have higher education, initial training courses as mediators, have not been authorized by the Council and generally perform counseling activities. I have requested that this mediation Council should intervene with the Ministry of Labor, Family and Social Protection to remove these

occupations from the COR, as they have wrong competences and explanations formulated, as presently the mediators need to have higher education, need to be authorized and perform mediation activities based on Law 192/2006, in the established areas. Also, the Council should also demand the insert of other occupations, due to the fact that within the mediator profession, there can appear other occupations, depending on the specializations agreed by the Council, with the consult of professional associations and mediators that are not associated yet. There is no point in debating over the name, as no position was taken so far regarding these occupations within the COR, as the name of an occupation shows a specialization, occupation in that area of the authorized mediator, NOT ANOTHER PROFESSION, as erroneously and illegally expressed his opinion the president of the Mediation Council regarding the banking mediators. In fact, both for the coherence with other professions and occupations, how would it sound in COR instead of "banking mediator" the expression "authorized mediator specialized in resolving litigations in banking system"??? Thus, we are talking about an abbreviation, as it happens with all other specializations or occupations registered in the COR. Through this intervention with the Ministry of Labor in view of correcting the standards for occupations as social, school and health mediator, as well as registration of others, such as: family, commercial, financial, fiscal, criminal mediator, the mediation Council needs to protect both the mediator profession and the consumers of the mediation service, for whom is hard to understand whether these occupations are distinct professions or specializations of the mediator professions. Even if we are only in the beginnings, it was high time after 5 years to shape up these specializations, especially that many mediators come from areas with post-university studies an experience of 10, 20 years and it is normal to choose these specializations.

In essence, one must understand that mediator is a profession, and the adjective attached is determined by the specialization field, so that it could be shortly registered in COR, Panel, visit card, allowed advertisement, association name, not by another profession. Just like the case of lawyers, doctors, engineers, masters, magistrates, policemen, etc., who chose specialization on certain areas, according to their own will.

MEDIEREA – O RUTĂ DIFERITĂ DE A DIVORȚA

Divorțul prin mediere este dinca o idee nouă în țara noastră, dar devine din ce în ce mai bine cunoscută și larg acceptată. Medierea înseamnă lucruri diferite pentru oameni diferiți. Pe scurt, medierea unui divorț înseamnă ca tu și partenerul tău să te impreună în aceeași cameră cu un mediator neutră. Cu ajutorul mediatorului, vei lucra prin toate aspectele de care aveți nevoie pentru a rezolva situația și de a ajunge la o soluție dorită și acceptată de dumneavoastră.

Deși există cu siguranță stiluri diferite de mediare, sunt mai multe lucruri pe care te poți baza indiferent de stilul pe care mediatorul îl utilizează. Mediarea este flexibilă și confidențială. Aceasta vă oferă (sotilor din spăta), o modalitate de a rezolva conflictul dintre voi, care este firească și inevitabilă, într-un mod care vă va ajuta să lucrați împreună, ca părinți, după divorțul dumneavoastră.

Mediatorul rămâne neutră între soț și soție. Astă înseamnă că mediatorul nu poate da sfaturi nici unei părți, și, de asemenea, nu poate acționa ca un avocat pentru oricare dintre părți.

Ceea ce mediatorul poate face, totuși, este să sublinieze, în sedință publică partilor, că fiecare dintre ele trebuie să fie conștientă de ceea ce ei încearcă să realizeze. Ei trebuie să fie deschisi și să furnizeze toate informațiile, pentru ca apoi ei să ajunga să negocieze cu incredere. Trebuie tinut cont și de faptul că ambele parti au aceeași informație însă altfel conturată în mintea lor, motiv pentru care este nevoie de timp pentru a clarifica corect situația și a începe negocieră.

Medierea este voluntară. Se continuă numai pentru atâtă timp cât toate cele trei parti - , soțul/soția, și mediator - o doresc. Pentru ca mediatorul dvs. să se retraga dintr-o mediere a unui divorț trebuie să aibă un motiv foarte intemeiat. Tu sau partenerul tau va putea retrage de la mediare în orice moment, pentru un motiv bun, un motiv rău, sau nici un motiv, ci doar pentru ca își doriti.

Oamenii întrebă adesea, "Oare medierea funcționează cu adevărat?" Într-un cuvânt, da. Știm din practica tarilor europene și cea a SUA, și chiar și din practica noastră - nu cu mare vechime- de medieri, ca acele cupluri care au mediat un divorț, comparativ cu cuplurile care au ales calea unui proces de divorț prin instanță, cele dintai sunt mai susceptibile de a fi multumite cu rezultatele obținute în urma me-

dierii divorțului (probabil pentru că le-a luat mai putin timp și au cheltuit mai puini bani) și este putin probabil să apeleze la instanță mai târziu pentru a lupta cu privire la ceva.

Avantajul principal al divorțului prin mediare este că partile detin controlul divorțului lor. Așa cum se stie foarte bine, divorțul înseamnă o traumă, mai mare sau mai mică, pentru fiecare dintre partii. Detinând controlul asupra divorțului dvs., pe tot parcursul sedinței de mediare, recuperarea după o asemenea procedură este mult mai usoară și îți permite să poti merge înainte, fără a implica emoționala foare mare, tocmai pentru că tu ai ales termenii și condițiile divorțului tau. Conflictul dintre partii supus medierei a fost de o mai mică intensitate decât în situația în care același conflict ar fi fost supus instantei de judecata.

STILURI DE MEDIERE

Fiecare dintre noi aduce perspectiva lui sau a ei la procesul de divorț prin mediare, și această perspectivă dictează modul în care credem că medierea ar trebui să funcționeze. Deși lucrările de cercetare privind mediarea oferă o mare cantitate de îndrumări cu privire la stilurile de mediare care sunt cele mai eficiente, consider că fiecare este stilul lui și fiecare dintre noi își pune amprenta asupra mediierii pe care o infapțueste. Așa fiind, am observat mai multe stiluri de mediare, a unor colegi de ai mei, care au ca bază pregătiri diferite, situație în care și modul de abordare al unei medieri difera.

CONTABILI

Nu există mulți mediatori de profesie contabili, care să facă medierea unui divorț. Cei care o fac însă, trebuie să se concentreze pe zona care le oferă puterea cea mare - se ocupă cu probleme financiare și fiscale, lasând la o parte problemele emotionale sau ce anume a determinat destramarea casniciei. Deoarece cuplurile care trec prin divorț ajung la discutii legate de bani, de investiții comune, de bani proveniți din moștenire, etc, mediatorul contabil, înșista subtil asupra acestei probleme, asupra modului în care banii vor fi impartiti și cum se va întâmpla acest lucru, tinzând să fie chiar foarte meticolos pe acesta portiune, însă acest lucru nu este nici periculos și nici nepotrivit. De multe ori ajuta partile care se impiedică, din cauza stresului, într-o simplă adunare!

TERAPEUȚII

Terapeutii mediatori... ei pot fi sensibili, plini de compasiune, și orientați spre rezultat. Unora dintre ei, le este

MEDIATION – A DIFFERENT WAY TO DIVORCE

Divorțe through mediation is still a new idea in our country, yet it is becoming better known and widely accepted. Mediation means different things for different people. Shortly, mediation of a divorce means that you and your partner sit together in a room, with a neutral mediator. With the help of the mediator, you will work through all aspects you need to solve the situation and reach the solution you want and accept.

Although there are different mediation styles definitely, there are a couple of things you can rely on, no matter the style that the mediator uses. Mediation is flexible and confidential. This offers (to the couple involved) a way to solve the conflict between them, which is natural and inevitable, in a way that helps you work together, as parents, after your divorce.

The mediator remains neutral between the husband and the wife. This means that the mediator cannot advise any of the parties and also he/she cannot act as a lawyer for any of the parties.

What the mediator can do however is to emphasize to parties, in a public meeting, that each of them needs to be aware of what they are trying to accomplish. They need to be open and supply all information, so they could negotiate with trust. Also, it is worth mentioning that both parties hold the same information, but differently shaped into their minds, that is why they need time to clarify the situation correctly and start negotiations.

Mediation is voluntary. It goes on only as long as the three parties – the husband, the wife and the mediator want to. For your mediator to withdraw from a divorce mediation, he/she needs to have a very well-grounded reason. You or your partner may withdraw from mediation at any time, for a good reason, a bad reason or no reason at all, only because you wish that.

People often ask themselves: "Is mediation really working?" In a word, yes. We know from the practice of European and US countries, and even from our own practice –

which is not that old – those couples who have mediated a divorce, compared to those who took the divorce in the court of law, are more likely to be satisfied with the results obtained from mediation of divorce (probably because it took less time and money) and is less likely to turn to court for other issues in the fu-

ture.

The main advantage of a mediated divorce is that the parties hold control on their divorce. As we all know very well, divorce is a trauma, more or less painful for any of the parties. Holding control over your divorce during the entire mediation session makes the recovery after such a procedure much easier and allows you to move forward, without a very high emotional involvement, precisely because you chose the terms and conditions of your divorce. The conflict submitted for mediation was lower in intensity than the conflict taken to the court of law.

MEDIATION STYLES

Each of us brings our own perspective in the mediated divorce process, and this perspective dictates the way in which we believe the mediation should function.

The mediator remains neutral between the husband and the wife. This means that the mediator cannot advise any of the parties and also he/she cannot act as a lawyer for any of the parties.

What the mediator can do however is to emphasize to parties, in a public meeting, that each of them needs to be aware of what they are trying to accomplish. They need to be open and supply all information, so they could negotiate with trust. Also, it is worth mentioning that both parties hold the same information, but differently shaped into their minds, that is why they need time to clarify the situation correctly and start negotiations.

Mediation is voluntary. It goes on only as long as the three parties – the husband, the wife and the mediator want to. For your mediator to withdraw from a divorce mediation, he/she needs to have a very well-grounded reason. You or your partner may withdraw from mediation at any time, for a good reason, a bad reason or no reason at all, only because you wish that.

People often ask themselves: "Is mediation really working?" In a word, yes. We know from the practice of European and US countries,

and even from our own practice –

which is not that old – those couples who have mediated a divorce, compared to those who took the divorce in the court of law, are more likely to be satisfied with the results obtained from mediation of divorce (probably because it took less time and money) and is less likely to turn to court for other issues in the fu-

CONFLICTUL: PERCEPȚII DIFERITE, RESURSE LIMITATE.





**CONFLICT:
DIFFERENT PERCEPTIONS,
LIMITED RESOURCES.**

greu totuși să iasă din disciplina lor. Ei tind să intre în terapie cu clientii lor aflati la mediere. Acest lucru nu înseamnă neapărat că încarcă să „carpeasca” casnicia partilor, dar aceasta poate însemna că rătăcesc în discuții de lungă durată cu clientii aflati la mediere despre sentimentele lor și despre cum au ajuns la acest punct.

Am văzut acest mod de abordare a problemelor însă mi se pare nu neapărat gresit dar nefiresc, pentru că atunci când treci printr-un divorț trebuie să rezolvi un număr finit de probleme și asa cum am arat mai sus, trebuie să treci peste această traumă și să poti să-ți continui viața. În acele momente nu ai nevoie să vezi ce anume te-a adus la divorț. Cred că medierea trebuie să se concentreze numai pe acele probleme. Sunt de acord cu consilierea, dar cred că este o întreprindere separată, în cadrul unui contract separat.

AVOCATII

Avocații au tendința să recurgă la mediere ca o altă formă de soluționare a unui dosar, pentru că asta e un format pe care ei, adică noi, îl înțelegem. Ei ar dori să pună soțul și avocatul său într-o cameră, iar soția și avocatul său în cealaltă cameră. Apoi, ei vor ca mediatorul să

se deplaseze între cele două camere pentru a discuta cu fiecare parte. Nu spun că este o regula ci doar o tendință a unei deprinderi, prin care tu ca avocat, de data asta mediator, îți dorești să-ți asculti clientul iar apoi să auzi și cealaltă parte. Un asemenea mod de abordare a unei sesiuni de mediere se impune atunci când există violență domestică și este absolut necesar să separă părțile. Acest stil de mediere al divorțului, durează prea mult timp, sleiește de putere părțile și le implică prea mult emoțional.

Este important de știut că după ce un divorț se perfectează prin mediere și se încheie acordul de mediere semnat de parti, conform legii 202/2010, acesta trebuie depus la instanță de judecător, anexat la acțiunea de divorț. Instanța va pronunța o hotărâre de expedient, de care părțile se vor putea prevala. Este situația în care părțile nu au perrolul instanței deschis un proces de divorț. În situația în care, există perrolul instanței un proces de divorț în derulare, se va putea depune la termen acordul de mediere semnat de parti, iar judecătorul va pronunța hotărârea de expedient. ■

Av. BRÎNDUȘA ALINA SIMU
Centrul de Mediere Cluj

the clients' marriage, but this mean they could wonder around in long talks about their clients' feelings and about the way in which they reached this situation. I have seen this approach of problems, and I don't find it necessary wrong but rather unnatural, because when you go through a divorce, you have to deal with a finite number of problems and, as I showed before, you have to leave this trauma behind and move on with your life. In those moments, you do not need to see what has brought you to divorce. I think mediation must focus only on those problems. I approve counseling, but I think it is a separate undertaking, within a separate contract.

LAWYERS

Lawyers tend to appeal to mediation as another form to solve a file, because it is a format that they, meaning we, understand. They would like to put the husband and his lawyer in a room and the wife and her lawyer in another. Then, they want the mediator go between the two rooms to talk to each party. I don't say it is a rule, but only a tendency of a habit, by which the lawyer, but this time me-

diator, wants to hear the client and then go and hear what the other party has to say. This approach of a mediation session is needed in case of household violence and is absolutely necessary to separate the parties. This mediation style takes too long, makes the parties exhausted and involves them emotionally too much.

It is important to know, when a divorce is settled by mediation and the mediation agreement is signed by the parties, according to law 202/2010 it needs to be submitted to the Court of Law, attached to the divorce application. The Court will pronounce an expedient decision, that the parties can take advantage of.

It is the situation when parties have not opened a case trial in a court of law. In case the divorce trial is in progress at the Court, the mediation agreement signed by the two parties can be submitted during the court day, and the judge will pronounce the expedient decision. ■

Lawyer BRÎNDUȘA ALINA SIMU
Cluj Mediation Center

STILURI DE NEGOCIERE ÎN MEDIERE

Negocierea este procesul prin care părțile încarcă să obțină ceea ce doresc, astfel încât și celelalte părți cu care se negociază să obțină ceea ce vor. Negocierea are drept obiectiv principal realizarea unui acord de voință, a unui consens și nu a unei victorii (în ea există parteneri și nu adversari, fiind un amplu proces cooperant). Medierea este o negociere asistată. Voi prezenta stilurile negocierii, având în vedere că există o serie de diferențe între diversele moduri de negociere în funcție de cultura din care provin negociatorii.

Medierea este considerată o “extensie a negocierilor, unde părțile căută asistență sau acceptă ajutorul din partea unui terț neimplicat direct în conflict, în vederea soluționării dezacordurilor fără invocarea instanțelor judecătoarești”¹, o negociere trilaterală, în care mediatorul își negociază autoritatea și termenii procesului de mediere cu fiecare parte și totodată acesta începe efectiv să învețe părțile aflate în conflict să negocieze între ele.

Fiind cunoscută ca una dintre

cele mai vechi forme de rezolvare a conflictelor, cunoșcând o dezvoltare remarcabilă în diverse domenii de activitate, medierea oferă astfel posibilitatea tranzitiei, ce permite parasierea trecutului și redescoperirea prezentului: abandonarea fanteziilor formate despre alții și întâlnirea realităților lor.

Structura, strategia de bază și tehnicile medierii diferă în funcție de domeniul la care se aplică: un exemplu fiind domeniul relațiilor internaționale unde negocierile sunt extrem de complexe, implicând multe teme și mulți participanți. Mediatorii pot fi state sau coalitii de state, organizații internaționale, comisii ad-hoc, persoane influente și respectabile. Tehnica preferată de către mediatorii internaționali este compensarea pentru faptul de a fi prevedat la concesii.

Opinia majoritară a autorilor de specialitate este că medierea are un impact semnificativ asupra negocierii.

Medierea a fost intens utilizată în tari precum China, India, Japonia, Malaezia, Coreea etc., datorită interdependenței dintre aceste societăți, religiei orientate spre armonie, precum și datorita lipsei, în trecut, a tribunalelor.

In America Latina, medierea reprezintă o simbioză între cultura indigenă și cea hispanică, iar în Africa medierea

NEGOTIATION STYLES IN MEDIATION

Negotiation is the process by which the parties try to get what they want, so that the other parties that negotiation is held with could get what they want. Negotiation aims primarily at reaching an agreement of will, a consensus and not a victory (there are partners and not adversaries, being a complex cooperation process). Mediation is an assisted negotiation. I will present styles of negotiation, given that there are some differences between different modes depending on the culture that negotiators come from.

Mediation is considered an “extension of negotiations, where the parties are seeking assistance or accepting help from a third party not involved directly in conflict to resolve disagreements without invoking the courts”¹, a trilateral negotiation in which the mediator has the authority to negotiate the terms with each part of the mediation process and the mediator actually begins teaching the parties to nego-

tiate by themselves.

Being known as one of the oldest forms of conflict resolution, experiencing a remarkable development in various fields, mediation offers the possibility of transition that allows leaving the past behind and rediscovering the present: the abandonment of fantasies about the others and meeting their reality.

The structure, the basic strategy and mediation techniques vary depending on the domain to which it applies: international relations as an example where negotiations are extremely complex, involving many issues and many participants. Mediators could be states or states' coalitions, international organizations, ad-hoc commissions, influential and respectable people. The technique preferred by international mediators is compensation for having turned to concessions.

Most of expert authors opine that mediation has a significant impact on the negotiation.

Mediation has been widely used in countries such as China, India, Japan, Malaysia, Korea etc., due to the interdependence of these societies, religion-oriented harmony and lack of law courts in the past.

¹ Bercovitch, J., Jackson, R., Negotiation or Mediation?: An Exploration of Factors Affecting the Choice of Conflict Management in International Conflict <http://www.cadair.aber.ac.uk/.../Negotiation%20or%20Mediation,%20Jackson.pdf>

a fost folosita atat de catre societatea moderna cat si de catre cea traditionala, cu specificul fiecarui trib si a fiecarei regiuni.

Omul este o fiinta temporala ce accepta si înregistreaza posibilitatea schimbării. Integrarea permite înțelegerea singularului si pluralului, atat pentru propria sa persoana, cat si pentru altii, atingandu-se astfel un aspect fundamental, identificat prin înțelepciunea discutarii naturii lucrurilor - existenta in mediere.

În drumul spre succes, adică spre înțelegerea durabilă dintre părți, mediatorul trebuie să aplice o serie de tehnici și metode specifice. Totodată, el va trebui să respecte o anumită disciplină în ceea ce privește fazele și etapele caracteristice procedurii de mediere, fiind atent să nu forțeze sau să grăbească pașii de parcurs. Doar în acest fel, pas cu pas și lăsând timp de sedimentare, se ajunge la maturitatea necesară pentru a face următorul pas, spre negocieri. Doar prin comunicare se poate ajunge la o înțelegere, la consens, astfel încât succesul unei negocieri depinde în foarte mare măsură de obținerea unei bune comunicări între părțile implicate. Aici rolul mediatorului este crucial, el fiind cel care va trebui să înlăture dintr-o barieră deja existente sau cele care se ivesc ulterior, cum ar fi dificultățile de comunicare, ignoranța, dezacordurile dintre sexe, amenințarea sau insulta, constrângerile de timp, dezinteresul, sfaturile necerute, bagatelizarea problemelor sau condițiile necorespunzătoare de desfășurare a discuțiilor. Mediatorul, prin înlăturarea acestor obstacole, va trebui să conduce părțile spre un punct în care fiecare dintre acestea să fie capabile să-și comunice într-o formă clară punctele de vedere și obiectivele, în așa fel încât mesajele transmise să fie înțelese cu exactitate de ambele. Mediatorul se va asigura că fiecare dintre părți a înțeles exact ceea ce a comunicat cealaltă parte, pentru că în momentul în care se cunoaște cu precizie poziția interlocutorului va fi mult mai ușor să se găsească puncte comune care să satisfacă interesele reciproce.

