

# medierea tehnică și artă

Nr. 16 • Ianuarie 2012  
Anul 2 • Nr. 4



» Medierea, alternativă viabilă la justiția statală	4	» Conflictul naște caracter	24
» Mediation, viable alternative to state justice		» Conflict creates characters	
» Forța acordului de mediere	5	» Mediatorul – liant social	28
» The force of mediation agreement		» The mediator – as social link	
» De ce medierea	11	» Nevoia justitiabilului roman	31
» Why mediation		» The need of Romanian justice seekers	
» Medierea, comunicarea și natura umană	19	» Ghidul mediatorului profesionist	35
» Mediation, communication and human nature		» The guide book of professional mediator	

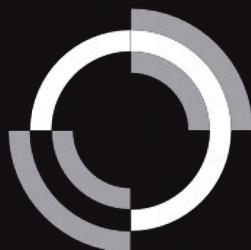
LA MOMENTUL ACESTA, REVISTA LUNARĂ BILINGVĂ „MEDIEREA TEHNICĂ ȘI ARTĂ” SE DISTRIBUIE ÎN PESTE 70 DE LOCATII ÎN ROMÂNIA (ORGANIZAȚII PROFESIONALE DE MEDIATORI, INSTANȚE DE JUDECATĂ, INM, CSM, M.J., UNIVERSITĂȚI, PRIMĂRII ETC), PRECUM ȘI ÎN PESTE 10 LOCATII DIN EUROPA SI USA (ORGANIZAȚII INTERNAȚIONALE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

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

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

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

## școala de formare în mediere



fmmm.ro

mugur mitroi

[www.fmmm.ro](http://www.fmmm.ro)  
[office@fmmm.ro](mailto:office@fmmm.ro)  
+40 753 103 613

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

[WWW.PORTALMEDIERE.RO](http://WWW.PORTALMEDIERE.RO), [WWW.MEDIERETV.RO](http://WWW.MEDIERETV.RO),  
[MEDIEREATEHNICASIARTA.RO](http://MEDIEREATEHNICASIARTA.RO).

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

[WWW.PORTALMEDIERE.RO](http://WWW.PORTALMEDIERE.RO), [WWW.MEDIERETV.RO](http://WWW.MEDIERETV.RO),  
[MEDIEREATEHNICASIARTA.RO](http://MEDIEREATEHNICASIARTA.RO).

# CUPRINS

MEDIEREA, ALTERNATIVĂ VIABILĂ LA JUSTIȚIA STATALĂ .....	4	MEDIATION, VIABLE ALTERNATIVE TO STATE JUSTICE .....	4
Corina Andrei		Corina Andrei	
FORȚA ACORDULUI DE MEDIERE.....	5	THE FORCE OF MEDIATION AGREEMENT .....	5
Eugenia Poiana		Eugenia Poiana	
„MICA JUSTIȚIE” – PLÂNGEREA PREALABILĂ & MEDIEREA – O ALTERNATIVA VIABILĂ! .....	7	“SMALL JUSTICE” – PRIOR COMPLAINT & MEDIATION – A VIABLE ALTERNATIVE! .....	7
Venera Laurențiu Răducu		Venera Laurențiu Răducu	
DE CE MEDIEREA.....	11	WHY MEDIATION .....	11
Liliana Holostencu		Liliana Holostencu	
AGENDA CONFERINȚEI „MEDIEREA APROAPE DE TINE!”.....	12	AGENDA OF THE CONFERENCE “MEDIATION CLOSE TO YOU!” .....	12
Bogdan Ficeac		A NEW MODEL FOR MANAGING LABOR – MANAGEMENT CONFLICTS WITH EARLY THIRD PARTY INTERVENTION .....	13
UN NOU MODEL DE GESTIONARE A CONFLICTELOR DE MUNCĂ – MANAGEMENT CU INTERVENȚIA TIMPURIE A UNEI TERȚE PĂRȚI .....	13	George Cohen	
George Cohen		MEDIATION, COMMUNICATION AND HUMAN NATURE .....	19
MEDIEREA, COMUNICAREA ȘI NATURA UMANĂ .....	19	Bogdan Ficeac	
Bogdan Ficeac		CONFlict CReATES CHARACTERS .....	24
CONFLICTUL NAȘTE CARACTER .....	24	Cristina Stihii	
Cristina Stihii		THE IDENTITY OF THE MEDIATOR PROFESSION.....	25
IDENTITATEA PROFESIEI DE MEDIATOR .....	25	Constantin-Adi Gavrilă	
Constantin-Adi Gavrilă		THE MEDIATOR – AS SOCIAL LINK .....	28
MEDIATORUL – LIANT SOCIAL.....	28	Ioan-Luca Vlad	
Ioan-Luca Vlad		INTERNATIONAL MEDIATION – MEDIATION IN AFRICA.....	30
MEDIEREA INTERNaTIONALă – MEDIEREA ÎN AFRICA .....	30	Nadjet Karabernou Paduret	
Nadjet Karabernou Paduret		THE NEED OF ROMANIAN JUSTICE SEEKERS .....	31
NEVOIA JUSTITIAbILULUI ROMAN.....	31	Valeria Ciupitu	
Valeria Ciupitu		MEDIATION IN SOCIAL-POLITICAL LIFE .....	32
MEDIEREA ÎN VIAȚA SOCIAL-POLITICĂ.....	32	Liviu-Petru Zăpărțan	
Liviu-Petru Zăpărțan		NEGOTIERILE ÎN VIAȚA SOCIAL-POLITICĂ.....	34
NEGOCIERILE ÎN VIAȚA SOCIAL-POLITICĂ.....	34	Diana-Ionela Ancheș	
Diana-Ionela Ancheș		THE GUIDE BOOK OF PROFESSIONAL MEDIATOR.....	35
GHIDUL MEDIATORULUI PROFESIONIST .....	35	Mugur Mitroi	
Mugur Mitroi			

**medierea  
tehnica și artă**

WWW.MEDIERATEHNICASIARTA.RO | WWW.PORTALMEDIERE.RO | WWW.MEDIERETV.RO

COLECTIVUL DE REDACȚIE:

MUGUR MITROI – coordonator, MĂDĂLINA CALCAN – redactor șef

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

ELENA NECULA – traducător

VALENTIN RĂDULESCU – layout și tehnoredactare

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

# MEDIEREA, ALTERNATIVĂ VIABILĂ LA JUSTITIA STATALĂ

**M**edierea, concept nou implementat și instituționalizat în societatea românească, este unica instituție (în afara instanței de judecată), careia le-giuitorii îi atribuie în mod expres – prin lege distinct (Legea nr. 192/2006, completările aduse de Legea nr. 370/2009) – „competență” împăcării partilor.

Prin mediere ca mijloc ADR, partile implicate în dispută pot ele însă să-și gestioneze litigiul, mediatorul creând doar cadrul optim de dezbatere, asigurând un echilibru între partile, încurajând prin mijloace specifice comunicarea, negocierea în cadrul procesului de mediare, încurajând partile să-și gasească soluții creative, avantajoase, soluții pe care nu le-ar putea obține în instantă.

Acest mijloc alternativ de soluționare a disputelor nu va putea ocupa locul cuvenit în societatea românească fără implicarea mediatorului profesionist, investit cu încredere acordată de către partile, folosindu-se de empatia cu care este înzestrat, de abilitățile și tehnicii insuise, pentru a atenua radacinile unui conflict, iar într-un conflict deja îscăt să ajute partile să ajungă la soluții eficiente și durabile.

Cred că, pentru a garanta succesul unui proces de mediere, mediatorul ar trebui să facă uz de ceteva din stilurile și tehniciile descrise mai jos:

## NEGOCIERE FACILITATA (DEBLOCKATA) DE UN TERT (MEDIATOR)

Atât negocierea, cât și medierea, reprezintă una sau mai multe combinații de stiluri și tehnici.

Scoala Americană definește vreo cinci stiluri de negocieri, dintre care doar ceteva sunt adecvate medierii.

1. Dintre acestea, ar fi de retinut stilul competitiv, caruia îi se poate contrapune asa-numita tehnica de „leverage”, prin care se încearcă atenuarea dezechilibrului existent între partile aflate în conflict.

2. Mult mai specific medierii ar fi stilul cooperant, care, odată manifestat reciproc de ambele parti (toate partile) aflate în litigiu, se transformă ușor în ceea ce unii experti numesc stilul principal, numit astfel intrucât, la interventia să sugestă mediatorului, partile decid să gasească împreună o soluție pe deplin multumitoare pentru toți cei aflați în conflict (litigiu).

1. Stilul competitiv se impune într-un proces de negocieri (și chiar mediere) în care se dezbat/se ating teme vitale, precum ar fi suveranitatea unui stat sau demnitatea unei persoane.

In această situație mediatorul nu va trebui să incurajeze o soluție de compromis, intrucât ea nu se va dovedi a fi viabilă și mai ales durabilă. Sesiand un dezechilibru între partile, mediatorul va fi nevoie să descurajeze excesul de zel al partii ce se consideră avantajata în dispută și să induca o repozitionare a partii dezavantajate, prin intarirea increderei acestora în

legitimitatea drepturilor pe care se vede nevoia să le apere. Un prim pas în acest sens ar fi chiar sugerarea ideii de interdependență și inter-conditionitate între partile. Altfel spus, ambele partile trebuie să consimtizeze rolul important pe care îl are fiecare dintre ele atât în soluționarea conflictului, cât și în respectarea și implementarea ulterioară a soluției.

Intr-o astfel de dispută, aparent egală, dar și axată pe teme vitale asupra cărora nu se poate negocia cu prea mare usurință, e bine a se apela să își exprime abordarea de tipul „leverage”-ului normativ. Prin aceasta se face apel sau trimiterie la adevăruri axiomatice sau norme universale valabile, statuite în mod stiințific, de care niciuna din partile – și cu atat mai puțin mediatorul – nu pot face abstractie.

Tot astfel, se poate invoca înalte principii morale, de la care partile – și cu atat mai puțin mediatorul – nu ar trebui să se abata.

2. Stilul principal se bazează pe totala reciprocitate, care se poate manifesta mai mult sau mai puțin cordial, însă că se poate de construit, pe calea – deopotrivă asumată – a găsirii unei soluții comune, profund multumitoare pentru toate partile implicate.

In ambele situații se poate aplica asa-numita tehnica de „reframing”, adică a reformularii problematicii ce sta la baza conflictului sau punerii acesteia într-o altă lumină. (Se poate măsura și pe o usoară deviere de la tema centrală a disputei și concentrarea pe un aspect secundar sau colateral, aparent neimportant sau ignorat de partile, dar care, plus într-o altă lumină, „reevaluat”, poate sănăti interesul acestora.)

In folosirea acestei tehnici mediatorul va tine seama de (se va adapta la) nivelul și tipul de educație identificate la fiecare dintre interlocutori/parti aflate în conflict/litigiu.

Specialiștii în comunicare vorbesc de societăți – dar se poate aplica și la indivizi – cu o cultură comunicativă mai sofisticată (aluzivă; indirectă) sau altele, caracterizate de un tip de limbaj și fel de a comunica mult mai simplu și mai direct (engleză „high-context” sau „low-context” society).

Consider că, oricare fi contextul de „high-context” sau „low-context” society, metodele ADR de rezolvare a conflictelor ce au drept scop armonizarea relațiilor inter-umane într-o societate pe care ne-o dorim să tolerăm, educată și flexibilă ar trebui, în mod firesc, să înloucasă în mare parte justitia statală, iar noi mediatorii să reușim să schimbăm acest sistem rigid.

Pentru toate acestea „Trebuie să ai încredere în abilitățile tale și apoi să fii destul de puternic să le urmezi” (Rosalynn Carter).

Cu cele mai bune gânduri,

CORINA ANDREI  
Mediator

# MEDIATION, VIABLE ALTERNATIVE TO STATE JUSTICE

**M**ediation, a new concept implemented and institutionalized in the Romanian society is the only institution (apart from the court of law), to which the legislature expressly (through distinct law 192/2006, plus additions brought by law 370/2009) assigns the "competence" of reconciling the parties.

Through mediation as a means of ADR, the parties in dispute are able to manage their dispute themselves, the mediator creating only the best debate framework, ensuring a balance between the parties, by specific means encouraging communication, negotiation in the mediation process, encouraging the parties to find creative, advantageous solutions they could not get in a court of law. This alternative dispute resolution will not occupy its rightful place in the Romanian society without the involvement of professional mediators, invested with trust from parties, using empathy, skills and techniques learned in order to mitigate the roots of a conflict and to help the parties make effective and sustainable solutions in a conflict arose already.

I believe that, in order to guarantee the success of a mediation process, the mediator must use some of the styles and techniques described below:

## NEGOTIATION FACILITATED (UNBLOCKED) BY A THIRD PARTY (MEDIATOR)

Both negotiation and mediation represent one or more combinations of styles and techniques. The American school defines around five styles of negotiation, of which only few are adequate for mediation.

1. It's worth mentioning the competitive style, which is matched the leverage technique, by which the imbalance between the conflicting parties is being leveraged.

2. Much more specific for mediation is the cooperation style, which, when showed by both parties in litigation, easily transforms into what some experts call the principled style. At mediator's intervention and suggestion, the parties decide to find together a solution that is fully satisfactory for everyone involved in the conflict.

1. Competitive style is required in a negotiation process (and even mediation) when debating /approaching vital topics, such as the sovereignty of a state or a person's dignity.

In this case the mediator will not encourage a compromise solution, because it will not prove to be viable and sustainable. Sensing an imbalance between parties, the mediator will have to discourage overzealous party that sees itself advantaged in

the dispute and to induce a repositioning of the disadvantaged party by strengthening its confidence in the legitimacy of the rights it is constrained to defend. A first step in this direction would be even suggesting the idea of inter-dependence and inter-conditionality between the parties. In other words, both sides must realize the important role that each has both in settling, and complying with and implementing the solution.

In such a dispute, apparently unequal, and focusing on vital issues that cannot be negotiated too easily, it is better to use the so-called approach as normative "leverage." This means use of axiomatic truths or universal rules, scientifically stated, that none of the parties – much less the mediator – can not ignore. Likewise, there can be claimed high moral principles, that the parties – and more than that the mediator – should not disregard.

2. The principled style is based on full reciprocity principle, which can occur more or less cordial, but as constructive as possible, on the path of finding a common solution, deeply satisfying for all parties.

In both situations the so-called re-framing technique can be used, i.e. rephrasing the issues generating the conflict or putting it in another light (a slight deviation from the central theme can even be used, focusing on a secondary or collateral issue, apparently unimportant or ignored by the parties, but which, put in a different light, can arouse their interest). When using this technique, the mediator will take into account (will be adapted to) the level and type of education identified in each of the speakers / parties in conflict / dispute. Communication specialists speak about society – but it can also apply to individuals, with a more sophisticated communication culture (hint, indirect communication) and others, characterized by a much simpler and more direct kind of language and communication ("high-context" or "low-context" society).

I believe that, regardless of the "high-context" or "low-context" society, ADR methods, whose purpose is the harmonization of inter-human relations in a society that we want to be tolerant, educated and flexible, should naturally replace the state justice, and us, the lawyers, should be the ones to change this rigid system. For all these, "you must trust in your abilities and then be strong enough to follow them." (Rosalynn Carter).

Best thoughts,

CORINA ANDREI  
Mediator

# FORTA ACORDULUI DE MEDIERE

**V**remea cand relatiiile intre membrii societatii se bazau exclusiv pe incredere si respect reciproc iar intelegerile si contractele se „semnau” printr-o simpla strangere de mana au devenit legenda. Suntem cu totii suspiciosi si vedem inselatorii si capcane la tot pasul, iar experienta zilnica nu ne incurajeaza sa fim altfel. S-a ajuns acolo unde orice conflict sau simplu diferend trebuie in mod obligatoriu sa fie transat de instanta judecatoresca si abia hotararea acestea are forta necesara de a-l determina pe ceteatean sa isi asume si sa isi in-deplinesca obligatiile.

In acest context este firesc ca oamenii sa se intrebe ce e cu procedura aceasta a medierii! In ce fel partile pot dispune asupra neintelegerilor dintre ele si cum se finalizeaza o mediere? Ce se intampla daca in urma intelegerii dintre parti in cadrul medierii, acestea nu vor respecta ulterior intelegera si care este pana la urma forta acordului de mediere?

Iata ce ne raspunde legea:

Potrivit art. 56 legea 192/2006 privind medierea si organizarea profesiei de mediator,

(1) Procedura de mediere se inchide, dupa caz:

a) prin incheierea unei intelegeri intre parti in urma solutionarii conflictului;

b) prin constatarea de catre mediator a esuriei medierii;

c) prin depunerea contractului de mediere de catre una dintre parti.

(2) in cazul in care partile au incheiat numai o intelegere partiala, precum si in cazurile prevazute la alin. (1) lit. b) si c), orice parte se poate adresa instantei judecatoaresti sau arbitrale competente.

Asadar, din continutul reglementarii reiese ca rezultatul medierii poate fi diferit, in functie de succesor sau esecul pe care l-a inregistrat procedura. In cazul in care nu se intelege pe calea negocierii, partile pot apela ulterior la instanta de judecata pentru solutionarea diferendului.

In oricare dintre variantele de mai sus, mediatorul va intocmi un proces verbal care se semneaza de catre parti, personal sau prin reprezentant, si de mediator. Partile primesc cate un exemplar original al procesului-verbal (art. 57 din legea 192/2006).

Daca partile asistate de mediator gasesc o solutie reciproc convenabila, partile vor incheia un acord numit **acord de mediere**. Acesta poate contine o achiesare la pretentii celeilalte parti, (recunoasterea pretentiei celeilalte parti), o desistare (renuntare la insusi dreptul litigios) sau se poate materializea intr-o tranzactie.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Angelica Rosu, Mediarea, mijloc alter-

Astfel, potrivit art. 58 alin. (1) cand partile aflate in conflict au ajuns la o intelegere, se poate redacta un acord scris, care va cuprinde toate clauzele consimtite de acestea si care are valoarea unui **inscris sub semnatura privata**. De regula, acordul este redactat de catre mediator, cu exceptia situatiilor in care partile si mediatorul convin altfel.

Legea prevede ca intelegera partilor poate fi supusa autentificarii notarului public ori, dupa caz, in-cuvintarii instantei de judecata, in conditiile prevazute la art. 63.

Dupa cum se poate observa, acordul de mediere nu trebuie in mod obligatoriu sa fie „ratificat” de catre instanta ori notarul public. **Partile pot alege sa respecte cu buna credinta obligatiile asumate de comun acord**. Cu toate acestea, pentru a evita neintelegerile ulterioare generate de interpretarea clauzelor acordului sau reaprinderii conflictului si incalcarea prevederilor acordului, partile pot apela la cateva variante pentru a da acordului o mai mare forta. Acestea sunt:

- Autentificarea acordului de mediere la notarul public
- Incuvintarea acordului de catre instanta

In unele cazuri incuvintarea este obligatorie. Astfel, potrivit art. 58 din legea 192/2006: „in cazul in care conflictul mediat vizeaza transferul dreptului de proprietate privata privind bunurile imobile, partile vor prezenta acordul redactat de catre mediator notarului public sau instantei de judecata pentru indeplinirea conditiilor de fond si de forma impuse de lege, sub sanctiunea nulitati absolute.”

In cazul in care legea prevede indeplinirea unor conditiile de forma, este necesara indeplinirea unor formalitati pentru ca acordul de mediere incuvintat de instanta sau autentificat de notar, sa aiba efecte.

In cazul in care legea impune indeplinirea conditiilor de publicitate, notarul public sau instanta de judecata va solicita inscrierea contractului autentificat, respectiv a hotararii judecatoaresti in Cartea Funciara.”

## A) PROCEDURA DE AUTENTIFICARE A ACORDULUI DE MEDIERE LA NOTAR

Potrivit Legii nr. 36/1995<sup>2</sup> activitatea notariala asigura persoanelor fizice si juridice constatarea raporturilor juridice civile sau comerciale nelitigioase, precum si exercitiul

<sup>2</sup> Legea nr. 36 din 12 mai 1995 a notarilor publici si a activitatii notariale, cu modificarile si completarile ulterioare. Textul initial a fost publicat in M.Of. nr. 92 din 16 mai 1995.

# THE FORCE OF MEDIATION AGREEMENT

**T**he times when relations between society members were based solely on trust and mutual respect and the agreements and contracts were „signed” by a simple handshake have become legend. We are all suspicious and see scams and traps everywhere and everyday experience does not encourage us to be different. We even reached the times when any conflict or simple disputes must necessarily be settled in a court and only its decision has the force required to induce the citizen to assume and fulfill their obligations.

In this context it is natural for people to wonder what's with this mediation procedure! How can the parties decide over their disagreements and how does a mediation finish? What happens if, after an agreement reached by the parties during mediation, they will not meet that agreement and eventually what is the force of the mediation agreement? Here what the law says:

According to art. 56 of Law 192/2006 on mediation and organization of the mediator profession:

(1) The mediation procedure is closed, as appropriate:

a) by signing an agreement between the parties after the settlement of the conflict;

b) by mediator's admitting the failure of mediation;

c) by submitting the mediation agreement by one of the parties.

(2) if the parties have signed only a partial agreement, and in cases provided in par. (1). letters b) and c), any party may address the competent court or arbitration.

Therefore, the content of regulation shows that the result of mediation may vary depending on the success or failure registered by the procedure. If no agreement is reached through negotiation, the parties then may go to the court to resolve the dispute.

In either of the above variants, the mediator will prepare a report to be signed by the parties, personally or by representatives, and the mediator. Each of the parties receives an original copy of this report (article 57 of law 192/2006).

If the parties assisted by a mediator mutually agree upon a solution, the parties will conclude a **mediation agreement**. It may contain an acknowledgment of the other party's claims (recognition of the claims made by the other party), a divestment (giving up the litigation right itself) or may materialize into a transaction.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Angelica Rosu, Mediarea, mijloc alter-

Thus, according to art. 58 paragraph (1) when the conflicting parties have reached a deal, a written agreement may be drawn up, containing all clauses consented by them and which is equivalent to a **written document under private signature**. Usually, the agreement is drafted by the mediator, except when the parties and the mediator agree otherwise.

The law provides that the parties' agreement may be subject to authentication of the notary public or, as appropriate, to the consent of the court, as provided in art. 63.

As can be noticed, the mediation agreement does not necessarily need to be „ratified” by the court or notary public. **The parties may choose to comply with the obligations assumed by mutual agreement in good faith**. However, to avoid further misunderstandings regarding the interpretation of the agreement's clauses or repetition of the conflict and violation of the agreement, the parties may turn to some variants to give the agreement a greater force. These are:

- validation of the mediation agreement with the notary public

- the consent on the agreement issued by the court

In some cases, the consent is required. Thus, according to art. 58 of law 192/2006: „if the conflict mediated refers to the transfer of private property right on fixed assets, the parties shall submit the written agreement drafted by the mediator to the notary public or the court to meet the substantive and formal conditions imposed by law, under the sanction of absolute nullity.”

If the law provides for the fulfillment of formal conditions, it is necessary to fulfill formalities for the mediation agreement approved by the court or certified by a notary, in order to have effect.

If the law requires the fulfillment of registration conditions, the public notary or the court will require the registration of authenticated contract, namely the court ruling, in the Land Book.,

## A) AUTHENTICATION OF THE MEDIATION AGREEMENT WITH THE NOTARY PUBLIC

According to Law no. 36/1995<sup>2</sup> notary activity provides to individuals and legal entities recog-

<sup>2</sup> Legea nr. 36 din 12 mai 1995 a notarilor publici si a activitatii notariale, cu modificarile si completarile ulterioare. Textul initial a fost publicat in M.Of. nr. 92 din 16 mai 1995.

<sup>3</sup> Legea nr. 36 din 12 mai 1995 a notarilor publici si a activitatii notariale, cu modificarile si completarile ulterioare. Textul initial a fost publicat in M.Of. nr. 92 din 16 mai 1995.

drepturilor și ocrotirea intereselor, în conformitate cu legea (art. 1). Printre atribuțiile notarilor este prevăzută în art. 8 lit. b și autentificarea înscraserilor redactate de notarul public, personal de către parte sau de avocat. Procedura de autenticare este reglementată în art. 58-67 din Legea nr. 36/1995, respectiv în art. 66-71 din Regulamentul de aplicare a acestei legi.<sup>3</sup>

Notarul va emite încheierea de declarare ca autentic a acordului de mediere (art. 65). Înscrisul se va redacta în atât de exemplare originale cerute de părți, plus unul pentru arhiva notarului public și, după caz, unul pentru efectuarea lucrărilor de publicitate (art. 62 alin. 1 din Regulament). Actual autentificat de notarul public care constată că creanța certă și lichidă are putere de titlu executoriu la data exigibilității acesteia (art. 66 din lege).