Astfel, maturitatea pe care o menționăm mai sus ar coincide cu îndeplinirea urmatoarelor condiții, fără de care mediatorul nu ar trebui să permită părților să înceapă efectiv negocierea:

1. Căile de comunicare să fie deschise;

2. Părțile implicate să dețină informația necesară și suficientă;

3. Disputanții să cunoască toate problemele – atât cele aparente, cât și cele reale, ascunse, la care inițial poate nici nu s-au gândit;

4. Cunoașterea tuturor opțiunilor disponibile;

5. Părțile să fi luat în considerare avantajele și dezavantajele fiecărei opțiuni, precum și costurile pe care acestea le implică.

Cercetătorii în domeniu au ajuns la concluzia că negocierea, la fel ca medi-

erea, poate fi abordată din mai multe perspective: culturală, rasială, religioasă, etică sau de gen. Din perspectiva diferențelor de sex, D. Kolb² consideră că genul reprezintă un factor semnificativ în cadrul negocierilor, că bărbații și femeile utilizează limbajul în mod diferit pentru a soluționa problemele: bărbații tind spre afirmațiile pozitionale și utilizează limbajul pentru soluționarea problemelor, pe cind femeile tind să adreseze întrebări și utilizează limbajul pentru a construi empatie. Aceste diferențe de abordare a problemelor au dus implicit la formarea unor stiluri distincte de negociere, iar unii specialiști, precum D. Tannen, sunt de opinie că dacă ar fi să generalizăm, s-ar putea spune că bărbații tind să-și supraestimeze capacitatele de negociere, pe cind femeile dimpotrivă, să și le subestimeze.

Așa cum reiese din experiența per-

In Latin America, mediation is a symbiosis between the Indigenous and the Hispanic culture, while in Africa has been used both by modern and traditional society, with the specificity of each tribe and region.

Man is a temporal being able to accept and register the possibility of change. Integration allows the understanding of singular and plural, both for own person, as well for others, reaching such a fundamental issue, namely the wisdom to discuss the nature of things - the existence of mediation.

On his road to success, meaning towards sustainable agreement between the parties, the mediator needs to apply a series of specific techniques and methods. However, he will have to follow a certain discipline in terms of characteristic phases and stages of mediation, be-

without which the mediator should not allow the parties to actually start negotiating:

1. Channels of communication are open

2. The parties involved have the necessary and sufficient information

3. Opponents know all the problems - both the apparent and the hidden ones, that perhaps they didn't even think of

4. Knowing all options available

5. The parties have considered the advantages and disadvantages of each option and the costs they entail.

Researchers have concluded that negotiation, just like mediation, can be approached from several perspectives: cultural, racial, religious, ethical or gender. From the perspective of gender differences, Dr. Kolb² believes that gender is a significant factor in negotiations, that men and women use language differently to solve the problems: men tend to use positional statements and language to solve problems, while women tend to ask questions and use language to build empathy. These differences in approach of issues implicitly led to the formation of distinct styles of negotiation, and some professionals, such as D. Tannen, believe that if we were to generalize, we could say that men tend to overestimate their capacity to negotiate, while women on the contrary, underestimate them.

As shown by the personal and professional experience everyday, each of us has a unique style and approach to resolving problems, conflicts or negotiations. Personality, formed in childhood is tempered and shaped by life experiences that have put a mark on us. Each situation that we cross teaches us a new lesson. So we learn to adopt a style that will help us to surmount the problems arising during our existence.

Our individual style dictates how we react with other persons that we interact. Most times we tend to react emotionally and even viscerally, to respond first to spiritual impulse and then go back to the rational. A mediator should make every effort to leave the emotional baggage outside the situation that needs to be resolved. It is almost impossible for an individual with emotional-rational thinking to simply disassociate his own nature. A negotiator must learn to recognize answers and appropriate responses depending on the situation and people interacting.

Whatever the circumstances, the mediator should not give up his own style to mold to that of the parties and should not resort to unethi-



sonală și profesională de zi cu zi, fiecare dintre noi are un stil propriu și unic de a soluționa și a aborda problemele, conflictelor sau negocierilor. Personalitatea fiecăruia, formată încă din copilărie este temperată și modelată de experiențele de viață care și-au pus amprenta asupra noastră. Fiecare situație prin care trecem ne învață căte o lecție nouă. Astfel învățăm să adoptăm un stil propriu care să ne ajute să surmontăm problemele ivite pe parcursul existenței.

Stilul nostru individual ne dictează felul în care vom reacționa vis-à-vis de celelalte personae cu care interacționăm. De cele mai multe ori tindem să reacționăm emoțional și chiar visceral, să răspundem primelor impulsuri suflări și abia apoi să ne întoarcem spre partea rațională. Un mediator ar trebui să depună toate eforturile pentru a lăsa bagajul emoțional în afara situațiilor pe care este chemat să le soluționeze. Este aproape imposibil ca un individ cu gândire emoțional-rațională să se disocieze pur și simplu de propria natură. Un negociator trebuie să învețe să recunoască răspunsurile și reacțiile potrivite în funcție de situație și de persoanele cu care interacționează.

Oricare ar fi circumstanțele, mediatorul nu trebuie să renunțe la propriul său stil, pentru a se mula acelaia al părților și nicidcum nu va trebui să re-

ing careful not to force or hasten the steps. Only in this way, step by step and in time, could one reach the maturity to take the next step, towards negotiation. Only through communication could one reach an agreement, a consensus, thus the success of negotiation depends highly on a good communication between parties. Here is the crucial role of the mediator, he is the one to remove existing barriers between the parties or those that might occur later, such as communication difficulties, ignorance, disagreements between sexes, threat or insult, time constraints, lack of interest, advise unasked, slighting problems or inadequate conditions for progress of discussions. Mediators, by removing these barriers, should lead the parties to a point where each of them is able to communicate clearly its point of view and objectives, so that messages are both understood exactly. The mediator will make sure that each party understands exactly what it communicated to the others, because knowing the party's position correctly means better finding of common interests to satisfy interests.

Thus, reaching maturity needs to meet the following conditions,

² Kolb, D., *The mediators*, Cambridge, Mass.: MIT Press, 1983.

curgă la tactică lipsite de etică pentru a obține victoria. Așa cum bine știm, nu este vorba de câștig sau pierdere, ci este vorba de substanță și de realizarea unui obiectiv, iar dacă vreuna dintre părți utilizează tehnici neprincipiale, acest lucru poate fi contracarat.

În procesele de mediere a conflictelor înțelegerea stilurilor de soluționare a disputelor aplicate de către negociatori este deosebit de utilă. Persoanele implicate intr-o negociere aduc cu sine la masa tratativelor un stil propriu, motiv care îl determină pe mediator să acioneze ca un fel de tampon, în sensul că el trebuie să atenuie interacțiunile provocate de dezacordurile dintre stiluri. Scopul său va fi transformarea unei atmosfere toxice de negociere, într-o mediere de succes.

Chiar dacă diferă ca formă, stilurile de negociere au un punct comun și anume acela că toate pornesc de la faptul că propriul caracter, tipul de persoană dictează sau influențează stilul de negociere.

Stephen R. Marsh a identificat cinci stiluri în *Negociere și Mediere*³, acestea fiind următoarele:

1. Atacul sau lupta. Acest tip de negociator este adesea numit negociator agresiv.

2. Liniștirea sau încercarea de a converti. Acest tip de negociator este cunoscut și sub numele de negociator cooperant.

3. Fuga sau încercarea de a se sustrage problemei. Acest tip de negociator este deseori numit și evitant.

4. Dispersarea sau analizarea problemei. Acest tip de negociator este caracterizat ca fiind un analist.

5. Căutarea adevărului. În acest caz, negociatorul este un idealist.

Mediatorii sunt "al treilea negociator", în opinia Lindei Fisher, care spune într-unul din articolele sale că rolul acestora este să conducă discuțiile dintre părțile aflate în dispută, să clarifice neînțelegeri și să se asigure că există o înțelegere mutuală asupra problemelor⁴. Scopul mediatorului este de a încuraja părțile să negocieze un rezultat viabil, aplicabil și cel mai bun posibil în toate circumstanțele.

Cultura, pe lângă faptul că influențează în mod deosebit comportamentul uman este unul dintre cei mai importanți factori care marchează comportamentul din timpul negocierilor și o condiție esențială pentru înțelegerea valorilor adoptate de negociatori. Fiecare persoană vine la masa tratativelor cu sisteme de valori, norme, atitudini, obiceiuri de care de multe ori nu este conștient, care îi influențează pe negociatori în modul de abordare a negocierilor. În cazul negocierilor la nivel internațional este foarte important ca participanții să tină cont

de cultura din care provine fiecare. Prin fiecare negociere interculturală se dobândește experiență și se învață lucruri noi care pot fi aplicate și în alt tip de relații. Este important ca atunci când un negociator pleacă într-o altă țară, să-și pregătească și un bagaj de cunoștințe legate de cultura celor cu care va negocia, fără, însă, a uită că în modul de negociere a unei persoane intervin și alte influențe.

Astfel, există o serie de diferențe între diversele moduri de negociere în funcție de cultura din care provin negociatorii, iar Bill Scott reușește să surprindă în lucrarea sa, *Arta Negocierilor*, principalele caracteristici ale negociatorilor aparținând diverselor culturi. Spre exemplu, stilul american este stilul ce domină literatura de specialitate. Bill Scott consideră că acesta ar fi "cel mai influent din lume"⁵. Americanii văd negocierea ca pe un proces competitiv "sănătos și constructiv, cu valențe de joc de ping-pong"⁶. În cultura americană se cultivă respectul față de succesul economic, existând o bună tradiție a afacerilor. Simbolul acestui succes îl reprezintă starea materială. Bill Scott spune că un negociator american va începe negocierile cu entuziasm, urmărind căștigul, iar punctele sale forte se manifestă mai ales în fază negocierii ofertelor, în aceste condiții el deplasându-se rapid către această fază. Un astfel de negociator presupune că și ceilalți joacă după aceleasi reguli. Fiind adeptul tacticii „în avantaj propriu” el se aşteaptă ca și ceilalți să negocieze cu același profesionalism, orientarea sa fiind pe termen scurt, față de orientarea pe termen lung a altor culturi (cum ar fi Japonia).

În timpul negocierilor, după cum apreciază B. Scott, de obicei americanii abordează un stil direct, liber, neprotector, care urmărește confruntarea, iar decizia adoptată este ratională, iar în ceea ce privește vestimentația, aceasta este, de regulă, nonconformistă, uneori extravagantă.

In ceea ce privește stilul de negociere japonez, acesta pune accent pe dezvoltare și competitivitate, iar negociatorii ce provin din această cultură sunt, în general, pragmatici. Etapa cea mai importantă pentru negociatorii japonezi este etapa stabilirii relației cu partea oponentă.

Stilul japonez este orientat pe termen lung, iar încrederea pe care trebuie să o capete prin cunoașterea celeilalte părți îi va ajuta în construirea unei relații indelungate. B. Scott a mai remarcat că japonezii preferă comunicarea "față în față" comunicării scrise, deoarece negocierea cere multă experiență și răbdare. Ei nu negociază niciodată cu cărțile pe față, fiind ermetici, vagi și neclari în declarații și nu spun adevăruri directe, care după părerea lor ar ofensa. Stilul de negociere japonez este diametral opus stilului american. În timpul negocierilor, japonezii folosesc comu-

cal tactics to achieve victory. As we all know, it's not for gain or loss, but rather the substance and the achievement of a goal, and if either party uses unprincipled techniques, this can be countered.

In understanding the processes of dispute mediation, dispute resolution styles used by the negotiators are particularly useful. People involved in the negotiation itself bring to the table their own style, therefore causing the mediator to act like a buffer, meaning that it must alleviate the interactions caused by disagreements between the styles. Its aim will be to transform a toxic atmosphere of negotiation in a successful mediation.

Even if different in form, negotiating styles have something in: they all start from the fact that the character, the kind of person dictates or influences the negotiating style.

Stephen R. Marsh has identified five styles in *Negotiation and Mediation*³:

Attack or fight. This type of negotiator is often called aggressive negotiator.

Soothe or attempt to convert. This type of negotiator is known as cooperative negotiator.

Escape or attempt to circumvent the problem. This type of negotiator is often called avoidant.

Dispersal or analysis problem. This type of negotiator is characterized as an analyst.

Searching for the truth. In this case, the negotiator is an idealist.

The mediators are "the third negotiator", according to Linda Fisher, who says in an article that their role is to lead discussions between the parties in dispute, to clarify misunderstandings and to ensure that there is a mutual understanding on issues.⁴ The purpose of the mediator is to encourage the parties to negotiate a workable result, applicable and the best possible under all circumstances. Culture, besides influencing human behavior in particular is one of the most important factors to score behavior during negotiations and a prerequisite for understanding the values adopted by the negotiators. Each person comes to the table with value systems, norms, attitudes, habits, which often is not aware that the negotiators influence the approach to negotiations.

In case of international negotiations it's very important for participants to take account of the culture from which each derives. Through every intercultural negotiation it is gained experience and learned new things

that can be applied to other relationships. It is important when a negotiator travels to another country, to prepare a stock of knowledge about the other party's culture, without, however, forgetting that other influences occur in the negotiation style of a person.

Thus, there are some differences between the various ways of negotiation on the basis of culture from which the negotiators come, and Bill Scott manages to capture in his *Art of Negotiations*, the main characteristics of negotiators from different cultures. For example, the American style is the one that dominates the literature. Bill Scott believes that it would be "the world's most influential."⁵ Americans see negotiations as a competitive process "healthy and constructive facets of the game of ping-pong."⁶ In American culture it is growing respect for economic success, there is a good tradition of business. The symbol of this success is wealth. Bill Scott said an American negotiator would start negotiations with enthusiasm, aiming to win, his strengths being shown especially in the negotiation of offers, rapidly moving towards this phase. Such a negotiator requires the others to play by the same rules. Being an adept of tactics "in own advantage" he expects others to negotiate with the same professionalism, the negotiator's orientation is short term, compared to long-term orientation in other cultures (such as Japan's).

During the negotiations, according to B. Scott, Americans usually deal with a direct, free, informal, aimed at confrontation style, and the decision is rational, but in terms of clothing, he is usually non-conformist, sometimes extravagant.

Regarding the Japanese negotiating style, it focuses on development and competitiveness, the negotiators that come from this culture are generally pragmatic. Most important stage for the Japanese negotiators is to establish relationship with the opponent side. Japanese style is long-term oriented and the confidence they need to obtain by knowing the other party will help in building a long relationship. B. Scott also noted that the Japanese prefer communication face to face to "written communication, as negotiation requires much experience and patience. They never negotiate with the cards on the table, being hermetic, vague and unclear in statements, and they do not tell directly truths that might be offensive. Japanese negotiating style is diametrically opposed to the American style. During negotiations, the Japanese use indirect communication and try to avoid ex-

³ Marsh, Stephen, R. *Negotiation Styles in Mediation*, *Mediation Monthly*, Vol. 2, No. 11 (1996), sursa: <http://adr.com/adr1/essayb.htm>

⁴ Fisher, Linda, *Mediator Negotiating Styles: What Do We Bring To The Table?*, articol publicat în: <http://www.leadr.com.au/kongress2009/.../papers.../Linda%20Fisher.pdf>

⁵ Scott, Bill, *Arta Negocierilor*, Ed.Tehnică București, 1996, p. 117.

⁶ Ibidem.

⁵ Scott, Bill, *Arta Negocierilor*, Ed.Tehnică București, 1996, p. 117.

⁶ Ibidem.

nicarea indirectă și încarcă să evite confruntarea excesivă, iar în luarea deciziei se bazează mai ales pe intuiție.

Un element esențial al stilului retoric japonez este tăcerea. Pauzele între două propoziții, mai lungi decât la culturile europene și americană, îi permit negociatorului japonez să cântăreasă și să analizeze mai bine situația. Nerespectarea acestor perioade de liniște, care au rolul de a-i ajuta pe negociatorii japonezi să reflecteze, este percepță ca o presiune insuportabilă și lipsă de respect. Un alt element este faptul că utilizează de regulă translator și nu discută direct, în acest fel câștigând timp pentru analiză. Ei adoptă uneori o poziție pasivă în mod deliberat, urmărind ca partenerul să-și epuizeze toate argumentele.

Japonezii știu să utilizeze timpul în favoarea lor. Cercetătorii americanii D. A. Ball și W. H. McCulloch Jr.⁷ arătau că de multe ori, când oamenii de afaceri din țara lor merg în Japonia să negocieze cu japonezii, în mod intenționat, nu finalizează negocierile decât cu câteva ore înaintea întoarcerii în țără a americanilor, în acest fel forțându-i să mai facă unele concesii.

Despre stilul de negociere britanic, Bill Scott (1996) spune că negociatorii aparținând acestei culturi sunt "amatori în comparație cu profesionalismul american" și "mai degrabă sub-pregătiți decât supra-pregătiți".⁸ Orientarea negociatorilor englezi este pe termen scurt. Dacă afacerile pe termen scurt dă rezultate bune, atunci se va pune problema continuării relațiilor și în viitor. Bill Scott (1996) îi caracterizează pe englezi drept "deschiși, prietenosi, sociabili și agreabili", aceștia fiind în timpul negocierilor flexibili și deschiși inițiatiivelor.

Stilul de negociere german este un stil de negociere puternic. Negociatorul aparținând acestei culturi este bine pregătit, punctual, conștiincios, organizat și sistematic, iar punctul său forte este pregătirea ofertelor, pe care le prezintă clar, ferm și declarativ. Bill Scott (1996) afirmă că "Pregătirea germanilor pentru negocieri este superbă. Vor identifica exact afacerea pe care doresc să o încheie, forma acesteia, variantele ce vor fi discutate în timpul tratativelor". Negociatorul german accentuează pe rapiditate și eficiență, nu este foarte flexibil și este reticent în a face concesii și compromisuri. Celor care vin în contact cu negociatori germani li se recomandă să-și prezinte propria perspectivă a afacerii înainte ca negociatorii germani să-și prezinte oferta și să se pregătească foarte bine înainte de negocieri.

Spre deosebire de stilurile american și german, stilul țărilor nord-europene este mai puțin agresiv. Bill Scott (1996) remarcă faptul că negociatorii nord-eu-

ropeni "au un anume grad de reticență în a intra în mediul social la începutul negocierilor" și că "pot fi ușor cuceriti în fazele inițiale". În timpul negocierilor, nord-europenii sunt calmi și folosesc o exprimare clară, oferind că mai multe informații deaspre propria situație și despre ofertele pe care le fac, în încercarea de a-i ajuta pe ceilalți negociatori să-i înțeleagă. Dau doară de creativitate în propunerile făcute și în adoptarea deciziilor, manifestând totodată preocuparea pentru protejarea mediului și calității vieții. Bill Scott (1996) arăta că punctele forte ale nordicilor sunt frachetea și deschiderea pe care o manifestă în fazele exploratorii.

Stilul de negociere francez este caracterizat prin fermitate, iar în cadrul negocierilor internaționale aceștia insistă să utilizeze limba proprie la masa tratativelor. Bill Scott spune că negociatorii francezi, "la fel ca și de Gaulle, au o mare capacitate de a câștiga spunând ferm NU".⁹ Acest stil este unul orizontal, în opinia lui Scott, în sensul că negociatorii aparținând acestei culturi preferă stabilirea unui acord preliminar, apoi a unui acord de principiu și în cele din urmă încheierea acordului final. Relațiile promovate de francezi în timpul negocierilor sunt formale. Francezii se pot simți jigniți dacă sunt apelați cu prenumele și nu cu numele de familie.

Stilul de negociere rus a fost caracterizat în ultimele decenii de către occidentali drept unul bazat pe confruntare, însă schimbările politice petrecute în Europa după 1989 au creat unele dificultăți cercetătorilor în ceea ce privește stabilirea unor tendințe în stilul de negociere rus. Totuși, de-a lungul timpului perceptia asupra negociatorilor ruși este aceea că au avut un comportament "ascuns", nelăsându-și dezvăluite motivele și scopurile negocierilor. Comportamentul rușilor a fost caracterizat de occidentali drept rigid, încăpățănat, inflexibil și bazat pe confruntare. Spre deosebire de sistemul etic occidental, sistemul etic rus consideră conflictul drept ceva pozitiv. Pe de altă parte, cuvântul "înțelegere" are în limba rusă conotații negative, cel care face concesii fiind considerat la sau slab. Rușii sunt sensibili la ideea de putere și văd negocierea ca o încercare de a ajunge pe o poziție mai avantajoasă sau mai puternică decât partea adversă.

Stilul de negociere chinez este unul în care negociatorii preferă să cadă de acord asupra aspectelor generale și să evite tratarea detaliată a diverselor aspecte specifice. Ei preferă să amâne discutarea detaliilor pentru o întâlnire ulterioară, pentru că ei consideră că orice conflict trebuie evitat. Convenirea asupra principiilor generale reprezintă baza strategiei lor de negocieri.

Paul S. Kirkbride și Sara F. Y. Tang¹⁰

⁷ Ball, D. A., McCulloch, W. H., *International Business: The Challenge of Global Competition*, 6^a Ed. Irwin, Chicago, IL, 1996.

⁸ Scott, Bill, *Arta Negocierilor*, Ed.Tehnică București, 1996, p. 121.

cessive confrontation, the decision is based mainly on intuition.

An essential element of Japanese rhetorical style is silence. Breaks between two sentences, longer than in the European and American cultures, allow Japanese negotiator to weigh and analyze better the situation. Failure to take these periods of silence, which help Japanese negotiators to reflect, is perceived as an intolerable pressure and lack of respect. Another rule is that they usually use the interpreter and do not speak directly, thus gaining time for analysis. They often adopt a passive position deliberately seeking a partner to exhaust all arguments.

The Japanese know how to use time in their favor. Researchers D.A. Ball and W.H. McCulloch Jr.⁷ showed that many times, when business people from their country go to Japan to negotiate, Japanese intentionally complete negotiations only few hours before the Americans return to their country, thus forcing them to make some more compromises .

About the British style of negotiation, Bill Scott (1996) says that the negotiators belonging to this culture are "amateurs compared to American professionalism" and rather under-prepared than over-trained.⁸ British negotiators' orientation is short term. If short-term business gives good results they will have further relations in the future. Bill Scott (1996) characterizes the English as "open, friendly, sociable and agreeable" during negotiations and they are flexible and open initiatives.

German negotiating style is a powerful negotiating style. Negotiator belonging to this culture is well prepared, punctual, conscientious, organized and systematic, and his strong point is the preparation of offers, which are presented clearly, firmly. Bill Scott (1996) asserts that "Germans' preparation for negotiations is superb. They identify the exact business they want to conclude, its form, options to be discussed during negotiations." German negotiator focuses on speed and efficiency, is not very flexible and is reticent in making compromises. Those who come in contact with German negotiators are advised to present their own perspective on business before the German negotiators submit their offer, and prepare very well before negotiations.

Unlike the American and German styles, Northern European country style is less aggressive. Bill Scott (1996) notes that the North European negotiators "have some degree of reluctance in entering

the social environment at the beginning of negotiations" and that "can be easily attained in the early stages." During negotiations, northern Europeans are using a calm and clear expression, providing as much information about their own situation and the offers they make in an attempt of helping negotiators to understand. They demonstrate creativity in the proposals made and decisions taken, while showing concern for the environment and quality of life. Bill Scott (1996) shows that the strengths of Northerners are frankness and openness they display in the exploratory stages.

French negotiating style is characterized by firmness, in international negotiations they insist to use their own language at the negotiating table. Bill Scott said that the French negotiators, "just as de Gaulle, have a greater ability to win firmly saying NO." This style is horizontal, according to Scott, meaning that negotiators belonging to this culture prefer to establish a preliminary agreement, then an agreement in principle and ultimately the conclusion of final agreement. Relations promoted by the French during the negotiations are formal. The French may feel offended if they are called by their name and not surname.

Russian negotiating style has been characterized in recent decades by the West as one based on confrontation, but political changes occurred in Europe after 1989 created some difficulties for researchers in terms of setting trends in the Russian negotiating style. However, over time the perception is that Russian negotiators had a "hidden" behavior, not disclosing the reasons and purposes of the negotiations. Russians behavior was characterized by Westerners as rigid, stubborn, inflexible and based on confrontation. Unlike the Western ethical system, the Russian ethical system considers conflict as something positive. On the other hand, the word "settlement" has negative connotations in Russian, as the one who makes concessions is considered coward or weak. Russians are sensitive to the idea of power and see negotiation as an attempt to reach a better position or more advantageous than the other party.

Chinese negotiating style is one in which negotiators prefer to agree on general aspects and tend to avoid details on various specific issues. They prefer to defer to a subsequent meeting to discuss details because they consider that any conflict should be avoided. Agreement on general principles is the basis of their negotiating strategy.

Paul S. Kirkbride and Sara F. Y. Tang¹⁰ note that Chinese ne-

⁹ Scott, Bill, op.cit., p. 119.

¹⁰ Kirkbride, Paul, S. Tang, Sara, FY, Westwood, Robert, I, *Chinese Conflict Pre-*

observă că negociatorii chinezi se concentrează mai mult decât alții negociatori asupra aspectelor generale convenite de comun acord la începutul negocierilor, arătând că în acest fel procesul negocierii poate fi văzut ca o extindere progresivă a punctelor comune până se ajunge la o înțelegere finală. Negociatorii chinezi abordează procesul într-un mod holistic. Ei evită de obicei confruntarea directă de teamă să nu fie afectate negativ relațiile cu cei din jur. Confucianismul îi înțelege pe chinezi să să se adapteze la colectivitate, să-si controleze emoțiile și să evite conflictul și competiția. Drept rezultat, chinezii tend să evite în timpul negocierilor confruntarea deschisă și dezbatere.

Stilul de negociere al țărilor islamică sunt adânci rădăcini în tradițiile culturale ale acestora. Arabii îi vor respecta pe ceilalți în momentul în care aceștia respectă tradițiile lor, dar păstrându-și propriile obiceiuri. Negociatorii islamică se caracterizează printr-o ospitalitate deosebită și o preocupare pentru relațiile sociale. Stabilirea relației dintre negociatori ocupă o perioadă importantă în timpul negocierilor, iar vizitatorul trebuie să reușească să le căștige încrederea. Încă de la început se va negocia la un nivel foarte înalt.

De asemenea, s-a mai observat că negociatorii islamică sunt mai puțin inclinați spre compromis: "tradiția este că răzbunarea este mai respectabilă decât compromisul"¹¹. Caracteristicile importante ale discursurilor negociatorilor arabi sunt exagerarea, repetitia și insistarea asupra unor aspecte pentru accentuarea lor. De asemenea, în limba arabă sunt obișnuite amenințările verbale, dar ele funcționează mai mult ca o eliberare psihologică și, în general, nu reflectă adevaratele intenții ale vorbitorului.

Una dintre dimensiunile deosebit de importante în cadrul negocierilor este aceea temporală, culturile arabe considerând timpul o resursă nelimitată. Datorită acestei indiferențe față de timp, negociatorii care vin în contact cu partenerii arabi se pot simți frustrați sau insultați. Atunci când se negociază cu un arab, întârzierile sau intreruperile vor fi elemente obișnuite ale procesului, pentru că un arab nu-și va schimba obiceiurile doar pentru un strain. Bill Scott recomandă negociatorilor europeni "să se adapteze unui asemenea mod de negociere, să accepte pierderile relative de timp, să fie capabili la momentul potrivit să aducă discuția la punctul în care s-a întrerupt și să reconstruiască momentul pierdut"¹².

Stilul de negociere latino-american îmbină tacticile persuasive cu un stil bazat pe receptivitate și "seducție". Receptivitatea include dorința de a înțelege cealaltă parte, capacitatea de a asulta, empatie, încurajarea participării celorlăți, căutarea punctelor comune.

Tehnica de influențare bazată pe "seducție" desemnează abordarea negocierilor care are la bază dorința de a cucerii partea adversă și de a determina să adopte o anumită poziție, flatând-o și dând impresia unui colaborator, nu unui adversar. Tehnica de "seducere" se manifestă prin împărtășirea unor informații, admiterea greșelilor, motivarea celuilalt și multumirea părții adverse. M. Mendenhall, B.J. Punnett și D. Ricks¹³ observă că negociatorii latino-americani vorbesc mai mult, ating mai mult, și se uită direct în ochii celeilalte părți de la masa negocierilor.

Intrucât latino-americani pun mare valoare pe agilitatea verbală, ei au tendința de a răspunde repede. Ei pot să răspundă la o problemă imediat ce au înțeles mesajul, chiar dacă cealaltă parte nu a terminat de vorbit. Negociatorii aparținând acestei culturi încercă să evite confruntarea directă, care este considerată periculoasă. Astfel se explică tendința lor de a stabili relații personale cu cei cu care negociază. În timpul discuțiilor dau impresia de deschidere și empatie, prin aceasta încercând să stabilească înțelegere între părți, chiar relații de prietenie, dorind să se asigure că cealaltă parte își va îndeplini obligațiile.

În negocierea cu latino-americanii se recomandă sociabilitate, stabilirea unor relații prietenești, pricerepe în utilizarea puterii de convingere și acționarea într-un mod care să inspire încredere.

În mod tradițional, negocierea este privită ca fiind un proces de adversitate, de confruntare, în care cel care se va menține mai tare pe poziții va obține ceea ce dorește. Această atitudine față de negociere este încrețătoare în majoritatea culturilor, un astfel de comportament fiind modelat în mare măsură de către mariile companii între care concurența dictează o astfel de atitudine. Totuși, din cele prezentate mai sus rezultă foarte clar că negocierea, indiferent de domeniul, poate fi și altceva decât o confruntare, că aceasta nu se rezumă la doi combatanți din care unul trebuie să piardă, iar altul să câștige.

Odată cu introducerea medierii ca modalitate alternativă de soluționare a conflictului, negocierea a primit noi valențe. Acolo unde negocierea este asistată de un mediator, cu siguranță succesul nu va consta în obținerea victoriei cu orice preț. De data aceasta accentul cade asupra intereselor și scopurilor comune ale părților implicate. Mediatorul va fi mesagerul înțelegerii și al respectului reciproc, ajutând părțile să descopere că, în negociere, doar prin colaborare se pot căuta soluții creative și se pot lua decizii prin care toată lumea să iașă în câștig și, mai ales, să reziste în timp.

LAURA POP
Mediator, Cluj

ference And Negotiating Behavior: Cultural And Psychological Influences, Organization.

11 Ibidem.

12 Scott, Bill, op. cit.

gotiatori sunt focusing more than other negotiators on general aspects agreed at the beginning of negotiations, thus showing that the negotiation process can be seen as a gradual extension of the common points to reach a final agreement. Chinese negotiators approach the process in a holistic way. They usually avoid direct confrontation fearing they might affect negatively the relationship with others. Confucianism exhorts Chinese to adapt to the community, to control their emotions and avoid conflict and competition. As a result, the Chinese tend to avoid opened confrontation during negotiations and debates.

As Latin Americans place great value on verbal agility, they tend to respond quickly. They may answer a question once they have understood the message, even if the other party has not finished. Negotiators belonging to this culture try to avoid direct confrontation, which is considered dangerous. This explains their tendency to establish personal relationships with those involved in negotiations. During the talks, they give the impression of openness and empathy, thereby trying to establish understanding between the parties, even friendships, wanting to ensure that the other party will fulfill its obligations.

In negotiating with Latin American socialization is recommended to establish friendly relations and skill in using the power of persuasion and operate in a manner to inspire confidence.

Traditionally, negotiation is seen as an adversarial process, confrontation, where the one who does not give in will get what one wants.

This attitude towards the negotiation is rooted in most of cultures, such behavior being mostly shaped by big companies where competition dictates such an approach. However, the above-mentioned show that the negotiation, regardless of field, may be something else than a confrontation, that it is not resumed to only two combatants, of which one must lose and another win.

Once the mediation was introduced as an alternative resolution of conflicts, negotiations gained new meanings. When negotiation is assisted by a mediator, success will certainly not consist in obtaining a victory with any price. This time the focus is on common interests and goals of the parties involved. The mediator will be the messenger of understanding and mutual respect, helping the parties to discover that, in negotiation, only through collaboration can we seek creative solutions and take time-resisting decisions by which everyone comes out winning.

Latin American negotiating style combines persuasive tactics with a style based on openness and "seduction." Responsiveness includes the desire to understand the other party, the ability to listen, empathize, encourage participation of others, looking for common points. Influen-

LAURA POP
Mediator, Cluj

ference And Negotiating Behavior: Cultural And Psychological Influences, Organization Studies, Vol. 12, No. 3, 1991, p. 365.

11 Ibidem.

12 Scott, Bill, op. cit.

cing technique based on „seduction” means negotiations approach is based on the desire to conquer the opposing party and determine it to adopt a certain position flattering and giving the impression of a collaborator, not of an adversary. The technique of “seduction” is manifested by sharing information, admitting mistakes, motivating and satisfying the other side. M. Mendenhall, B.J. Punnett and D. Ricks¹³ note that Latin American negotiators talk more, touch more, and look directly into the eyes of the other parties from the negotiating table.

As Latin Americans place great value on verbal agility, they tend to respond quickly. They may answer a question once they have understood the message, even if the other party has not finished. Negotiators belonging to this culture try to avoid direct confrontation, which is considered dangerous. This explains their tendency to establish personal relationships with those involved in negotiations. During the talks, they give the impression of openness and empathy, thereby trying to establish understanding between the parties, even friendships, wanting to ensure that the other party will fulfill its obligations.

In negotiating with Latin American socialization is recommended to establish friendly relations and skill in using the power of persuasion and operate in a manner to inspire confidence.

Traditionally, negotiation is seen as an adversarial process, confrontation, where the one who does not give in will get what one wants.

This attitude towards the negotiation is rooted in most of cultures, such behavior being mostly shaped by big companies where competition dictates such an approach. However, the above-mentioned show that the negotiation, regardless of field, may be something else than a confrontation, that it is not resumed to only two combatants, of which one must lose and another win.

Once the mediation was introduced as an alternative resolution of conflicts, negotiations gained new meanings. When negotiation is assisted by a mediator, success will certainly not consist in obtaining a victory with any price. This time the focus is on common interests and goals of the parties involved. The mediator will be the messenger of understanding and mutual respect, helping the parties to discover that, in negotiation, only through collaboration can we seek creative solutions and take time-resisting decisions by which everyone comes out winning.

13 Mendenhall, M., Punnett, B.J., Ricks, D., Global Management, Ed. Blackwell Publishers, Cambridge, 1995, p.555.

IMPLEMENTAREA MEDIERII LA PIATRA-NEAMȚ

Emotii si Sperante, multe sperante in promovarea si reusita medierii.

Acesta a fost inceputul. Se petrecea in inima Baraganului la Centrul Pilot de formare a meditorilor Craiova in lunile aprilie-mai 2006.

Un grup de tineri inimosi formati la randul lor de formatorii americanii au reusit sa ne dezvaluie si sa ne invete ABC-ul medierii: notiuni, tehnici si foarte multa aplicatie, foarte multe role-play-uri.

De neuitat a fost saptamana a doua cand ne-am intalnit pentru prima data cu formatorii americanii, Fred Souk si Kathleen Peterson, si din nou ne-au crescut emotiile, formatorii americanii fiind aceia care ne-au si examinat cu ocazia absolvirii cursurilor.

Pastram si astazi o vie amintire a celor care au fost alaturi de noi si au creat o atmosfera de munca in echipa extraordinara. Se cuvine sa-i amintim pe Adi Gavrilă, Mugur Mitroi, Claudiu Ignat.

In aceiasi perioada, mai exact la data de 26.05.2006, a luat fiinta prin asocierea celor 10 avocati curanti ai Centrului Pilot de Mediere, prima si singura Asociatie profesionala a Mediatorilor din judetul Neamt, sub denumirea «Asociatia Centrului de Mediere Neamt».

Astazi, Asociatia numara peste 33 de membri, prin aderarea la statutul acestia si a altor mediatori ce au urmat cursuri de mediere la Piatra-Neamt, cursuri organizate de Asociatia Centrului de Mediere Neamt in colaborare cu Centrul Pilot de Mediere Craiova.

La scurt timp de la infiintare, membrii Asociatiei au demarat acțiunile de promovare a medierii in presa, la radio, la TV si prin contacte directe cu conducerea instantelor de judecata.

Printre primele demersuri s-au numarat incheierea de Protocoale de colaborare cu Tribunalul Neamt si Judecatorii arondate: Piatra-Neamt, Roman, Targu Neamt, Bicaz, avand ca obiect promovarea medierii, facilitarea realizarii medierii si masuri comune pentru implementarea medierii – Protocoale incheiate la sfarsitul anului 2008 si inceputul anului 2009.

La data de 16.05.2008, orele 11.00, a avut loc, prin grija membrilor Asociatiei, la sala A a Tribunalului Neamt, o intalnire cu judecatorii si avocatii, unde a avut loc o informare cu privire la procedura medierii, fiind organizat si un role-play demonstrativ de catre membrii Asociatiei.

In anul 2010 am continuat activitatea de promovare a medierii prin inaugurarea unui nou spatiu desti-

nat contactului cu cei interesati si a infomarii publicului larg despre avantajele procedurii medierii, ca solutie alternativa de solutionare a conflictelor.

La sfarsitul anului 2010 si incepulturul anului 2011 am difuzat in teritoriul catre Primariile si Notariile din judet scurte informari privind avantajele medierii, insotite de Tabloul actualizat al mediatorilor.

In baza Protoocoalelor de colaborare incheiate, am obtinut sprijinul si intelegerea instantelor de judecata in deschiderea si amenajarea unor puncte de informare cu privire la avantajele medierii, in holurile instantelor de judecata, vis-a-vis de salile de judecata, acolo unde asteapta justitiabili, loc in care in fiecare zi, intre orele 10.00 - 12.00 cate un mediator «inarmat» cu fluturasi ce cuprinde scurt avantajele medierii si Tabloul Mediatorilor cu datele lor de contact, da explicatii celor interesati.

De asemenea, am comunicat online Tabloul mediatorilor autorizati instantelor de judecata si cu acordul acestora l-am si afisat la vedere la intrarea in salile de judecata.

IMPLEMENTATION OF MEDIATION IN PIATRA-NEAMT

Emotions and hopes, many hopes in promotion and success of mediation.

This was the beginning. It happened in the heart of Baragan, at the Craiova pilot mediators' training Center for in April-May 2006.

A group of kind-hearted young men, trained themselves by American trainers, managed to reveal and teach us the basic concepts of mediation: notions, techniques and lots of applications and role-plays.

The second week was unforgettable, as we first met the American trainers, Fred Souk and Kathleen Peterson, and once again we were very anxious, as the American trainers were the ones who examined us when graduating the course.

We keep in mind even today those who joined us and created an extraordinary team work ambiance. It's worth mentioning Adi Gavrilă, Mugur Mitroi, Claudiu Ignat.

During the same period, namely on 26.05.2006, there was established, through the association of the 10 lawyers attending the Me-

cused on promotion of mediation, easing the accomplishment of mediation by taking common measures for its implementation – Protocols that were concluded end of 2008, early 2009.

On 16.05.2008, 11:00 hours, with the support of Association's members, Hall A within the Neamt Tribunal hosted a meeting with judges and lawyers, concerning the mediation procedure, where the Association's members organized a demonstrative role-play.

In 2010, we have continued the mediation promotion activity, by opening a new space dedicated to the contact with people interested and the informing of the public about the advantages of mediation procedure, as alternative dispute resolution.

At the end of 2010 and the beginning of 2011, we have distributed to county's City Halls and public notary offices, leaflets about the advantages of mediation, accompanied by the updated Panel of Mediators.

Based on the collaboration Protocols concluded, we have obtained the support and the understanding of Courts for creation of mediation information points on the hallways of these institutions, close to the court rooms where litigants usually wait and where a mediator, spreading flyers about the advantages of mediation and the Panel of Mediators with their contact details, gives explanations to those interested every day, between 10:00-12:00 hours.

We also communicated online the Panel of authorized Mediators to the courts, which gave us the permission to place it just outside the court rooms.

We are glad with the fact that the county courts are open and receptive to this new alternative conflict resolution method, many judges recommending parties in a trial to try to solve their conflicts through mediation.