Dacă notarul respinge cererea de autenticare, se poate face plângere la judecătorie în termen de 10 zile, care se depune la sediul biroului notarului public ce o va întâmpina judecătoriei competente împreună cu dosarul cauzei (art. 67 și art. 100).

#### B) PROCEDURA DE INCUVIINTARE A ACORDULUI DE MEDIERE LA INSTANTA

Conform art. 63 din lege, dacă medierea a avut succes și conflictul a fost rezolvat, instanta va pronunța, la cererea partilor, o hotărare de expedient potrivit dispozitivelor art. 271 din Codul de procedură civilă. Potrivit acestor din urma dispozitivelor, partile se pot înfața ori cind în cursul judecății, chiar fără să fie fost citate, pentru a cere să se dea o hotărare care să consfintească învoiala lor. Dacă partile se înfațează la ziua stabilită pentru judecăță, cererea pentru darea hotărârii va putea fi primită, chiar de un singur judecător, urmând ca hotărârea să fie dată de instanță în sedință. Dacă ele se înfațează într-o altă zi, instanța va da hotărârea în camera de consiliu.

Solutia oferita de art. 63 este valabila pentru situația cand acordul de mediere a fost încheiat în cadrul unei medieri desfasurate în timpul unui proces aflat pe rolul unei instanțe<sup>4</sup>.

Pentru situația încheierii unui acord în cadrul unei medieri extra-judiciare, aleasa de parti în mod binevol, înțelegerea partilor nu confe-

<sup>3</sup> Ordinul nr. 710/C din 5 iulie 1995 pentru adoptarea Regulamentului de punere în aplicare a Legii notarilor publici și a activității notariale nr. 36/1995, emis de Ministerul Justiției și publicat în M. Of. nr. 176 din 8 august 1995, cu modificările ulterioare.

<sup>4</sup> Art. 720(7) din Codul de procedură civilă prevede că: „In cursul judecății asupra fondului procesului, instanta va sta rău pentru soluționarea lui, în tot sau în parte, prin înțelegerea partilor”. Alin.(4) „Înțelegerea se constată prin hotărare irevocabilă și executorie”.

ra în mod automat forța executorie acordului de mediere, iar legea nu vorbeste în mod expres despre cum trebuie procedat în vederea obținerii unei hotărari judecătoare care să îl consfintească. Partile trebuie, după încheierea unui acord, să se înșeze instanta pentru a solicita pronunțarea unei hotărari care să îl consfintească învoiala. Atât legea 192/2006 cat și Codul de procedură civilă nu arată care este instanta competență și nu prevede o procedură specială. Prin urmare, cererea partilor solicită judecătorului ca, printr-o procedură contencioasă, să ia act de tranzacția încheiată, având de parcurs în acest caz o procedură care în mod normal nu s-ar mai justifica: stabilirea unui termen, prezintarea în fața judecătorului, pronunțarea publică a hotărarii la un nou termen.

Directiva 2008/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului European, prevede la art. (19) că „Medierea nu ar trebui considerată o soluție inferioară procedurii judiciare din cauza faptului că respectarea acordurilor rezultate în urma medierii ar depinde de bunăvointa partilor.

Prin urmare, statele membre ar trebui să asigure partilor unui acord scris rezultat în urma medierii posibilitatea conferirii unui caracter executoriu continuului acestuia. Un stat membru ar trebui să aibă posibilitatea de a refuza recunoașterea caracterului executoriu al unui acord numai în cazul în care clauzele acestuia sunt contrare dreptului său, inclusiv dreptului internațional privat al acestuia, sau în cazul în care legislația acestuia nu prevede posibilitatea pentru continuul acordului respectiv de a dobândi caracter executoriu. Un astfel de caz ar putea fi cel în care acordul cuprinde obligații care, prin natura lor, nu pot avea caracter executoriu.”

In unele state, Franța spre exemplu, acordul de mediere îl poate fi conferit caracter executoriu de către Președintele tribunalului de mare instanță, sesizat de către una dintre partile tranzacției printr-o cerere.

Având în vedere prevederile Directivei 2008/54/CE cat și legislația altor state europene și din lume, nu putem decat să sperăm că într-un viitor cat mai apropiat, legiuitorul român va aduce modificările necesare acelor normative incidente,

pentru a preciza expres procedura prin care partile vor putea obține de la instanța competență incuviintarea acordului de mediere, ori, într-un caz mai fericit, să recunoască acordului de mediere caracterul executoriu, prin lege, fără a mai fi necesară incuviintarea acestuia. ■

EUGENIA POIANA  
Mediator

nition of the civil or commercial non-litigious relations and exercise of the rights and interests protection, in accordance with the law (art. 1). Among the duties of notaries public, art. 8 paragraph b also stipulates the authentication of documents drafted by the notary public, personally by the party or by the lawyer. The authentication procedure is regulated in art. 58-67 of Law no. 36/1995, namely in art. 66-71 of the Regulations regarding the application of this law.<sup>3</sup>

The notary will issue a declaration that authenticates the mediation agreement (Article 65). The document will be issued in as many copies as the parties require, plus one for the archive of the notary public and, if necessary, one for the registration activity (Article 62 paragraph 1 of the Regulation). The document certified by a notary public which observes a true and liquid claim has enforceable power at the date when it becomes exigible (art. 66 of law).

If the notary public rejects the authentication request, a complaint may be done to court within 10 days, which is submitted to the notary public's office, who will forward it to competent court, together with the case's file (art. 67 and art. 100).

#### B) COURT'S CONSENT OVER THE MEDIATION AGREEMENT

According to art. 63 of the law, if mediation was successful and the conflict was settled, the court will rule, on the request of the parties, an expedient decision according to art. 271 of the Civil Procedure Code. Under these provisions, the parties can go at any moment during the process, even without being subpoenaed, to the court to be issued a ruling certifying their agreement. If the

parties come on the day fixed for trial, the request to issue the decision will be received, even by a single judge, and the ruling will be given in open court. If they come in a different day, the court will give the decision in closed session. The solution offered by art. 63 is valid for the situation when mediation agreement was signed within a mediation conducted during a trial before a court.<sup>4</sup>

For the situation when an agreement is concluded within me-

<sup>3</sup> Ordinul nr. 710/C din 5 iulie 1995 pentru adoptarea Regulamentului de punere în aplicare a Legii notarilor publici și a activității notariale nr. 36/1995, emis de Ministerul Justiției și publicat în M. Of. nr. 176 din 8 august 1995, cu modificările ulterioare.

<sup>4</sup> Art. 720(7) din Codul de procedură civilă prevede că: „In cursul judecății asupra fondului procesului, instanta va sta rău pentru soluționarea lui, în tot sau în parte, prin înțelegerea partilor”. Alin.(4) „Înțelegerea se constată prin hotărare irevocabilă și executorie”.

diation out of court, voluntarily chosen by the parties, the parties' agreement does not automatically confer enforceable power to the mediation agreement and the law does not speak explicitly about how to proceed in order to obtain a court order to certify it. The parties, after completion of an agreement, must inform to court for a decision to certify their deal. Both law 192/2006 and the Civil Procedure Code do not show who the competent court is and do not stipulate a special procedure. Therefore, the parties ask the judge to take note on their deal concluded, and in this case they need to go through a procedure that normally would not justify:

setting a hearing, presentation before the judges, public ruling of the decision during a new hearing.

2008/52/EC Directive of the European Parliament and the European Council, provides in art. (19) that „Mediation should not be considered a lower solution to the legal procedure due to the fact that fulfillment of the agreements resulting from mediation would depend on the goodwill of the parties.

Therefore, Member States should ensure the parties within a written mediation agreement the possibility to confer its content an enforceable character. A Member State should be able to refuse recognition of the enforceability of an agreement only if its terms are contrary to its law, including its private international law, or if its law does not provide for the content of that agreement to acquire enforceable character. Such a case could be that of the agreement containing obligations which, by their nature, can not be legally enforceable.”

In some countries, France for example, the mediation agreement may be granted enforceable character by the President of the tribunal, who is notified in a request by one of the parties to a transaction.

Considering the provisions of Directive 2008/54/EC and the legislation of other countries in Europe and in the world, we can only hope that in the near future, the Romanian legislature will make the necessary adjustments to the norms in order to expressly specify the procedure by which the parties will be able to obtain

consent over the mediation agreement from the competent court, or, in happier circumstances, to recognize the enforceable character of the mediation agreement by law, without its consent being necessary. ■

EUGENIA POIANA  
Mediator

## „MICA JUSTIȚIE” – PLÂNGEREA PREALABILĂ & MEDIE- REA – O ALTERNATIVA VIABILĂ!

Intr-un stat de drept, ordinea juridică se stabilește și se menține cu ajutorul normelor de drept. Aceste norme prevăd reguli de conduită, pe care trebuie să le respecte membrii colectivității, precum și sancțiunile ce vor fi aplicate în cazul încălcării lor. Regulile de drept – în majoritatea lor – sunt exprimate într-o anume formă: legea.

Stabilirea prin lege a faptelor care constituie infracțiuni, precum și a cadrului de sancțiuni penale, are un dublu rol: în primul rând să arate membrilor societății care sunt faptele interzise de legea penală și, totodată, să-i avertizeze cu privire la consecințele săvârșirii unor astfel de fapte, îndeplinind astfel funcția de prevenire generală, iar în al doilea rând să asigure corecta încadrare a faptelor prin care ar fi încălcată legea penală, și o justă sancționare a celor care au săvârșit asemenea fapte, deci funcția de prevenire specială.

Săvârșirea infracțiunii, chiar atunci când este descoperită și dovedită prin administrarea probelor, reținută în sarcina unui făptuitor, nu impune aplicarea automată a pedepsei. Pentru a se ajunge la sancționarea infractorului este nevoie de intervenția justiției penale, în sensul condamnării acestuia de către instanța competență pe baza unei judecății.

În cazul infracțiunilor de o gravitate redusă sau al acelora care privesc relațiile dintre persoane ori viata personală a acestora, Codul penal și alte legi cu dispoziții penale prevăd că acțiunea penală nu poate fi pusă în mișcare sau exercitată decât în cazul în care persoana vătămată și-a exprimat voința de tragere la răspundere penală a făptuitorului prin introducerea unei plângeri prealabile la autoritățile judiciare.

Plângerea prealabilă constituie o instituție de drept penal, lipsă ei reprezentând o cauză de înlăturare a răspunderii penale (art. 131 Cod penal).

Instituția are și un reflex procesual, care se reperetează direct asupra posibilității exercitării acțiunii penale și deci implicit asupra tragerii la răspundere penală.

Din punctul de vedere al dreptului penal plângerea prealabilă constituie o condiție de pedepsibilitate, iar sub aspectul dreptului procesual penal o condiție de procesabilitate.

Legea penală determină cazuurile când pentru exercitarea acțiunii penale este necesară o plângere prealabilă pornind de la împrejurarea că infracțiunile respective sunt dintre acele care prin natura lor privesc

relațiile sociale limitate îndeosebi la interesele personale ale părților.

Codul penal prevede că acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă în cazul unor infracțiuni privind: lovirea sau alte violențe (art. 180), vătămarea corporală din culpă (art. 181), violarea de domiciliu (art. 192), amenințarea (art. 193), violarea secretului corespondenței (art. 195), divulgarea secretului profesional (art. 196), violul (art. 197 alin. 1), furtul pedepsite la plângerea prealabilă (art. 210), abuzul de încredere (art. 213), distrugerea (art. 217), abandonul de familie (art. 305), nerespectarea măsurilor privind încredințarea minorului (art. 307), tulburarea folosiștei locuinței (art. 320) s. a.

Pentru faptele penale săvârșite în afara teritoriului țării, de străini sau de o persoană fără cetățenie care nu domiciliază pe teritoriul țării și cărora li se aplică principiul universalității legii penale (art. 6 Cod penal), trebuie să avute în vedere și dispozițiile legale străine cu privire la plângerea prealabilă. Astfel, potrivit excepției înscrise în art. 6 alin. 3 Cod penal, făptuitorul nu poate fi acționat în țara noastră dacă, potrivit legii statului în care a săvârșit infracțiunea este necesară plângerea prealabilă și aceasta nu s-a produs.

Întrucât suportul său juridic – acțiunea penală – se caracterizează în acest caz prin disponibilitate, organele judiciare nu pot exercita atribuțiile lor din oficiu.

Referitor la continutul plângerii prealabile, sunt situații în care nerespectarea unor condiții generale duc la nulitatea plângerii. Printre elementele ce pot determina nulitatea plângerii, amintim: descrierea faptei, arătarea făptuitorului, a probelor ce consideră că susțin cele afirmate, indicarea părții responsabile civilmente, precum pentru a căpăta caracterul unei plângerii prealabile se cere și manifestarea de voință ca făptuitorul să fie tras la răspundere penală.

Săvârșirea de infracțiuni dă dreptul statului să tragă la răspundere penală pe infractor, activitate ce se realizează într-un proces penal. În același timp, art. 1 prevede că „scopul procesului penal este constatarea la timp și în mod complet a faptelor penale”. Rezultă că organele judiciare au dreptul, dar, în același timp și obligația de a desfășura activitatea procesuală ori de căte ori s-a săvârșit o infracțiune.

Potem defini plângerea prealabilă, ca fiind actual procesual prin care persoana vătămată printre-o

## “SMALL JUSTICE” – PRIOR COMPLAINT & MEDIATION – A VIABLE ALTERNATIVE!

In a state of law, legal order is established and maintained by the norms of law. These norms provide rules of conduct, which the community members must meet, sanctions being imposed if violated. Rules of law – most of them – are expressed in a particular way: the law.

Establishing by law the facts constituting felonies as well as criminal sanctions framework, has a dual role: first to show the members of society which are the deeds prohibited by criminal law and also to warn them about the consequences of committing such acts, thus fulfilling the function of general prevention, and secondly to ensure proper classification of the facts which violate the criminal law and a fair punishment for those who commit such acts, so the special prevention role.

Committing the offense, even when discovered and proved by evidence, does not require automatic application of punishment. To punish the offender, there is need for the intervention of the criminal justice meaning the offender's conviction by a competent court on the basis of judgments.

In the case of less serious crimes or those regarding the relations between persons or their personal life, the Criminal Code and other laws with criminal provisions stipulate that criminal proceedings can only be instituted or exercised if the injured expressed willingness to make the offender stand accountable, by introducing a prior criminal complaint to the judicial authorities.

Prior complaint represents a criminal law institution, its lack being a cause for removing criminal liability (Article 131 Criminal Code).

The institution also has a procedural reflex, which is directly reflected on the possibility to exercise criminal action and implicitly on criminal responsibility.

In terms of criminal law the prior complaint is a punishment condition and in terms of criminal law a condition of process.

Criminal law determines the cases for which the exercise of criminal action is required prior to the complaint, as these crimes are among those concerning limited social relations, especially the personal interests of the parties.

The Criminal Code provides that criminal proceedings shall be initiated after the prior complaint for crimes on: hitting or other violence (art. 180), personal injury

by negligence (Article 181), home violation (art. 192), threat (art. 193), violation of secrecy of correspondence (Article 195), the disclosure of professional secrecy (art. 196), rape (Article 197 paragraph 1), theft punished at prior complaint (Art. 210), breach of trust (art. 213), destruction (art. 217), abandonment of family (art. 305), breach of custody measures (art. 307), disturbing the use of home (Article 320).

For criminal acts committed outside the country, by foreigners or stateless persons not residing in the country and who are applied the principle of criminal law universality (Criminal Code Article 6), there must be considered also the foreign laws on the prior complaint. Thus, according to the exception from art. 6. paragraph 3 of Criminal Code, the offender can not be prosecuted in our country if the law of the state where the offense was committed, stipulates that prior complaint is mandatory and has not occurred.

Since its legal support – criminal proceedings – in this case is characterized by availability, the judiciary can not exercise their prerogatives ex officio.

Regarding the content of the prior complaint, there are situations in which failure to meet some general conditions lead to the nullity of the complaint. Among the elements that can cause nullity I mention: description of the offense, indication of the offender, of the evidence supporting the allegations, indication of the party responsible civilly, will that the accused should be held criminally responsible.

Committing offenses gives the state the right to hold the offender liable, an activity that takes place in a criminal trial. At the same time, Article 1 provides that „the aim of a trial is finding the crimes on time and completely.” Consequently, judicial bodies have the right, but at the same time the obligation to hold the proceedings whenever a crime was committed.

We define the prior complaint as being the procedural act by which the person injured by a crime shows his willingness that the person committing the offense is held criminally liable, without which the criminal liability cannot occur, therefore any criminal proceedings can not begin and continue.

Lack of prior complaint or its withdrawal precludes the prosecution during the criminal investigation and during the trial.

There are however deeds pun-

infracțiune își manifestă voința de a fi tras la răspundere penală cel ce a săvârșit-o, act fără de care nu poate interveni răspunderea penală și, ca urmare, nu poate începe și nici continua procesul penal.

Lipsa plângerii prealabile sau retragerea ei împiedică exercitarea acțiunii penale atât în cursul urmăririi penale cât și în cursul judecății.

Sunt totuși fapte incriminate de legea penală care prezintă un grad redus de pericol social, prin aceea că ele nu au aceea rezonanță socială care să impună neapărat aplicarea de sancțiuni penale. Apoi, sunt alte fapte care se petrec, de regulă, în cercul mai restrâns al anumitor grupuri sociale, cu o rezonanță mai mult individuală decât socială. În astfel de situații, dacă cei individual lezați nu cred că e cazul să sesizeze organele penale, e mai potrivit ca societatea să renunțe la tragerea din oficiu la răspundere penală a făptuitorilor.

Plângerea prealabilă, pentru a fi valabilă și a produce efecte juridice, trebuie introdusă la organul competent într-un anumit termen.

Prin urmare pe drept cuvant este de notorietate faptul ca aglomerarea instanțelor de judecata din Romania afectează întreg sistemul judiciar, că procesele aparent simple sunt întarziate peste limitele rezonabile iar decizile, sentințele instantelor vin adesea prea tarziu pentru justițialibă.

Un paradox al timpului în care traim, era dezvoltării fără precedent a celor mai moderne mijloace de comunicare, îl constituie tocmai lipsa comunicării – element esențial în păstrarea bunelor relații dintre oamenii.

Astăzi, conflictele devin tot mai numeroase și tot mai complexe iar clasica rezolvare a acestora nu oferă soluțiile compatibile cu gradul de dezvoltare al societății. Rezolvarea alternativă a conflictelor în afara sistemului judicial clasic a devenit indispensabilă tocmai datorită unui formalism inevitabil ce caracterizează dreptul procesual civil sau penal, formalism ce impune respectarea unor reguli tot mai complexe, fapt ce naște mai multe inconveniente pentru justițial precum costurile de timp și/sau bani, ca efect în timp, generator de stres.

Soluția clasică a diferenelor, soluții de tip căstig – pierdere, învingător – învins. În acest context,

medierea – modalitate alternativa de soluționare a conflictelor civile sau penale, poate fi o modalitate eficientă și eficace de răspuns la dificultățile evocate mai sus, soluțiile oferite de aceasta fiind, în cele mai multe cazuri, de tip căstig-căstig, soluții găsite și adoptate de ambele părți, soluții ce reprezintă răspunsurile la toate nevoile lor.

Așadar medierea este o procedură mult mai rapidă decât orice proces ce are termene de judecată, proces ce se poate desfășura pe parcursul la luni sau chiar ani de zile. Dacă până nu demult un divorț putea dura ani de zile și participanții ajungeau să se urască, azi prin procedura medierii, divorțul poate dura doar cateva săptămâni, timp în care părțile comunică și găsesc

medierea, alternative dispute resolution of civil or criminal conflicts, can be an efficient and effective response to the difficulties mentioned above, the solutions it offers are, in most cases, win-win solutions found and adopted by both sides, solutions that answer to all their needs.

mediation, alternative dispute resolution of civil or criminal conflicts, can be an efficient and effective response to the difficulties mentioned above, the solutions it offers are, in most cases, win-win solutions found and adopted by both sides, solutions that answer to all their needs.



te aceeași cale a împăcării de către cei doi. Dupa o astfel de întalnire părțile pot să conviețuască, pot continua relația buna de dinainte de incident.

Mai mult ca oricand, în contextul unei economii de piata se impune implementarea instituției medierii, care să ofere partenerilor comerciali menținerea bunelor relații, acționând – fie preventiv, fie pentru soluționarea disputelor apărute – în mod eficient, în scopul evitării unor procese în fața instanțelor de judecată sau arbitrale, contribuind totodata la menținerea unui mediu de afaceri sănătos, ambiental.

Medierea se poate aplica oricărui tip de conflict, în condițiile în care părțile pot dispune cu privire la drepturile ce fac obiectul medierii. Se poate recurge la mediere atât în cazul conflictelor ce nu au fost deduse judecății cât și în cazul conflictelor ce se află pe rolul instantelor de judecată. Există țări în care medierea este obligatorie (Canada, Germania, etc).

De asemenea, la nivelul Uniunii Europene, structură din care România face parte din ianuarie 2007, se regăsesc câteva instrumente importante precum:

- Recomandarea Comisiei din 30 Martie 1988(98/257/CE a Parlamentului European cu privire la principiile aplicabile organelor responsabile pentru soluționarea extrajudiciara a litigiilor consumatorilor – politica de protecția consumatorilor.
- Recomandarea 2001/310/CE/din 4 aprilie – Sndarde și proceduri ;
- Directiva 2008/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 mai privind medierea în materie civilă și comercială ;
- Codul de Conduită European pentru mediatori adoptat la nivel Comisiei Europene.
- Buna ora încă din anul 2006, România a adoptat legea medierii, intrând în vigoare abia în anul 2008 -Legea 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator – prima lege – cadrul prin care sistemul legislativ romanesc recunoaște utilitatea și reglementează coordonatele generale ale acestei proceduri – medierea, modificată și completată prin legea 370/2009, Ordonanța Guvernului nr. 13/2010 și prin legea 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluționării proceselor. ■

**VENERA LAURENTIA RĂDUCU**  
Mediator

## BIBLIOGRAFIE

- I. Tratate, cursuri, monografii, articole
1. Antoniu G., Volonciu N., Zaharia N., Dictionar de procedură penală, Ed. Stiințifică și Enciclopedică, Bucuresti, 1988
  2. Bulai C., Drept penal, Partea generală, vol. III, Bucuresti, 1982.
  3. Dongoroz V. s. a., Explicații teoretice ale Codului de procedură penală, Ed. Academiei, Bucuresti, 1975
  4. Dongoroz V., Drept penal, Bucuresti, 1939
  5. Dongoroz V. s. a. Explicații teoretice ale Codului penal român, Partea generală, vol. II, Ed. Academiei, Bucuresti, 1970
  6. Gotu P., Plângerea prealabilă și punerea în miscare a acțiunii penale, atunci când partea vătămată este un minor cu capacitate de exercițiu restrânsă, Revista Română de Drept nr. 11/1983
  7. Giurgiu N., Cauzele de nulitate în procesul penal, Ed. Stiințifică și Pedagogică, Bucuresti, 1974
  8. Iliescu N., Explicații teoretice ale Codului de procedură penală, Partea specială, vol. II, Ed. Academiei, 1976
  9. Lisnic N., Plângerea prealabilă. Condiții de valabilitate, Revista Română de Drept Penal nr. 4/2004
  10. Mateuț G., Procedura penală, Partea specială, Ed. Lumina Lex, Bucuresti, 1997
  11. Neagu I., Drept procesual penal, Partea specială, vol. I, Ed. Oscar Print, Bucuresti, 1994
  12. Neagu I., Drept procesual penal. Tratat, Ed. Global Lex, Bucuresti, 2002
  13. Oancea I., Drept procesual penal, Bucuresti, 1994
  14. Panțurescu V., Notă sub decizia nr. 1671942 a Curții de Casatie, Sectiuni Unite, în Pandectele române, 1944
  15. Paraschiv Silvia Carmen s. a., Drept procesual penal, Editura Lumina Lex, 2004
  16. Papu G., Despre continutul plângerii prealabile și efectele neregularităților în această privință, Revista Dreptul nr. 5/2001
  17. Pătulea V., Plângerea prealabilă și punerea în miscare a acțiunii penale, atunci când partea vătămată este un minor cu capacitate de exercițiu restrânsă, Revista Română de Drept nr. 11/1983
  18. Păvăleanu M., I. Iacobută, M. Covalciuc, Drept procesual penal, Editura Pamfilius, Iasi, 2005.
  19. Popovici M., Plângerea prealabilă în reglementarea actualului Cod de procedură penală, Revista Română de Drept nr. 9/1969
  20. Soare D., Persoana juridică titulară a plângerii prealabile, Revista Dreptul nr. 4/2007
  21. Theodoru G., Drept procesual penal, Partea specială, Ed. Cugatarea Iasi, 1998.
  22. Vizitării G., Societăți comerciale. Acțiune penală, Revista de Drept Penal, Anul X nr. 2/2003
  23. Volonciu N., Tratat de procedură penală, Partea specială, vol. II, Ed. Paideia, Bucuresti, 1994
  24. Volonciu N., Tratat de procedură penală, Editura Paideia, Bucuresti, 2003.
  25. Funuta Linsman, Medierea în procesul civil, Editura Universitară, 2011 –Bucuresti.
  26. Alina Gorghiu, Nicolae Bogdan, Codrul Stefanescu, Manuela Sarbu, Mihai Munteanu, Ion Dedu – Medierea Oxigen pentru Afaceri, Editura Universul Bucuresti 2011.

pedică, Bucuresti, 1988 helping to maintain a healthy business environment.