Today, the Association gathers over 33 members, as it was joined by other mediators that attended the mediation courses in Piatra-Neamt, courses organized by the Neamt Mediation Center Association, in collaboration with the Craiova Pilot Mediation Center.

Shortly after establishment, the Association's members initiated the promotion of mediation in the press, at radio, TV and through direct contacts with the management of law courts.

The first steps consisted of collaboration protocols concluded with the Neamt Tribunal and affiliated Law Courts: Piatra-Neamt, Roman, Targu Neamt, Bicaz, fo-

VALENTIN TRIFESCU
President
Neamt Mediation Center



Ne bucura faptul ca instantele din judet sunt deschise si receptive la aceasta noua metoda alternativa de solutionare a conflictelor, multi judecatori recomandand in sedintele de judecata, partilor din proces, sa incerce solutionarea conflictelor prin procedura medierii.

Constatam, de asemenea, faptul ca incet si cu pasi marunti, mediatorii au inceput sa incheie acorduri de mediere, iar instantele de judecata sa pronunte hotarari judecatoreschi pe baza acestor acorduri.

Am parcurs un drum anevoie, realizările sunt multumitoare, nu pe masura eforturilor si asteptarilor noastre, dar avem convingerea ca suntem pe drumul cel bun si intr-un trend ascendent, ceea ce ne da noi sperante.

VALENTIN TRIFESCU

Președinte
Centrul de Mediere Neamț

O NOUĂ FILIALĂ

Intr-un oras dobrogean superb trei oameni cu ambitii mari au hotarat sa-si schimbe „dru-mul” alegand o noua profesie. Aceea de mediator.

Cu pasi mici dar cu multa incredere au pornit sa aleaga o echipa alaturi de care sa puna umarul pentru promovarea si sustinerea medierii. Alegera nu a fost usoara iar cei alaturi de care s-a concretizat au fost Uniunea Nationala a Mediatorilor din Romania. Echipa din Bucuresti dar si Filiala Galati a U.N.M.R. i-a sustinut si incurajat in demersul lor initial si iata:

Cea mai noua Filiala a U.N.M.R. s-a „nascut” la Tulcea in data de 12 noiembrie 2010. De atunci si pana in prezent unitatea si prietenia acestei asociatii de mediere ne bucura ca am facut alegera potrivita si de asemenea sa fim mandri ca facem parte din echipa lor.

Fiind filiala cu numarul noua dorim sa creem o noua vizuire asupra rezolvarii conflictelor prin mediere in zona pe care o reprezentam.

Pentru aceasta am inceput o campanie de promovare a medierii la

toate structurile administrative ale orasului: Prefectura, Primarie, institutii importante si nu in ultimul rand Tribunalul si Judecatorile din judet.

De asemenea am informat toate comunitatile si orasele din Judetul Tulcea despre avantajele medierii iar cei care ne-au fost alaturi in acest demers sunt Filiala Judeteana a Asociatiei Comunelor din Romania. Surpriza a fost enorma deoarece superioritatea gresita a orasului a fost spulberata definitiv prin comunicarea si deschiderea celor de la „tara” iar poetul Lucian Blaga

pe care imi permit sa il citez „Eu cred ca vesnica s-a nascut la sat” a avut mare dreptate.

Le multumim tuturor pentru sprijinul acordat si pentru intrelegerea de care au dat dovada si promitem ca veti mai auzi de noi.

OANA BURGHELEA

Mediator

Președinte UNMR - Filiala Tulcea



A NEW BRANCH

In a superb town of Wallachia, three people with high ambition decided to change their path, choosing a new profession. The mediator profession.

With little steps, yet with a lot of confidence, they started gathering a team to promote and sustain mediation. The choice has not been easy and those who joined the attempt were the National Union of Mediators from Romania (UNMR). The team from Bucharest, but also the Galati Branch of UNMR supported and encouraged them in their initial efforts and here it is:

The newest Branch of U.N.M.R. was born in Tulcea on November 12, 2010. Ever since, the unity and the friendship of this mediation association make us be glad with the choice and be proud that we are part of their team.

Being the ninth branch, we wish to create a new vision on conflict

resolution through mediation in the area we represent.

To accomplish this, we started a mediation promotion campaign at all administrative structures in the city: Prefect's Office, City Hall, important institutions, and nonetheless the Tribunal and the Courts of Law in the county.

We also informed all villages and towns in Tulcea County about the advantages of mediation, and those who supported us in this action are: The County Branch of Village Associations from Romania. The surprise was huge, as the so-called superiority of cities was swept away through the communication and openness of “countrymen”, and poet Lucian Blaga was so right in saying that: “I believe eternity was born in the village.”

We thank everyone for their support and understanding, and we promise you will hear about us again.

OANA BURGHELEA

Mediator

President of UNMR - Tulcea Branch

CENTRUL DE MEDIERE BUZĂU

DESPRE NOI

Asociatia „CENTRUL DE MEDIERE BUZAU” a luat fiinta in anul 2005, la initiativa absolventilor cursului de formare ca mediatori organizate de Centrul Pilot de Mediere Craiova.

Odata cu aparitia Legii nr. 192/2006 privind medierea si organizarea profesiei de mediator, ne-am putut implica activ in dezvoltarea acestei profesii la nivelul judestului Buzau prin sustinerea de sesiuni de mediere gratuite pentru persoanele care au apelat la astfel de servicii si prin derularea, incepand cu anul 2007, a unui proiect de promovare a medierii, finantat de Ambasada Statelor Unite ale Americii la Bucuresti prin Centrul Pilot de Mediere Craiova, avand ca scop principal promovarea medierii si a profesiei de mediator.

Asociatia este afiliata din anul 2006 la Uniunea Centrelor de Mediere din Romania, iar in anul 2009 a fost inscrisa in Registrul National al Asociatiilor Profesionale ale Mediatorilor, emis de Consiliul de Mediere.

In luna iunie 2009, Centrul de Mediere Buzau in colaborare cu Tribunalul Buzau si Asociatia Magistratilor din Romania – Filiala Buzau au organizat primul seminar de informare cu tema „MEDIAREA

– METODA ALTERNATIVA DE SOLUTIONARE A LITIGIILOR”. La eveniment au mai participat d-na Laura Ivanovici, judecator la Curtea de Apel Bucuresti, d-na Sanda Lungu, judecator la Curtea de Apel Craiova precum si reprezentanti ai Parchetului de pe langa Tribunalul Buzau, Asociatia Centrul de Mediere Craiova, Primariei Buzau si Camerei de Comert Buzau.

Temele seminarului au vizat promovarea procedurii de mediere in randul magistratilor si au avut loc dezbateri cu privire la cadrul legislativ intern si international in domeniul. Totodata, s-a discutat pe marginea unor studii de caz si a procedurii de inaintare a cauzelor spre mediere si de raportare a rezultatului medierii catre instanta.

Urmare lucrarilor seminarului a fost incheiat un protocol de colaborare intre Asociatia „Centrul de Mediere Buzau”, Tribunalul Buzau si Asociatia Magistratilor din Romania – Filiala Buzau, avand ca scop promovarea, sprijinirea si implementarea activitatii de mediere precum si popularizarea acestora in judestul Buzau, fiind primul protocol de aceasta natura incheiat de o asociatie profesionala de mediatori cu un tribunal judetean.

ABOUT US

The Association “CENTRUL DE MEDIERE BUZAU” was established in 2005, at the initiative of the graduates of mediator training course organized by the Craiova Pilot Center for Mediation.

With the appearance of Law 192/2006 concerning the mediation and organization of mediator profession, we were able to involve actively in the development of this profession in Buzau County, by organizing free mediation sessions for people who turned to this kind of services and by running, starting year 2007, a mediation promotion program, financed by the US Embassy to Bucharest, through the Craiova Mediation Center, focusing on promoting mediation and mediator profession.

Starting 2006, the Association is affiliated to the Union of Mediation Centers, and in 2009 it was registered in the National Register of the Professional Associations of Mediators, issued by the Mediation Council.

In June 2009, the Buzau Mediation Center, in collaboration with the Buzau Tribunal and the Association of Magistrates from Romania – Buzau Branch, organized the first informative seminar about “MEDIA-

TION – ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION.” The event was also attended by Mrs. Laura Ivanovici, judge with the Bucharest Court of Appeal, Mrs. Sanda Lungu, judge with the Craiova Court of Appeal, also by representatives of the Prosecutor’s office with the Buzau Tribunal, of the Craiova Mediation Center, Buzau City Hall and Buzau Commerce Chamber.

The topics of the seminar focused on promoting the mediation procedure among magistrates, holding debates over the internal and international legislative framework in the field. Also, talks were held over some case studies and the procedure for submitting causes for mediation and reporting the outcome of mediation to the court.

The seminar works ended with the signing of a collaboration protocol between the Association „Centrul de Mediere Buzau”, the Buzau Tribunal and the Association of Magistrates from Romania – Buzau Branch, whose purpose is to promote, support and implement the mediation activity in Buzau County, being the first protocol of this kind concluded by a professional association of mediators and a county tribunal.

PROTOCOLUL MEDIATORILOR CU JUDECATORIA GALATI – UN REAL SUCCES

La mijlocul lunii mai 2010, la initiativa asociațiilor profesionale ale mediatorilor din Galati, a fost semnat Protocolul de colaborare cu Judecatoria Galati, purtand numarul 216/17.05.2010.

Acest document a incununat eforturile facute de reprezentanții și membrii asociațiilor de mediatori semnatare, reprezentând un real succes al activității acestora în promovarea medierii pe plan local.

Deschiderea aratătă de instanța galateană la momentul semnării protocolului, dar mai ales, ulterior, în decursul aplicării celor convenite de comun acord, ne îndreptățește să considerăm ca Protocolul a depășit matca formalismului, punând bazele unei colaborări care ajută în mod real toate partile semnatare.

La momentul semnării Protocolului, doamna Diana Mihaela Oancea, Președinte al Judecătoriei Galati, s-a declarat multumita de modul de colaborare cu mediatorii galateni, asigurându-i încă o dată de sprijinul total în implementarea prevederilor cuprinse în Protocol în cel mai scurt timp.

Dintre scopurile și obiectivele cuprinse în textul protocolului, spicuim:

- promovarea medierii ca mijloc alternativ de soluționare a conflictelor;
- mediatizarea în randul judecătorilor, personalului auxiliar al instanței și justițiilor a legislației relevante interne și internaționale referitoare la mediere;
- constientizarea avantajelor practice pe care instituția medierii le aduce în activitatea juridică;
- implementarea dispozițiilor care prevad obligativitatea informării de către organele judiciare a partilor din dosare cu privire la procedura medierii, precum și îndrumarea partilor să recurgă la această cale pentru rezolvarea conflictelor;
- dezvoltarea unor bune practici care să faciliteze desfășurarea medierii;
- recunoașterea și acceptarea prinordonanta a acordurilor de mediere care intrunesc cerințele legale;

Pentru implementarea în practică a prevederilor învederătoare în protocol, Judecătoria Galati va apela la următoarele modalități:

- va publica într-un loc ac-

cesibil justițiilor Tabloul Mediatorilor, care va cuprinde lista cu toți mediatorii autorizați, conform datelor transmise de Consiliul de Mediere și de organizațiile locale ale mediatorilor;

- va aloca spații la avizierul instanței și la compartimentele de lucru cu publicul pentru afisare și distribuirea de materiale informative privind medierea;
- va permite desfășurarea în sediul instanței a unor activități specifice de informare și promovare a medierii;
- va recomanda și va încuraja medierea pentru persoanele implicate în litigii ce pot fi deduse medierii, atât înainte de sesizarea instanței, cât și după înregistrarea cauzei pe rolul acesteia;
- va aduce la cunoștința persoanelor paupere dispozitivele OUG nr.51/2008 privind ajutorul public judiciar;
- va asigura participarea la seminarii, conferințe, emisiuni, dezbateri în scopul de a întări încrederea publicului și justițiilor în instituția medierii;
- va posta acordurile de mediere validate care sunt relevante pe site-ul instanței, cu protejarea datelor cu caracter personal;
- va insera în textul citatiilor emise de instanță recomandarea către parti pentru a apela la instituția medierii, conform dispozitiilor legale în vigoare.

Protocolul a avut ca semnatari, din partea asociațiilor profesionale a mediatorilor din Galati, pe președintii acestor asociații, respectiv dna Ecaterina Pricope, Președinte Asociația Mediatorilor Galati, dna. av. Ana Calin, Președinte Asociația Mediatorilor Profesioniști pentru Soluționarea Amiabilă a Conflictelor Galati, dna av. Zina Lacatus, Președinte Asociația Centrală de Mediere Galati și dna Anca-Simona Cinepa, președintele Filialei Galati a Uniunii Naționale a Mediatorilor din România.

ANCA SIMONA CINEPA

Mediator

Președinte UNMR - Filiala Galati

MEDIATORS' PROTOCOL WITH GALATI COURT OF LAW – A REAL SUCCESS

Mid May 2010, at the initiative of the professional associations of mediators from Galati, the collaboration Protocol with Galati Court of Law was signed with the Galati Court of Law, under no. 216/17.05.2010.

This document crowned the efforts made by the representatives and the members of the signing mediator associations, representing a true success of their activity in promotion of mediation locally.

The openness proved by the Galati Court when signing the protocol, but especially afterwards, when applying the commonly taken decisions, makes us believe the Protocol has exceeded the formalism, laying the foundations of a collaboration which helps indeed all signing parties.

At the signing of the Protocol, Mrs. Diana Mihaela Oancea, President of the Galati Court of Law showed her satisfaction with the collaboration with the Galati mediators, assuring them once again of total support in implementing the stipulations gathered by the Protocol as soon as possible.

Among the purposes and the aims of the protocol, we mention:

- promotion of mediation as alternative conflict resolution
- popularization among judges, auxiliary personnel and litigants of the relevant internal and international legislation referring to mediation
- awareness of the practical advantages that the institution of mediation brings in the juridical activity of policemen, citizens, justice, legal entities
- implementation of the stipulations which stipulate that it is compulsory for legal bodies to inform the parties within a file about the mediation procedure and its advantages and to guide the parties in choosing this way to solve the conflicts between them
- development of good practices which should facilitate the progress of mediation
- recognition and acceptance through ordinance of the mediation agreements that meet the legal requirements

In order to implement in practi-

ce the stipulations of the Protocol, Galati Court of Law will turn to the following:

- will publish in a accessible place the Panel of Mediators which will gather the list of all mediators authorized, according to data supplied by the Mediation Council and the local organizations of mediators
- will offer space in the Court's information board and public relation offices' for the display and distribution of informative materials about mediation
- will allow specific activities for promotion of mediation at the Court's headquarters
- will recommend and encourage mediation for people involved in litigations which can be subject to mediation, both before the notification of the court and after the registration of the case
- will inform poor people about the stipulations of OUG 51/2008 regarding public judicial aid
- will assure participation in seminars, conferences, TV shows, debates, in order to strengthen the trust of public and litigants in the mediation institution
- will upload the relevant validated mediation agreements on the institution's website, protecting the personnel data
- will insert in the text of the subpoenas issued by the Court the recommendation for parties to turn to mediation, according to legal stipulations in place.

The protocol was signed by the presidents of the professional associations of mediators in Galati, namely Mrs. Ecaterina Pricope, President of Galati Association of Mediators, lawyer Ana Calin, President of the Galati Association of Professional Mediators for Amiable Resolution of Conflicts, lawyer Zina Lacatus, President of Galati Mediation center Association and Mrs. Anca-Simona Cinepa, President of the Galati Branch of National Union of Mediators in Romania.

ANCA SIMONA CINEPA

Mediator

President UNMR - Filiala Galati

DE LA TRIBURILE LOCALE ȘI CONSILIILE BĂTRÂNILOR LA SATELE GLOBALE ȘI JUDECĂTORII PRIMITIVI: EVITAREA BABILONULUI

— PARTEA 1 —

... justitia nu este legea. Justitia este ceea ce ne da impulsul, forța sau miscarea de a imbunătăți legea ...¹

Intr-un climat economic aflat într-o schimbare rapidă, administratorii justitiei trebuie să ajungă să inteleagă mai bine mecanismele de rezolvare a unui conflict pentru a putea face față implicatiilor imediate și pe termen lung determinate de cele mai recente apariții pe plan globală. Printre acestea: noile piete globalizate, diminuarea suveranității naționale și dezvoltarea instituțiilor globale, internaționalizarea finanțelor și capitalului, dispersarea geografică a producției, transferul unei anumite puteri economice dinspre vest spre est, redistribuția bogăției și datorilor mondiale, piata hi-tech, fragmentarea spațiului național, de diferențierea societății civile².

Acest climat economic în continuă schimbare stimulează o cantitate enormă de noi relații sociale, ce generează o cantitate crescută de conflicte juridice naționale și internaționale. De aceea, remodelarea economiei naționale și mondiale necesită reforțarea sistemului justitiei.

Supraincarcati cu noi probleme, judecătorii de abia mai fac față schimbărilor din mediul social-economic. Aceasta cauzează întârzieri nedrepte în procesul de reformare a justitiei, și ar putea deveni, de exemplu, o motivare de a nu respecta obligațiile asumate prin contract. Încalcarea obligațiilor în schimb poate genera și mai multe dispute legale care să fie înaintate unui sistem judiciar și asa aglomerat și care duce lipsă de resurse. Se pare că soluția clasica de rezolvare a unui conflict, bazată pe conceptul "a castiga-a pierde," nu este întotdeauna mecanismul cel mai adecvat de a readuce pacea publică și de a furniza răspunsuri la noua realitate.

A face față problemelor emergente implica adaptarea la noul mediu, explorând noi drumuri juridice alternative, gasirea de noi resurse pentru sistemul de justitie, stabilirea de noi frontiere pe teritoriile juridice încă neexplorate, toate în vederea progresului. Este necesară regândirea modului în care justitia ar trebui să fie servita, și în consecință regândirea sistemului judiciar. Viitorul umanitatii este strans legat de dru-

mul reformarii sistemului justitiei.

Ar fi însă interesant de explorat diverse caracteristici ale medierii judiciare și cum este legată de sistemul judiciar tradițional, în încercarea de a furniza o rezolvare a conflictelor rapida și corecta. Aceasta implica localizarea medierii pe harta culturală. În acest scop, câteva aspecte sunt fundamentale: de unde provine medieră judiciara? Ce fel de "adevar" asigură aceasta? Ce o justifică? Ce o face să fie o abordare potrivită în încheierea de acorduri? Care poate fi evoluția sa viitoare? Unde ne conduce? De asemenea, câteva întrebări pragmatice pot fi interesante: care ar trebui să fie cadrul legal al medierii judiciare? Care este interesul în implementarea acestui mecanism alternativ de rezolvare a disputelor? Pentru ce fel de probleme poate medieră judiciara să găsească soluții?

Care este scopul prezentei unui judecător-mediator? Care sunt principalele obstacole în implementarea medierii juridice și cum pot fi trecute? Cum poate contribui medieră la dezvoltarea științei juridice, cind cazuri care înalte imprejurări ar crea precedente juridice importante sau rapoarte doctrinare sunt scoase din sfera publică pentru a fi soluționate în privat?

Medieră judiciara trebuie să fie construită în astă fel încât să pastreze procedura juridică simplă și rapidă, în armonie cu principiile fundamentale ale unui proces corect, în ciuda apărantei contradicții de termeni. Un judecător este probabil persoana cea mai potrivită de a media partile și de a le ajuta să-si modeleze propria soluție; autoritatea acestuia da procesului demnitate.

Nimic nu împiedică un judecător să ajute în loc să ordone, să ajunga la un acord în loc să decida, să comunică legea în loc să o stabilească. Nimic nu poate fi mai coerent cu rolul de judecător decât efortul de adaptare a sistemului, pentru o mai bună îndeplinire a cerintelor justitiabililor și pentru o refacere repede a pacei publică.