Mediation can be applied to any type of conflict, as the parties may decide on the rights that are object of mediation. Mediation can be used both when conflicts were not sent to court yet and for conflicts that are pending with the courts of law. There are countries where mediation is mandatory (Canada, Germany, etc).

Also at EU level, the structure of which Romania is part since January 2007, several important tools can be found:

- Commission's recommendation dated March 30, 1988 (98/257/EC of the European Parliament regarding the principles applicable to bodies in charge with the resolution outside a court of consumers' litigations – consumer protection policy
- Recommendation 2001/310/EC/ April 4 –Standards and procedures ;
- Directive 2008/52/EC of the European Parliament and the Council dated May 21 on mediation in civil and commercial cases ;
- European Conduct Code for mediators adopted by the European Commission.
- Back in 2006, Romania adopted the Law on mediation, but it entered into force only in 2008, Law 192/2006 on mediation and the organization of the mediator profession – first law – framework by which the Romanian legal system recognizes the benefits and regulates the general details of this procedure – mediation, amended and supplemented by Law 370/2009, the Government Ordinance 13/2010 and law 202/2010 on some measures to accelerate the settlement process. ■
- 15. Paraschiv Silvia Carmen s. a., Drept procesual penal, Editura Lumina Lex, 2004
- 16. Papu G., Despre continutul plângerii prealabile și efectele neregularităților în această privință, Revista Dreptul nr. 5/2001
- 17. Pătulea V., Plângerea prealabilă și punerea în miscare a acțiunii penale, atunci când partea vătămată este un minor cu capacitate de exercițiu restrânsă, Revista Română de Drept nr. 11/1983
- 18. Păvăleanu M., I. Iacobută, M. Covalciuc, Drept procesual penal, Editura Pamfilius, Iasi, 2005.
- 19. Popovici M., Plângerea prealabilă în reglementarea actualului Cod de procedură penală, Revista Română de Drept nr. 9/1969
- 20. Soare D., Persoana juridică titulară a plângerii prealabile, Revista Dreptul nr. 4/2007
- 21. Theodoru G., Drept procesual penal, Partea specială, Ed. Cugatarea Iasi, 1998.
- 22. Vizitării G., Societăți comerciale. Acțiune penală, Revista de Drept Penal, Anul X nr. 2/2003
- 23. Volonciu N., Tratat de procedură penală, Partea specială, vol. II, Ed. Paideia, Bucuresti, 1994
- 24. Volonciu N., Tratat de procedură penală, Editura Paideia, Bucuresti, 2003.
- 25. Funuta Linsman, Medierea în procesul civil, Editura Universitară, 2011 –Bucuresti.
- 26. Alina Gorghiu, Nicolae Bogdan, Codrul Stefanescu, Manuela Sarbu, Mihai Munteanu, Ion Dedu – Medierea Oxigen pentru Afaceri, Editura Universul Bucuresti 2011.

- Ed. Paideia, Bucuresti, 1994
24. Volonciu N., Tratat de procedură penală, Editura Paideia, Bucuresti, 2003.
25. Fanuta Linsman, Medierea în procesul civil, Editura Universitară, 2011 –Bucuresti.
26. Alina Gorghiu, Nicolae Bogdan, Codrut Stefanescu, Manuela Sarbu, Mihai Munteanu, Ion Dedu – Medierea Oxigen pentru Afaceri, Editura Universul Bucuresti 2011.
27. Mugur Mitroi – Medierea si Conflict, Editura Rotech Pro, Bucuresti 2010.
28. Ioan Les – Tratat de drept procesual civil editia 4, Editura C. H. Beck – Bucuresti 2008.
- II. Acte normative**
- Constituția României
  - Monitorul Oficial al României
  - Codul de procedură penală, Editura Lumina Lex, 1997
  - Codul de procedură penală, Editura All Beck, 2005
  - Codul penal aprobat prin Legea nr. 301/2004 a cărei dată de intrare în vigoare a fost prorogată până la data de 1 septembrie 2008, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 50/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 566 din 30 iunie 2006.
  - Codul penal, Editura Lumina Lex 1997
  - Legea nr. 247/2005 privind reforma în domeniile proprietății și justiției precum și unele măsuri adiacente – Monitorul Oficial al României nr. 653/22. 07. 2005
  - Legea nr. 255/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 51/1995 privind organizarea și exercitarea profesiei de avocat – Monitorul Oficial al României nr. 559/23. 06. 2004
  - Legea nr. 281/2003 privind modificarea și completarea Codului de procedură penală și a unor legi speciale – Monitorul Oficial al României nr. 468/1. 07. 2003.
  - Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară – republicată – Monitorul Oficial al României nr. 827/3. 09. 2005
  - Legea nr. 356/2006 pentru modificarea și completarea Codului de procedură penală, precum și pentru modificarea altor legi.
  - Curtea Constituțională a României – Decizia nr. 62 din 18 ianuarie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. I pct. 56 din Legea nr. 278/2006 pentru modificarea și completarea Codului penal, precum și pentru modificarea și completarea altor legii referitoare la art. 205, 206 207 Cod penal, Monitorul Oficial al României nr. 104 din 12 februarie 2007
- III. Practică judiciară**
- Înalta Curte de Casatie si Justitie, Sectiile Unite, Decizia nr. XX/12. 06. 2006, Monitorul Oficial nr. 7/05. 01. 2007
  - Înalta Curte de Casatie si Justitie, Sectia penală, decizia nr. 1106/2004, Revista de Drept nr. 5/2005
  - Înalta Curte de Casatie si Justitie, Sectia penală, decizia nr. 344/2005, Buletinul Casatiei nr. 4/2005
  - Curtea Supremă de Justitie, Sectia penală, decizia penală nr. 329/1995, Buletinul Jurisprudentei pe 1995
  - Curtea Supremă de Justitie, Sectia penală, decizia penală nr. 1397/1992 Revista Dreptul nr. 3/1993
  - Tribunalul Suprem, Sectia penală, decizia nr. 1248/1978, Revisita de Drept nr. 1/1979
  - Tribunalul Suprem, Sectia penală, decizia nr. 1020/1986, Culegere de Decizii, 1986
  - Tribunalul Suprem, Sectia penală, decizia nr. 1324/1981, Revisita Română de Drept nr. 1/1982
  - Curtea Supremă de Justitie – Sectia penală decizia penală nr. 1556/2000, Revista de Drept Penal nr. 8/2003
  - Curtea de Apel Bucuresti, s. a II-a pen., dec. nr. 81/1999
  - Curtea de Apel Bucuresti, Sectia a II a penală, decizia nr. 1668/2001, Revista Dreptul nr. 2/2002
  - Trib. Mun. Bucuresti, Sectia I-a penală, decizia nr. 557/1996, Culegere de practică judiciară a Tribunalului Bucuresti pe anii 1994-1997
  - Trib. Mun. Bucuresti, Sectia II-a penală, decizia nr. 689/1985
  - Trib. Mun. Bucuresti, Sectia a II-a penală, decizia nr. 474/1990 în Culegere de practică judiciară pe anul 1990, cu Note de Vasile Papadopol
  - Trib. jud. Suceava, decizia penală nr. 106/1982 Revista Română de Drept nr. 9/1982
  - Tribunalul Vrancea, decizia penală nr. 21/2005, Jurisprudenta natională 2004-2006, Editura Brilliance, 2006.
  - Curtea Constitutională a României – Decizia nr. 62 din 18 ianuarie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. I pct. 56 din Legea nr. 278/2006 pentru modificarea și completarea Codului penal, precum și pentru modificarea altor legi.
  - Curtea Constitutională a României – Decizia nr. 62 din 18 ianuarie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. I pct. 56 din Legea nr. 278/2006 pentru modificarea și completarea Codului penal, precum și pentru modificarea altor legi.
  - Înalta Curte de Casatie si Justitie, Sectia penală, decizia nr. 1106/2004, Revista de Drept nr. 5/2005
  - Înalta Curte de Casatie si Justitie, Sectia penală, decizia nr. 344/2005, Buletinul Casatiei nr. 4/2005
  - Curtea Supremă de Justitie, Sectia penală, decizia penală nr. 329/1995, Buletinul Jurisprudentei pe 1995
  - Curtea Supremă de Justitie, Sectia penală, decizia nr. 1397/1992 Revista Dreptul nr. 3/1993
  - Tribunalul Suprem, Sectia penală, decizia nr. 1248/1978, Revisita de Drept nr. 1/1979
  - Tribunalul Suprem, Sectia penală, decizia nr. 1020/1986, Culegere de Decizii, 1986
  - Tribunalul Suprem, Sectia penală, decizia nr. 1324/1981, Revisita Română de Drept nr. 1/1982
  - Curtea Supremă de Justitie – Sectia penală decizia penală nr. 1556/2000, Revista de Drept Penal nr. 8/2003
  - Curtea de Apel Bucuresti, s. a II-a pen., dec. nr. 81/1999
  - Curtea de Apel Bucuresti, Sectia a II a penală, decizia nr. 1668/2001, Revista Dreptul nr. 2/2002
  - Trib. Mun. Bucuresti, Sectia I-a penală, decizia nr. 557/1996, Culegere de practică judiciară a Tribunalului Bucuresti pe anii 1994-1997
  - Trib. Mun. Bucuresti, Sectia II-a penală, decizia nr. 689/1985
  - Trib. Mun. Bucuresti, Sectia a II-a penală, decizia nr. 474/1990 în Culegere de practică judiciară pe anul 1990, cu Note de Vasile Papadopol
  - Trib. jud. Suceava, decizia penală nr. 106/1982 Revista Română de Drept nr. 9/1982
  - Tribunalul Vrancea, decizia penală nr. 21/2005, Jurisprudenta natională 2004-2006, Editura Brilliance, 2006.
  - Tribunalul Jud. Bacău, decizia penală nr. 648/1981, Revista Română de Drept nr. 3/1982
  - Tribunalul Mures, decizia penală nr. 59/2005, Jurisprudenta natională 2004-2006, Editura Brilliance, 2006.
- DE CE AM AJUNS MEDIATOR, DE CE CONTINUI SA PROMOVEZ MEDIAREA?**
- Îmi amintesc și zâmbesc când mă gândesc de ce am devenit mediator. Când am aflat de aceasta profesie nouă (nouă pentru mine), complet fără întă am hotărât să urmez aceste cursuri ca o alternativă la îmbunătățirea bugetului propriu. Citeam și participam la cursuri cu deosebită placere, grăție celor care mi-a fost profesor, fără să îmi imaginez că mă voi îndrăgosti
- WHY I BECAME A MEDIATOR, WHY I CONTINUE TO PROMOTE MEDIATION**
- I remember and smile when thinking why I became a mediator. When I learned of this new profession (new to me), completely aimlessly I decided to follow these courses as an alternative to improve my own budget.
- I was reading and attending classes with great pleasure, thanks to the person who was my teacher, without imagining that I would ever fall in love with this profession, given that I am such a technical person. What made me finally perform this profession with a special pleasure were the people. The people I met. People to whom I was speaking about mediation, learning myself how beneficial mediation is in resolving disputes, people who showed me later that

vreodată, eu o persoană tehnică până în vîrful părului, de această profesie. Ceea ce m-a determinat să fac într-un final cu o placere specială această profesie au fost oamenii. Oamenii cu care m-am întâlnit. Oameni cărora la începuturi le vorbeam despre mediere învățând eu însă că de beneficiu poate fi medierea în rezolvarea disputelor, Oamenii care mi-au aratat mai târziu că arta comunicării poate face minuni, oamenii ce au înțeles că orice problemă se poate rezolva cu ajutorul unei persoane neutre, care știe să păstreze confidențialitatea cazului și a discuțiilor dintre ei. Acest mediator are ca rol principal să deschidă drumuri între cei ce au o problemă, prin întrebări șicură și bine plasate, acest mediator poate să aducă liniștea și înțelegerea în aproape orice conflict.

Nu știu cătă dintre noi își asigură existența doar din medieri, însă convingerea mea este că numai aceea dintre noi care avem darul iubirii, iubirii dintre și pentru oameni, pot promova și face medieri. Știu că toți profesorii noștri ne spun și ne vorbesc despre neutralitate, imparțialitate și confidențialitate, însă niciunul nu ne spune că adevăratul motiv al acestei profesii de AUR, este iubirea pentru Oameni. ■

VENERA LAURENTIA RĂDUCU  
Mediator



the art of communication can work wonders, people who understood that any problem can be solved

VENERA LAURENTIA RĂDUCU  
Mediator

## DE CE MEDIAREA

**S**-a dovedit că de-a lungul vieții fiecare om se întâlnește în relațiile lui ceilalți oameni, cu instituții, organisme etc. cu probleme, conflicte, pe care nu le poate rezolva pe cale amabilă sau dacă le rezolvă pe această cale, aceste rezolvări nu au întotdeauna caracter oficial și putere de lege.

Atunci, de regulă, se apelează la instanțele judecătorești. Instanțele apelează la normele legale în vigoare, emit hotărâri care devin obligatorii pentru toate părțile implicate.

Dar, aceste hotărâri judecătorești nu multumesc, aproape întotdeauna, toate părțile aflate în conflict. Important este însă că, chiar și persoana nemulțumită trebuie să respecte întocmai hotărârea jude-

cătoarească emisă.

Instituția medierii, spre deosebire de instanțele de judecată, oferă posibilitatea persoanelor aflate în conflict, să și rezolve acest conflict hotărând rezolvarea lui de comun acord, prin stabilirea unei soluții care în final mulțumește ambele părți.

Important este de asemenea că această soluție este stabilită de părțile aflate în conflict, pe baza dorințelor fiecărui și nu de o persoană aflată în afara conflictului care stabilește soluția în baza unor norme legale și a modului personal în care aceasta interpretează aceste norme. ■

LILIANA HOLOSTENCU  
Mediator

## WHY MEDIATION

**I**t turned out that during a lifetime, every man meets in his relations with other people, institutions, bodies, etc.. problems, conflicts, that cannot be resolved

amicably or if resolved in this way, such solutions do not always have official character and force of law.

Mediation institution, unlike courts, enables people in conflict to resolve this conflict by acting jointly to decide that resolution, by establishing a solution that finally satisfies both parties.

It is also important that this solution is determined by the parties to the conflict, based on everyone's wish and not by a person outside the conflict, who issue a solution based on legal rules and personal place, issuing decisions that are binding on all parties involved. ■

LILIANA HOLOSTENCU  
Mediator



Courts resort to legal norms in based on legal rules and personal interpretation of those rules.

But these court decisions do not

The magazine cover includes several columns of text in Romanian, listing various topics related to mediation:

- Medierea aproape de tine
- Mediation close to you
- Divorț și mediere
- Divorce and mediation
- Medierea - tehnică și artă. Aproape?
- Mediation - technique and art. Is it true?
- Medierea - o schimbare în bună
- Mediation - a change for the better
- Medierea - a schimbare în bună
- Mediation - a change for the better
- Mediere și conflict
- Mediation and conflict
- Necesitatea adoptării unor practici unitare în medierea
- Necessity to adopt unitary practices in mediation
- Medierea și încredere în instituții
- Mediation and confidence in institutions
- Medierea și procedura mediatică
- Mediation and mediation procedure
- Procedura mediatică



## AGENDA CONFERINȚEI „MEDIEREA APROAPE DE TINE!”

**DUMINICA 4.12.2011, BUCURESTI,  
IN PALATUL PARLAMENTULUI**

■ 09.00 - 10.00 Inregistrare participanți

■ 10.00 - 11.30

- Dl. Mugur Mitroi, președinte al Uniunii Centrelor de Mediere din România, Cuvânt către participanți
- Dl. Radu Carp, director Institutul Diplomatic Roman, Cuvânt către participanți
- Dna. Cristina Chivulescu, președinte Centrul de Mediere Constanța, Prezentarea organizatorului Centrul de Mediere Constanța și cuvânt către participanți
- Dna. Camelia Gagu, președinte Centrul Mediatorilor Profesioniști București, Prezentarea organizatorului Centrul Mediatorilor Profesioniști București și cuvânt către participanți
- Dl. Ioan-Luca Vlad, avocat și consilier privat al Familei Regale a României, "Mediatorul – liant social"
- Dna. Elena Mitrea, senator, mediator, "Medierea în mediul politic"
- Dna. Ana Maria Lucia Zaharia, G.E.M.M.E. Secțiunea Română, "Rolul instantelor în procedura medierii în litigiile naționale sau transfrontaliere"
- Dna. Nadjet Karabernou, președinta Camerei de Comerț Bilaterală Romano-Algeriene, "Medierea internațională – medierea în Africa"
- Dna. Simona Valentina Malescu, Institutul Diplomatic Roman
- Dl. Adi Gavrila, Centrul de Mediere Craiova, "Identitatea profesiei de mediator"
- Dl. Vlad Rosca, mediator, "Bazele experimentale ale metodei medierii FMMM"
- Dna. Anca Simona Cinepa, U.N.M.R. Filiala Galati, "Increderea în mediator"
- Dna. Daniela Maria Sirbu, U.N.M.R. Filiala Brașov, "Bune practici în mediere"
- Dl. Bogdan Stanescu, Banca Națională a României

■ 11.30 - 11.45 Coffee break

■ 11.45 - 13.15

- Dna. Eileen B. Hoffman, Commissioner, Federal Mediation and Conciliation Service, Washington DC, S.U.A., "Promovarea inovației în mediere" și mesajul lui George Cohen – director al Federal Mediation and Conciliation Service
- Dna. Linda I. Lazarus, Federal Mediation and Conciliation Service, Washington DC, S.U.A., "Etica în mediere în SUA și Standardele de Conduita pentru Mediatori (2005) aprobată de Asociația Americana de Arbitraj, Asociația Barourilor Americane și Asociația pentru Soluționarea Conflictelor"
- Ceremonia de decernare a Certificatelor de Absolvire către mediatorii romani participanți la Cursul de Tehnici Avansate în Mediere organizat de Federal Mediation and Conciliation Service și Uniunea Centrelor de Mediere din România

■ 13.15 - 14.15 Pauza de pranz

■ 14.15 - 17.00

- Dna. Alina Gorghiu, deputat, mediator, Centrul Avocatilor Mediatori București, "Medierea, o filosofie de viață"
- Dl. prof. drd. Bogdan Ficeac, jurnalist, Institutul Diplomatic Roman, "Medierea, comunicarea și natura umană"
- Dl. gen. prof. Nabarjoiu Neculae, Institutul Diplomatic Roman, "Medierea conflictelor prin managementul informațiilor"
- Dna. Gabriela Ichim, mediator, vicepreședinte U.C.M.R., președinte Centrul de Mediere Bacău, "Biserica și Medierea în sprijinul comunităților religioase"
- Dna. Marina Ioana Alexandru, președinte Comisia Consultativă din cadrul Consiliului de Mediere din România, "Necesitatea adoptării unor practici unitare în mediere în România"
- Dna. Cristina Stihă, mediator, PR&Strategic Communication, "Conflictul nu are caracter"
- Dl. Bogdan Stanescu, National Bank of Romania

## AGENDA OF THE CONFERENCE "MEDIATION CLOSE TO YOU!"

**SUNDAY, 4.12.2011, BUCHAREST,  
PARLIAMENT PALACE**

■ 09.00 - 10.00 Registration of participants

■ 10.00 - 11.30

- Mr. Mugur Mitroi, president of the Union of Mediation Centers from Romania, "Opening statement for participants"
- Mr. Radu Carp, director Romanian Diplomatic Institute, A word to participants
- Mrs. Cristina Chivulescu, president of the Constanta Mediation Center, Presentation of the organizer Mediation Center from Constanta and a word to the participants
- Mrs. Camelia Gagu, president of the Center of Professional Mediators Bucharest, Presentation of the organizer Center of Professional Mediators from Bucharest and a word to the participants
- Mr. Ioan-Luca Vlad, lawyer and private advisor to the Royal Family of Romania, "the mediator – social link"

■ 13.15 - 14.15 Lunch break

■ 14.15 - 17.00

- Mrs. Ana Maria Lucia Zaharia, G.E.M.M.E. Romanian Section, "The courts' role in mediation procedure in national or cross border litigations"
- Mrs. Nadjet Karabernou, pre-Bilateral Chamber of Commerce, "International mediation – mediation in Africa"
- Mrs. Simona Valentina Malescu, Romanian Diplomatic Institute
- Mrs. Adi Gavrila, Craiova Mediation Center, "The identity of the mediator profession"
- Mr. Vlad Rosca, mediator, "Experimental basis of the FMMM mediation method"
- Mrs. Anca Simona Cinepa, U.N.M.R. Galati Branch, "Trust in mediator"
- Mrs. Daniela Maria Sirbu, U.N.M.R. Brasov Branch, "Good practices in mediation"
- Dl. Bogdan Stanescu, National Bank of Romania

■ 11.30 - 11.45 Coffee break

■ 11.45 - 13.15

■ 17.00 End of program

missioner, Federal Mediation and Conciliation Service, Washington DC, USA, "Promoting innovation in mediation" and the message of Mr. George Cohen – director of Federal Mediation and Conciliation Service

• Mrs. Linda I. Lazarus, Federal Mediation and Conciliation Service, Washington DC, USA, "Ethics in mediation in the US and the Standard Conduct Rules for Mediators (2005) approved by the American Arbitration Association, American Bar Association and the Conflict Resolution Association"

Ceremony awarding the graduation certificates to the Romanian mediators attending the Course on Advanced Techniques in Mediation, organized by the Federal Mediation and Conciliation Service and the Union of Mediation Centers in Romania

■ 13.15 - 14.15 Lunch break

■ 14.15 - 17.00

• Mrs. Alina Gorghiu, deputy, mediator, Center of Mediator Lawyers Bucharest "Mediation, a life philosophy"

• PhD Bogdan Ficeac, journalist, Romanian Diplomatic Institute, "Mediation, communication and human nature,"

• Prof. Nabarjoiu Neculae, Romanian Diplomatic Institute, "Conflict mediation through information management"

• Mrs. Gabriela Ichim, mediator, vice-president of U.C.M.R., president of the Bacău Mediation Center, "Church and Mediation to the support of religious communities"

• Mrs. Marina Ioana Alexandru, president of the Consultative Commission within the Mediation Council from Romania, "The need to adopt unitary practices in mediation in Romania"

• Mrs. Cristina Stihă, mediator, PR&Strategic Communication, "Conflict creates character"

■ 17.00 End of program

# UN NOU MODEL DE GESTIONARE A CONFLICTELOR DE MUNCĂ – MANAGEMENT CU INTERVENȚIA TIMPURIE A UNEI TERTE PĂRTI

*Intalnirea Agentiilor nationale Cardiff, Wales – Septembrie, 2011  
(partea a 2-a)*

## A. REZOLVAREA PROVOCARILOR IN DOMENIUL ASIGURARILOR DE SANATATE PRIN INTERMEDIU COLABORARILOR

Beneficiile de pensii, siguranta locului de munca si costurile asistentei medicale asigurate de angajator sunt printre cele mai discutate probleme din cadrul negocierilor din sectorul public si privat.