Acest articol asigură o privire filozofică asupra medierii judiciare. La început, urmărește co-evoluția a două manifestări culturale inseparabile din punct de vedere logic: filozofia și justitia. În zilele noastre, e greu să-ti imaginezi macar că justitia poate tine orice identitate conceptuală sau ontologică separată de alte manifestări sociale, printre ele și filozofia. Data fiind determinarea

FROM LOCAL TRIBES AND ELDERS COUNCILS TO GLOBAL VILLAGES AND SAVAGE JUDGES: AVOIDING BABYLON

— PART 1 —

... justice is not the law. Justice is what gives us the impulse, the drive, or the movement to improve the law...¹

In a fast-changing economic climate, administrators of justice need to bring themselves to a larger understanding of conflict resolution mechanisms in order to properly cope with the immediate and long-term implications caused by the latest occurrences in the global marketplace. Among those: new globalized markets, diminution of national sovereignty and growth of global institutions, internationalization of finance and capital, geographical dispersion of production, transfer of certain economic power from the West to the East, redistribution of world wealth and debt, high-tech market, fragmentation of national space, de-differentiation of civil society².

This continuously changing economic climate spurs an enormous amount of new social relationships which generate an increased quantity of national and international legal conflicts. Thus, the reshaping of national and world economy requires reforms to the justice system.

Overloaded with new issues, judges can hardly keep pace with changes within the social-economic environment. This causes unfair delays in the process of restoring justice and may become an incentive to, for instance, not respect the obligations contractually assumed.

Breach of obligations in turn can generate more legal disputes to be submitted to an already crowded and lacking resources judicial system. It seems that the classical resolution of the conflict based on the "win - lose" concept may not always be the mechanism most adequate to restore public peace and provide answers to the new reality.

Copying with the emerging issues requires adapting to the new environment, exploring alternative judicial avenues, finding new resources for the justice system, establishing new frontiers to legal territories yet unexplored, all for forward movement. It is necessary to re-think how justice should be served and thus to rethink the legal system. The future of humankind is intimately

linked to where we go in reforming the justice system.

It would be then interesting to explore the diverse features of judicial mediation and how it relates to the traditional judicial system in an effort to provide a speedy and fair conflict resolution. This requires locating the judicial mediation on the cultural map. For this some fundamental issues need to be addressed: Where judicial mediation is coming from? What kind of "truth" it provides? What justifies it? What makes it a suitable adjudication approach? What can be its future evolution? Where does it take us? Some pragmatic questions could be of interest as well: What should be judicial mediation's legal framework? What is the interest in implementing this alternative mechanism to resolve disputes? To which set of problems judicial mediation can provide a significant solution?

What is the purpose that the presence of the judge-mediator can serve? What are the major obstacles in implementing judicial mediation and how can they be overcome? How judicial mediation can contribute to the advancement of the legal science since cases which otherwise would

create important legal precedents or doctrinal reports/reviews are taken out of the public realm to be settled in private?

Judicial mediation needs to be crafted in a way to keep legal procedures simple and speedy, consistent with the fundamental principle of fair trial. Despite the apparent contradiction in terms, a judge is probably the most suitable person to mediate between the parties and help them shape their own solution; his/her authority gives the process dignity.

Nothing prevents a judge from accommodating instead of ordering, settling instead of deciding, communicating the law instead of setting it. And nothing can be more consistent with the role of a judge than an effort to adapt the system to better meet the needs of the litigants and to quickly restore the public peace.

This article provides a rough philosophical overview of the judicial mediation. At first it follows the co-evolution of two mutually constitutive and logically inseparable cultural manifestations: philosophy and law. Nowadays it is hard to even imagine that the law can retain any conceptual or ontological identity separated from other social occurrences, among those: philosophy. Given the recipro-

¹ Deconstruction in a nutshell: a conversation with Jacques Derrida edited by John D. Caputo, page 125

² Some of those occurrences are noted by Brendan Edgeworth, in "Law, Modernity, Postmodernity", (Ashgate, 2002), at page 61

¹ Deconstruction in a nutshell: a conversation with Jacques Derrida edited by John D. Caputo, page 125

² Some of those occurrences are noted by Brendan Edgeworth, in "Law, Modernity, Postmodernity", (Ashgate, 2002), at page 61

reciproca intre *lege si social*, "legea e si producator de cultura si un obiect de cultura."³ Mai mult, o analiza comparativa are propriile ei avantaje: pune lucrurile in perspectiva, poate asigura principii de interpretare, ajuta la umplerea golurilor etc. De asemenea, faciliteaza localizarea medierii judiciare, fenomenul care ne intereseaza direct pe noi, pe harta culturala contemporana. O analiza juridic-filosofica ne ajuta sa intelegem mai bine globalizarea (cadru postmodern unde medierea judiciara se manifesta), cu caracteristicile sale specifice: deconstrucție, fragmentare, pluralism juridic, subjectivism, compartimentare a socialului, privatizarea justitiei si procedurile informale in crestere. Desi postmodernismul juridic pare si seamana cu un adevarat haos, noile moduri de comunicare sustin unitatea si coordonarea.

Comunicarea construieste puncte intr-o societate fragmentata si o mentine coordonata. Odata cu introducerea pluralismului juridic, conflictul bazat pe impunere/recunoastere a unei anumite norme esentiale este mai putin probabil sa se produca, din moment ce nici legitimitatea si nici continutul acelor norme nu sunt contestate. Acordul permanent asupra continutului unei norme esentiale este atins (si este folosit) intr-o anumita comunitate condusa de interes, unde respectarea ei este intentionata sa mentina o ordine pozitiva si sa promoveze interese economice specifice. In afara unei comunitati individuale, normele esentiale au rar pertinenta. Conflictele se produc nu din cauza dezbatelii acestui continut dintr-o norma esentiala, ci din cauza lipsei de comunicare potrivita.

In lumea juridica, judecatorii sunt persoanele cele mai in masura sa asigure integritatea procesului de comunicare intre participantii la discursurile juridice. Cam de 30-40 de ani, se vorbeste despre asumarea de catre judecatori a rolului de mediator, trecand astfel de a institutia publica la statutul de actor privat. In zilele noastre, intr-o societate globala si totusi fragmentata, gurile normative trebuie sa fie mediate, acum mai mult ca niciodata. Si judecatorii vor fi primiti ca si comunicatori, interpreti si traducatori ai acelor semne si mesaje juridice schimbante intre partile implicate. Ca intotdeauna, mintile trebuie sa se intalneasca.

ERA SISTEMATIZARII

In timpul modernitatii, legea a evoluat si a trecut printr-un proces de sistematizare, simultan cu alte manifestari ale mintii umane, printre care si filozofia.

Modernitatea este caracterizata de dominatia culturii de control si ordine impusa prin categorizare,

clasificare si reglementare. In secolul 19 si partial in sec. 20, termenul era folosit pentru a sugera "un proces dinamic, schimbator si actualizat"⁴. Este o era organizata in jurul cautarii de principii generale, legea mintii, a societatii si a istoriei si a cautarii de siguranta si temelii.

A: Pentru filozofia moderna, concepte cele mai importante sunt cele de sistem, ordine, motivare si obiectivitate. Abordarea este constructiva, globalizanta, unificatoare, condusa de ingineri sociali. Structura ierarhica, justificata printr-un adevar fix, crucial, este scopul final. Claritate, simplitate, credinta in "planificare rationala si pretentii stiintifice"⁵ corespund unei filozofii moderne a unui univers supus materialismului si cazualitatii, unde evenimentele viitoare sunt reclamante de o combinatie precisa de evenimente trecute si prezente.

Modernismul este epoca structurala, sistematica. Structuralismul a fost o miscare la moda in timpul modernitatii (cu precadere in Franta). Studia structurile primare inherent produselor culturale si utilizeaza concepte analitice din lingvistica, psihologie, antropologie si alte domenii pentru a intelege si a interpreta acele structuri.

La inceputul secolului 20, Levi-Strauss promova principiul co-evolutiei si co-determinarii sistemelor sociale. Analizele sale structurale a diferite structuri sociale (limba, relatii, mit) scoateau in evidenta anumite analogii si corespondente intre structura limbii si structura relatiilor cu anumite triburi sud-americane. Aceasta corespondenta, potrivit lui Levi-Strauss, se datoreaza activitatii inconstiente a spiritului uman, care consta in impunerea formelor tuturor manifestarilor mintii umane. Acele forme sunt fundamental aceleasi pentru toate epociile: antica, mijlocie or moderna. Odata ce acele forme au fost descoperite, a fost obtinut un principiu de interpretare universal, care este valabil pentru toate manifestarile mintii umane, cum ar fi arta, religia, legea, limba, literatura, obiceiurile, etc.⁶

Cand vedem ca legea s-a schimbat in moduri care sunt paralele cu alte sfere sociale⁷, similaritatile dintre formele impuse de spiritul uman manifestarilor in cadrul justitiei si, de exemplu, filozofiei, sunt evidente. Aceasta inainteaza ideea unei analize transsistematice, pe baza careia un principiu calauzitor, interpretativ poate fi asumat pentru a umple gurile acolo unde ele apar, intr-o

cal determination between *law and social*, "law is both a producer of culture and an object of culture"⁸. Moreover, a comparative analysis has its advantages: puts things in perspective, can provide interpreting principles, helps filling-in the gaps etc. It also facilitates locating judicial mediation, the phenomenon at the heart of our interest, on the contemporary cultural map. A legal-philosophical analysis leads us to better understand the globalization (the postmodern background where judicial mediation happens) with its specific traits: deconstruction, fragmentation, legal pluralism, subjectivism, compartmentation of the *social*, privatization of justice and increasingly informal procedures. Although legal postmodernism seems and looks like a complete mess, unity and coordination are provided by new modes of communication.

A: For the modern philosophy, the leading concepts are those of system, order, reason and objectivity. The approach is constructive, globalizing, unifying, led by social engineers. The hierachic structure, justified in terms of an ultimate, fixed truth, is the final goal. Clarity, simplicity, faith in "rational planning and scientific pretensions"⁹ corresponds to a modern philosophy of a universe submitted to materialism and causality where future events are necessitated by a precise combination of past and present events.

Modernism is the structural, systemic age. Structuralism was a fashionable movement during the modernity (particularly in France). It studied the underlying structures inherent in cultural products and utilized analytical concepts from linguistics, psychology, anthropology and other fields to understand and interpret those structures.

At the beginning of the XXth century, Levi-Strauss promoted the principle of co-evolution and co-determination of social systems. His structural analysis of various social structures (language, kinship, myths) provided evidence of certain analogies and correspondences between the structure of language and the structure of kinship within certain south-American tribes. This correspondence, according to Levi-Strauss, is due to the unconscious activity of the human spirit which consists in imposing forms to all the human mind manifestations. Those forms are fundamentally the same for spirits of all ages: ancient, middle-age or moderns. Once those forms figured out, a universal interpreting principle is achieved, valid for all manifestations of the human brain such as art, religion, law, language, literature, customs, habits etc.¹⁰

When we look at how law has changed in ways that closely parallels trends in other social spheres¹¹, the similarities between the forms imposed by the human spirit to its manifestations in law and, for instance, philosophy, are evident. This puts forward the idea of a trans-systemic analysis based on which a guiding, interpreting principle could be inferred to fill in the gaps where those appears in one or the

4 Joe Doherty, Elspeth Graham & Mo Malek, *The Context and Language of Postmodernism*, in "Postmodernism and the Social Sciences", edited by Joe Doherty, Elspeth Graham & Mo Malek, at page 7

5 Brendan Edgeworth, "Law, Modernity, Postmodernity", page 171

6 Levi-Strauss, "Structural Anthropology", page 17-18

7 Brendan Edgeworth "Law, Modernity, Postmodernity", page 133

³ Pierre Schlag, The dedifferentiation problem, Cont Philos Rev (2009) 42:35-62, at page 42

⁸ Pierre Schlag, The dedifferentiation problem, Cont Philos Rev (2009) 42:35-62, at page 42

⁹ Brendan Edgeworth "Law, Modernity, Postmodernity", page 133

disciplina sau alta, ori pentru a importa solutiile unui impas dintr-o disciplina in alta (*mutatis mutandi*). De asemenea, face mai usoara prevederea evolutiei viitoare a acelor manifestri ale mintii umane.

B: Pentru justitia moderna, concepte principale sunt aceleia de logica, structura, codificare extinsa, stabilitate si generalitate.

Modernistii promoveaza (in special) naturalismul si pozitivismul. Ei aplica un cod al coerentei si consistentei unui discurs bazat pe incredere in intr-o ordine juridica ierarhica.

Traditia juridica continentala este produsul unui imperiu Roman supra institutionalizat, cu o traditie juridica scrisa, ale carui surse sunt *Corpus Juris Civilis roman*, o jurisprudenta prestigioasa si o colectie de glose. Legea e un construct social, un sistem ierarhic de aplicatii generale si valabilitati universale.

“Termenul “sistem” a devenit un epitet potrivit pentru ordinea juridica, deoarece a devenit o structura unifilata, fiind guvernata de un tip distinct de ratiune si a devenit accesibil formal tuturor cetatenilor.”⁸

Spre deosebire de traditia juridica continentala, doctrina dreptului anglo-saxon scoate in evidenta in primul rand precedentul stabilit de deciziile juridice anterioare. Pentru a obtine o regula, se porneste de la particularitatii si nu de la abstract. Statuturile si codurile sursei legislative sunt de obicei suplimentare opiniilor juridice. Totusi, in ciuda abordarii metodice diferite, pentru traditia de common-law, sistematizarea legii a fost tendinta de-a lungul modernitatii.

“Obligativitatea precedentului, impreuna cu munca importanta a sintezelor doctrinare, a contribuit foarte eficient la stabilitatea si generalitatea solutiilor adoptate. A fost ca si cum, in diverse forme (codificari, obiceiuri, cazuri si doctrine) legea moderna a trebuit in mod necesar sa ia forma unui sistem. In plus, acest fenomen probabil ca se extinde mai departe de sfera juridica: impartaseste forma rationalista si sistematizata adoptata de vest de la incepul modernitatii.”⁹

Ratiunea este factorul care cauzeaza trecerea de la starea de natura la statutul social, unde instinctul este inlocuit de lege¹⁰. Gandirea juridica moderna determina justitia cu ratiune, un alt fundament juridic decat revelatia credintei. Daca ratiunea constituie un factor unificator, acesta permite crearea unui sistem axiomatic comun tuturor individualilor. De aceea, asistam la aparitia unui cod variat de legi, un cumul de claritati de care epoca moderna era

stat de mandra¹¹. Codificarea moderna a fost puternic dominata de figura Suveranului.

Vecchia jurisprudenta engleza vorbeste de imaginea Suveranului. In ale sale *Commentarii*, Blackstone nota ca regele exemplifica amandoaUA tipurile de personalitate. Este si persoana fizica, cu atribute fizice ca toate fiintele, si este in acelasi timp o persoana juridica, ca sef al corpului politic din regat, care transcede pamantescul si serveste ca un simbol grandios al pozitiei sale, cu dreptul divin de a conduce. Aceeasi abordare este raportata si in cazul de secol 16 *Willion vs. Berkley*¹².

“Regele are doua Capacitati, pentru ca are doua Corpuri, unul este Corpul natural, compus din toate Organele pe care le are orice Om (...) celalat este Corpul politic, unde Organele sunt supusii sai”

Invatatii juridici din perioada modernismului timpurii (cum ar fi Hobbes, Locke, Bentham, Rousseau) au abordat de asemenea pozitia si statutul Suveranului. Mai tarziu, au fost urmati de Hans Kelsen, Ernst Kantorowicz si altii. [...]

Suveranul are autoritatea de a face coduri de legi imperative, simple si clare. Astfel, in 1804, codul francez napoleonian (Codul civil) a fost pus in vigoare. Codul lui Napoleon dadea imaginea unui monument bine definit, a unei legi unificate in cadrul frontierelor franceze.¹³ El stabileste un numar predeterminat de “operatii” juridice posibil sa se intampla intre un numar limitat de jucatori. Caracterul sau monolithic¹⁴ este in stransa legatura cu simplismul relativ al societati pe care o reglementa. Universal juridic al lui Napoleon este inchis, limitat, iar orice actiune se petrece intre aceste limite¹⁵. Nici *Codex Maximilianeus Bavanicus Civilis* datand din 1756, din Bavaria, nici codul incomplet *Codex Theresianus* (1766) si nici codul Prusac¹⁶ nu se apropiau de perfectiunea codului lui Napoleon.

Codul lui Napoleon a cunoscut asa un succes in Franta ca a fost in curand urmat de Codul de procedura civila (1810) si un Cod de procedura penala (1811). In afara Franței, Codul Civil fusese impus ca privilegiu asupra teritoriilor ocupate de armatele lui Napoleon. Mai tarziu, acesta a facut cariera in tari precum Italia, Belgia, Luxemburg, Pays-Bas, Grecia, Romania, Spania, Portugalia, cateva state din

11 André-Jean Arnaud, «Pour une pensée juridique européenne» (Puf, 1991), at page 116-117

12 Justice Southcote in Willion v. Berkley (1561; 1 Plowden 223; 75 E.R. 339)

13 André-Jean Arnaud, «Pour une pensée juridique européenne» (Puf, 1991), at page 143

14 Idem

15 André-Jean Arnaud, Du jeu fini au jeu ouvert: vers un droit post-moderne, dans : «Le jeu: un paradigme pour le droit», sous la direction de François Ost et Michel van Kerchove

16 Allgemeines Landrecht für die Preussischen Staaten - General National Law for the Prussian States, promulgated by King Frederick II the Great in 1794

other discipline or to import solutions to impasses from one discipline to the other (*mutatis mutandi*). It also makes it easier to predict a future evolution of those human mind's manifestations.

B: For the modern law the leading concepts are those of reason, structure, extensive codification, stability and generality.

Legal modernists advocate (mainly) naturalism and positivism. They univocally apply a code of coherence and consistency to a discourse based on faith in hierachic legal order.

The continental legal tradition is the product of a highly institutionalized Roman empire with a written down legal tradition whose sources were the Roman *Corpus Juris Civilis*, a prestigious jurisprudence and a collection of glosses. Law is a social construct, a hierachic system of general application and universal validity:

“The term “system” came to be an appropriate epithet for the legal order, as it became a unified structure, was governed by a distinctive type of reasoning and came to be formally accessible to all citizens.”⁸

Unlike the continental, civil law tradition, the common law doctrine of Anglo-Saxon origins emphasizes primarily the precedent set by previous judicial decisions. In order to extract a rule, it proceeds from particularities and not from abstracts. Statutes and codes of legislative source are usually supplemental to judicial opinions (the case law). However, despite the different methodical approach, for the common law tradition the systematization of law has also been the tendency throughout the modernity:

“[T]he bindingness of precedent linked with important work of doctrinal synthesis, contributed very effectively to the stability and generality of solutions adopted. It was as if, in its diverse forms (codification, customs, cases, and doctrine), modern law had necessarily to take the form of a system. Moreover, this phenomenon probably extends beyond legal sphere itself: it shares the rationalist and systematized form adopted by Western through since the advent of modernity.”⁹

Reason is the factor that causes the passage from the state of nature to the civil state where instinct is substituted by justice¹⁰. The legal modern thinking bestows law with reason, another legal foundation than the revelation or the faith. If reason constitutes a unifying factor, it allows the creation of an axiomatic system common to all individuals. Thus we see the apparition of various codes of laws, “sum-

mum” of clarity of which the modern era had been so proud of¹¹. Modern codification has been strongly dominated by the figure of the Sovereign.

The old English jurisprudence speaks about the image of Sovereign. In his *Commentaries*, Blackstone notes that the king exemplifies both types of legal personhood. He is both a natural person as a man with physical attributes like all humans and yet a corporate person, as head of the body politic of the kingdom that transcends the earthly and serves as a majestic symbol of his office with the divine right to rule. The same view is reported in the XVI-th century case *Willion v. Berkley*¹²:

“[T]he King has two Capacities, for he has two Bodies, the one whereof is a Body natural, consisting of natural Members as every other Man has, (...) ; the other is a Body politic, and the Members thereof are his Subjects”

Early modern legal scholars (such as Hobbes, Locke, Bentham, Rousseau) also addressed the position and status of the Sovereign. Later they had been followed by Hans Kelsen, Ernst Kantorowicz and others. [...]

The Sovereign has the authority to make codes of imperative, clear and simple rules. And so, in 1804, the French Napoleonic code (*Code Civil*) had been enacted. The Napoleonic Code gave the image of a monument well closed, of a unified law within the national frontiers¹³. It sets a predetermined number of legal “operations” susceptible to happen between a limited number of players. Its monolithic¹⁴ character is in close relation with the relative simplicity of the society which it had been regulating. The Napoleon’s juridical universe is closed, limited and any action happens within its limits¹⁵. Neither the *Codex Maximilianeus Bavanicus Civilis* of 1756 in Bavaria, nor the incomplete *Codex Theresianus* (1766) nor the Prussian *Code*¹⁶ came close to the perfection of the French Napoleonic code.