Dupa recapitularea intregului studiu al negocierilor colective in 2010, a devenit clar faptul ca, costurile in cazul asistentei medicale oferite de angajator, erau singura si cea mai persistenta cauza a disputelor in cadrul negocierilor colective, in randul intregii natiuni, indiferent de industrie sau sector de fabricatie, constructii, vanzari, divertisment, tehnologie inalta, facilitati in domeniul sanatatii sau in sectorul public. Schimbarile contractuale sau ale planului, cerute printre noua si controversata lege, Actul din 2010 asupra Protectiei pacientului si ingrijirilor medicale suportabile , ("Affordable Care Act"), se adaugau la ceea ce constituia deja un subiect de conflict extrem de discutat (2).

Cadrul a fost astfel realizat pentru un numar in crestere a conflictelor majore ridicate de disputele asupra costurilor de expediere, costurile de izolare, gestionarea bolilor cronice, preventirea si bunastarea. Si, desigur, aceste probleme nu au implicat doar partea economica a asigurarilor de sanatate, ci si subiectele incarcate emotional a responsabilitatii personale, intimitatii, si schimbarii comportamentale. De exemplu, noi suntem constant avertizati ca in tara noastra procentul persoanelor obeze, in special al celor care muncesc, se apropie de proportii epidemiologice. Obezitatea a fost tot mai des asociata cu boli ce ameninta viata cum ar fi diabetul, hipertensiunea arteriala, si boile de inima.

Intr-adevar, un raport al Centrului de prevenire si controlare a bolilor, avertizeaza ca aproximativ 72,5 milioane de adulti din Statele Unite sunt obezi, iar doar acest lucru poate costa sistemul medical 145 de miliarde de dolari anual (3). Metodele de insanatosire inovative sau/ si programele de prevenire a bolilor arata un mare potential de schimbare a acestor tendinte, insa schimbarile personale si din cadrul societatii, necesare pentru larga raspandirea a acestui comportament sunt descu-

rajatoare

In acest context, FMCS a initiat un nou model de interventie proactiva si de construire a relatiilor. Dupa consultarea cu experti in domeniul sanatatii in munca, furnizori de servicii si profesionisti in realizarea planurilor, a luat nastere un consens amplu asupra a doi factori. In primul rand negocierile asupra asigurarilor de sanatate sunt prea complicate si litigioase ca sa poata astepta obisnuita perioada de 30-60 de zile antemergatoare expirarii contractului, atunci cand partile adesea incep sa adreseze modificarile contractuale. In al doilea rand problemele dificile si dureroase ale costurilor de deplasare, costurile izolarii, gestionarea bolilor si responsabilitatea personala pot fi adresate cu succes doar daca partile au o relatie si o procedura de luare a deciziilor bazata pe incredere, transparenta si un angajament de rezolvare comună a problemelor.

Aceste doua elemente cheie, am invatat, ca au fost deja practicate si au avut un succes notabil, in cazul mai multor parteneri de negociere colectiva. Aceste sindicate si companii au stabilit comisii comune si de cooperare in cazul asigurarilor de sanatate in munca, care se intalneau regulat, intr-un cadru informal, cu mult inainte de expirarea contractelor. Ambele parti au demonstrat de asemenea, prin comportamentul lor, un angajament fundamental fata de o relatie in care opiniiile muncitorilor erau luate in seama si respectate, schimbul de informatii era deschis si liber, si un proces de colaborare in rezolvarea problemelor a fost observat si onorat la cele mai inalte nivele ale managementului sindicatului.

FMCS a ajuns la concluzia ca aceste povestiri de succes si bunele practici ar trebui impartasite, cat de mult se poate, cu comunitatea managementului muncii. Am sponsorizat o serie de seminarii de trei zile, cu titlu *Lucrand Impreuna:Solutii in managementul muncii pentru provocarea asigurarilor de sanatate*, spre sfarsitul anului trecut, in Chicago, New York si San Francisco. Seminarul a fost proiectat sa "imprastie vorba" in randul lucratorilor, ca un numar dintre colegii lor au creat deja acest proces si au dezvoltat relatii necesare pentru a aduce revizuiri anterioare si de neatins in acestui context.

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

*International Agencies Meeting Cardiff, Wales – September, 2011  
(part 2)*

## A. SOLVING HEALTH CARE BENEFIT CHALLENGES THROUGH LABOR-MANAGEMENT COL- LABORATION

Pension benefits, job security, and the costs of employer-provided health care remain among the most contentious issues in private and public sector negotiations. After reviewing the overall state of collective bargaining during 2010, it became clear that the costs of employer-provided health care were the single most persistent cause of collective bargaining disputes throughout the nation, irrespective of industry or sector – manufacturing, construction, retail, entertainment, high tech, health care facilities or public sector. Contractual and plan changes required by a comprehensive and controversial new law, the Patient Protection and Affordable Care Act of 2010 (the "Affordable Care Act"), added to what was already an exceedingly conflict-ridden subject of bargaining.<sup>2</sup> The stage was thus set for an increasing number of major confrontations arising out of disputes about cost shifting, cost containment, chronic disease management, prevention, and wellness. And, of course, these issues not only implicated the economics of health care delivery, but also the emotionally-charged subjects of personal responsibility, privacy, and behavioral change. For example, we are repeatedly warned

that in our country the percentage of obese men and women, especially wage earners, is approaching epidemic proportions. Obesity has been increasingly associated with such life-threatening illnesses as diabetes, hypertension, and heart disease. Indeed, a report of the Center for Disease Control and Prevention warns that an estimated 72.5 million adults in the U.S. are obese and this fact alone may cost the medical system as much as \$145 billion annually.<sup>3</sup> Innovative new wellness and/or disease prevention programs show great potential for reversing these trends, but the personal and societal changes needed for widespread behavioral change are daunting.

The FMCS concluded that these success stories and best practices should be shared to the maximum extent possible with the labor management community. We sponsored a series of three one-day seminars, titled *Working Together: Labor-Management Solutions to the Health Care Challenge*, late last year in Chicago, New York City and San Francisco. The seminars were designed "to spread the word" to labor and management that a number of their colleagues already had created the processes and developed the relationships necessary to bring about previously unattainable revisions in health care costs and delivery. Hundreds of attendees were exposed to remarkable achievements grounded in transparency, trust, and respectful relationships. And, they learned about FMCS programs and services

sanatate. Sute de cursanti au fost expusi unor remarcabile realizari in ceea ce priveste transparenta, incdereea si relatiile respectuoase. Si, au invatat despre programele FMCS si serviciile disponibile pentru a-i ajuta sa dobandeasca un succes similar. Suntem optimisti ca acest model de abordare proactiva si timpurie si de construire a relatiilor vor ajuta comunitatea managementului muncii sa faca fata provocarilor inerente si continue din cadrul negocierilor asupra beneficiilor de asigurari de sanatate asigurate de angajator.

### B. CONSTRUIREA RELATIILOR: UN BUN DE PRET AL INDUSTRIEI OTELULUI

Arcelor-Mittal si United Steelworkers of America (USWA) au furnizat un alt exemplu notabil al modelului timpuriu FMCS, abordarea proactiva si interventia. Arcelor-Mittal este o corporatie internationala de profil inalt care este in prezent singura si cea mai mare producatoare de otel din lume. In ultimii

catre Arcelor. In cele din urma, condutorii cei mai inalți ai Arcelor au ajuns la concluzia ca situatia era nefavorabila productiei, nu era nevoie de nimic altceva decat de o revolutie culturala la fiecare nivel al organizatiei pentru a rezolva acest lucru.

Ca rezultat, in Iulie 2009, si ca element vital al unui acord de negociere colectiv cuprinsator, partile au creat un parteneriat de munca cu un program exceptional de ambitios; pentru a imbunatati calitatea si eficiența productiei; pentru a imbunatati sanatatea si siguranta angajatilor sai; pentru a le imbunatati calitatea vietii in mediu in care lucreaza; si, mai general, pentru a promova implicarea angajatilor in rezolvarea problemelor si pentru ca relatiile de prietenie in cadrul organizatiei sa avanseze.

Pentru a duce la indeplinire acest obiectiv partile au apelat la FMCS pentru asistenta. In plus, fata de asigurarea sumelor de inceput prin intermediul programelor de burse in managementul muncii (4), oferi-

es available to help them achieve similar success. We are cautiously optimistic that this model of early, proactive outreach and relationship building will help the labor-management community meet the continuing challenges inherent in bargaining over employer-provided health care benefits.

### B. RELATIONSHIP BUILDING: A MAJOR ASSET TO THE STEEL INDUSTRY

Arcelor-Mittal and the United Steelworkers of America (USWA) provide another noteworthy example of the FMCS model of early, proactive outreach and intervention. Arcelor-Mittal is a high-profile international corporation that currently is the single largest steel manufacturer in the world. In the last decade, the company acquired six U.S.-based steel companies, which were then competing with each other in the national and international steel markets. The USWA was the bargaining

As a result, in July 2009, and as a vital element of a comprehensive collective bargaining agreement, the parties created a labor-management partnership with an exceptionally ambitious agenda: to improve product quality and production efficiency; to improve the health and safety of its employees; to improve their quality of life in their working environment; and, more generally, to promote employee involvement in problem solving and to advance company-union relations throughout the organization.

To accomplish these expansive goals, the parties turned to the FMCS for assistance. In addition to providing seed money through the FMCS's labor-management grants program,<sup>4</sup> FMCS mediators are actively involved in one of the most far-reaching labor-management projects in our history. Partnership coordinators selected by each party, together with FMCS mediators, have conducted a series



Caravana Medierii, Ploiești, decembrie 2011

zece ani, compania a dobandit sase alte companii Americane bazate pe Industria otelului, care erau in acel moment concurente pe pietele nationale si internationale ale otelului. USWA era reprezentantul in cadrul negocierilor de productie si asupra pastrarii angajatilor pentru fiecare dintre cele sase companii predecesoare si a reusit sa dobandeasca acest statut prin Arcelor. Atat Compania cat si sindicatul au recunoscut relativa extrem de disfunctională si competitională ce a existat in perioada de la inceputul achizitiei de

te de FMCS, mediatorii FMCS sunt implicați activ într-unul dintre cele mai ample proiecte legate de managementul muncii din istoria noastră. Coordonatorii parteneriatelor, alesi de fiecare dintre parti, împreună cu mediatorii FMCS au condus la o serie de întâlniri cu comitetele locale de management al muncii în zece locații în Illinois, Indiana, Ohio, Minnesota, Pennsylvania, Virginia de Vest și Carolina de Sud – toate menite să inițieze managementul muncii la nivelul uzinelor și să le prezinte reprezentanților locali ai

representative for production and maintenance employees at each of the six predecessor companies and succeeded to that status with Arcelor. Both the company and union have acknowledged the extremely adversarial and dysfunctional relationship that existed during the early stages of Arcelor's acquisition. Ultimately, Arcelor's top leadership concluded that the situation was counter-productive and that nothing less than a cultural revolution at every level within its organization was necessary to fix it.

of local labor-management committee meetings at ten individual facilities in Illinois, Indiana, Ohio, Minnesota, Pennsylvania, West Virginia, and South Carolina—all designed to introduce plant-level management and local union representatives to the advantages of conducting themselves in a joint, problem-solving mode and to introduce them to available FMCS resources and services for solving day-to-day plant level issues. The early signs of this undertaking have been very positive and

sindicatelor avantajele de a se conduce singuri intr-un mod unit de rezolvare a problemelor si sa ii informeze cu privire la resursele si serviciile oferite de FMCS in rezolvarea problemelor de zi cu zi din uzine. Semnele timpurii al acestui angajament au fost pozitive si sugereaza puternic ca acest program va fi un model pentru alte parti care doresc crearea unor parteneriate proprii.

### C. AVANSAREA REALIZARILOR STUDENTILOR PRIN INTERMEDIAUL COLABORARII IN MANAGEMENTUL MUNCII

Pana in acest moment atentia noastra a fost concentrata pe noul model de interventie poactiva al FMCS si pe dezvoltarea relatiilor in sectorul privat. Există o initiativa la fel de importanta in sectorul public care ofera un studiu de caz semnificativ si foarte instructiv in privinta valorii construirii de relatii.

In Statele Unite, au fost trase semnale de alarma in ceea ce priveste calitatea educatiei publice inca din momentul in care studiul sponsorizat de guvern, din 1983, *A Nation at Risk (O Natiune in Pericol)*, a declarat ca "fundamentele educationale ale societatii Statelor Unite sunt erodate in prezent de o alarmanta crestere a mediocritatii care ne ameninta viitorul ca Natiune si popor".<sup>(5)</sup> Desi raportul a generat un efort de zeci de ani de a reforma educatia publica, realitatea aspira a scolilor mediocri si a elevilor mediori persista.

Actualul Secretar al Educatiei in Statele Unite, Arne Duncan, a furnizat cea mai recenta si mai descurajatoare evaluare a educatiei publice din America: Aproape un sfert dintre elevii de liceu renunta sau nu reusesc sa absolveasca la timp.<sup>(6)</sup> Un raport din 2009, facut de liderii militari americani in rezerva, cu privire la recrutarea fortelelor armate arata ca mai mult de 20 % dintre absolventii recenti de liceu nu s-au putut inrola in armata pentru ca nu stapanesc cunostintele necesare de matematica, citire, stiinte si abilitati de rezolvare a problemelor pentru a promova Testul de Calificare in Cadru Fortelor Armate.<sup>(7)</sup> Realitatea izbitoare este aceea ca in 2009 Statele Unite se aflau pe locul 17 intre cele 65 de natiuni participante la OECD Program for International Assessment, pe baza rezultatelor unui test international de citire, matematica, si abilitati in stiinte, sustinut de copii de 15 ani, la fiecare trei ani.<sup>(8)</sup> Ceea ce inseamna aceste statistici descurajatoare, asa cum a declarat Presedintele Obama, este faptul ca "cei care sunt mai educati decat noi astazi, ne vor depasi maine".<sup>(9)</sup>

Impotriva acestui fundal persistent si descurajator, imbunatatirea educatiei publice a devenit inca o data o prioritate nationala. De data

aceasta debaterea a fost larg incadrata de catre critici, inarmati cu rezultatele elevilor la teste standard, care afirma ca presupusa incompetenta a profesorilor protejati de sindicat ar fi cauza esecurilor studentilor. Atentia lor in momentul de fata se concentreaza asupra a ceea ce au dobandit sindicatele profesorilor prin intermediul negocierilor colective asupra protectiei locului de munca si procedurilor de disponibilizare. Dupa spusele fostului Cancelar al Scolilor din New York, Joel Klein, un critic declarat al acestor drepturi ale profesorilor, "Eterna sfanta treime din educatie - postul pe viata, vechimea si plata (urmata de o pensie pe viata) incurajeaza ramanarea in sistem mai degrabă decat sa faca un lucru bun. Va puteti imagina ca, intr-un efort de a profesionaliza invatamantul, asaltul acestor structuri stabilite, disfunctionale, sa fie unul viguros."<sup>(10)</sup>

Remediul pentru toate acestea, expus de Kline si alti critici ce gandesc la fel, este o reconstructie sau o abolire completa a sistemului de vechime al profesorilor si cel al detinerii postului pe viata si implementarea sistemelor de evaluare a profesorilor, bazate total sau parcial pe rezultatele elevilor. Deloc surprinzator, profesorii si liderii lor de sindicat au obiectat inovatiilor lor pentru rezultatele slabe ale elevilor. Ei sustin nu doar ideea ca vasta majoritate a profesorilor isi fac treaba satisfacator, dar si faptul ca o suita de factori - din afara salii de curs - au un impact substantial si direct asupra performantelor elevilor, inclusiv diferențele socio-economice si resursele inegale.

Mai mult decat atat, multi profesionisti respectati ai comunitatii educationale au intes pericolul real in acordarea unui loc predominant notelor la teste in evaluarea si compensatiile profesorilor. Ei noteaza faptul ca si daca rezultatele elevilor devin un barometru in masurarea performantei profesorilor va exista stimulare suplimentara (in plus fata de cea bugetara) de taiat din programele materiei pentru care nu exista teste standardizate dar care in mod sigur sunt foarte importante pentru o dezvoltare completa a elevului - materiei cum ar fi poezia, arta si chiar istoria.<sup>(11)</sup> In plus nu este greu de imaginat faptul ca profesorii vor adopta mecanisme de apare impotriva acestui gen de evaluari - "in regula, fie asa, vom preda in functie de teste in ciuda impactului negativ pe care il va avea acest lucru asupra invatarii propriu-zise."<sup>(12)</sup>

Implicita FMCS in actualul conflict asupra reformei in educatie a fost declansata de o disputa de proportii intre Scoala din Rhode Island si sindicatul local al American Federation of Teachers (AFT). In Februarie 2010 Conducerea Central

strongly suggest that this program will be a model for other parties contemplating the creation of their own partnerships.

### C. ADVANCING STUDENT ACHIEVEMENT THROUGH LABOR-MANAGEMENT COLLABORATION

To this point, our focus has been on the FMCS's new model of proactive early intervention and relationship development in the private sector. There is an equally important public sector initiative which provides a significant and highly instructive case study of the value of relationship building.

In the United States, alarm bells have been ringing about the quality of public education since a 1983 landmark government-sponsored study, *A Nation at Risk*, declared that "the educational foundations of [U.S.] society are presently being eroded by a rising tide of mediocrity that threatens our very future as a Nation and a people."<sup>5</sup> Although the report generated a multi-decade effort to reform public education, the harsh realities of underperforming schools and underachieving students persist.

The current U.S. Secretary of Education, Arne Duncan, provided the most recent discouraging assessment of public education in America: fully one quarter of all high school students drop out or fail to graduate on time.<sup>6</sup> A 2009 report by retired U.S. military leaders concerning armed forces recruitment found that more than 20% of recent high school graduates were unable to enlist in the military because they did not possess the necessary math, reading, science and problem-solving skills to pass the Armed Forces Qualifications Test.<sup>7</sup> The stark reality is that in 2009 the United States ranked 17th among the 65 nations participating in the (OECD) Program for International Assessment, based on the results of an international sampling of reading, math and science skills among 15-year-olds conducted every three years.<sup>8</sup> What these discouraging statistics mean, in the apt words of President Obama, is that "whoever out-educates us today is going to out-compete us tomorrow."<sup>9</sup>

It is against this persistent and dispiriting background that improving public education has once again become a national priority. This time, however, the debate has largely been framed by critics, armed with standardized student test scores, who single out allegedly incompetent, union-protected teachers, as the primary cause of student failure. Their current focus is on what teacher unions have achieved through their collectively

bargained job protections and lay-off procedures. In the words of former New York City Schools Chancellor, Joel Klein, an outspoken critic of those teacher rights, "the long-standing holy trinity in education—life tenure, seniority, and lock-step pay (followed by a lifetime pension)—encourages sticking around rather than doing well. You can expect that in an effort to truly professionalize teaching, the assault on this established, dysfunctional structure will be vigorous."<sup>10</sup>

The cure-all remedy espoused by Klein and other like-minded critics is an overhaul or complete abolition of teacher seniority and tenure systems and the implementation of teacher evaluation systems based in whole or in part on student test scores. Not surprisingly, teachers and their union leaders strongly object to being vilified for all underachieving students. They maintain that not only do the vast majority of teachers perform satisfactorily, but also that a host of factors – outside the classroom – directly and substantially impact student achievement, including socio-economic disparities and uneven resources.

Moreover, many respected professionals in the education community have underscored the very real danger of according test scores a preeminent place in teacher evaluations and compensation. They note that if student test scores become the be-all and end-all barometer of teacher performance, there will be a further incentive (in addition to budgetary) to cut from curricula subjects for which there are no standardized tests but which assuredly are critical to the development of a well-rounded student — subjects like poetry, art and even history.<sup>11</sup> In addition, it is not hard to imagine teachers adapting practical defense mechanisms to such evaluations — "okay, so be it, we will teach to the test despite the negative impact this will have on genuine learning."<sup>12</sup>

The FMCS's involvement in the current conflict over education reform was triggered by a high-profile dispute between a Rhode Island school district and its American Federation of Teachers (AFT) local union. In February, 2010, the Superintendent of the Central Falls School District notified all 89 AFT-represented teachers that they would be dismissed at the end of the school year and forced to reapply for their positions because of poor student performance, even though not one of these teachers had received an unsatisfactory evaluation. This dramatic act sparked national media attention and strong reactions, including an

Falls School District a anuntat toti cei 89 de profesori reprezentati de AFT ca vor fi eliberati din functie la sfarsitul anului scolar si fortata sa concureze din nou pentru functiile lor, din cauza rezultatelor slabe ale elevilor, chiar daca niciunul dintre acest profesori nu a primit o evaluare nesatisfacatoare. Aceasta masura atras atentia mass-media si a declansat reactii puternice si inclusiv un process intentat de AFT pentru incetarea imediata a concedierilor.

Potrivit noului nostru model proactiv, FMCS a oferit ajutor oficialilor AFT si Departamentului De Stat pentru Educatie din Rhode Island. Acele ultime contacte informale au avut succes in producerea unei cereri formale, comune, de asistenta in Mediere. In cursul urmatoarelor 60 de zile, acele persoane, impreuna cu Directorul, au explorat o paleta de posibile solutii in timp ce mediatorul desemnat de noi s-a intalnit in mod regulat cu partile. Am fost cu totii extrem de bucurosi atunci cand medierea a avut succes in realizarea obiectivului de a atinge nevoie educationale ale elevilor in timp ce a fost evitata initiativa extrem de inflamabila a concedierilor in masa.

In urma rezolvarii disputei din Rhode Island, FMCS a inceput o intensa recapitulare a eforturilor anterioare de reformare si a strategiilor de bune practici care au produs reforme disseminate. Intr-un studiu intens laudat, de exemplu, autorii au examinat sase scoli de stat cu rezultate exemplare in cadrul reformelor inovative. In fiecare dintre cazuri studiul a aratat ca era un parteneriat puternic intre scoala si sindicatul profesorilor care au imbunatatit performantele elevilor si calitatea per-total a scolilor. (13).

Experienta dobandita in urma programului de burse al FMCS a furnizat mai multe perspective. In 2008, confruntandu-se cu criza finanziara, refuzand inscrierea elevilor, cererea publica de imbunatatire a performantelor, valorile scazute ale proprietatilor si un numar de elevi in scadere, scoala publica din Charlotte County (Florida) a fost implicata in negocierea litigioasa a contractelor de munca ale profesorilor cu sindicatul acestora. Din fericire medierea si sprijinul in formare acordat de FMCS in anii precedenti, inclusiv bursa FMCS accordata pentru finantarea stabilirii unui consiliu al managementului muncii, Consiliul Director al Scolii din Charlotte, Asociatia pentru Educatie din Charlotte Florida si Asociatia pentru Sprijinul Personalului Charlotte County au dezvoltat un parteneriat extrem de eficient. Prin stabilirea acestei relatiuni productive cu ajutorul unui mediator FMCS, partile au rezolvat cu succes provocarile negocierilor din 2008.

Notabil, a fost acest parteneriat

eficient in ceea ce a fost odata un paragraf al sistemului scolar din Florida, cel care a dus la imbunatatiri considerabile in ceea ce priveste performantele elevilor. Rata anterioara a promovabilitatii in scoli publice din Charlotte County a crescut de la 68 % la 85 % anul trecut. Rezultatele Testelor avansate de placare au crescut de la locul 12 in Florida in 2004 la primul loc in stat conform rezultatelor recente. La fel de impresionant, punctajele la teste scolare de aptitudini in ceea ce priveste cititul au aratat o crestere cu 21% din 2004. (14)

Inarmata cu aceste rezultate academice si cu dovezi clare, FMCS pune inca o data in practica modelul sau proactiv timpuriu. Am aranjat discutii la nivel inalt cu oficialii ai Departamentului Educatiei in cadrul carora am oferit medierea, facilitarea si asistenta in formarea relatiilor la fiecare nivel al procesului de reforma in educatie. Accidental, acele discutii au reglat intiativa Secretarului Duncan de a avansa performantele elevilor prin intermediu colaborarii in managementul muncii. FMCS a fost onorata de cererea secretarului de a fi partenera cu Departamentul pentru Educatie, cu cele doua sindicate majore ale profesorilor, AFT si National Education Association (NEA) si cu organizatiile ce reprezinta administratorii de scoli, consiliile scolare, si sisteme majore din scoli urbane (American Association of School Administrators, National School Boards Association si Council of the Great City Schools) (15).