The Napoleonic Code knew such success in France that it was soon followed by a Code of civil procedure (1806), Commercial Code (1807), Criminal Code (1810) and a Code of criminal procedure (1811). Outside France, the Civil Code had been imposed as a privilege upon the territories occupied by the Napoleonic armies. Later it made career in countries such as Italy, Belgium, Lux-

11 André-Jean Arnaud, «Pour une pensée juridique européenne» (Puf, 1991), at page 116-117

12 Justice Southcote in Willion v. Berkley (1561; 1 Plowden 223; 75 E.R. 339)

13 André-Jean Arnaud, «Pour une pensée juridique européenne» (Puf, 1991), at page 143

14 Idem

15 André-Jean Arnaud, Du jeu fini au jeu ouvert: vers un droit post-moderne, dans : «Le jeu: un paradigme pour le droit», sous la direction de François Ost et Michel van Kerchove

16 Allgemeines Landrecht für die Preussischen Staaten - General National Law for the Prussian States, promulgated by King Frederick II the Great in 1794

8 Idem, page 160

9 “Legal system between order and disorder”, by Michel van de Kerchove and François Ost, Oxford University Press, 1994 (reprinted 2002) page xi

10 Jean-Jacques Rousseau «The Social Contract» Book I Chapter 8

America Latina, provincia Quebec, si statul Louisiana din SUA.

Pandemia produsa de codul lui Napoleon stabilise sistematizarea justitiei la nivel mondial. Este primul cod de legi simple si generale. Acest monument juridic impresionant simbolizeaza modelul juridic al piramidei¹⁷.

Se deseneaza o piramida, unde cele mai fundamentale si autoritate norme (*Grundnorm*¹⁸) se situeaza la varf, iar cele mai particulare norme (cele care se aplica situatiilor concrete particulare) se afla la baza. Inspiratia pentru aceasta lege este de obicei legata de un singur si suprem autor: Lycurgus din Sparta, Solon, Iustinian sau Napoleon. De aceea s-a numit Legea Jupiter¹⁹. Evident, Legea Jupiter este sacra si transcendenta, intotdeauna exprimata de sus, de pe muntele Sinai²⁰.

Se deseneaza ochiul foarte sus, catre punctul focal de unde radiaza toata virtutea si una dintre cele mai importante valori ale unui sistem juridic: statul de drept. Statul de drept, sangele care curge prin venele oricarui sistem de justitie, mentionand vigoarea statului national, spune ca legea se aplica tuturor si este creata intr-un mod vizibil si cunoscut tuturor²¹. Nimeni nu e mai presus de lege, nimeni nu este scutit de lege si ignoranta legii nu justifica greseala si nici nu exclude responsabilitatea. Statul de drept este un cec impotriva arbitraritatii si abuzului de putere (Platon, Aristotel, *Magna Carta*, Locke, Montesquieu etc.).

In acest climat apar Bentham, Austin, Kelsen, Hart, Dworkin si altii, cu o teorie pozitivista, unde legile trebuie sa fie publice si pozitive, generale in aplicarea lor. Legea este o constructie ierarhica sociala creata de fiinta umana si exista in concordanta cu anumite relatii structurale fixe, independente de subiectivitatea umana. Misiunea judecatorului este sa identifice norma/regula juridica pertinenta si s-o aplice asa cum este ea. Legea e separata de etica, morala, politica, sociologie, obiceiuri sau reguli private (bazata pe practica):

"Potrivit doctrinei traditionale a surselor juridice, fenomenele normative in afara ierarhiei legitime, asa numitele regimuri private de reglementare normativa, sunt nelegale - potrivit lui Savigny. Ele pot fi orice: norme profesionale, reguli sociale, obiceiuri, uzante, obligatii contractuale (...), sau decizii arbitrale - dar niciodata o lege. Distinctia lege/non-lege se bazeaza pe ierarhia de reguli a justitiei, unde regulile superioare le legitimeaza pe cele inferioare. Fenomenele norma-

tive din afara acestei ierarhii nu sunt lege, ci doar fapte."²²

Legea e „pura”²³ de aceea universal aplicabila. Asigura securitate si constituie cadrul de baza a interac-tiei sociale. Datorita acesteia, fiecare cetatean stie ce se asteapta de la el.

Pentru pozitivistii tarzii, legea ramane un construct social (structura) derivand din Suveran, dar nu este un sistem fara goluri. Se poate repositiza sau chiar altera cand apare o eroare. Judecatorii trebuie sa interpreze legea. Judecatorul ideal²⁴ ar fi imens de intelept si cu cunostinte complete de surse juridice. E capabil sa gaseasca un raspuns corect in orice caz (chiar si atunci cand acel caz nu e guvernat de vreo lege existenta), cautand prin "fundatia morală"²⁵ a societatii. Unii ar fi de acord chiar ca judecatorii sa fie discretionari²⁶ cand un caz nu este guvernat de nici un stat de drept. Caracterul nedeterminat al limbii si standardele generale folosite in cadrul regulilor explica de ce judecatorii trebuie sa-si exerceze caracterul discretionar.

O pozitie similara, dar mai radicala se gaseste printre pragmatisti,²⁷ care insista ca judecatorii trebuie sa interpreze legea si s-o adapteze in asa fel incat sa aiba sens si sa reflecte schimbarile din societate. Judecatorul interpreteaza precedentul pentru a avea consecinte sensibile siincearca sa corecteze limitarea prevederilor legislatorilor²⁸. Aceasta abordare sugereaza o inversare a puterii si autoritatii, coresponde modelului *palniei* (piramida inversata) si indica un judecator-Hercule²⁹ care indrazneste sa interpreteze legea si nu ezita sa o anuleze si sa o recreeze atunci cand nu mai corespunde cu realitatea sociala. Acest model face omul, adica judecatorul, o sursa valabila de justitie. Hercules, care a fost supus unei munci extenuante, in final a dus lumea pe brate, reproducand astfel cu finete imaginea unei palnii. Acum, decizia unui judecator (adica precedentul) si nu sistemul codificat al Suveranului este cea care creeaza prima si cea mai de seama autoritate: « ... din punctul de vedere al individului care apare in fata lor, judecatorii sunt inainte de toate cei care exprima legea, asigura drepturile persoanelor sau ii impun obligatii»³⁰ ■

GABRIELA CĂLBUREANU

22 Gunther Teubner, "The King's Many Bodies: The self-deconstruction of Law's hierarchy in Law & Society Review, Vol. 31, No.4 (1997), 763-788, at page 768

23 Hans Kelsen, "Pure Theory of Law"

24 Ronald Dworkin, "Law's Empire"

25 Idem

26 H. L. A. "Hart The Concept of Law"

27 See Richard Posner, "How judges think"

28 Idem

29 See François Ost, "Dire le droit, faire justice", Bruylants, Bruxelles, 2007, Chapter Two: Jupiter, Hercule, Hermès: trois modèles du juge, pages 33-61

30 Therrien (Re), [2001] 2 S.C.R. 3, 2001 SCC 35, para 108 (Supreme Court of Canada)

embourg, Pays-Bas, Greece, Romania, Spain, Portugal, some Latin American countries, the province of Quebec and the state of Louisiana in the United States.

The Napoleonic Code pandemic had pretty much established the systematization of law as a world-wide state of affairs. It is the first code of simple and general laws. This impressive legal monument embodies the legal model of the pyramid¹⁷.

It draws a pyramid where the most fundamental and authoritative norm (the *Grundnorm*¹⁸) takes its place at the top and the most particular norms (those which apply to particular concrete situations) at the base. The inspiration for this law is usually tied to a single and supreme author: Lycurgus of Sparta, Solon, Justinian or Napoleon. It was therefore called Jupiter Law¹⁹. Obviously Jupiter law is sacred and transcendent, always uttered from above, from the mountain of Sinai²⁰.

It draws the eye irresistibly upward, toward the focal point from which radiates all righteousness and, one of the most distinctive values of any legal system: the rule of law. The rule of law, the blood running through the veins of any system of laws keeping the Nation State vigour, states that laws apply to all and are created in a way visible and knowable to all²¹. Nobody is above the law, nobody is exempted from the law and the ignorance of laws does not justify fault and neither does it exclude responsibility. The rule of law is a check against the arbitrary and the abuse of power (Plato, Aristotle, *Magna Carta*, Locke, Montesquieu etc.).

In this climate appear Bentham, Austin, Kelsen, Hart, Dworkin and others with a positivist theory where laws thought to be public and positive, general in their application. Law is a hierachic social construction by human beings and it exists in accord with certain fixed structural relations independent of human subjectivity. The judge's task is to identify the pertinent legal rule/norm and apply it as it is. Law is separated from ethics, morals, politics, sociology, customs or private regulatory (practice-based) rules:

"According to the traditional doctrine of legal sources, normative phenomena outside the legitimating hierarchy, so-called private regimes of normative regulation, are nonlegal -

Savigny said so. They may be anything - professional norms, social rules, customs, usages, contractual obligations, (...), or arbitration awards - but never law. The distinction law/nonlaw is based on law's hierarchy of

17 François Ost, "Dire le droit, faire justice", Bruylants, Bruxelles, 2007, Chapter Two: Jupiter, Hercule, Hermès: trois modèles du juge, pages 33-61

18 Hans Kelsen, "Pure Theory of Law"

19 François Ost, Idem supra note 17

20 Idem

21 Idem

rules where the higher rules legitimate the lower ones. Normative phenomena outside of this hierarchy are not law, just facts."²²

Law is "pure"²³ therefore universally applicable. It provides security and it constitutes the basic framework of social interaction. Because of this, every citizen knows what is expected of him.

For late positivists law remains a social construct (structure) emanating from the Sovereign but it is not a gapless system. It can be repositioned or even altered when flaws appear. Judges need to interpret the law. The ideal judge²⁴ would be immensely wise and with full knowledge of legal sources. He is able to find a correct answer for every case (even when a case is not governed by any existing rule) by searching through the 'moral fabric'²⁵ of the society. Some would even content that judges also need to use their discretion²⁶ when a case is not governed by any existing rule of law. The language indeterminacy and the general standards used in the rules explain why judges need to exercise their discretion.

A similar but more radical position is found with legal pragmatists²⁷ who insist that judges have to interpret the law and adjust it in a way to make sense and reflect the changes within society. The judge interprets the precedent to have sensible consequences and tries to correct the limitation of the legislators' foresight²⁸. This approach suggests a reversal of power and authority, it corresponds to the model of *funnel* (inverted pyramid) and it points to a judge-Hercules²⁹ who dares to interpret the law and does not hesitate to cancel and recreate it when it does not correspond anymore to the social reality. This model makes the man, more specifically, the judge, a valid source of law. Hercules, who was subjected to grueling work, eventually led the world on his arms, thus faithfully reproducing the image of the funnel. It is now the decision of a judge (i.e. the precedent) and not the Sovereign's encoded law that creates the first and foremost authority: « ...from the point of view of the individual who appears before them, judges are first and foremost the ones who state the law, grant the person rights or impose obligations on him or her.»³⁰ ■

GABRIELA CĂLBUREANU

22 Gunther Teubner, "The King's Many Bodies: The self-deconstruction of Law's hierarchy in Law & Society Review, Vol. 31, No.4 (1997), 763-788, at page 768

23 Hans Kelsen, "Pure Theory of Law"

24 Ronald Dworkin, "Law's Empire"

25 Idem

26 H. L. A. "Hart The Concept of Law"

27 See Richard Posner, "How judges think"

28 Idem

29 See François Ost, "Dire le droit, faire justice", Bruylants, Bruxelles, 2007, Chapter Two: Jupiter, Hercule, Hermès: trois modèles du juge, pages 33-61

30 Therrien (Re), [2001] 2 S.C.R. 3, 2001 SCC 35, para 108 (Supreme Court of Canada)

MEDIEREA ÎN MAREA BRITANIE ASTĂZI

– PARTEA 1 –

O analiza competenta a scenei medierii din MB astazi, din perspectiva CMC

De Sir HENRY BROOKE

Președinte al Consiliului Medierii Civile
Seminariul academic al CMC, 20 ianuarie 2010

INTRODUCERE

Mi-am ales titlul cu atentie. In teorie, el include si medierea familiala, despre care stiu foarte putine. Include si medierea de vecinatate, comunitate si serviciu, despre care nu stiu prea multe. Include medierea din Scotia si Irlanda de Nord, despre care cunostintele mele sunt de asemenea putine. Si bineintele include medierea civila si comerciala, despre care stiu destule.

Am ales titlul pentru ca devine din ce in ce mai evident ca exista caracteristici ale tuturor acestor diferite tipuri si acorduri de mediere pe care putem sa le invatam in cadrul CMC. Mai si faptul ca un numar de formatori furnizeaza acum, sau caute sa furnizeze, un serviciu integral, inclusand mediatori formati in diferite discipline, si in opinia mea a sosit timpul sa ne uitam la intreaga scena a medierii.

MEDIERA DE FAMILIE

Asadar, medierea de familie prima. Aceasta este foarte ferm stabilita. O revolutie s-a produs in 1997, atunci cand Legea Familiei din 1996 a intrat in vigoare, si fonduri publice au devenit disponibile prin Comisia Serviciilor Juridice (LSC). Tehnici de mediere destul de diferite sunt folosite de mediatorii de familie. Partile de obicei raman in aceeasi camera ca si mediatorul. Aproape mereu este implicat si un nivel mare de emotii. Medierea se intinde de obicei pe un numar de sesiuni (de obicei intre 3 si 5), fiecare durand cam 90 de minute, cu o pauza de 4-5 saptamani intre sesiuni. Deoarece sunt implicate multe fonduri publice, exista un control mult mai mare. Mediatorii de familie trebuie sa obtina "recunoastere" pentru a li se permita sa lucreze cu parti sustinute din fonduri publice, prin depunerea unui portofoliu de lucrari in vederea unei analize competente, de obicei dupa un numar de 40 de ore de practica.

De departe mai putine organizatii independente sunt implicate decat pe partea civila. Există Mediere Nationala de Familie, cu 47 de servicii afiliate in Anglia si Tara Galilor. Acestea sunt organizatii non-profit care au toate contracte cu LSC. Apoi mai exista si Asociatia Medierii de Familie; Resolution (numele curent pentru Asociatia Avocatilor Legii Familiei); Grupul ADR, un tablou al mediatorilor de familie in cadrul Societatii de Drept, si in final Colegiul Mediatorilor. Acestea se numea

inainte Colegiul MB al Mediatorilor de Familie. Schimbarea de nume a venit odata cu extinderea activitatii sale, la stabilirea de standarde si pentru mediatorii implicați in conflicte ale comunitatii si la locul de munca.

Au existat scindari in comunitatea medierii de familie in trecut. Odata cu sfarsitul anului 2007, exista un nou Consiliu al Medierii de Familie (FMC). Este foarte deosebit de CMC. Membrii sai sunt cele sase organizatii mari pe care le-am mentionat mai sus. Nu exista membri persoane fizice. Unul dintre scopuri este de a fixa si mentine un set de standarde comune de formare si practica profesionala pentru toti mediatorii de familie. Fiecare membru dintr-o sase organizatii trebuie sa adere la aceste standard si organizatiile in se trebuie sa reglementeze si sa monitoreze performanta membrilor sai.

Mediatorilor de familie li se permite sa ofere numai munca finantata de LSC prin intermediul unui serviciu de mediere contractat la LSC si care poseda Marca de Calitate a LSC. Aceasta marca de calitate stipuleaza ca orice mediator care ofera mediere finantata din bani publici trebuie sa apartina unui membru al FMC.

Aceasta nu se aplica medierii de familie cu finantare privata, dar FMC este dornic sa existe o certinta similara in cadrul Boardului, in asa fel incat toti mediatorii de familie sa fie supusi aceliasi nivel de reglementare.

Ma voi intarce la standardele Colegiului Mediatorilor pe parcurs.

Toate organizatii de mediere a familiei, cu exceptia Resolution si a Societatii de Drept, includ ca membri nu numai avocati, dar si consilieri, asistenti sociali si profesionisti din domeniul sanatati si educatiei. Au existat tensiuni importante in comunitatea medierii de familie de-a lungul anilor, dar se spera ca acestea au ramas in trecut.

MEDIERA DE COMUNITATE SI DE VECINATATE

In continuare, despre mediatorii de comunitate si de vecinatate. Trebuie sa fiu foarte atent la ce voi spune in legatura cu acest subiect, pentru ca tot nu stiu foarte multe despre aceasta scena. In momentul de fata, ei nu se incadreaza in termenii de referinta ai CMC. Anul trecut am emis un Chestionar, la care am primit raspuns din partea a 500 de oameni sau organizatii. 134 dintre ei erau implicați in intregime sau parcial in medierea de comunitate. Ce e izbitor

MEDIATION IN THE UK TODAY

– PART 1 –

An authoritative review of the UK mediation scene today from the CMC's perspective

By Sir HENRY BROOKE

Chairman of the Civil Mediation Council
CMC Academic Seminar, 20th January 2010

INTRODUCTION

I chose my title carefully. In theory it includes family mediation about which I know very little. It includes neighbourhood and community and workplace mediation about which I don't know very much. It includes mediation in Scotland and Northern Ireland, where my knowledge is also fairly scanty. And of course it includes civil and commercial mediation about which I now know a lot.

I chose the title because it is becoming more and more obvious that there are features of all these different types and arrangements for mediation which we could usefully learn from in the CMC. It is also the case that a number of mediation providers are now providing, or seeking to provide, a one-stop service, including mediators trained in the different disciplines, and in my view the time has come to look at the whole of the mediation scene in the round.

FAMILY MEDIATION

First, then, family mediation. This is now very firmly established. A breakthrough came in 1997 when the Family Law Act 1996 came into force,

and public funding through the Legal Services Commission (LSC) became available. Quite different mediation techniques are used by family mediators. The parties usually remain in the same room as the mediator throughout. There is nearly always quite a high degree of emotion. The mediation is usually spread over a number of sessions (typically between 3 and 5), each lasting about ninety minutes, with a gap of 4-5 weeks between sessions.

Because a lot of taxpayer funding is involved there is much more regulatory control. Family mediators must attain "recognition" to be permitted to work with publicly funded parties by submitting a portfolio of work for competence assessment, usually after a minimum of about 40 hours of practice.

Far fewer independent organisations are involved than on the civil side. There is National Family Mediation with 47 affiliated services in England and Wales. These are not-for-profit charities which all have contracts with the LSC. Then there is the Family Mediation Association; Resolution (the current name for the Solicitor's Family Law Association); the ADR Group; a Law Society panel of family mediators; and finally the College of Mediators. This used to be called the UK College of Family

Mediators. Its change of name came with the extension of its activities to setting standards for community and workplace mediators as well.

There have been schisms in the family mediation community in the past. Since the end of 2007 there has been a new Family Mediation Council (FMC). This is very unlike the CMC. Its members are the six large organisations I have mentioned. There are no individual members. One of its tasks is to prescribe and maintain a set of professional practice and training standards common to all family mediators. Every member of the six membership organisations must adhere to these standards, and the organisations themselves must regulate and monitor the performance of their members.

Family mediators are only permitted to offer LSC-funded work through the medium of a mediation service contracted to the LSC which possesses the LSC's Quality Mark. This quality mark prescribes that every mediator who offers publicly funded mediation must belong to a member of the FMC.

This does not apply to privately funded family mediation, but the FMC is keen that there should be a similar requirement across the board, so that all family mediators are subject to the same level of regulation.

I will be returning to the College of Mediators' standards for mediation later on.

All the family mediation organisations except Resolution and the Law Society include in their membership not only lawyers but also counsellors, social workers, and health and education professionals. There have been quite serious tensions within the family mediation community over the years, but it is hoped that these are now firmly in the past.