Pentru a lansa initiativa Secretarului, partenerii au fost de acord sa co-sponsorizeze o Conferinta majora in Denver ,Colorado pe 15-16 Februarie 2011, numita "Advancing Student Achievement through Labor-Management Collaboration." (16) Secretarul Duncan a stabilit tema acestui efort vizionar de reformare a sistemului nostru de invatamant public atunci cand a anuntat ca "Am vazut ce conditii bune pot crea relatii in Managementul muncii pentru a conduce succesul elevilor asa ca vrem sa aducem impreuna liderii din munca si management, lideri care sunt devotati colaborarii si reformelor indraznete". A continuat pentru a accentua faptul ca "sindicatelor districtelor si ale profesorilor trebuie sa faureasca noi intelegeri - intelegeri in care toate partile isi recunosc responsabilitatile comune de a stabili un mediu de invatare puternic si stabil, si vor da educatorilor resurse si instrumente pentru a transforma scoli astfel incat elevii sa aiba sansa reala de a obtine o edcatie de calitate" (17).

La Conferinta au luat parte 150 de districte scolare (reprezentand zona urbana, suburbana si zone rurale de marimi si pozitii geografice diferite

AFT lawsuit for immediate injunctive relief.

Consistent with our new proactive model, FMCS reached out to top officials from the AFT, the Department of Education, and the Rhode Island State Department of Education. Those behind-the-scenes contacts ultimately succeeded in producing a joint formal request for mediator assistance. Over the course of the next 60 days, those individuals, in conjunction with the Director, explored an array of possible solutions while our assigned senior mediator met regularly with the parties. We were all extremely gratified when the mediation succeeded in achieving the goal of accommodating the educational needs of the students while avoiding the highly inflammatory, legally suspect mass dismissal initiative.

Following the resolution of the Rhode Island dispute, FMCS began an intensive review of previous school reform efforts and the strategies and best practices that produced meaningful reforms. In one highly acclaimed study, for example, the authors examined six school districts with exemplary track records of innovative reform. In each case, the study revealed that it was a strong partnership between the school district and its teachers' union that demonstratively improved student performance and the overall quality of the schools.<sup>15</sup>

Experience acquired from the FMCS grant program provided further insights. In 2008, faced with a financial crisis, declining student enrollment, public demand for performance improvements, decreased property values and a diminishing student population, the Charlotte County (Florida) school district was embroiled in contentious contract negotiations with its teacher unions.

Fortunately, with mediation and training support from FMCS in previous years, including an FMCS grant to fund the establishment of a labor-management council, the Charlotte County School Board, Charlotte Florida Education Association, and the Charlotte County Support Personnel Association had developed a highly effective partnership. Re-establishing this productive relationship with the renewed help of an assigned FMCS mediator, the parties then successfully worked through the challenges of their 2008 negotiation.

Notably, it was this effective partnership in what once had been a subpar Florida school system that brought about marked improvements in student performance. The previously dismal graduation rate in the Charlotte County Pub-

lic Schools has increased from 68 percent to 85 percent last year. Advanced Placement Test scores rose from 12th in Florida in 2004 to first place in the state in recent results. Equally impressive, Scholastic Aptitude Test scores in reading, math and writing for Charlotte County students have shown a 21 percent increase since 2004.<sup>14</sup>

Armed with this academic research and empirical evidence, FMCS once again put its early proactive outreach model into action. We arranged for discussions with high-level Department of Education officials in which we offered mediation, facilitation, and relationship training assistance at every level of the education reform process. Fortunately, those discussions dovetailed with Secretary Duncan's initiative to advance student achievement through labor-management collaboration.

The FMCS was honored to be asked by the Secretary to partner with the Department of Education, the two major teachers' unions, AFT and the National Education Association (NEA), and the organizations representing school administrators, school boards, and major urban school systems (American Association of School Administrators, the National School Boards Association and the Council of the Great City Schools).<sup>15</sup> To launch the Secretary's initiative, the partners agreed to co-sponsor a major Conference in Denver, Colorado

on February 15-16, 2011, called "Advancing Student Achievement through Labor-Management Collaboration."<sup>16</sup>

Secretary Duncan set the theme for this visionary effort to reform our public school systems when he announced that "[w]e have seen how good LM relations can create the conditions that drive student success so we want to bring together leaders in labor and management who are committed to collaboration and bold reforms." He went on to stress that "[d]istricts and teachers' unions must forge new compacts—compacts in which [all the parties] acknowledge their shared responsibility to establish a strong and stable school environment, and give educators resources and tools to transform all schools so that all students receive a genuine opportunity to obtain a high quality education."<sup>17</sup>

The conference was attended by 150 school districts (representing urban, suburban, and rural areas of varying sizes and geographical locations) that applied to and were accepted by the Department of Education only if the superintendent, together with the local union president and school board chairman agreed to attend as a team and

te) care au aplicat si au fost acceptate de Departamentul de Educatie doar daca Directorul, impreuna cu presedintele unui locale si prese-

*lity for the Twenty-first Century: A Collaborative Effort of the American Association of School Administrators and the American Federation of Teachers*

pledged, in writing, to advancing American Federation of Teachers student achievement through negotiating reform-oriented collective bargaining agreements. The AFT-AASA Framework pointed the threshold principle the



Caravana Medierii, Ploiești, decembrie 2011

dintele consiliului profesoral erau de acord sa ia parte ca si o echipa si depuneau un jurament, in scris, de a avansa performantele elevilor prin intermediul intelegerilor de negociere colectiva orientata spre reforma. Punctul cheie al conferintei a fost furnizat de catre reprezentantii a 13 scoli alese si de catre sindicatelor lor locale care au impartasit detaliul "de bune practici" in rezolvarea comună a problemelor dintr-o serie de probleme de baza ale reformei.

Dupa Conferinta de la Denver, FMCS a avut privilegiul de a facilita un efort dintre AFT si American Association of School Administrators (AASA) indreptat spre asigurarea pentru circumscriptiile respective a unui cadru de munca asupra caruia sa se inteleaga pentru implementarea reformelor de baza din educatie. FMCS a facilitat o serie de intalniri comune, la care au luat parte liderii de top ai organizatiilor, lucru care a rezultat intr-un document inovator si cuprinzator, de 25 de pagini, numit "Educator Qua-

chers (AFT-AASA Framework)."<sup>18</sup>

Cadrul oferit de AFT-AASA evidentaiza principalul prag pe care partile il considera critic in reformarea sistemului nostru actual de educatie – in special sprijinul si dezvoltarea fortelei de munca a educatorului. "Ca un prim pas concret trebuie sa recrutam, sa dezvoltam sistematic si sa pastram buni educatori... am adoptat un cadru pentru continua imbunatatire a fortelei de educare a natiunii, intretinerea dezvoltarii profesorilor si a sistemelor de evaluare, si asigurare pentru profesorii si scoli a uneltelelor necesare".<sup>19</sup> Largimea cadrului AFT-AASA da sperante ca, colaborarile in managementul muncii in cadrul scolilor din intreaga tara, vor deveni modelul care va da nastere unor reforme durabile si pozitive a educatiei publice. In timp ce mai ramane multa munca de facut, FMCS a mentionat clar faptul ca facand parte din modelul sau timpuriu de interventie proactiv, vom fi in postura de a suporta aceste eforturi de reformare. ■

(2) Pub.L. No. 111-148, 124 Stat. 119 (2010), modificat de actul din 2010 Health Care and Education Reconciliation Act amended by Health Care and Education Reconciliation Act, Pub.L. No. 111-152, 124 Stat. 1029 (2010). "The Affordable Care Act" cauta sa reduca numarul americanilor fara asigurare de sanatate in primul rand prin modificarea furnizarii serviciilor medicale private si a asigurarilor. Cele cinci reforme majore ale Actului sunt: (1) reglementarea practicilor asiguratorilor privati inclusiv asigurarea garantata de acoperire a costurilor pachetelor minime de beneficii; (2)mize de asigurare conduse de catre stat, "Health Benefit Exchanges", pentru o anumita categorie de cumparatori; (3)un ordin guvernamental prin care toti indivizii sun obligati si sa achizitioneze si sa mentina plata asigurarilor de sanatate, in caz contrar sunt amendati; (4)

penalitati pentru angajatorii privati care nu platesc asigurari de sanatate; si (5)expansunea eligibilitatii si subventionarii Medicaid. Florida v. U.S. Dep't of Health and Human Services, Nos. 11-11021,11-11067, \_ F.3d \_\_, 2011 WL 3519178, \* at 10 (11th Cir. Aug. 12, 2011). Pana acum doua tribunale ale Curții de Apel a Statelor Unite au dezaprobat constitutionalitatea ordinului individual. Id. (individualmandate is unconstitutional); Thomas More Law Center v. Obama, No. 10-2388, \_ F.3d \_\_, 2011 WL 2556039 (6th Cir. June 29, 2011)(ordinal individual este partial constitutional conform Clauzei Comertului dar nu si conform Puterii de Taxare). Din cauza acestiei divideri a problemei, unii cred ca este posibil ca, Curtea Suprema a Statelor Unite sa rezolviasca problema curand. Michael Cooper, "Health Law is Dealt Blow by a Court on Mandate," N.Y. Times, Aug. 13, 2011, at A11.

highlight of that conference was provided by representatives of 13 selected school districts and their local unions who shared the details of their "best practices" in joint problem solving on a host of core reform issues.

Following the Denver conference, FMCS had the distinct privilege of facilitating a pioneering effort between the AFT and the American Association of School Administrators (AASA) aimed at providing their respective constituencies an agreed-upon general framework for addressing core education reform issues. FMCS facilitated a series of joint meetings, attended by the organizations' top leadership, that resulted in a groundbreaking and comprehensive 25-page document captioned "Educator Quality for the Twenty-first Century: A Collaborative Effort of the American Association of School Administrators and the

and Human Services, Nos. 11-11021, 11-11067, \_ F.3d \_\_, 2011 WL 3519178, \* at 10 (11th Cir. Aug. 12, 2011). So far, two circuit courts of the U.S. Court of Appeals have disagreed as to the constitutionality of the individual mandate. Id. (individual mandate is unconstitutional); Thomas More Law Center v. Obama, No. 10-2388, \_ F.3d \_\_, 2011 WL 2556039 (6th Cir. June 29, 2011) (individual mandate is facially constitutional under Commerce Clause, but not under the Taxing Power). Because of the "circuit split" on this issue, some consider it likely that the United States Supreme Court will grant certiorari and review the issue soon. Michael Cooper, "Health Law is Dealt Blow by a Court on Mandate," N.Y. Times, Aug. 13, 2011, at A11.

3 National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Center for Disease Control, At a Glance: Obesity Halting the Epidemic by Making Health

(3) National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Center for Disease Control, At a Glance: Obesity Halting the Epidemic by Making Health Easier (2011).

(4) Congresul a recunoscut ca este de dorit o cooperare unită între cei ce se ocupă de managementul muncii încă de acum cîntări și a adoptat Labor Management Cooperation Act of 1978. Pub.L. No. 95-524, 92 Stat. 1909 (1978). Acesta autorizează și îndrumă FMCS să încurajeze și să sprijine comitetele de management al muncii "...stabilite cu scopul de a îmbunătăți relațile în managementul muncii, securitatea locului de muncă, eficiența organizațională, facilitarea dezvoltării economice și a implicării lucrătorilor în deciziiile ce le afectează munca și inclusiv în îmbunătățirea comunicării respectuoase în cadrul subiectelor de interes comun." Id. at § 6(c)(2)(B). Congresul finantează această inițiativă a FMCS de acordarea de credite și burse cîntări distribuite pentru a încuraja dezvoltarea abordărilor comune a problemelor la locul de muncă de către comitetele de management al muncii. În FY 2010 și 2011, FMCS a acordat burse în valoare de \$750,000, anual. Aceste burse susțin comisiile de management al muncii în abordarea unei mari varietăți de probleme ce privesc, spre exemplu asigurările de sănătate, siguranța locului de muncă, echilibrul dintre viață și munca, și flexibilitatea necesară pentru a dezvolta posibilități de afaceri cum ar fi "green jobs".

(5) Comisia Națională pentru Excelență în Educație, *A Nation at Risk: The Imperative for Educational Reform*, at 9.

(6) Thomas L. Friedman, "Teaching for America," NY Times, November 21, 2010.

(7) The Education Trust, *Shut Out of the Military* (Washington, D.C., December 20, 2010).

(8) Organization for Economic Cooperation and Development, *Program for International Student Assessment* (2009).

(9) Președintele Barack Obama, transcriea remarcilor săi la un eveniment pentru Senatorul Barbara Boxer, Los Angeles, CA, the White House, October 22, 2010.

(10) Joel I. Klein, "The New Reformers," The New York Times, June 12, 2011

(11) Carol Burris și Kevin Weiner, "Five Reasons Parents Should Oppose Evaluating Teachers on Test Scores," *The Answer Sheet*, The Washington Post online, 5 iunie, 2011.

(12) Ibid.

(13) American Rights at Work, Partnerships in Education: How Labor-Management Collaboration Is Transforming Public Schools (2011).

(14) Charlotte County Public Schools, Collaborating for Student Success (2011).

(15) The American Association of School Administrators are 13,000 de lideri educaționali din Statele Unite și din întreaga lume; The National School Boards Association își reprezintă membrii Asociațiilor din fiecare stat și cei peste 90,000 de membri ai consiliilor scolare; Council of Great CitySchools este o coalitie a 66 dintre cele mai mari scoli urbane din sistemul public din Statele Unite

(16) Înaintea Conferinței de la Denver, Senior Managerii FMCS și mediatorii cu experiență în negocierile din invatamantul public au avut o sesiune de notare a ideilor în care au împărtasit adevarata perspectivă asupra lumii a Agentiei cu oficiali din Depar-

tamentul pentru Educație și cu sindicatele profesorilor. Prin urmare, FMCS a produs un set de "bune practici" pentru a crește rezultatele elevilor cu ajutorul unor relații de cooperare în managementul muncii. Printre problemele de bază identificate de mediatori FMCS au fost: nevoie de stabilirea a unor obiective, corectitudinea, și procesul riguros de evaluare a profesorilor destinat să identifice și să remedieze deficiențe individuale ale profesorilor; meditația elevilor cu rezultate slabă după orele de curs și problemele compensatorii aferente; explorarea posibilității de extindere a timpului petrecut la școală sau/si durata anului școlar și implicatiile economice aferente; relația, dacă există, între rezultatele de la teste ale elevilor și evaluarea și/sau compensațiile profesorilor; și relația dintre oferirea unei educații de calitate și drepturile de vechime să pastrare a postului pe viata.

(17) "Statement of Purpose," Labor-Management Collaboration Conference, U.S. Department of Education, Denver, Colorado, February 15, 2011.

(18) Disponibilă la <http://www.aft.org/pdfs/teachers/AFTAASA062811.pdf>. O listă a ceea ce prevede un cadru asupra carui s-a cauzat de acord oferă o idee asupra provocărilor care cu care se pot confrunta mii dintre scoliile noastre, districtele și liderii lor: (1) stabilirea standardelor profesionale de predare; (2) crearea unui sistem corect, obiectiv și cuprinzător de evaluare a performanțelor profesorilor care este în acord cu procesul; (3) o procedură care include observarea regulată a profesorilor de către administrator sau alte persoane calificate (profesori la master, de exemplu); (4) identificarea deficiențelor specifice și sfatuirea promptă a profesorului în legătură cu acestea, atât oral cât și în scris; (5) o echipă pentru îmbunătățire (de preferat o percheie de experti în instruire) analizează evaluarea și conduce o serie de observații pentru a confirma performanța nesatisfăcătoare. Un program pentru îmbunătățirea performanțelor profesorilor—planul de îmbunătățire—este stabilit după adunarea observațiilor de la profesor, evaluator și echipă de îmbunătățire; (6) planul de îmbunătățire prevede măsuri clare și articulare pentru dobândirea succesului; timpul necesar, resursele și sprijinul pentru a întruni nevoile profesorului. Toate partile trebuie să fie de acord cu acest plan; (7) observațiile ulterioare sunt conduse pentru a determina dacă profesorul a evoluat consistent, odată cu planul de îmbunătățire; (8) niciun plan de îmbunătățire nu ar trebui să continue mai mult decât timpul echivalent unui an școlar; (9) la încheierea acestei perioade administratorul face recomandări scolioi ce vor fi analizate de o terță parte, neutră (ex: comisia de management comun al muncii). Standardul analizelor este acela de a stabili dacă districtul a respectat întregul proces de evaluare asupra caroare să a cauzat de acord, după cum a fost descris mai sus.

(19) AFT and AASA, "Groundbreaking Partnership Will Revamp Teacher Workforce," 29 iunie 2010, disponibilă la: <http://www.aft.org/newspublics/press/2011/062911.cfm>. ■

—Continuarea în numarul următor—

#### GEORGE COHEN

Director Serviciul Federal De Mediare și Conciliere Washington, DC

Easier (2011).

4 Congress recognized the desirability of joint labor-management cooperative ventures years ago when it passed the Labor Management Cooperation Act of 1978. Pub.L. No. 95-524, 92 Stat. 1909 (1978). It authorizes and directs the FMCS to encourage and support joint labor-management committees "... established for the purpose of improving labor management relationships, job security, organizational effectiveness, enhancing economic development or involving workers in decisions affecting their jobs including improving communication with respect to subjects of mutual interest and concern." Id. at § 6(c)(2)(B). Congress funds this initiative in the FMCS's annual appropriations, and grants are distributed to encourage labor-management committees to develop innovative joint approaches to workplace problems. In FY 2010 and 2011, the FMCS awarded 10 new competitive grants at a cost of \$750,000 annually. These grants are supporting labor-management committees tackling a wide variety of important issues concerning, for example, health care, job safety, work-life balance, and the flexibility needed to pursue new worthwhile business opportunities such as green jobs.

5 National Commission on Excellence in Education, *A Nation at Risk: The Imperative for Educational Reform*, at 9.

6 Thomas L. Friedman, "Teaching for America," NY Times, November 21, 2010.

7 The Education Trust, *Shut Out of the Military* (Washington, D.C., December 20, 2010).

8 Organization for Economic Cooperation and Development, *Program for International Student Assessment* (2009).

9 President Barack Obama, transcript of remarks at an event for Senator Barbara Boxer, Los Angeles, CA, the White House, October 22, 2010.

10 Joel I. Klein, "The New Reformers," The New York Times, June 12, 2011

11 Carol Burris and Kevin Weiner, "Five Reasons Parents Should Oppose Evaluating Teachers on Test Scores," *The Answer Sheet*, The Washington Post online, June 5, 2011.

12 Ibid.

13 American Rights at Work, Partnerships in Education: How Labor-Management Collaboration Is Transforming Public Schools (2011).

14 Charlotte County Public Schools, Collaborating for Student Success (2011).

15 The American Association of School Administrators has a membership of 13,000 educational leaders from the United States and around the world; the National School Boards Association represents its State Association members and their more than 90,000 local school board members; the Council of Great City Schools is a coalition of 66 of the largest urban public school systems in the United States.

16 In advance of the Denver conference, FMCS senior managers and mediators with experience in public school bargaining held a "brainstorming" session in which they shared the Agency's real world perspective with officials from the Department of Education and the teacher unions. Thereafter, the FMCS produced a set of "best practices"

to advance student achievement through more cooperative labor-management relationships. Among the core issues identified by FMCS mediators were: the need to establish objective, fair, and rigorous teacher evaluation processes designed to identify and remedy individual teacher deficiencies; tutoring of underachieving students after school hours and the related compensation issues; exploring the possibility of extending the length of the school day and/or the length of the school calendar and its attendant cost implications; the relationship, if any, between student test scores and teacher evaluations and/or compensation; the merit pay issue; and the relationship between providing high-quality education and teacher tenure and seniority rights.

17 "Statement of Purpose," Labor-Management Collaboration Conference, U.S. Department of Education, Denver, Colorado, February 15, 2011.

18 Available at <http://www.aft.org/pdfs/teachers/AFTAASA062811.pdf>. A list of what is envisioned by this agreed-upon framework offers an insight into the challenges that lie ahead for the thousands of our school districts and their leaders: (1) establishing professional teaching standards; (2) creating a fair, objective, and comprehensive system for evaluating teacher performance that accords due process; (3) a procedure that includes regular observations of teachers by administrators and other qualified persons (master teachers, for example); (4) identifying specific teacher deficiencies and promptly advising the teacher of them, both orally and in writing;

(5) an improvement team (preferably peer instructional experts) reviews the evaluation and conducts its own observations to confirm the unsatisfactory performance. A program for improving the teacher performance—the improvement plan—is established after input from the teacher, the evaluator, and the improvement team; (6) the improvement plan provides clearly articulated measures of success, necessary timelines, and resources and support to meet the teacher's particular needs. All parties should sign off on the plan; (7) follow-up observations are conducted to assess whether the teacher has progressed consistent with the improvement plan, including regular and timely feedback to the teacher; (8) no improvement plan should continue for more than the equivalent of one school year; (9) at the conclusion of that period, the administrator makes a recommendation to the school district which is to be reviewed by a neutral third party (e.g., joint labor-management committee). The standard of review is whether the district complied with the entire agreed upon evaluation process described above.

19 AFT and AASA, "Groundbreaking Partnership Will Revamp Teacher Workforce," June 29, 2010, available at: <http://www.aft.org/newspublics/press/2011/062911.cfm>. ■

—To be continued—

**GEORGE COHEN**  
Director Federal Mediation  
and Conciliation Service  
Washington, DC

# MEDIEREA, COMUNICAREA SI NATURA UMANĂ

Prezentare sustinuta in cadrul conferintei „Medierea aproape de tine” organizata de Uniunea Centrelor de Mediere din Romania, partener al Federal Mediation and Conciliation Service U.S.A., impreuna cu Institutul Diplomatic Roman, Bucuresti, 4 decembrie 2011

**I**n esență, medierea poate fi privită drept arta de a deschide un canal de comunicare interpersonală între părțile aflate în conflict pentru a obține soluții de tip „win-win”. Pentru succesul unui astfel de proces, mediatorul trebuie să fie în primul rând un perfect comunicator, rolul său fiind atât cel de creator al respectivului canal de comunicare, cât și de principal suport și „administrator” al acestuia, pe deplin încrezător în faptul că, indiferent de cauzele conflictelor, acestea pot fi rezolvate prin comunicare. Rolul crucial al comunicării merită a fi evidențiat în cadrul unei perspective etologice asupra naturii umane.

Comunicarea, în cazul speciei umane, este un nou și unic principiu evolutiv. Dacă în cazul tuturor celorlalte specii de animale, informația caracteristică comportamentului speciei este codată în genom și transmisă de la o generație la alta preponderent pe cale genetică, doar anumite abilități fiind învățate pe parcursul vieții individului (spre exemplu, vârătoarea la animalele de pradă), în cazul omului, o ființă prin excelență socială, informația privind comportamentul speciei este codată preponderent în creier, la nivelul neocortexului, dar și, după inventarea scrișului, în biblioteci, mai nou în memoria computerelor, fiind transmisă de la o generație la alta prin comunicare, în procesul de învățare sociabilă. Doar caracteristicile biologice vor fi transmise prin intermediul genelor. Diferența esențială dintre om și restul animalelor superioare este relevată de cazarile rare dar tot atât de bizar ale copiilor „sălbatici”, crescute de la cea mai fragedă vîrstă de animale sau în totală izolare. Dacă un pui de căine este crescut de orice alt animal, fără a fi vreodată în contact cu alt căine, el va avea comportamentul caracteristic speciei sale, pentru că acesta este transmis pe cale genetică. Dacă un copil, de la cea mai fragedă vîrstă, este crescut de un animal, fără a avea contact cu altă ființă umană, el se va comporta aidoma animalului care l-a crescut, nicidecum ca un om, și, dacă revine în rândul oamenilor după perioada de formare a personalității modale (care se încheie în jurul vîrstei de 11-12 ani), nici nu va mai putea fi vreodată reinserat în societate. Va rămâne o ființă stranie, caracterizată doar de nevoi elementare, incapabilă să învețe mai mult

de câteva zeci de cuvinte, dar fără a le asocia sau utiliza conform celor mai elementare reguli ale sintaxei, nu va avea nici un fel de abilități sociale. Va părea că aparține unei cu totul alte specii decât homo sapiens, după cum observă părintele taxonomiei Carl von Linne. Rezumând putem spune că, fiind un nou și unic principiu evolutiv în lumea animală, comunicarea l-a creat pe om. Astfel am putea reinterpreta și vechi texte precum Evanghelia după Ioan unde se spune: „La început era Cuvântul și Cuvântul era la Dumnezeu și Dumnezeu era Cuvântul”. Dumnezeu, în sensul de creator al speciei umane a fost într-adevăr cuvântul, comunicarea.

Pe de altă parte, conform paradigmăi postmoderne, realitatea nu există în sensul viziunii clasice sau moderne, adică exterioră nouă și independentă de noi. În paradigma postmodernă, realitatea este de fapt o vastă rețea de construcțe sociale, de convenții ce au un înțeles comun, acceptat de toată lumea, și un înțeles ascuns, accesibil fiecărui individ în parte și numai lui. Înțelesul comun al fiecărui construct social din care este alcătuită realitatea din care noi însăși facem parte, este obținut exclusiv prin comunicare. Altfel spus, comunicarea nu numai că a creat specia umană, dar prin comunicare oamenii creează și înțeleg realitatea în care trăiesc și, implicit, se creează și se înțeleg pe ei însăși, ca obiecte ale acestei realități.

Un alt aspect ce merită a fi menționat pentru a înțelege natura umană și, în ultimă instanță, rațiunile intime ale oricăror tehnici de negociere și mediere, este acela că, deși ne place să credem că suntem în primul rând ființe raționale, rațiunea fiind ceea ce ne deosebește de restul lumii animale, omul este în primul rând o ființă emoțională. Orice reacție la un stimул exterior, indiferent de ce natură ar fi acesta, este în primul rând de natură emoțională și apoi, dacă e cazul, de natură rațională. Un banal exemplu: când vedem o figură ce ni se pare cunoscută pe stradă, în multe, prima reacție este aceea de a ne bucura că ne putem întâlni cu o veche cunoștință. Abia după ce respectiva informație este procesată la nivelul neocortexului, ne putem da seama că individului respectiv îi datorăm eventual niște bani și este cazul să ne facem nevăzuți. În general, în procesele de influență

# MEDIATION, COMMUNICATION AND HUMAN NATURE

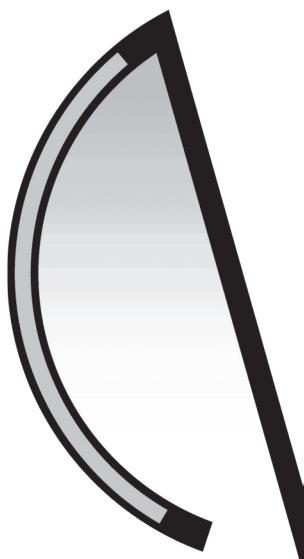
Presentation held within the conference “Mediation close to you” organized by the Union of Mediation Centers from Romania, partner of Federal Mediation and Conciliation Service Washington DC, U.S.A., together with the Romanian Diplomatic Institute, Bucharest, December 4, 2011

In essence, mediation can be seen as the art of opening an interpersonal communication channel between the conflicting parties to obtain „win-win” solutions. For the success of such a process, the mediator must be primarily a perfect communicator, creator of that communication channel and also the main support and „administrator” of it, fully confident that, regardless of the conflict causes, they can be resolved through communication. The crucial role of communication is worth to be revealed in an ethological perspective on human nature.

Communication, for human species, is a new and unique evolutionary principle. As compared to all other species of animals, where the information specific to their behavior is encoded in the genome and transmitted from generation to generation mainly by genetics, only certain skills being learned during the life of an individual (for example, predators hunting), for man, a social being par excellence, the information on species behavior is coded mainly in the brain, in the neocortex, but after the invention of writing, also in libraries, computer memory, being transmitted from one generation to another through communication, in social learning process. Only biological characteristics are transmitted through the genes. The essential difference between man and the rest of higher animals is revealed by the rare but equally bizarre case of wild children, raised from the earliest age by animals or in total isolation.

If a puppy is raised by any other animal, without ever being in contact with another dog, it will have a conduct that is characteristic to its species because it is transmitted genetically. If a child from infancy is raised by an animal, without contact with another human being, he will behave like animals who raised him, not as a man, and if he returns among people after the phase of modal personality formation (which ends around the age of 11-12), he could never be inserted into society. He will remain a strange being, characterized only by basic needs, and perhaps we would be better unable to learn more than a few dozen words, but without linking them or using them according to the most elementary rules of syntax, will not have any social skills. He will seem to belong to a completely different species than Homo sapiens, as Carl von Linne, the father of taxonomy observed. Summarizing, we can say that, being a new and unique evolution principle in the animal world, communication created man. Consequently we can reinterpret ancient texts such as the Gospel of John where it says: „In the beginning there was the Word and the Word was with God and the God was Word.” God, in the sense of creator of the human species was indeed the word, communication.

On the other hand, according to postmodern paradigm, the reality does not exist in relation to classical or modern vision, i.e. outside us and independent of us. In the postmodern paradigm, the reality is actually a vast network of social constructs, of conventions that have common sense, accepted by everyone, and hidden meaning, accessible to each individual and only to him. The common understanding of each social construct that makes up reality we are part of, is achieved only through communication. In other words, communication has not only created the human species, but through communication people create and understand the reality in which they live and thus create and understand themselves as objects of this reality. Another aspect worth mentioning in order to understand human nature and, ultimately, private reasons of any negotiation and mediation techniques, is that, although we like to think we are rational beings first, reason being that thing separating us from the rest of the animal world, man is primarily an emotional being. Any response to external stimuli, no matter its nature, is primarily emotional and then, if necessary, rational. A simple example: when we see on the street, in the crowd, a figure that seems to be familiar, our first reaction is to be happy that we can meet with an old acquaintance. Only after that information is processed in the neocortex, we realize that we owe some money to that person



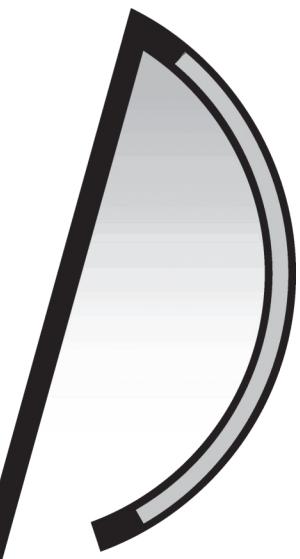
# **CONGRESU AL UNIUNII CENTRELOR D**

**Sinaia, 3-5 Fe**

**portalmediere.ro**

**mediereatehnica**

**Parte**



# AL VI-LEA DE MEDIERE DIN ROMÂNIA

februarie 2012

eneri:

asiarta.ro

 fmmp.ro  
formare în mediere mugur mitroi

mediere 

socială, pentru că, la urma urmei, rolul mediatorului este acela de a influența părțile către găsirea unei soluții reciproc avantajoase pentru soluționarea conflictului dintre ele, emoțiile sunt mult mai puternice decât rațiunea. Totuși, pentru aplanarea conflictelor, importantă este rațiunea, accordul final urmând a fi obținut pe bază de argumente factuale, logice, raționale, spre a fi mulțumitor pentru ambele părți, dar mai ales pentru a rezista în timp. În acest sens, mediatorul, în calitatea sa de virtuoz al comunicării, trebuie să fie și un fin psiholog, unabil jucător în arena emoțională unde se confruntă părțile, astfel încât să reușească atenuarea emoțiilor negative, eventual să le utilizeze în creionarea unui viitor neplăcut, poate chiar sumbru pentru ambele părți, ce ar putea rezulta din eșuarea medierii și să le creeze, să le potențeze pe cele pozitive, din perspectiva unui viitor succes pentru toată lumea. Nu trebuie uitat faptul că, în procesul comunicării, doar 7% din informații sunt transmise prin cuvinte, restul fiind transmis prin limbajul paralingvistic și nonverbal, puternic marcat de latura emoțională a fiecărui dintre partenerii de discuție. Altfel spus, „tonul face muzica”, iar mediatorul trebuie să aibă o solidă pregătire în descifrarea și utilizarea limbajului paralingvistic și nonverbal, atât pentru a fi eficient spre a înțelege exact esența conflictului, pozițiile, frustrările, profilul psihologic, istoricul, vulnerabilitatea și atuurile fiecărei părți în parte, cât și pentru a-l utiliza în deschiderea unui canal căt mai larg de comunicare interpersonală, în prevenirea animozităților și iritărilor, în creația unei atmosfere destinse, care să permită ajungerea la o soluție de comun acceptată; explorarea și descifrarea trecutului conflictual este esențială în orientarea pozitivă către viitor. În acest sens, spre exemplu, încă înainte de întâlnirea cu părțile, mediatorul trebuie să fie atent că mediul ambiental în care se vor desfășura discuțiile să fie căt mai relaxant, să nu conțină elemente sau simboluri ce ar putea irita vreuna dintre părți; dispunerea scaunelor în jurul mesei, de preferință rotundă, să nu creeze locuri privilegiate, părțile să nu fie așezate față în față, în poziții ce vor fi percepute subliminal ca fiind conflictuale, ci în vîrfurile unui triunghi imaginari care să-l cuprindă și pe mediator în calitatea sa de receptor al emoțiilor negative, dar și ca participant activ și imparțial la găsirea soluțiilor. Un alt exemplu: mediatorul poate valoriza pozitiv comportamentul sau background-ul uneia sau ambelor părți, chiar flatându-le, dacă sesizează că sunt sensibile la acest lucru, astfel încât să le orienteze către utilizarea rațiunii, către un comporta-

ment elegant, generos chiar, pentru rezolvarea problemelor pe cale amabilă; în contrepondere, poate fi să fel de utilă exploatarea cu abilitate a fricii, cea mai puternică emoție, în sugerarea efectelor negative, exasperante, costisoatoare ale menținerii rigide pe poziții conflictuale sau ale apelării la instanța de judecată.

Comunicarea interpersonală, ca esență a medierii, presupune dezvoltarea unei relații interpersonale bazate pe încredere, pe cunoaștere reciprocă. Această relație se creează inițial între mediator și fiecare dintre părți, pentru ca astfel mediatorul să poată identifica domeniul de intersecție pozitiv al intereselor celor două părți, să-l poată asa da de emoțiile negative, perturbatoare și să-l poată pregăti pentru cultivația soluției prin reinnoarea unui canal de comunicare directă, eficientă, pozitivă, pragmatică între părți. Aplanarea și chiar asanarea emoțiilor negative, însă, nu trebuie făcută la modul imperativ pentru că ar risca închiderea oricărei punți de comunicare; ele trebuie relevante, înțelese, analizate, reinterpretate într-o cheie mai puțin gravă decât cea care a dus la acutizarea conflictului, rediscutate din perspectiva pur personală a celui frustrat sau supărat, nu ca generalități, eventual redirecționate astfel încât partea în cauză să ajungă singură la concluzia că frustrările sau supărările sale nu vor dispărea prin continuarea conflictului, ci se vor amplifica; în schimb, satisfacții sau compensări dorite pot fi obținute mult mai simplu în urma medierii.

Având în vedere faptul că mintea omului funcționează pe baza schemelor cognitive, fapt ce conduce la apariția stereotipurilor, a pre-judecăților, a gândirii rigide, este foarte important ca mediatorul să apeleze căt mai des la schimbările de perspectivă, la reinterpretarea problemelor în registre diferite și mult mai puțin grave în aparență, pentru a evita fixarea în sabloane. La fel de importantă este prezentarea de alternative pentru a crea părților senzația că nu sunt forțate să aleagă o soluție din exterior, ci, dimpotrivă, că își păstrează deplina putere de decizie. Puterea de decizie sau măcar senzația deținerii ei este esențială pentru detensionarea relațiilor având în vedere că omul are două nevoi fundamentale, aceea de a-și păstra respectul de sine și aceea de a fi respectat de către ceilalți. Or, postura de obedient față de deciziile altora afectează aceste simțuri cătă vreme deciziile în cauză nu vin din partea autorităților, față de care, în virtutea contractului social de comun acceptat, toți cetățenii trebuie să manifeste supunere.

Nu în ultimul rând, pentru că medierea este o veritabilă artă, mediatorul trebuie să dea dovadă

influence the parties to find mutually beneficial solutions to solve a conflict between them, emotions are more powerful than reason.

However, when solving conflicts, important is the reason, the final agreement will be obtained based on factual, logical, rational arguments, in order to be satisfactory for both parties but especially to last in time. In this sense, the mediator, as a virtuoso of communication, must also be a fine psychologist, a skilful player in the emotional arena where parties face each others, in order to succeed in mitigating the negative emotions, possibly to use them in shaping up an unpleasant perhaps even bleak future for both parties, that may result from failed mediation and create, highlight the positive ones, from the perspective of a successful future for everyone. We should not forget that in the process of communication, only 7% of information is transmitted through words, the rest being transmitted through paralinguistic and nonverbal language, strongly influenced by the emotional side of each of the partners concerned. In other words, „tone makes music”, and the mediator must have a solid training in deciphering and using paralinguistic and nonverbal language, to understand the very essence of the conflict, positions, frustrations, psychological profile, history, weaknesses and strengths of each party, and also to use them in opening a wide channel of inter-

personal communication in preventing animosity and irritation, in creating a relaxed atmosphere, which lead to stereotypes, prejudices, rigid thinking, it is very important for the mediator to call more often to changes in perspective, the reinterpretation of

In this respect, for example, even before meeting with the parties, the mediator must be careful that the ambience of the talks to be held is as relaxing as possible, does not contain elements or symbols that could irritate any of the parties; seating around the table arrangement, preferably round, does not create favored seats, parties should not be placed face to face, in positions that subliminally are perceived as conflicting, but at the top of an imaginative triangle to include also the mediator as receptor of negative emotions, but also as an active and impartial participant in finding solutions. Another example: the mediator may value positively the behavior or the background of either or both the parties, even flattering them, if he becomes aware that they are sensitive to this, therefore he focuses on the use of reason towards an elegant,

even generous conduct, to solve problems amicably'; on the other hand, the mediator may skillfully exploit the fear, the most powerful emotion, in suggesting negative, exasperating, costly effects of keeping rigid positions or even turning to the court of law.

Interpersonal communication, as the essence of mediation, involves the development of interpersonal relationships based on trust, on mutual knowledge. This relationship is created at first between the mediator and each of the parties, so that the mediator can identify the positive intersection area of the two parties' interests, to be able to clean up the negative, disturbing emotions and prepare it for seeding the solution, by reinstatement of a direct, effective, positive, pragmatic communication channel between parties. Settlement and even cleaning up negative emotions, however, should not be imperative as it would risk closing any bridge of communication; they must be revealed, understood, analyzed, reinterpreted in a key less serious than that which led to the deepening of the conflict, discussed again from the personal perspective of party angry or frustrated, not as generalities, eventually diverted so that the party reaches the conclusion that its frustration or anger will not disappear by continuing the conflict, but will increase, in turn, satisfaction or compensation desired can be obtained more simply from mediation.

Given that the human mind works on the cognitive schemes, in creating a relaxed atmosphere, which lead to stereotypes, prejudices, rigid thinking, it is very important for the mediator to call more often to changes in perspective, the reinterpretation of problems in different situations and more less severe in appearance, to avoid fixing on patterns. Equally important is the presentation of alternative to give the parties the feeling they are not forced to choose a solution from the outside, but on the contrary, they preserve full decision power. Power to decide or at least the feeling of possessing it is essential to loosen relations since man has two basic needs, that is to maintain self-respect and to be respected by others. However, the posture of obedience to the decisions made by others affect these senses as long as those decisions do not come from the authorities, to which, under the commonly accepted social contract, all citizens must show obedience. Nevertheless, because mediation is a true art, the mediator must be creative, even if the act of creation involves the accumu-

de creativitate; chiar dacă actul de creație presupune acumularea de foarte multe cunoștințe și de experiență. Este bine cunoscută istorioara cu șeicul care avea 19 cămile și a lăsat prin testament ca acestea să fie împărțite astfel: o jumătate fiului cel mare, un sfert fiului mijlociu și o cincime fiului cel mic. Cum după moartea șeicului cei trei fi nu au putut împărți cămilele conform ultimei dorințe a tatălui, inevitabil a izbucnit conflictul. A fost chemat bătrânu înțelept al comunității care a rezolvat problema imediat dându-le celor trei o cămilă de-a sa. Astfel cele douăzeci de cămile au putut fi împărțite: băiatul cel mare a luat jumătate - zece, mijlociu a luat un sfert - cinci, iar mezinul o cincime - patru. În final, cum băieții au luat în total 19 cămile, bătrânu înțelept și-a recuperat și el cămila. Importanța istorioare nu stă doar în ingeniozitatea soluției. În majoritatea situațiilor, conflictele pornesc de la anumite neînțelegeri, de la interpretări false ori judecăți greșite, astfel că o cunoaștere exactă a situației și a contextului ce a generat conflictul poate releva discontinuitățile, sincoapele de gândire sau greșelile și, cu puțină imagine, dar și cu multă experiență, cu profesionalism și cu tact se pot găsi soluții surprinzătoare în cazuri aparent fără ieșire.

O mențiune aparte se cuvine a fi

făcută referitor la medierea în care părțile aparțin unor culturi diferite. Aici trebuie respectate cu foarte mare rigoare și atenție regulile fundamentale ale comunicării interculturale, adică nu doar persoanele care sunt părți trebuie cunoscute și înțelese cât mai clar, ci și culturile din care provin ele. Astfel cadrul medierii poate fi adaptat normelor de comun acceptate spre a nu provoca radicalizarea pe poziții negative a vreunei dintre părți. În același timp, mediatorul trebuie să se asigure că are competență lingvistică și paralingvistică actualizată pentru a înțelege ambele părți și pentru a facilita astfel comunicarea între ele.

Reinterpretarea și înțelegerea diverselor tehnici de mediere într-o abordare multidisciplinară, prin perspectiva etiologiei, a psihologiei, a sociopsihologiei, chiar a neurologiei, chiar dacă ar părea un demers exotic, este, credem cu convingere, deosebit de importantă, nu doar pentru a oferi explicații suplimentare, de profunzime, respectivelor tehnici, ci mai ales pentru a incita la o reflecție asupra naturii umane și a esenței acestei veritabile arte a comunicării, reflecție ce poate genera la rândul ei noi cai de soluție a conflictelor, noi abordări sau chiar soluții surprinzătoare în cazuri aparent fără ieșire.

BOGDAN FICEAC

lation of a lot of knowledge and made on the mediation where parties belong to different cultures. Fundamental rules of intercultural communication must be followed very carefully, i.e. not only parties in mediation need to be known and understood more clearly, but also their cultural backgrounds. Thus the mediation framework can be adapted to commonly accepted rules, in order not to radicalize any of the parties. At the same time, the mediator must ensure that he has updated linguistic and paralinguistic competence so as to understand both sides and thus facilitate communication between them.

We strongly believe that reinterpretation and understanding of various mediation techniques in a multidisciplinary approach, from the perspective of etiology, psychology, socio-psychology, even neuroscience, even if it seems an exotic approach, is extremely important, not only to provide further, deep explanation to these techniques, but rather to incite reflection on human nature and essence of the true art of communication, reflection which in turn can generate new ways of solving conflicts, new approaches or surprising solutions in apparently simple solutions acceptable to all parties can be reached.

A special mention is due to be

BOGDAN FICEAC



Caravana Medierii, Ploiești, decembrie 2011

## CONFLICTUL NAŞTE CARACTER

Prezentare sustinuta in cadrul conferintei „Medierea aproape de tine” organizata de Uniunea Centrelor de Mediere din Romania, partener al Federal Mediation and Conciliation Service U.S.A., impreuna cu Institutul Diplomatic Roman, Bucuresti, 4 decembrie 2011

**S**int o persoana urbana si cred in civilizatie. De acord ca beneficiile civilizatiei pot fi discutabile (unul dintre efectele nedorite ar fi alienarea omului fata de natura), dar eu sunt dintre cei care sustin ca, in concept, civilizatia este totusi un lucru bun. Cita vreme nu se desparte de cultura si nu se incorporeaza doar in consumerism trivial, civilizatia este profitabila.

Comunicarea strategica, atunci cind este performanta, contine puterea de a avea dialog intr-o forma civilizata. Aici am gasit apropierea dintre ceea ce fac eu, ca relationist, si mediere.

Marea arta a conducerii, a menținerii reputatiei si a cantonarii in civilizatie este evitarea razboaielor deschise, publice, lungi si pagubioase. Persoanele cu care lucrez sunt in pozitii de conducere, iar asta presupune ca au o intelegerere superioara asupra conflictului. Eu le reamintesc un lucru banal, atunci cind reputatia companiei sau a lor personala este in pericol: „conflictul este inevitabil; bataliile nu sunt obligatorii.”

William Jones, filozoful american pragmatic (1842-1910), se exprima asa: „Ori de cate ori te afli intr-un conflict cu cineva, exista un factor care te poate diferenția. Acel factor este atitudinea.” Situațiile de criza in comunicarea publica presupun cîteva norme elementare, dintre care patru sunt „cheia”, pentru ca reprezinta dovada intelegerii partii adverse si integrarea conflictului in evolutia proprie:

- Confrunta-te cu problema – fara eschivari si aminari.
- Adopta o pozitie clara, un principiu.
- Lucreaza cu concurenta si dezvolta aliente.
- Opreste justificările, construiesc solutii.

Am descoperit ca aceste principii sunt si ale medierii inalte, apropriate diplomatiei.

Tinind cont de felul in care lumea se modifica acum, marele comandament este ascultarea (mai putin, etalarea discursiva). Prin ascultare se pot afla si diserne, din abundenta avatarurilor care ni se prezinta, grupurile si inamicii cu care avem de negociat. Cu acestia ar trebui sa aiba loc confrontarea, obligatoriu respectind diferentele culturale. Acestor opozanti va trebui sa li se acorde toata recunoas-terea, in plin conflict, pentru a se ajunge la esenta lucrurilor, acolo unde diferentele de agenda, inte-

rese si ideologie pierd orice sens. Asa se obtine durabilitatea pentru nume si brand, iar medierea este o metoda care antreneaza si culturalizeaza in comunicare, negociere si rezolvarea eficienta a diferendelor – toate, attribute ale civilizatiei.

Regretabil, aceste lucruri sunt prea rare pomenite si exersate in familie, scoala, universitatii, comunitati urbane – comunitati, in general, desi sunt notiuni absolut necesare in supravietuire, depasirea obstacolelor si evolutia scopurilor.

Sistemele juridice functioneaza din ce in ce mai greoi, legile sunt tot complicate (nu neaparat mai logice), tribunalele sunt arhipline de procese lungi, media din ce in ce mai vigilenta, dar mai putin informată si analitică. Aici, caile de comunicare au mult de rezolvat. Fara discutie ca strategiile se vor



Caravana Medierii, Ploiești, decembrie 2011

multiplica si rafina, iar ideologiile vor ascuti conflictele cu nemiluita. Medierea este sigur capabila, in orice situatie, sa propuna cooperarea. In loc de demonizarea adversarului, alianta profitabila. In loc de blocaj, constructia principiala. In loc de ambitia primitiva si galagioasa, solutia eleganta si sobra a avantajului reciproc. Chiar daca nu in toate cazurile se poate aplica, medierea este capabila sa intervina si extraga, din conflictul perpetuu, o foarte mare parte a frictiunilor dintre oameni, companii, tari, comunitati economice. Ceea ce inseamna o scoatere din brutalizare, cu transfer spre civilizatie.

Asa am ajuns eu la ideea de mediere: cautind forme aplicate de cultura si civilizatie. Ma amestec in aceasta profesie, considerind ca este pasul progresiv pe care trebuie sa-l fac, dupa 20 de ani de comunicare publica. ■

CRISTINA STIHI  
Comunicare strategica si PR

## CONFFLICT CREATES CHARACTERS

Presentation held within the conference “Mediation close to you” organized by the Union of Mediation Centers from Romania, partner of Federal Mediation and Conciliation Service Washington DC, U.S.A., together with the Romanian Diplomatic Institute, Bucharest, december 4, 2011

I am an urban person and I believe in civilization. I agree that the benefits of civilization are debatable (one of the undesirable effects is human alienation from nature), but I am one of those who argues that, in concept, civilization is still a good thing. As long as it is not separated from culture and does not incorporate itself in trivial consumerism, civilization is profitable.

Strategic communication, when it has good results, contains the power to have dialogue in a civilized manner. Here I found connection between what I do as PR, and mediation.

The great art of leadership, of maintaining reputation and connections in civilization is to avoid open, public, long and damaging wars. People I am working with

Unfortunately, these things are very rarely mentioned and practiced inside family, school, university, urban communities - communities in general, although they represent notions absolutely necessary for survival, overcoming obstacles and evolution of goals.