COMMUNITY AND NEIGHBOURHOOD MEDIATION

Next, community and neighbourhood mediators. I must be very cautious about what I say here, because I still do not know very much about this scene. At present they do not fall within the CMC's terms of reference. Last year we issued a Questionnaire to which we received responses from 500 people or organisations. 134 of them were involved wholly or partly in community mediation. What was striking was that although nearly three quarters of our 500 respondents did not come from that world,

e faptul ca desi aproape trei sferturi din cei 500 de respondenti nu proveneau din acea lume, 37% dintre ei cred ca CMC ar trebui sa aiba un rol in sustinerea si promovarea ei. Acum ne gandim ce sa facem, si daca sa facem ceva, in legatura cu aceste raspunsuri. Nu vrem sa mergem unde nu suntem doriti, si nimic nu se va face in graba.

O firma numita Mediation UK activa ca o umbrela nationala pentru 120 de furnizori diferiti de mediere de comunitate. Avea si un website foarte util, pe care oamenii il puteau folosi pentru a identifica o organizatie locala. Dar aceasta a intrat in lichidare acum 3 ani, si nu a fost inlocuita. Una dintre mostenirile sale este Registrul Mediatorilor din Marea Britanie, ce furnizeaza o baza de date cu o parte dintre acesti furnizori. Anul trecut, Colegiul Mediatorilor a inceput stabilirea de standarde pentru mediatorii de comunitate, iar acum include 130 de membri care indeplinesc aceste standarde. Acum mai bine de un an, LSC a incetat sa elibereze o marca de calitatii pentru mediatorii de comunitate.

Exista multi furnizori excelenti de mediere comunitara. Exista si multe inovatie in prezent. Se fac experimente cu medierea in scoli; cu o justitie in cooperare cu organizatiile penale locale; cu medierea in cadrul si intre comunitati etnice; si chiar cu medierea in lumea gastilor. Mediatorii de comunitate sunt de obicei voluntari, si de obicei presteaza acest serviciu gratis. Disputele de cartier includ dispute legate de zgromot sau limite de pereti. Daca aceste dispute nu pot fi rezolvate la nivel de comunitate, pot escalada intr-un litigiu. In comunitatile vulnerabile si dezavantajate, mediatorii de multe ori trebuie sa inteleaga mai bine contextul social decat mediatorii civili, mai ales acolo unde sunt diverse probleme sau dispute care implica angajamentele comunitatii.

CMC este percepuit de multi mediatori de comunitate ca fiind o organizatie dominata de avocati. Dar si in lumea medierii de comunitate exista tensiuni legate de avocati si non-avocati. Unul dintre respondenti ne-a sfatuit sa mergem foarte atent in "zona medierii de comunitate fragmentata."

Care sunt provocarile aici? O parte dintre aceste organizatii se simt izolate. De obicei se confrunta cu mari probleme legate de finantare, ceea ce face dificila recrutarea si pastrarea personalului. De multe ori nu se pot baza pe un flux de finantare normal de la un an la altul. Unele dintre ele primesc finantare locala de la autoritati intr-o masura mai mare sau mai mica. Unele au acorduri la nivel de serviciu pentru furnizarea medierii catre diferite organizatii din acelasi domeniu, cum ar fi autoritatile din educatie sau sanatate. Wandsworth

Mediation este un serviciu care nu primeste suport local de la autoritati, dar care include mediatori civili si comerciali care-si doneaza taxele pentru a subveniona alte parti din serviciul de mediere, ce include si medierea de comunitate si vecinatate. Aceste servicii de obicei nu-si permit sa aduca formatori de mediere de buna calitate. Ei fac singuri formarea. Aceasta este de obicei de buna calitate, uneori mai putin buna. In medierea de comunitate co-mediatorii sunt foarte des folositi, fiecare invatand unul de la celalalt. Exista de obicei acorduri foarte bune pentru activitatea de tutoriat, feedback si supervizare, cu programe substantiale de training in desfasurare.

MEDIEREA PRO BONO ȘI LAW WORKS

In lumea medierii de comunitate exista Law works, o organizatie de ajutor independenta, care actioneaza in Anglia si Tara Galilor. Aceasta este o resursa excelenta, dar revoltator de neutilizata. Inregistreaza mai mult de 150 de mediatori. Toti sunt formati ca mediatori de civil si comercial, si sunt dispuși sa furnizeze servicii de mediere pro bono oamenilor care nu-si permit sa plateasca un mediator, dar disponibilitatea acestora nu este exploataata cum trebuie. Organizatorul lor imi spunea ca ori de cate ori anulta o actiune pro bono la panoul lor informativ, acesta dispars de obicei in doua minute.

MEDIEREA LA LOCUL DE MUNCĂ

Urmeaza medierea la locul de munca. Deosebesc aceasta de medierea conflictelor de munca, unde mediatorii intervin cand relatiile s-au stricat pe deplin si urmeaza procedurile de instanta. Mediatorii conflictelor la locul de munca sunt chemati sa intervina in rezolvarea conflictelor inainte ca problemele sa escaladeze. Din nou se poate vorbi de o tensiune avocat/non-avocat. CMC s-a implicat pentru prima data in aceasta lume in 2008. S-a crezut ca va fi o nevoie mai mare de mediatori ai conflictelor la locul de munca privat odata ce Ordonanta privind Angajarea a devenit lege in 2009, si mediatorilor de conflicte la locul de munca li s-a spus ca trebuie sa existe anumite formulare de inregistrare in sistem daca vor sa primeasca recomandari de la ACAS, pentru a putea distinge organizatiile bine reglementate. Am fost intrebati daca putem sa-i ajutam cu inregistrarea, si am fost de acord cu bucurie.

Registrul nostru este bazat pe certificare proprie pentru moment. Atata timp cat applicantii respecta criteriile de inregistrare si platesc taxa de inregistrare, vor fi inclusi in Registrul. Furnizorii inregistrati pot fi de orice marime, in prezent de la doi membri in sus. 27 dintre ei sunt de asemenea acreditati pentru furni-

37% of them said they thought the CMC ought to have a role in supporting and promoting it. We are now considering what, if anything, we should do about these responses. We would not want to go where we are not wanted, and nothing will be done in a hurry.

A company called Mediation UK used to act as a national umbrella body for 120 different community mediation providers. It had a very useful website which people could use if they wanted to identify a local organisation. But it went into liquidation three years ago, and it hasn't been replaced. One of its legacies is a Directory of UK Mediators, which provides a searchable database for some of these providers. Last year the College of Mediators started setting standards for community mediators, and it now has 100 community mediator members who have satisfied it that they meet those standards. Over a year ago the LSC discontinued issuing a Quality Mark to community mediators.

There are many excellent community mediation providers. There is masses of innovation going on. There are experiments with peer mediation in schools; with restorative justice in liaison with local criminal justice organisations; with mediation within and between ethnic communities; and even with gangland mediation. Community mediators are often volunteers, and they usually provide a free service. Neighbour disputes include disputes about noise or boundaries or party walls. If these disputes cannot be settled at grassroots level, they can escalate into litigation. In vulnerable and disadvantaged communities mediators often need to have a greater understanding of the social context than rank and file civil mediators, particularly where there are diversity issues or disputes involving community engagement.

The CMC is perceived by many community mediators to be a lawyer-dominated organisation. In the community mediation world, too, there are tensions between lawyers and non-lawyers. One respondent counselled us to tread very carefully within the "fragmented community mediation area."

What are the challenges here? Some of these organisations feel rather isolated. They often experience serious funding problems which make it difficult to recruit and retain staff. They very often cannot rely on a regular funding stream from year to year. Some of them receive local authority funding to a greater or lesser extent. Some have service level agreements to provide mediation services to different organisations in their area, such as education authorities or health authorities. Wandsworth Mediation is a service which receives no local

authority support, but they have civil and commercial mediators on their panel who donate their fees to subsidise other parts of their mediation service, which includes community and neighbourhood provision.

These services often cannot afford to buy in good quality mediation trainers. They do the training themselves. This is often of high quality, sometimes less so. In community mediation co-mediators are very often used, who learn from each other. There are often very good arrangements for mentoring and feedback and supervision, with a substantial on-going training programme.

PRO BONO MEDIATION AND LAW WORKS

Alongside the community mediation world, there is Law Works, an independent charity operating throughout England and Wales. This is an excellent and grossly under-used resource. It has over 150 mediators on its books. They are all trained as civil and commercial mediators, and they are willing to provide mediation services pro bono for people who cannot afford to pay for a mediator, but their willingness isn't properly exploited. Their organiser tells me that whenever she advertises an available pro bono mediation on their bulletin board, it is usually taken up in two minutes.

WORKPLACE MEDIATION

Next, there is workplace mediation. I distinguish this from employment mediation, where mediators come in when relations have broken down completely and there are tribunal proceedings afoot. Workplace mediators are called in to help with conflict resolution in the workplace before matters escalate. Again there can be a lawyer/ non-lawyer tension here. The CMC became involved in this world for the first time in 2008.

People thought that there would be a greater need for private workplace mediators when the Employment Act 2008 became law in April 2009, and workplace mediators were told that there would have to be some form of registration system if they were to receive referrals from ACAS, so as to distinguish between well-regulated organisations and cowboys. We were asked if we could help them to establish registration arrangements, and we gladly agreed to do so.

Our register is based on self-certification at the moment. So long as applicants satisfy our registrar that they meet our registration criteria and they pay our registration fee, they will be placed on the register. Registered providers can be of any size, at present from two members upwards. There are now 37 registered workplace mediation providers. 27 of them are also accredited civil/commercial providers.

zarea de mediere civilă/comercială.

Desi lucram destul de aproape cu departamental care acum se numeste BIS si cu ACAS, in fapt inca nu s-a preluat medierea conflictelor la locul de munca, asa cum sperau unii. De fapt, inca din aprilie 2009 au fost mai multe trimiteri la tribunalele de angajare, nu mai putine. Poate ca recesiunea are de-a face cu acest lucru. Avem un comitet privind locul de munca. Este presidat de unul dintre membrii boardului nostru care provine din aceasta lume, si care contine majoritatea jucatorilor importanți din acest domeniu. Boardul CMC pare a fi dezvoltat un mod foarte bun de a lucra cu acest comitet, spre avantajul ambelor parti. In prezent, se poarta discutii in legatura cu continutul unui plan de afaceri pe 3 ani pentru extinderea pietii. In martie, unul dintre forumurile noastre obisnuite va fi dedicat medierii conflictelor la locul de munca, si sper ca va fi prezent si un Ministru. In alt registru, formatorii de mediere a conflictelor la locul de munca propun in prezent cursuri de conversie pentru mediatorii de civil/comercial. Sunt sigur ca va trebui sa revizuim cerintele pentru inregistrarea la locul de munca mai devreme sau mai tarziu.

IRLANDA DE NORD

Mai departe, ma voi ocupă de Irlanda de Nord. Usor de înțeles, medierea de comunitate a jucat un rol foarte important aici în ultimii ani. Un workshop organizat în 1985 în legătură cu folosirea abilităților de mediere în cadrul conflictului a dus la crearea unei organizații umbrelă, care s-a schimbat denumirea de mai multe ori. Acum se numește Mediile Irlanda de Nord. Una dintre principalele activități este furnizarea de servicii calitative de mediere și training, și a trăsă sustinere financiară de la autorități publice și alții, inclusiv de la guvernul descentralizat.

Medierea civila si comerciala este mai putin dezvoltata in Ulster. Curtile din Irlanda de Nord inca functioneaza in baza unor reguli procedurale nereformate, si nu exista aceiasi focusare pe nevoia de a explora posibilitatile a diferite tehnici de intelegerie la fiecare etapa a procesului juridic. Am mediat personal trei dispute destul de mari in Belfast. Luna trecuta am vorbit la o prezenta-re a CEDR judecatorilor si avocatilor seniori de acolo. Majoritatea judecatorilor din provincie erau acolo, condusi de catre presedintele Curtii supreme a Irlandei de Nord, si m-astept la lucruri interesante destul de curand. Nu exista acorduri pentru inregistrare sau acreditate in Irlanda de Nord in privinta medierii civile si comerciale, asa cum avem la noi.

SCOTIA

In Scotia, guvernul descentralizat a pus la dispozitie fonduri pentru a

ajuta in promovarea medierii. Un proces de consultare petrecut acum 4 ani a dus la crearea Registrului Scotian al Medierii , condus de un Board al Standardelor independent si administrat de personal din cadrul Retelei de Mediare Scotiene. Boardul Standardelor se ocupă cu orice tip de mediare in Scotia, si stabileste standarde pentru admiterea mediatorilor scotieni in acest regis-tru. Exista 10 membri in Board: trei reprezinta mediatori sau furnizorii de mediare, trei sunt utilizatori sau clienti ai medierii sau reprezentanti ai interesului public. Acesta include si un judecator scotian. Doi membri ai Boardului au experienta in stabili-re de standarde in alte contexte si mai sunt doi membri academici. Un membru al facultatii de Drept din cadrul Universitatii Aberdeen si un om de stiinta de la Stirling sunt membrii academicii.

Exista acorduri in Scotia pentru „marcarea” autoritatilor regulatori. Aceste autoritati regulatori „marcheaza” mediatorii care lucreaza in domeniile specifice si care depasesc minimul de standard ca experti in medierea a diferite tipuri de dispute. In ceea ce priveste familia, acest lucru poate fi facut de catre Relationship Scotia. In ce priveste medierea de comunitate, rolul este jucat de catre Centrul Scotian de Mediere de Comunitate. Colegiul Mediatorilor este un alt regulator si CORE Solutions Group si Catalyst Mediations au fost aprobat ca regulatori pe partea civila/comerciala. Pe site s-a inregistrat o aplicatie din partea Institutului Profesional al Judecatorilor pentru a primi calitatea de regulator.

Registrul este un registru general, deschis oricarui mediator care a urmat nu mai putin de 30 de ore de instructie si role-play, incluzand cel putin 15 ore implicate activ in exercitii de role-play urmante de o evaluare formală si cel putin două mediatori care dureaza cel putin 6 ore ca si co-mediator. Mediatorul inregistrat trebuie de asemenea sa urmeze cel putin 12 ore de dezvoltare practica continua anual si sa certifice ca indeplineste Codul Practicii pentru Mediare in Scotia (care a fost dezvoltat si aprobat de catre Boardul Retelei de Mediare Scotia. Fiecare mediator trebuie de asemenea sa aiba un sistem scris pentru gestionarea plangrilor si asigurarea potrivita.

Pe langa un cod general de practica a medierii in Scotia, Reteaua De Mediere Scotia a produs un indrumar privind plangerile, si doua indrumare privind medierea in scoli - una pentru formatori, una pentru mediatori. Mediatorii inregistrati pot adauga logoul unuia sau a mai multor institutii regulatoare pe website, daca pot dovedi care indeplinesc standardele aditionale cerute de catre respectiva institutie regulatoare. De asemenea, pot folosi avatarul

Although we are working quite closely with the department which is now called BIS and with ACAS, in fact there has not yet been the take-up of workplace mediation which some people had hoped for. In fact, since April 2009 there have been more references to Employment Tribunals, not fewer. The recession may have something to do with this. We have a workplace committee. It is chaired by one of our Board members who comes from this world, and it contains most of the leading players in this field. The CMC's Board seems to have developed a very good way of working with this committee, to mutual advantage. At present consultation is going on over the contents of a three-year business plan for expanding the market. In March one of our regular forums will be devoted to workplace mediation, and I hope that a Minister will be coming along to talk to it. In another development, workplace mediation trainers are now marketing conversion courses for trained civil/commercial mediators. I am sure we will have to revisit the entry requirements for workplace registration sooner or later.

ago led to the creation of the Scottish Mediation Register, overseen by an independent Standards Board and administered by staff at the Scottish Mediation Network. The Standards Board is concerned with every type of mediation in Scotland, and it sets standards for the admission of individual Scottish mediators to the register. There are ten members of the Board: three represent mediators or mediation providers, and three are users or clients of mediation or public interest representatives. They include a Scottish judge. Two Board members have experience of setting standards in other contexts and there are two academic members. A member of the Law Faculty at Aberdeen University and a social scientist from Stirling are the academic members.

There are arrangements in Scotland for "badging" regulators. These regulators "badge" mediators working in particular spheres who exceed the minimum standards. as experts in mediation of particular types of dispute. On the family side this may be done by Relationship Scotland. On the 5 community mediation side, the Scottish Community Mediation

NORTHERN IRELAND

Next, I move to Northern Ireland. Understandably community mediation has played a very important part here in recent years. A workshop convened in 1985 about the use of mediation skills in conflict led to the creation of an umbrella organisation which changed its name a number of times. It is now called Mediation Northern Ireland. One of its core activities is the delivery of quality mediation and training services, and it has attracted a good deal of financial support from public authorities and others, including the devolved Government.

Civil and commercial mediation is much less far advanced in Ulster. The Northern Ireland courts still operate under largely unreformed procedural rules, and there is not the same emphasis in their rules on the need to explore the possibilities of different techniques for settlement at every stage of the judicial process. I have personally mediated three quite large disputes in Belfast. Last month I spoke at a CEDR presentation to judges and senior lawyers there. Most of the province's senior judges were there, led by the Lord Chief jus-

tice of Northern Ireland, and I expect that there will be interesting developments over there quite soon. There are no arrangements for registration or accreditation in Northern Ireland on the civil and commercial mediation front such as we have here.

SCOTLAND

In Scotland the devolved Government has also provided funding in aid of the promotion of mediation. A consultation process four years

SCOTLAND

In Scotland the devolved Government has also provided funding in aid of the promotion of mediation. A consultation process four years

ago led to the creation of the Scottish Mediation Register, overseen by an independent Standards Board and administered by staff at the Scottish Mediation Network. The Standards Board is concerned with every type of mediation in Scotland, and it sets standards for the admission of individual Scottish mediators to the register. There are ten members of the Board: three represent mediators or mediation providers, and three are users or clients of mediation or public interest representatives. They include a Scottish judge. Two Board members have experience of setting standards in other contexts and there are two academic members. A member of the Law Faculty at Aberdeen University and a social scientist from Stirling are the academic members.

There are arrangements in Scotland for "badging" regulators. These regulators "badge" mediators working in particular spheres who exceed the minimum standards. as experts in mediation of particular types of dispute. On the family side this may be done by Relationship Scotland. On the 5 community mediation side, the Scottish Community Mediation Centre fills this role. The College of Mediators is another badging regulator, and CORE Solutions Group and Catalyst Mediations have been approved as badging regulators on the civil/commercial side. The website records an application by the Chartered Institute of Arbitrators to be a badging regulator.

The register is a general register, open to any mediator who has undertaken not less than 30 hours of tuition and role-play, including at least 15 hours actively engaged in role-play exercises followed by a formal assessment and at least two mediations lasting at least six hours

as co-mediator. The registered mediator also has to undertake at least 12 hours of continuing practice development annually and certify that he or she complies with the Code of Practice for Mediation in Scotland (which was developed collaboratively and approved by the Board of the Scottish Mediation Network). Each mediator must also have a written system for handling complaints and appropriate insurance.

Apart from a general code of practice for mediation in Scotland, the Scottish Mediation Network has produced a guideline on complaints handling, and two guidelines concerned with peer mediation in schools – one for trainers and one for mediators. Registered mediators may add the logo of one or more of the badging regulators to their website entry if they can certify that they meet the additional standards required by the regulator in question. They may also use the Scottish Mediation Register atavar on their marketing material.

Registrul Medierii din Scotia pe materialele de marketing.

Scotia se confrunta cu un numar mai mic atat de mediatori cat si furnizori de mediere, decat in Anglia si Tara Galilor. Acordurile de inregistrare au debutat cu o schema pentru inregistrarea mediatorilor individuali care au putut certifica indeplinirea unui minim de standarde. Anul trecut, Boardul de Standarde a fost de acord si cu acordurile pentru inregistrarea furnizorilor de mediere. Preluarea insa este

inceata. In septembrie 2009, Analiza asupra Justitiei Civile a Lordului Gill a descoperit ca justitiabili par a avea o atitudine mai pozitiva asupra medierii si alte forme de ADR decat respondenții din profesia juridica. El sugera ca "litigiu nu furnizeaza tot ceea ce oamenii cauta prin intermediul procesului de rezolvarea a disputei si exista dorinta ca sistemul de justitie civil sa furnizeze o gama mai mare de optiuni."

CMC s-a bucurat intotdeauna de o buna relatie cu omologii nostri scotieni.▪

found that litigants appeared to have a more positive attitude towards mediation and other forms of ADR than respondents from the legal profession. He suggested that "litigation is not providing all that people seek by way of dispute resolution processes and there is a desire for the civil justice system to provide a broader range of options."