Legal systems are working increasingly difficult, laws are becoming more complicated (not necessarily more logical), the courts are crammed with long processes, media is increasingly vigilant, but less informed and analytical. Here ways of communication need to resolve plenty. Without question, strategies will multiply and refine and ideologies will sharpen conflicts. Mediation is the only capable, in any situation, to propose cooperation. Instead of demonizing the opponent, profitable alliance. Instead of blockage, principle construction. Instead of primitive and noisy ambition, elegant and sober solution to mutual benefit. Even if it cannot be applied in all cases, mediation is able to intervene and extract from the perpetual conflict, a great part of the frictions between people, companies, countries and economic communities. This means a removal of brutalization, with transfer to civilization.

William Jones, the American pragmatic philosopher (1842-1910), says the following: “Each time you are in conflict with somebody, there is a factor that may differentiate you. This factor is attitude.” The crisis situations in public communication entail few basic norms, of which four are the key ones, because they represent the proof of understanding the opposite and integration of the conflict in its own evolution.

- Face the problem – no shirking and no delaying.
- Take a clear stand, a principle.
- Work with competition and develop alliances.
- Stop justifications, build solutions.

I found that these principles

CRISTINA STIHI  
Strategic Communication and PR

# IDENTITATEA PROFESIEI DE MEDIATOR

*Prezentare sustinuta in cadrul conferintei „Medierea aproape de tine” organizata de Uniunea Centrelor de Mediere din Romania, partener al Federal Mediation and Conciliation Service U.S.A., impreuna cu Institutul Diplomatic Roman, Bucuresti, 4 decembrie 2011*

## INTRODUCERE

Puteam afirma că medierea este în România o profesie situată încă la nivelul de experiment socio-profesional. Experimentul a devenit profesie, însă nu a încetat să fie experiment atâtă vreme cât există județe în care nu s-a solicitat până în acest moment încuvintarea unui acord de mediere în instanțele de judecătă. În același timp, chiar și din acele județe se înregistrează suficient de multe cereri pentru pregătirea inițială sau pentru primirea în profesia de mediator. Iată că succesul experimentului poate fi evaluat în mod diferit, în funcție de perspectiva din care privim sau în funcție de indicatorul pe care îl măsurăm.

Oricum ar fi, un lucru este sigur. Percepțiile în legătură cu medierea au suferit, în timp, transformări semnificative. Dacă în urmă cu 10-15 ani medierea se găsea în țara noastră în fazele incipiente de proiect pilot, fiind percepță dinspre exterior, și nu numai, ca o activitate nesemnificativă și fără prea multe șanse de implementare, acum, în anul 2011, medierea este văzută ca un pericol, pe de o parte, ca o soluție salvatoare.

Identitatea profesiei de mediator poate fi definită ca fiind un ansamblu de atribute, convingeri, valori, motive și experiențe prin care se definesc mediatorii și medierea.

În România anului 2011 sunt 3000 de mediatori autorizați dintre aproximativ 10.000 de mediatori care au urmat cursurile. În prima parte a acestui an, în mod natural, fără motivații artificiale-electorale, doar 200-300 de mediatori efectuaseră demersuri în sensul înregistrării fiscale, ceea ce a demonstrat că doar aceștia au urmărit să devină practicieni, cel puțin pe termen scurt. Putem estima astfel că unul din doi-trei mediatori formați se autorizează, unul din zece mediatori autorizați este interesat să devină deindejădă practician și nu mai știm câți reușesc cu adevărat să dezvolte o minimă experiență.

Acești mediatori autorizați sunt mediatorii practicieni, full time sau part time. Ceilalți, cei mulți, sunt mediatori autorizați, susținători ai medierii, fără îndoială, promotori principali ai profesiei, bineînțeles, însă în viața profesională sunt, în primul rând, avocați, oameni de afaceri, profesori, ingineri, economiști, militari, doctori, preoți, judecători, politiști, sociologi, psihologi, arhitecți, oameni politici, agenți de vânzări, bancheri și aşa

mai departe. Iată că vorbim despre atât de multe prime identități majoritare în interiorul profesiei de mediator care la rândul ei, încă își caută identitatea.

## MATURIZAREA PIATEI SERVICIILOR DE MEDIERE

Este fundamental faptul că un număr semnificativ, chiar majoritar, dintre mediatorii autorizați sunt interesați să dezvolte o carieră în profesia de mediator. Pentru atingerea acestui obiectiv este nevoie să se maturizeze. Din anumite puncte de vedere s-ar putea spune că piața este chiar inexistentă.

Datele despre piața serviciilor de mediere din România demonstrează că oferta depășește cu mult cererea. În prima jumătate a anului 2011 au fost închiriate aproximativ 500 de acorduri de mediere, de două ori mai multe față de tot anul 2010, ceea ce sugerează o optimistă creștere cu 400% a cererii pentru serviciile de mediere judiciară. În ceea ce privește disputele nelitigioase care sunt mediate, nu există sisteme de contorizare. Cu atât mai puțin, nu există date despre calitatea serviciilor furnizate.

Chiar dacă numărul de cazuri mediate este în creștere, piața serviciilor de mediere este încă microscopică. Cauzele discutate ale stadiului actual se referă, de regulă, mai mult sau mai puțin justificat, la lipsa de informare a publicului în legătură cu avantajele folosirii medierii, la lipsa de încredere a magistraților în calitatea serviciilor de mediere, la calitatea actului managerial al Consiliului de Mediare, la lipsa de organizare a mediatorilor într-o associație profesională unică, la lipsa obligativității justițialilor de a apela la mediere sau la așa-zisa atitudine adversarială față de mediere a avocaților, care ar dori să păstreze controlul asupra soluționării disputei și cărora le-ar fi afectate interesele financiare.

Piața serviciilor de mediere funcționează ca orice altă piață, în funcție de cererea și oferta serviciilor de mediere. Cererea pentru servicii de mediere depinde de veniturile potențialilor clienți, de costurile unui proces în instanță, de cadrul legislativ, de numărul de potențiali clienți, de experiența la zi a mediatorilor, de încrederea publicului larg bazată de furnizarea unui serviciu de calitate și pe construcția unui dialog real cu profesile cu care medierea intră în contact. Oferta

# THE IDENTITY OF THE MEDIATOR PROFESSION

*Presentation held within the conference “Mediation close to you” organized by the Union of Mediation Centers from Romania, partner of Federal Mediation and Conciliation Service Washington DC, U.S.A., together with the Romanian Diplomatic Institute, Bucharest, December 4, 2011*

## INTRODUCTION

We can say that mediation in Romania is a profession still in the socio-professional experimental phase. The experiment has become a profession, but has continued to be an experiment as long as there are counties where no mediation agreement was submitted to a court for consent. At the same time, precisely from those counties, we register many requests for initial training in the mediator profession. Therefore, the success of the experiment can be assessed differently depending on the perspective we see things or depending on the indicator that we measure.

Anyway, one thing is certain. Perceptions in connection with mediation, suffered, in time, significant changes. If 10-15 years ago mediation was in the pilot incipient stage in our country, being perceived from the outside and only as a non-significant activity, without too many implementation opportunities, now, in 2011, mediation is seen as a threat on one hand, and as a saving solution.

The identity of the mediator profession can be defined as a set of attributes, beliefs, values, reasons, experiences that define the mediators and mediation.

In 2011's Romania there were 3,000 certified mediators, out of about 10,000 mediators who attended trainings. In the first half of this year, naturally, without electoral artificial motivation, only 200-300 mediators had taken the steps to become fiscally registered, which showed that only those people really wanted to become practitioners, at least on the short term. We therefore estimate that one of two or three trained mediators become authorized, one in ten is interested in becoming practitioners immediately and we do not know how many really manage to gain some experience.

These certified mediators are practitioners, full time or part time. The others, the majority, are certified mediators, supporters of mediation, no doubt, main promoters of the profession, of course, but in their professional life they are primarily lawyers, businessmen, teachers, engineers, economists, military, doctors, priests, judges, policemen, sociologists, psychologists, architects, politicians, sales agents, bankers and so on. Here we talk about so many primary identities inside the mediator profession

that mediators, in their turn, are still searching for identity.

## MEDIATION SERVICES MARKET GROWING UP

It is fundamental that a significant number, even majority of certified mediators are interested to develop a career in this profession. To achieve this objective the mediation services market needs to grow up. From certain points of view, we may say that the market is non-existent.

Data about the mediation services market in Romania proves that offer highly exceeds demand. In the first half of 2011, there were

consented approximately 500 mediation agreements, twice more than the whole year 2010, which suggests an optimistic increase by 400% in the demand for judicial mediation. For non-litigious disputes that are mediated, there are no metering systems. More than that, we hold no data about the quality of service provided.

Even if the number of mediated cases is increasing, the market of mediation services is still microscopic. The causes of the current state refer, usually, more or less justified, to the lack of public awareness about the benefits of using mediation, to the lack of judges' confidence in the quality of mediation, to the quality of managerial performance by the Mediation Council, to the lack of mediators' organization in a unique professional association, to the lack of litigants' obligation to resort to mediation or to the so-called adversarial attitude of lawyers about mediation, who would like to keep control on dispute resolution and whose financial interests would be affected.

Mediation services market functions as any other market, depending on the offer and demand. The demand for mediation services depends on the income of potential clients, on the costs of lawsuits, on the legislative framework, on the number of potential clients, on the mediator's experience, on the public confidence based on supplying qualitative services and on the construction of a real dialogue with the professions that mediation comes into contact. The offer of mediation services depends on the training costs, on the number of professionals, on the legislative framework and stability of the profession.

Therefore, some voices said that the profession should only receive

serviciilor de mediere depinde de costurile cu formarea, numărul de profesioniști, cadrul legislativ și stabilitatea profesiei.

Rezultă de aici și alte cauze care au determinat dimensiunile actuale reduse ale pieței serviciilor de mediere, precum lipsa de experiență a mediatorilor sau interpretarea incorectă a rolului mediatorului, care izvorăște din promovarea insuficientă sau incorectă a profesiei. Au fost vehiculate, astfel, opinii exprimate în favoarea condiționării primirii în profesie de absolvirea de studii universitare juridice, opinii exprimate în sensul depozitării mediatorului de anumite drepturi legale sau opinii exprimate pentru acordarea mediatorilor de valențe care interferează cu diferite profesii, precum profesile de avocat sau notar.

Pe scurt, este posibil ca mesajul de promovare a profesiei să nu fi fost cel mai eficient atât din punct de vedere calitativ cât și cantitativ.

## EXERCITAREA PROFESIEI DE MEDIATOR

Pe de altă parte, piața este îndată de mediatori excesiv de optimiști, care încă intră foarte ușor în profesie, aspirând la o carieră viabilă. Mediatorii care de-abia s-au autorizat nu pot oferi clienților tot ceea ce aceștia caută, și anume abilități, experiență și reputație. Experiența și reputația nu se pot cumpăra și nici nu se pot învăța în timpul cursurilor. Din păcate, nu se observă nici prea multe oportunități de mentorat create de organizațiile profesionale ale mediatorilor.

Ca efect, mediatorii rămân singuri în demersul lor și cei mai mulți rămân doar cu calitatea de mediator, întorcându-se la activitatea profesională de bază. Puțini sunt cei care își permit sau care riscă să câștige experiență de la un caz la altul, client cu client, ca și când ai pune cărămidă peste cărămidă pentru a face un zid și după aceea o casă. În primul rând lor, profesia trebuie să le fie recunosătoare.

Profesia pregătește cu siguranță mult mai mulți mediatori față de căte servicii solicită piață. Pe de altă parte, numărul considerabil de mediatori formați a determinat apariția din interior a unei presiuni pozitive în sensul implementării profesiei. Această situație are implicații importante pentru cei care doresc să fie mediatori care trebuie să se specializeze pentru a avea șanse viabile, pentru programele de formare care trebuie să prezinte cursanților realitățile practiciei reduse a medierii și pentru Consiliul de Mediare care trebuie să privească cu mai multă atenție la calitatea formării mediatorilor și să reacționeze față de primirea prea facilă în profesie. Cadrul legal și organizatoric al profesiei de me-

diator existent în România este din punct de vedere teoretic unul modern și de natură să conducă spre o dezvoltare mai lentă dar stabilă și durabilă. Profesia va trebui însă să-și stabilească o strategie reală de dezvoltare și un plan concret de măsuri care să producă schimbări de sus în jos și care să susțină dezvoltarea strategică regională, locală și individuală a mediatorilor. Fără un asemenea plan, va fi mai greu ca exercitarea profesiei să producă un impact semnificativ.

Din diferite motive, unele expuse mai sus, corpul profesional nu este organizat și se găsește în imposibilitatea de a-și exprima voința cu privire la chestiunile fundamentale precum strategia și organizarea profesiei. Lipsa de implicare a mediatorilor, care se naște și din lipsa unei stabilități financiare asigurate de exercitarea profesiei, face ca membrii Consiliului de mediare să fie aleși prin exprimarea voinței de doar câteva sute de mediatori; o altă problemă de identitate.

## PROMOVAREA MEDIERII ȘI A PROFESIEI DE MEDIATOR

Un aspect deosebit de important este dat de nivelul insuficient sau de modalitatea inadecvată de promovare a profesiei. Cea mai bună promovare a serviciului de mediere se face prin exercitarea profesiei, dar cum aceasta este încă foarte redusă, capătă valențe superioare mesajul public transmis prin diferențiale evenimente profesionale care se organizează în România.

Un număr limitat de asociații profesionale organizează frecvent congrese și conferințe care au ca scop transportarea în spațiul public a mesajelor de promovare a medierii. Pe de altă parte, câțiva mediatori și câteva organizații fac eforturi considerabile și lăudabile pentru realizarea de publicații de specialitate sau pentru facilitarea unui dialog profesional în spațiul virtual.

Mesajul transmis nu este de fiecare dată unul care să ia în considerare principiile fundamentale ale medierii sau care să se raporteze cu reverență la profesiile de a căror deschidere depinde implementarea medierii, precum profesiile de avocat, magistrat sau notar. Spre exemplu, „Medierea economisește bani prin faptul că la mediere părțile nu mai cheltuiesc bani pe [...] și pe onorariul de avocat”, „Medierea este mai bună decât instanța de judecată ...” sau „La mediere este mai ieftin decât la notar ...” sunt mesaje incorecte și adversariale care fac rău profesiei de mediator. Mesajele sunt periculoase pentru că sunt de natură să creeze percepția că mediatorul este o alternativă mai ieftină a avocatului iar medierea este o justiție privatizată, ieftină și rapidă, sau un birou notarial cu taxe foarte

people who graduated from law schools, there were also voices saying that the mediator should be deprived of certain legal rights or voices saying that mediators should be given skills which interfere with different professions, such as profession of lawyer or notary.

In short, it may be that the message promoting the profession was not the most effective both in terms of qualitative and quantity.

## PERFORMING THE MEDIATOR PROFESSION

On the other hand, the market is flooded with excessively optimistic mediators, who still enter the profession too easily, aspiring to a via-

tainable growth. But the profession will have to establish a real development strategy and a concrete plan of measures to produce changes from top to bottom and support strategic regional, local and individual development of mediators. Without such a plan it will be more difficult for the profession to produce a significant impact.

For various reasons, some mentioned above, the professional body is not organized and is unable to express its willingness on fundamental issues such as strategy and organization of this profession. Mediators' lack of involvement, which results from a lack of financial stability provided by the profession,



Caravana Medierii, Ploiești, decembrie 2011

ble career. Mediators who have just been authorized can not provide their clients everything they seek for, namely skills, experience and reputation. Experience and reputation cannot be bought and either can they be learned during training classes. Unfortunately, we cannot foresee too many mentoring opportunities created by the professional organizations of mediators. As a result, mediators are left alone in their approach and most remain only with the quality of mediator, returning to their main professional activity. Few are those who can afford or take risks to win experience from one case to another, from one client to the other, as if one puts one brick after the other, to make a wall and then a house. First, the profession should be grateful to them.

The profession indeed prepares more mediators than the services requested on the market. On the other hand, the considerable number of trained mediators determined the appearance in the inside of a positive pressure in the sense of implementing the profession. This has important implications for those who want to be mediators, who must specialize to have viable chances, for the training programs, that must present the attendants the realities of the mediation practice and for the Mediation Council, which has to look more careful at the quality of mediators' training and react to the way too easy acceptance inside the profession.

The legal and organization framework of the mediator profession existing in Romania is theoretically a modern one and likely to lead to a slower but steady and sus-

makes the members of the Mediation Council be elected by only a few hundreds mediators – another identity problem.

## PROMOTING MEDIATION AND THE MEDIATOR PROFESSION

An extremely important aspect is given by the insufficient or inadequate means to promote the profession. The best promotion of mediation services is by performing the profession, but given it is still very low, the public message becomes more important, being sent by the various professional events organized in Romania.

A limited number of professional associations frequently organize congresses and conferences aimed at spreading the messages promoting mediation to the general public. On the other hand, some mediators and organizations make significant and laudable efforts to issue specialized magazines or to facilitate professional dialogue in online space.

The message sent does not always take into account the basic principles of mediation or put in relation to the professions whose openness depends on the implementation of mediation, such as the lawyer, judge or notary professions. For example, „Mediation saves money given that in mediation the parties no longer spend money on ...attorneys”, „Mediation is better than the court of law ...” or „mediation is cheaper than the notary ...” all these are incorrect and adversary messages that harm the mediator profession. Messages are dangerous because they are likely to create the perception that the mediator is a cheaper alternative

mici. Existența unor asemenea mesaje, face ca apariția mecanismelor de autoapărare din partea altor profesioniști să nu fie surprinzătoare.

Un coleg propunea organizarea unui curs de pregătire profesională continuă, cu tema „Ce este medierea”. Sperăm că nu vom ajunge până acolo.

Medierea trebuie promovată în mod onest și realist. Mediatorul trebuie prezentat în mod corect ca un profesionist neutru și imparțial care facilitează o negociere într-un cadru confidențial, ambele părți disputante fiind clientii. Avocații trebuie încurajați să apeleze la mediatori și să participe la mediere alături de clienții lor pe care îi pot influența pozitiv prin opinile realiste pe care le exprimă, iar medierea trebuie văzută ca o posibilă soluție de către magistratul sau de notarul care știu că de important este să acorde șanse realizării unui acord de voință, acolo unde acesta nu există.

De asemenea, opinile radicale din interiorul profesiei, exprimate în spațiul public, aduc deservicii mediatorilor și creează percepția că medierea are o problemă majoră de stabilitate morală și deontologică, cu efecte negative asupra pieței serviciilor de mediere.

## ACCEPTAREA CULTURALĂ A MEDIERII

Serviciul de mediere este foarte personal și orientat spre oameni și unanimitate. Clientii actuali ai mediului și avocații lor nu caută doar un mediator care poate să-i ajute să identifice o soluție, ci și pe cineva față de care să se raporteze la un nivel personal. Clientii și avocații care vin la mediere pentru prima dată își formează și o primă impresie în legătură cu eficiența mediului, impresie pe care, de regulă, o generalizează. În cazul în care, la final, apreciază ca pozitivă medierea, este posibil ca și pe viitor să încearcă această soluție, sau chiar să apeleze la același mediator.

Din punct de vedere al acceptării culturale a mediului, persoanele se împart în trei tipologii: conservatori, inovatori și indiferenți.

Cu fiecare mediere reușită, numărul inovatorilor va crește în mod natural și autentic. Aceasta trebuie să fie strategia principală pentru acceptarea culturală a mediului.

## CONCLUZII

Cu toate că medierea a crescut foarte mult în ultimii 10 ani, un număr extrem de redus de mediatori, care de regulă au și calitatea de formatori, a putut beneficia financiar de această dezvoltare.

Cu toate că oferta de servicii de mediere depășește cu mult cererea pentru aceste servicii, un număr considerabil de persoane își îndreaptă atenția spre profesia de mediator, cu șanse mari de intrare

în profesie în contextul unei doze excesive de optimism și a unui nivel scăzut de selecție.

Profesia are o problemă de identitate și mediatorii sunt cei care au puterea de a rezolva această problemă, atitudinea publică neadversarială în promovarea mediului fiind fundamentală.

Dezvoltarea de strategii de sistem și de strategii individuale în vederea stimulării gradului de apelare la mediatori pentru furnizarea serviciilor de mediere în condiții de calitate, este cheia către creșterea încrederii publice în mediere, cu efect imediat asupra dezvoltării cererii pentru mediere și asupra unei piețe a serviciilor de mediere.

Dezvoltarea pieței va determina creșterea numărului de mediatori practicieni, rezolvându-se în bună parte și problema actuală de identitate a profesiei.

În final, putem spune că s-au făcut progrese remarcabile în procesul de implementare a mediului, însă mai avem de parcurs o bună bucată de drum. ■

## CONSTANTIN-ADI GAVRILĂ

### BIOGRAFIE

**Constantin-Adi Gavrilă**, licențiat în știința sistemelor și a calculatoarelor și în științele juridice, a fost format ca mediator în anul 2003 la Washington D.C., SUA, lucrând în tipuri variate de cazuri: comercial, civil, familie sau penal. Este unul dintre membrii fondatori și director general al Centrului de Mediere Craiova încă de la înființarea acestuia ca centru pilot de către Ministerul Justiției cu sprijinul Ambasadei SUA în România. A fost președintele Uniunii Centrelor de Mediere din România în perioada 2005-2009, vicepreședintele primului Consiliu de Mediere și începând cu anul 2008 este membru al Independent Standards Commission de pe lângă International Mediation Institute, Olanda. Începând cu anul 2009 este membru în Consiliul Consultativ al Lord Slynn of Hadley European Law Foundation și din anul 2010 a obținut certificarea IMI (IMI Certified Mediator). Din anul 2010 este panelist JAMS International și începând cu septembrie 2011 este "contributor" kluwermediationblog.com. Încă din anul 2002 Adi Gavrilă a participat la organizarea și construcția de sisteme ADR în România și străinătate, participând ca organizator sau invitat la numeroase conferințe și congrese organizate în România, Slovacia, Croația, Austria, Marea Britanie, Italia, Franța sau Statele Unite ale Americii. În octombrie 2009 a obținut Premiul pentru Leadership Remarcabil (Outstanding Leadership Award) din partea secției internaționale a Asociației pentru Soluționarea Conflictelor, SUA (Association for Conflict Resolution, USA) în cadrul Conferinței Anuale care a avut loc la Atlanta, SUA.

to a lawyer and that mediation is a privatized, cheap and fast alternative, or a notary's office with very low fees.

The existence of such messages makes the appearance of self-defense mechanisms from other professions not surprising.

A colleague suggested organizing a continuous training course with the theme „What is mediation.” We hope we won't get there. Mediation should be promoted honestly and realistically. The mediator must be properly presented as a neutral, impartial professional, who facilitates negotiation in a confidential framework, both conflicting parties being their clients. Lawyers must be encouraged to resort to mediators and participate in mediation together with their clients, whom they can positively influence through their realistic opinions, and mediation should be seen as a possible solution by the judge or the notary who know how important it is to give chances to achieve an agreement of will, where it does not exist.

Also, radical opinions within the profession, expressed in public space, bring disadvantages to mediators and create the perception that mediation has a major problem related to the moral and deontological stability, with negative effects on the mediation services market.

### CULTURAL ACCEPTANCE OF MEDIATION

Mediation service is very personal and oriented to people. Current clients of mediation and their lawyers do not search only a mediator who can help them identify a solution but someone to relate with on a personal level. Clients and the lawyers who come to mediation for the first time get a first impression about the efficiency of mediation, an impression that, usually, is generalized. If, finally, they consider mediation positive, it is likely for them to try this solution in the future also or even resort to the same mediator.

In terms of cultural acceptance of mediation, people fall into three types: conservative, innovators and indifferent.

With each successful mediation, the number of innovators will grow naturally and genuinely. This should be the main strategy for cultural acceptance of mediation.

### CONCLUSIONS

Although mediation has grown quite a lot in the last 10 years, an extremely low number of mediators, who usually have a trainer quality, could benefit financially from this development. Although the offer of mediation services exceeds much the demand for these services, a considerable number of

people show their attention for the mediator profession, with great opportunities to enter the profession in the context of excessive doses of optimism and a low selection level.

The profession has an identity problem and mediators are those who have the power to solve this issue, while the public non-adversary attitude is fundamental in promoting mediation. Development of system and individual strategies to boost the demand of mediators to provide mediation services in qualitative conditions is the key to public confidence in mediation with immediate effect on the development of demand for mediation and in a market providing mediation services.

Market development will determine the increase in the number of practitioners, thus solving the current issue regarding the professional identity.