The CMC has always enjoyed very happy relations with our Scottish counterparts.▪

to be continued in the next issue.

| continuare în numărul următor.

PUTEREA INTERESULUI

Ocauză complexă ce s-a rezolvat de curând prin mediere la Judecătoria Bacău. Ea a adus la masa tratativelor dușmanii declarați aflati de mult timp în conflict. Cauza acestei situații tensioane își are rădăcinile în neînțelegerile dintre părți cu privire la aliniamentul unui gard ce le desparte proprietățile.

Fiecare parte spunea despre celalătă că este inițiatorarea acestui conflict, în timp ce ea se considera nevinovată și-și impunea cu vehemență punctul de vedere cu privire la suprafața aflată în litigiu.

Părțile au apelat la plângeri penale reciproce, masurători peste măsurători, invitații peste invitații, cereri peste cereri, toate acestea manifestări aparent îndreptățite nu au făcut altceva decât să mențină și să acutizeze starea conflictuală.

Nemulțumirea dintre părți luând asemenea proporții încât autoritățile se vedea neputincioase în rezolvarea situației.

Și totuși... dat fiind această stare de lucruri, nimici nu și-ar fi putut imagina că cele două părți litigante se vor ajuta vreodată.

În 2010 una dintre părți dorește să perfecteze o vânzare-cumpărare pentru o suprafață de teren pe care părintii săi au achiziționat-o în urmă cu 40 de ani. Aceștia au stăpânit liniștiții terenul dar după decesul lor, moștenitorii nu s-au mai întărit cu vecinii de la aliniamentul unei laturi a terenului.

La vremea respectivă cumpărătorii nu au încheiat decât un act sub semnatură privată, iar moștenitorii au decis că nu mai pot tolera această stare incertă, cu atât mai mult cu cât mereu se loveau de discuțiile și pretențiile vecinilor lor.

Au apelat la un avocat care le-a explicat pasii ce trebuiau urmat, prezintându-le estimativ și costurile, pe care urmau să le suporte.

Aparent totul părea simplu, dar din nefericire au aflat ulterior că înstrăinătorii au decedat, la fel ca și unicul lor moștenitor direct.

Cu cine trebuie să se judece acum? Nu mai aveau nici un reper care să le sustină entuziasmul cu care porñiseră la drum.

În sfârșit descoperă că mai sunt în viață nepotii înstrăinătorilor, dar pentru ca totul să fie frumos, garnisit, cu

surprize, mai aflat că înstrăinătorii... nu făcuseră ieșirea din indiviziune pentru mai multe suprafețe de teren, inclusiv pentru suprafața înstrăinată.

Deja au intrat în panică pentru că și au dat seama că procesul avea să fie de durată iar costurile neașteptat de mari

Cum nu aveau altă șansă, au solicitat sprijinul instanței ca pe calea acțiunii oblice, instanța de judecată să dispună ieșirea din indiviziune a tuturor coinvizorilor pentru suprafețele ce erau trecute într-un Titlu de proprietate comun precum și perfectarea vânzării pentru suprafața înstrăinată numai de către unul dintre aceștia.

Anterior primului termen de judecată s-a propus reclamantilor de către avocat rezolvarea litigiului pe calea medierii. Au fost de acord pentru că au realizat eficiență acestei metode atât din punct de vedere material cât și din punct de vedere al timpului de soluționare.

Dosarul trebuia să aibă inițial doar patru părți. Ca urmare a capătului de cerere referitoare și la ieșirea din indiviziune, au ajuns să fie chemate în judecată un număr de zece părți.

Cu stângere de inimă privitoare la succesul metodei, reclamantii au declarat totuși procedura medierii.

La prima sedință de mediere, spre surprinderea lor s-au prezentat toți părții.

Aceștia au înțeles despre ce este vorba, au priceput eficiența acestei proceduri și mai mult de atât, au adus la cunoștință mediatorului că bătrâni înstrăinători, au mai vândut în aceeași perioadă de timp terenuri către mai multe persoane, despre care reclamantii nu aveau cunoștință.

Fiind convinși acum că le surâde norocul, la primul termen de judecată reclamantii au adus la cunoștință magistratului, faptul că părțile vor să soluționeze conflictul pe calea medierii. Instanța a acordat un termen mai lung, pentru a da timp suficient pentru încheierea unei înțelegeri.

În ce privește procedura medierii, reclamantii au fost de acord ca să intervină în procesul lor și celelalte persoane cumpărătoare, mai ales pentru faptul că era vorba despre aceiași vânzători. Numai buna lor credință i-a făcut să accepte o astfel de intervenție, care putea să le întârzie soluționarea rapidă a litigiului lor.

Cine credeți că erau printre ceilalți

POWER OF INTEREST

A complex case was lately solved through mediation at the Bacău Law Court.

It brought to the negotiations table true enemies that were in a state of conflict for a long time. The cause of this tensioned situation derives from a dispute over the placement of a fence that separates their properties.

Each party used to say that the other one is the initiator of this conflict, while the first considered not guilty and imposed harshly its point of view regarding the litigated surface.

Both parties turned to legal complaints, lots of measurements, lots of invitations, petitions, all these actions maintaining and worsening the conflict state.

Discontent from both sides became so big that authorities found themselves powerless in solving this situation.

And yet... given the state of facts, no one could have imagined that the two litigated parties would ever help each other.

In 2010, one of the parties wants to conclude a sale-purchase contract for a piece of land that the parents had bought 40 years ago. The parents owned the land without problems, but after their death, the inheritors no longer came to terms with the neighbors regarding the alignment of one side of the land.

Back in time, the buyers only concluded a paper under private signature, and the inheritors decided they could no longer tolerate this uncertain situation, given the fact that they always had to face the debates and demands of their neighbors.

They turned to a lawyer, who explained the steps that needed to be taken, also giving them an estimate cost they needed to bear.

Apparently, everything seemed simple, but unfortunately they found out that the sellers had died, as well as their sole inheritor.

Who were they going to take to court now? They no longer had any reference point to support their enthusiasm.

They finally discovered that the

grandchildren of the sellers were still alive, yet everything was a surprise, they found out that the sellers had not performed the division for several pieces of land, including the piece of land under debate.

They panicked, as they realized that the law case would last a long time and costs would be unexpectedly high.

As they had no other chance, they asked for the Court support, which should dispose the separation of all joint owners for the surfaces that were registered in a common property title, as well as the conclusion of the sale for the alienated surface only by one of them.

Prior to the first court day, the lawyers proposed the complainants to resolve the litigation through mediation. They agreed, as they were aware of the efficiency of this method, both in terms of money and time.

The case file initially had to have only four parties. Following the petition referring to the severalty exist, 10 parties were summoned in the end.

Holding doubts about the success of the method, the complainants however initiated the mediation procedure.

At the first mediation meeting, all the accused were present, to their surprise.

They understood what was all about, the efficiency of the procedure and more than that, they told the mediator that the old sellers had sold, in the same period of time, land to several persons, that the complainants had no idea.

Being convinced now that the luck was on their side, at the first court day the complainants told the judge that they wanted to solve the conflict through mediation. The Court granted a higher deadline, to give enough time to reach an agreement.

Concerning the mediation procedure, the complainants agreed that the other purchasers could intervene in their case, especially that they were talking about the same sellers. Only their good faith made them accept such an intervention, which might delay the fast resolving of their litigation.

Who do you think the other

cumpărători? Nimeni altii decât vecinii care le-au pricinuit atâtea necazuri.

Imediat s-a luat legătura cu toți cumpărătorii și la biroul de mediator, au fost de acord ca aceștia să formuleze în fața instanței cereri de intervenție în dosarul ce făcea și obiectul medierii. Era vorba de alte două familii ce cumpăraseră în aceeași zi, de la aceeași vînzători ca și reclamanții, suprafete de teren din același lot.

Ajunsă în acest punct, fiecare a rea- lizat că este în avantajul lor să lase de- oparte momentan toate resentimen- tele și să se aşeze la masa tratativelor, chiar dacă nu unul împotriva celuilalt, ci împreună împotriva moșteni- torilor întrăinătorilor coindivizari.

De către omni mediatorul discuta se- parat cu aceștia, simțea starea de ten- siune dintre ei, însă niciunul nu în- cerca să se manifeste în fața celuilalt.

Priviți din afară, păreau doar niște străini care acum se întâlnesc pentru prima dată și se urmăresc reciproc.

Dincolo de intențele lor trăiri emo- tionale, acum acționau la unison pentru a-și vedea rezolvate interesele, adică pentru a-și vedea perfectate actele.

Oricât ar părea de ciudat, iată că întâmplarea i-a adus acum împreună să-și rezolve problemele mai vechi, legate tocmai de suprafetele ce au făcut obiectul atâtlor conflicte.

Dacă părății nu ar fi adus la cu- noștință mediatorului că rudele lor au mai înstrăinat terenuri și altor persoane, lucrurile s-ar fi complicat, pentru că există posibilitatea ca acestea să ajungă în lotul altui coindivizor și nu în cel al întrăinătorilor.

S-a stabilit un nou termen pen- tru mediere și în același timp, toate părțile s-au prezentat în instanță atât pentru a se formula cererile de intervenție cât și pentru a se accepta aceste cereri în fața magistratului.

Completul de judecată remarcând interesul justificat al intervenționilor și acceptul reclamanților a încuviințat în principiu aceste cereri, tocmai pentru a da posibilitatea ca și aceste ultime per- soane să fie părți în Acordul de mediere.

Așa cum era de așteptat, fiind vorba de suprafete de teren, acestea se impuneau să fie identificate și evaluate, instanța recomandând în acest sens efectuarea unei expertize. Părțile au fost de acord și s-au angajat să efec- tueze această lucrare înainte de noul termen fixat pentru mediere.

Nu a durat mult și au reușit să se prezinte cu toții în ziua efectuării măsurătorilor.

Atât avocatul reclamanților cât și mediatorul au avut emoții în legătu- ră cu identificarea și trasarea limi- telor hotarelor părților din conflict, mai ales a celor dintre reclamanți și unii din intervenționii. Tuturor li s-a indicat să fie atenți la aliniamentele hotarelor și să dea explicații exper- tului despre situația de fapt, pentru a evita eventualele confuzii sau greșeli.

De astă dată iată că părțile au ajuns la un consens în ce privește configurația și limitele terenurilor dintre părțile vecine.

S-a verificat de către mediator și de către avocat raportul întocmit de expert și numai după ce au avut confirmarea tuturor părților că terenurile sunt co- rect individualizate, părțile au trecut la repartizarea terenurilor și la întocmirea finală a Acordului de mediere.

La următorul termen de judecată toate părțile, s-au prezentat în instanță cu Acordul de mediere ce avea să satasă raportul de expertiză.

În fața magistratului, reclamanții, pâ- rății și intervenționii au semnat la cererea acestuia, încă odată Acordul de mediere.

Apoi instanța luând act de încheierea acestui acord, a fixat taxele de timbru datorate de părți conform evaluării efectuate de expert în Ra- portul de expertiză. A înjumătățit aceste taxe, făcând aplicarea dispozi- tiilor legale referitoare la tranzacție, după care le-a pus în vedere părților că să timbreze fiecare în parte.

Cum sumele erau considerabil de mari, reclamanții dar și intervenționii au solicitat prin cereri motivate, scutirea sau reducerea acestora. Nu s-au admis decât în parte, celelalte părți urmând să achite sumele indicate inițial de instanță de judecată.

Această cauză atât de complexă s-a soluționat rapid prin mediere, deși ea a necesitat atât modificări cât și efec- tuarea unei lucrări de specialitate.

Timpul cel mai mult s-a scurs pentru rezolvarea cererilor de scutire precum și pentru achitarea taxelor.

În cele din urmă, după achitarea integrală a timbrajului, pe fondul cauzei părțile au solicitat în conformitate cu Legea medierii, restituirea taxelor achitate pentru investirea instanței.

Instanta deliberând a admis acțiunea precum și cererile de intervenție, a aluat act de încheierea Acordului de mediere pe care l-a încuviințat, dispuñând totodată și restituirea taxelor de timbru achitate de fiecare parte.

Până la sfârșitul procesului reclamanții și intervenționii cu care se aflau în conflict nu și-au vorbit, dar și-au dat tot concursul pentru rezolvarea litigiului ce le-au măcinat existența până atunci.

Poate că această rezolvare va șterge cu timpul, ecurile tuturor vorbelor și sicanelor pe care și le-au făcut până atunci și va contribui la construirea unei noi relații de vecinătate bazată cel puțin pe toleranță și respect reciproc.

Timpul și buna credință, sperăm să vindece rănilor provocate egurilor rănite și să aducă linistea mult dorită ambelor părți.

Convingerea că soluționarea dispu- tei va fi rapidă și eficientă financiar, a dictat conduite nebănuite și în același timp constructive.

Iată ce mult poate face o nevoie și un interes ce se impunea să rezolvat.

Iată ce, punte, poate să ridice o... deschidere către cooperare.

Iată ce lucruri mari pot face oamenii, dacă renunță uneori la... lucruri mici. ■

purchasers were? No others than the neighbors that caused them so much trouble.

Immediately, all buyers were convened and they agreed, in the mediator office, to formulate before the Court requests for intervention in the file that was submitted for mediation. We are talking about two other families that had bought the same day, from the same sellers as the complainants did, land from the same plot.

Reaching this point, each party realized that it is for their best interest to leave the grudge aside and sit down at the negotiation table, even if not one against the other but together against the inheritors of the initial sellers.

Each time the mediator talked to them separately, he felt the tension between them, however no one tried to show it before the other.

Seen from outside, they seemed only strangers who had met for the first time and observed each other.

Beyond their intense emotional feelings, they were now acting together to solve their own interests, meaning to see their contracts concluded.

No matter how strange it might seem, the chance brought them together to solve older issues, connected precisely to the land that was the subject of so many conflicts.

If the accused hadn't informed the mediator that their relatives alienated pieces of land to other people too, things would have become more complicated, as they might ended up in the plot of other parties and not in the sellers'.

A new day was set for mediation and at the same time, all parties came before the Court to formulate the intervention petitions and to accept these petitions before the magistrate.

The panel of judges, noticing the justified interest of interveners and the agreement of claimers, agreed to these petitions, precisely to give the possibility that these last persons become parties within the mediation

As expected, as we are talking about pieces of land, they needed to be identified and evaluated, the Court recommending the performance of an expertise. Parties agreed and committed to make this action before the new day settled for mediation.

It didn't take too long and all of them were able to be present on the day of measurements.

Both the claimants' lawyer and the mediator were nervous about the identification and drawing the land limits, especially for the claimants and some of the interveners. They were all warned to be very careful with the alignment of the land limits and give explanations to the expert, in order to avoid confusions or mistakes.

This time, the parties reached a consensus regarding the configuration and the limits of the pieces of

land between the neighboring parties.

The mediator and the lawyer verified the report issued by the expert and only after they had the confirmation of all parties that the land is correctly separated, did the parties start distributing the land and elaborated the final form of the Agreement.

At the next hearing, all parties came to the Court with the mediation agreement, which also included the expertise report.

Before the magistrate, the claimants, the accused and the interveners signed again the mediation Agreement.

Furthermore, the Court took note on the signing of this agreement, settled the stamp fees owed by the parties according to the evaluation performed by the expert within the expertise Report. The Court cut to half these fees and enforced the legal stipulations regarding the transaction, and then the Court established the stamps for each party.

As the sums were considerably high, the claimants but also the interveners requested exemption or reduction. Only a part of these requests were admitted, thus the other parties would pay the sums initially indicated by the Court of Law.

This very complex case was solved rapidly through mediation, although it needed modifications and performance of a specialized work.

A lot of time was spent to solve the exemption requests and for payment of fees.

Eventually, after payment of stamp fees, the parties requested, in accordance with the mediation Law, the restitution of the fees paid for empowerment of the Court.

After deliberation, the Court admitted the action as well as the intervention requests, took note on the signing of the mediation Agreement that it accepted and also decided the restitution of the stamp fee paid by each party.

Perhaps this resolution will wipe up in time the echo of all hard words and teasing occurred between the two parties and will help in building a new neighboring relation, based at least on tolerance and respect.

We hope time and good faith will heal the ego wounds and will bring peace to both parties.

The belief that the solving of problem will be fast and financially efficient dictated unexpected, yet constructive behavior.

Here what a need and an interest that have to be solved can do.

Here what a „bridge”... the openness for cooperation can build.

Here what great things men can do, if sometimes they give up... small things. ■



The Lord Lynn of Hadley European Law Foundation

**Școala de Formare în Mediere
Mugur Mitroi și Fundația The Lord
Slynn of Hadley European Law
Foundation** organizează în perioada
02.06.2011-05.06.2011 cursul „*Tehnici
avansate în mediere*” la Buzău, județul
Buzău. Cursul se desfășoară cu sprijinul
direct al Asociației *Centrul de Mediare
Buzău* și se adreseză mediatorilor și
formatorilor în domeniu. Formatorii
sunt: Sir **Henry Brooke**,
Paul Randolph și **Spenser Hilliard**.

Modulul de pregătire
se realizează cu 15 cursanți.

Detalii asupra cursului la: mugurmi@yahoo.com
sau www.fmmm.ro.

**The Mugur Mitroi Mediation
Training School and The Lord Slynn
of Hadley European Law
Foundation** organise between
02.06.2011-05.06.2011 the following
course: “*Advanced techniques in
mediation*” in Buzău, Buzău County.
The course is held with direct support
from the *Buzau Association of Mediation
Center* and is dedicated to mediators and
trainers in the field. The trainers are:
Sir Henry Brooke, **Paul Randolph**
and **Spenser Hilliard**. The training
module is held with 15 attendants.

Details on the course: mugurmi@yahoo.com
or www.fmmm.ro.

www.mediere-buzau.ro



Buzău, Str. Panduri, Nr. 3 (sediul Direcția Silvică)
Telefon: 0730.510.765, Fax: 0238.727.952
Email: contact@mediere-buzau.ro, Web: www.mediere-buzau.ro

**Birou mediator
PAUSAN ANDA**
Ploiești, B-dul Republicii, nr. 130, bl. 210, parter, ap. 3, jud. Prahova
Tel.: 0744.422.853
E-mail: anda_pa2002@yahoo.com

**Birou mediator
MATEIANU CONSTANTIN-VIOREL**
B-dul Republicii nr. 130, bl. 210, parter, ap. 3, Ploiești, jud. Prahova,
Tel.: 0727.311.753, 0371.352.276, e-mail: macovimediator@yahoo.com

**Birou mediator
ANCA SIMONA CINEPA**
Galati, Str. Nicolae Bălcescu nr. 56
Tel.: 0758.498.935
Fax: 0236.312.311
Email: mediere.galati@yahoo.com
www.medieregalați.aaz.ro

**Birou mediator
DRĂGHICI MIRCEA-ALEXANDRU**
Tulcea
Tel.: 0722.599.433
Fax: 0240.535.070
Email: madraghici@gmail.com

**Birou Mediator
CRISTINA MIAT**
Timisoara
Tel.: 0758.298.552
Email: cristinamiat@yahoo.com

www.fmmm.ro



www.mediereatehnicașiartă.ro



www.medieretv.ro

**Birou mediator
CUCU DANIELA - ADI**
Tel.: 0723.671.021
Email: cata.cucu@yahoo.com

**Birou mediator
ION ONIŞOR**
Galati, Str. Nae Leonard nr. 3, bl. C3A, parter, birou 2-3
Tel.: 0757.033.797
Email: iononisor@gmail.com

**Birou mediator
MUGUR MITROI**
București, str. Leonida Varnali, nr. 29, sect. 1
Tel.: 0753.103.613
Email: mugurmii@yahoo.com
www.fmmm.ro

Birou mediator GĂMAN CĂTĂLIN
Onești, Str. Calea Mărăști, bl. 10, sc. A, ap. 3, parter, județ Bacău
Tel.: 0234.311.777, 0740.899.911
Fax: 0234.311.777
Email: mediereonesti@gmail.com
Web: www.mediereonesti.ro

**Birou mediator
DIANA-MIHAELA LIPAN**
Buzău
Tel.: 0272.657.833
Email: cabinetmediere@yahoo.com