In the end, we can say that remarkable progress was made in the implementation of mediation, but we still have a long path to cross. ■

## CONSTANTIN-ADI GAVRILĂ

### BIOGRAPHY

**Constantin-Adi Gavrilă**, bachelor degree in system and computer science and in law sciences, was trained as mediator in 2003 in Washington D.C., USA, working in different types of cases: commercial, civil, family or criminal. He is one of the founding members and general manager of the Craiova Mediation Center right from its establishment as pilot center by the Ministry of Justice, with the support of the US Embassy to Romania. He was the president of the Union of Mediation Centers from Romania between 2005-2009, vice-president of the first Mediation Council and member, starting 2008, of the Independent Standards Commission with International Mediation Institute, Holland. Starting 2009 he is member in the Consultative Council of Lord Slynn of Hadley European Law Foundation and in 2012 he obtained the IMI certification (IMI Certified Mediator). Since 2010, he is listed on the Panel of JAMS International and stating September 2011 he is a contributor for kluwermediationblog.com. As early as 2002 Adi Gavrilă participated in the organization and construction of ADR systems in Romania and abroad, participating as organizer or guest in numerous conferences and congresses organized in Romania, Slovakia, Croatia, Austria, Great Britain, Italy, France or the US. In October 2009, he obtained the Outstanding Leadership Award from the International Section of the Association for Conflict Resolution, USA, within the Annual conference held in Atlanta, US.

# MEDIATORUL – LIANT SOCIAL

Prezentare susținuta în cadrul conferinței „Medierea aproape de tine” organizată de Uniunea Centrelor de Mediere din România, partener al Federal Mediation and Conciliation Service U.S.A., împreună cu Institutul Diplomatic Roman, București, 4 decembrie 2011

*Blessed are the peacemakers: for they shall be called the children of God (Matthew 5:9)*

**S**i cu adevăr mediatorii sunt făcători de pace și au fost din cele mai vechi timpuri. Tânără ca organizare și reglementare, medierea ca activitate a fost crucială în întreaga istorie a omenirii. De la primii tălmaci între triburile care se întâlnau din întâmplare, și până la giganții diplomației moderne (Martti Ahtisaari<sup>1</sup>, Desmond Tutu<sup>2</sup>) mediatorul este traducătorul, liantul dintre părțile aflate în dispută, punându-și tactul în slujba unei soluționări pașnice pentru cele mai variate neînțelegeri.

Într-un fel, cu toții suntem medieri, atunci când inspirația și gândul bun ne îndeamnă să aplicăm forța rațiunii în loc de rațiunea forței. De la părintele grijilui care îi explică lui Tom că poate ar trebui să împartă prăjiturile cu Tina, în schimbul unor jucării, până la agentul de poliție care aplanează un conflict între grupuri violente, și până la diplomatul care propune soluția unui conflict transfrontalier aparent intractabil, cu toții îndeplinește aceeași misiune – aceea de a transforma confruntarea într-o oportunitate reciprocă.

Diferența dintre astfel de persoane și mediatorul profesionist este dată de dedicație și pregătire. Oricine poate încerca, cu instinct și bun simț, să soluționeze o situație încordată, dar numai un mediator profesionist are capacitatea de a se detașa de problemă, de a o privi dintr-un punct de vedere neutru, și de a vedea acele propunerile care le-ar putea avantaja pe ambele părți. Pe de o parte, cere har; iar pe de altă parte, cere știință, simțul dorințelor și caracterelor umane.

Mediatorul se află într-o poziție foarte dificilă, undeavă între judecător și consilier marital. Nu este judecător, pentru că soluțiile lui nu au putere de lege. Oamenii se adresează lui tocmai pentru că nu doresc să se supună unui edict care s-ar putea să-i nemulțumească, și nici să parcurgă procedurile greoale ale justiției. El nu este un avocat pentru că avocatul are o misiune clară și evidentă – apărarea, prin toate mijloacele legale a interese-

<sup>1</sup> Fost președinte al Finlandei, actualmente mediator de conflict, cu reușite în Kosovo.

<sup>2</sup> Arhiepiscop al Africii de Sud, a avut un rol important în demasarea crimerelor apartheid-ului, promovând mesajul pacii pentru toți cei implicați.

# THE MEDIATOR – AS SOCIAL LINK

Presentation held within the conference "Mediation close to you" organized by the Union of Mediation Centers from Romania, partner of Federal Mediation and Conciliation Service Washington DC, U.S.A., together with the Romanian Diplomatic Institute, Bucharest, December 4, 2011

*Blessed are the peacemakers: for they shall be called the children of God (Matthew 5:9)*

**A**nd indeed mediators are peacemakers and have been since ancient times. Young as organization and regulation, mediation as an activity was crucial in the history of mankind. From the first interpreter among tribes who met by chance, to the giants of modern diplomacy (Martti Ahtisaari<sup>1</sup>, Desmond Tutu<sup>2</sup>), the mediator is the translator, the link between the parties in dispute, putting his tact in the service of a peaceful settlement for most various misunderstandings.

Somehow, we are all mediators, when inspiration and good thoughts force us to apply the force of reason instead of reason of force. From the carrying father, who explains Tom that maybe he should share cakes with Tina in exchange for toys, to the police officer who solves conflicts between violent groups, and to the diplomat who proposes solutions to an apparently unsolvable cross-border conflict, all fulfill the same mission – to transform confrontation into a mutual opportunity.

The difference between such persons and professional mediator is given by dedication and training. Anyone can try, with instinct and common sense, to resolve a tense situation, but only a professional mediator has the ability to separate the problem, seeing it from a neutral point of view, and see those proposals that could be beneficial for both parties. On the one hand, it requires grace, and on the other, it requires knowledge, sense of desires and human character.

The mediator is in a very difficult position, somewhere between a judge and marriage counselor. He is not a judge, because his solution does not have the force of law. People address him precisely because they do not wish to submit to a ruling that might displease them, or to go through harsh procedures of justice. He is not a lawyer because the lawyer has a clear mission – to defend his client's interests, by all lawful means. The mediator does not take sides but tries to see

<sup>1</sup> Former president of Finland, currently conflict mediator, with successes in Kosovo

<sup>2</sup> Archibishop of South Africa, with an important role in unrevealing the crimes of apartheid, promoting peace message for all involved

through the eyes of both parties, offering them a mutually acceptable solution. He is somewhat close to marriage counselor, because parties come to him (or should come) with an open heart, expressing their wishes in natural, real, not formal, legal terms.

Here's how the mediator is in the midst of conflict, without holding in his hands the sword of Justice, or the shield of a lawyer. What weapon does he have? Basically, the very desire of the parties. Expressing his views on the issue, the parties entrust the mediator with their ideal. By giving them a solution that combines their ideals, as much as possible, the mediator offers a proposal in which the parties can identify, therefore they can accept. Assuming the solution by the parties represents the mediator's weapon, and given its highly intellectual nature, it is a weapon as powerful as it is difficult to use.

\*\*\*\*

*All we like sheep have gone astray; we have turned every one to his own way; and the Lord hath laid on him the iniquity of us all (Isaiah 53:6)*

Modern society is in an almost irreversibly atomization process. We become more sedentary, more solitary, more selfish at the expense of others. At the same time, by developing trade, crowded metropolises, social networks, but also because of scarcer resources, we are increasingly entering into relationships with conflict potential. From the complaints between block neighbors to strategic moves to grab a resource or another, complementary of ideas and actions leaves room for contradiction.

The mediator is the one who, by appealing to our common humanity, helps us rediscover that working together is more productive for all parties than working separately.

The mediator has also the role to crystallize concepts that have been forgotten. Studying the New Civil Code, we find that the term "reasonable" ("reasonable term," "defend his client's interests, by "reasonable price," etc.) appears 51 times. There are as many opportunities for conflict. "Reasonable" is the height of subjectivity and common understanding (or not) of the term gives the measure of a society's character. The fact that two people hardly agree on what is "reasonable" in a given situation represents a sign of atomization

zonabil" intr-o situație dată.

Aici intervine mediatorul, cel care ascultând, explicând, moderând, are rolul de a evita litigii și de a crea o nouă înțelegere socială în diferite situații: în interpretarea contractelor, în repararea daunelor, în relațiile dintre soți, în relațiile dintre administrație și administrații.

Numai săptămâna aceasta, marți, 29 noiembrie Comisia Europeană a prezentat proiectul unui pachet legislativ pentru evitarea procedurilor judiciare dintre consumatorii și comercianții angajați în comerțul electronic transfrontalier, pachet legislativ care acordă cel mai important loc unui nou serviciu european de mediere, care va avea rolul de soluționare amiabilă a disputelor, la costuri reduse.

Pe umerii mediatorului stă, deci, economisirea resurselor sociale, prin evitarea conflictelor și cooperarea dintre actorii economici și politici.

\*\*\*\*

Activitatea de mediere ia o formă specifică, specializată, în diferite raporturi sociale. Personal, sunt mai apropiat de lumea protocolului și a diplomației. Coordonatorul protocolului, ca și diplomatul, sunt mediatori între persoane, personalități, egouri, interese și țări. Din experiența proprie, cel mai greu de întrecut sunt primele – personalitățile și egourile lor. La orice nivel al societății, oamenii, prin natura lor, își doresc ca locul lor în ierarhia socială să le fie recunoscut. Cei care dețin puterea reală, doresc să acceată la acel statut social unde ea să le fie recunoscută. Și țările sunt la fel. Identitatea unei țări este construită pe poziția auto-percepță în societatea națiunilor.

Cheia mediatorului-ofiter de protocol și a mediatorului-diplomat este să aplaneze egourile, lăsând liberă calea dialogului pe fond. Este uimitor cât de minore pot fi gesturile care determină o personalitate sau reprezentantul unui stat să accepte dialogul constructiv. Poate fi vorba de precedență la plecarea într-o coloană; poate fi vorba de asigurarea unor locuri mai bune la un spectacol sau la un dineu; poate fi chiar un subiect derizorius, dar asupra căruia părțile pot cădea de acord.

Mediatorul este musca de pe perete care observă, propune, unge roțile sistemului și, odată ce a văzut că părțile au început să discute, ia notite și cristalizează soluțiile la care ele ajung. Desigur că, la sfârșit, meritul le aparține lor, și nu diplomatului. Este o caracteristică a profesiei, și motivul pentru care diplomații sunt printre cei mai interesanți parteneri de discuție: întotdeauna așa-zisa „muscă de pe perete” are o imagine mai completă asupra istoriei.

\*\*\*\*

Iată cum mediatorul este un liant social fundamental în societatea modernă. Însă există și predici în activitatea lui, dintre care mă voi referi în mod special la situația din România.

Majestatea Sa Regele Mihai I al României spunea, într-unul dintre interviurile sale referitoare la daunele produse de comunism, că poate cea mai mare crimă a regimului a fost distrugerea încrederii dintre oameni. Este o crimă ale cărei efecte se văd și astăzi și mai au mult până se vor vindeca. Oamenii nuvin la mediator astăzi pentru că nu au încredere. Nu au încredere nici în el, nici în adversar și nici în ideea că s-ar putea ajunge la un compromis care să nu fie impus de o autoritate superioară. Ei caută justiție, nu compromis. Căută soluții absolute în loc de înțelegeri negociate.

Sunt multe moduri în care profesia poate depăși această barieră. Poate cel mai important și eficient ține de identitatea profesiei, unul dintre subiectele conferinței de astăzi. Însăși faptul că dorîți să accedeți la cele mai bune practici și cunoștințe este meritoriu, și va avea rolul creării unui mediu profesionalist de lucru. Un alt mod de a da prestigiul profesiei este specializarea acesteia. Pe lângă mediatorii judiciari și mediatorii diplomați ar trebui să existe mediatori pe domenii, chiar mai tehnice, în fața căror părți – specialiști sau avocații lor – să vină, și să discute la nivel tehnic pentru a ajunge la o soluție simplă la probleme complexe.

De asemenea, profesia are nevoie de „ancore” umane în mentalul colectiv. Aici aveți un mare avantaj. Nu există mediatori cunoscuți public în mod negativ. Aveți deci oportunitatea ca din interiorul profesiei să se ridice câteva persoane integre, cu o înaltă statură socială cu care, prin ricoșeu, să fie asociată profesia. Prin ei, prin acești ambasadori ai medierii, vă veți atrage încrederea oamenilor și îi veți determina să acorde o sansă metodelor alternative de rezolvare a disputelor.

Dar mai ales, pentru ca profesia dumneavoastră să aibă un viitor, trebuie să cultivați încrederea în societate și între profesioniști. Trebuie să promovați exemplele de bune practici, situațiile în care partenerii de afaceri au avut încredere și au câștigat împreună, în care vecinii vrăjămași și-au redescoperit un modus vivendi acceptabil, în care comunitatea și-a acordat încrederea unor lideri, care au răspălit-o prin integritate și profesionalism. ■

#### AV. IOAN-LUCA VLAD

*Avocat în Baroul București,  
Consilier Privat Onorific al Familiei  
Regale a României, Cancelarul De-  
corațiilor Regale, fost coordonator al  
Protocolului Regal*

and individualization of our society.

This is where the mediator intervenes, who by listening, explaining, moderating, has the role to avoid litigation and create a new social understanding in different situations: the interpretation of contracts, damage repair, relations between spouses, relations between the administration and subjects.

On November 29, 2011 the European Commission presented a legislative package draft to avoid legal proceedings between consumers and traders engaged in cross-border electronic trade, a legislative package providing the most important place for a new European mediation service, whose role is to settle disputes amiably, at low costs.

Therefore, the saving of social resources lies in the hands of the mediator, as well as avoidance of conflicts and cooperation between economic and political actors.

\*\*\*\*

Mediation activity takes specific, specialized form in different social relations. Personally, I am closer to the world of protocol and diplomacy. Protocol coordinators, just like diplomats, represent mediators between the people, personalities, egos, interests and countries. From own experience, the hardest to beat are the first ones – personalities and their egos. At any level of society, people, by their nature, want their place in the social hierarchy to be recognized. Those who hold real power want to access that social status where it is recognized.

Countries are the same. The identity of a country is built on the self-perceived position in the League of Nations.

The key of the mediator – protocol officer and the mediator – diplomat is to settle egos, leaving room for dialogue on the merits. It is amazing how small gestures can make a person or representative of a State accept constructive dialogue. It may be the acceptance of being in the second line in an official convey, it may be better seats at a show or at a dinner, it may even be a ridiculous topic, but on which the parties may agree.

The mediator is the fly on the wall that observes, proposes, greases the wheels of the system and, once it sees the parties begin to discuss, takes notes and crystallizes the solutions they reach. Of course, in the end, the credit belongs to them, not to the diplomat. It is a feature of the profession, and the reason why diplomats are among the most interesting discussion partners: always the so-called „fly on the wall” has a more complete picture of history.

\*\*\*\*

Here's how the mediator is a fun-

damental social bonding in modern society. But there are obstacles in his work, and I will refer specifically to the situation in Romania.

His Majesty King Michael I of Romania said in one of his interviews regarding the damage brought by communism, that perhaps the greatest crime of the regime was the destruction of trust between people. It was a crime whose effects are seen even today and take long to heal. People today do not come to mediation because they do not have confidence. They don't trust the mediator, or the opponent or the idea they could reach a compromise not imposed by a higher authority. They seek justice, not compromise. They find absolute solutions rather than negotiated agreements.

There are many ways the profession can overcome this barrier. Perhaps the most important and effective is linked to professional identity, one of today's conference topics.

The very fact that you want to access the best practices and knowledge is laudable and will serve to create a professional working environment. Another way to give prestige to the profession is its specialization. Apart from judicial mediators and diplomat mediators, there should be mediators specialized on different areas, even more technical, so that the parties – experts or their lawyers – come and discuss at technical level, in order to reach a simple solution to complex problems.

Also, the profession needs human „anchors” in collective mind. Here you have a great advantage. There is no mediator with a negative image. Take the opportunity to

raise within the profession few upright individuals, with a high social stature, with whom the profession will be associated. Through them, through these ambassadors of mediation, you will attract people's confidence and will make them give a chance to alternative methods of dispute resolution.

But above all, for your profession to have a future, you must cultivate trust in society and among professionals. You should promote examples of good practice, situations when business partners had confidence and won together, when conflicting neighbors have rediscovered an acceptable modus vivendi, when the community has entrusted its confidence to leaders, who paid it back with integrity and professionalism. ■

#### LAWYER IOAN-LUCA VLAD

*Lawyer with the Bucharest Bar,  
Honorary Private Adviser to Royal  
Family of Romania, the Chancellor  
of the Royal Decorations, former  
coordinator of the Royal Protocol.*

# MEDIEREA INTERNACIONALĂ – MEDIEREA ÎN AFERICA

Prezentare sustinuta in cadrul conferintei „Medierea aproape de tine” organizata de Uniunea Centrelor de Mediere din Romania, partener al Federal Mediation and Conciliation Service U.S.A., impreuna cu Institutul Diplomatic Roman, Bucuresti, 4 decembrie 2011

Onorabila Asistenta  
Doamnelor si domnilor,

As dori in primul rand sa ii mul-tumesc d-lui Mugur Mitroi pentru invitatia lui la aceasta conferinta si a-mi acorda privilegiul de a vorbi in fata acestei honorabile adunari.

Ceea ce este important cand suntem mediatori, este in primul rand formarea pe care am primit-o dupa aceea vine predispozitie mediatordului, pozitionarea sa, conceptia sa al omului, toate aceste aspecte sunt fundamentale pentru a insotii schimbarile si transformarile conflictuale.

Fiecare persoana poate fi in cauza in consideratiile discutate. Dar mediatorul care intervine in situatii si situatii considerate dificile sau delicate, acest profesional al accompanimentul gandiri, trebuie sa aiba mare grija atitudini si comportamentul lui si in final retorica sa.

Mediatorul trebuie sa aiba bine ancorate distancierea sa pentru a nu se aprinde intr-un conflict care nu li se priveste. Impartial si neutru, trebuie sa stie sa argumenteze, in el aceasta pozitionare nefiresca trebuie sa fie ferm instalata. Sa se abstina in sinea lui de orice comentariu.

Scurt, dupa formarea lui, mediatorul sa reintoarce intotdeauna nu pentru a urmari calea lui, dar pentru a intretine si dezvolta constant aceasta cale, cum am facut in ultimele trei zile.

Dar, exista o intrebare care ma framanta aceea, daca mediatorul poate fi influentat de cultura sa, educatia sa, poate gestiona conflicte in afara culturi lui, teritoriul si limba sa. Doresc sa abordez astazi exemplul Afriki continent unde o tara poate sa aiba mai multe limbi exemplu Cameroun (279), sau Nigeria (521), si despre medierea in Africa, continent recunoscut pentru excelenta diplomatilor lui.

Medierea find un mecanism pentru rezolvarea conflictelor este inherent culturi africane unde discutiile au favorizat intotdeauna idea de conciliere si de buna intelegera, permitand organizarea si prezervarea pacii.

Pe acest continent, ambasade mobile si proceduri de acest gen au existat intotdeauna.

Intermediari poligloti care fac parte din aceste structuri erau considerati intotdeauna pacificatori.

Agentii diplomatiei oralitati, erau numiti de catre conducatorii din Africa. Ei si-au pierdut legitimitatea

cand liderii traditionali au abdicat in favoarea autoritatene colonista. Este evident regretabil faptul ca in cautarea consensului, totusi, simbolul fundamental de a discuta urmeaza sa fie stins treptat iar, in cele din urma dispare in cadrul rigid si europeanizat a statului african, modern.

## CONFLICTE...

Astazi Africa este scena unui numar tot mai mare de crize. Mai mult de douăzeci de tari trăiesc una sau mai multe situații de conflict sau de război civil.

În ciuda eforturilor depuse de organizatii sub-regionale, Uniunea Africana si comunitatea internațională, Africa rămâne continental conflictelor. Principala caracteristica a acestor conflicte este că acestea sunt intra-statale, astfel ca să limitează la interiorul unui singur stat. Ele au adesea un caracter de violență rară, cu acte de brutalitate și de genocid, aşa cum gasim în Rwanda, Liberia și Sierra Leone.

Acstea conflicte, deschise sau latente endemice, sunt principala sursă de instabilitate și de sărăcie în Africa.

## SELECTIA MEDIATORILOR...

O echipa de mediatori ar trebui să fie formata, ori de câte ori este posibil, de personalitati cu calitati incontestabile, atât in termeni de moralitate si in termeni de etica si in plus, cu o experienta suficienta in negocieri diplomatice.

Cat despre mediator, pentru a crește şansele lui de succes trebuie neapărat sa fie impregnat de cultura si istoria protagoniștilor. Acesta trebuie să se asigure, in perspectiva africana, păstrarea onoarei tuturor.

Numai in acest fel se poate sa reduca armonia si pacea.

## PROBLEME ACTUALE ÎN DOMENIUL MEDIERII ÎN AFERICA ...

Ele sunt numeroase si de natura diferita. Un exemplu este alegerea unor personalitati, care este uneori discutabila.

O altă problemă este neconformitatea si punerea in aplicare a acordurilor prin care protagonistul pare ca detine puține șanse sa iasă victorioas in conflict.

In plus, nu este neobișnuit, dar există probleme de leadership.

Medierea africana, de asemenea, suferă de o lipsă de respect si credibilitate.

# INTERNATIONAL MEDIATION – MEDIATION IN AFRICA

Presentation held within the conference "Mediation close to you" organized by the Union of Mediation Centers from Romania, partner of Federal Mediation and Conciliation Service Washington DC, U.S.A., together with the Romanian Diplomatic Institute, Bucharest, December 4, 2011

Honourable Assistance  
Ladies and Gentlemen,

I want to thank first of all Mr. Mugur Mitroi for having invited me to this conference and thus granted me the privilege to speak before this honorable assembly.

What is important when we are mediators, is first the training we received, then the disposition of the mediator, its positioning, its conception of humanity, all the fundamental aspects to accompany the changes of the inseparable conflict transformation.

Each person can be affected by the considerations discussed. But the mediator who intervenes in situations known as difficult or sensitive, the professional support of reflection, should particularly pay attention to these attitudes and behaviors and finely its rhetoric.

The mediator must be securely anchored his distance so as not to ignite the conflict, which does not concern him. Impartial and neutral, he must know the arguments for it in the unusual position that is firmly installed. He must know to silence him from commenting.

Short time after its formation, the mediator comes down not to pursue the path, but to maintain and develop constantly as we have to do these days.

But there is one question that arises if the mediator can be influenced by culture, education and if he does manage conflicts outside its culture, language and territory, that's why I want to touch today the example of Africa continent or country which can have several languages such as Cameroon (279), and Nigeria (521), and mediation in Africa, a continent known for the excellence of its diplomats.

Mediation is a dispute resolution mechanism is inherent in African culture where palaver has always favored the idea of reconciliation and harmony, allowing to organize and preserve peace.

On the continent, mobile embassies and procedures of this kind have always existed. Intermediaries component polyglot these structures were often peace-makers. Agents of diplomacy of orality, they were appointed by the rulers of Africa. They have lost their legitimacy when traditional leaders have abdicated their authority in favor of the colon. It is obviously regrettable that this consensus, however, fundamental symbol of palaver, to be gradually faded and finally disappear in the rigid frame and Europeanization of the African state, the so-called modern.

## THE CONFLICTS...

Today Africa is the scene of an increasing number of crises. More than twenty countries live one or more situations of conflict or civil war.

Despite the best efforts of the sub-regional organizations, the African Union and the international community, Africa remains the continent of conflicts. The main feature of these conflicts is that they are intra-state, thus confined within a single state. They are often a character of rare violence with acts of brutality and genocide as in Rwanda, Liberia and Sierra Leone.

These conflicts, open or latent endemic, are the main source of instability and poverty in Africa.

## THE SELECTION OF MEDIATORS...

A team of mediators should be incorporated, wherever possible, figures adorned with indisputable qualities, both in terms of morality and in terms of ethics

and that furthermore, sufficient experience in diplomatic negotiations. Back to the mediator; it to increase its chances of success must necessarily absorb the culture and history of the protagonists. It must ensure, in the African perspective, to preservation of honor of all. Only by doing so it can restore harmony and peace.

## CURRENT ISSUES IN MEDIATION IN AFRICA...

They are numerous and of different nature. An example is the choice of personalities, which is sometimes questionable. Another problem is the non-compliance and the implementation of the agreements by which the protagonist seems to have little chance to emerge victorious in the conflict. In addition, it is not uncommon for there are problems of leadership. African mediation also suffers from a lack of respect and credibility. There is reason to be-

Există motive să credem că Africa este exclusă atunci când este vorba de soluționarea conflictelor proprii. De exemplu Libia.

În ciuda acestui fapt, optimismul este prezent, deoarece, înaintea tuturor conflictelor, Africa este în primul rând un tarm de dezbatere.

### EXEMPLE DE ȚĂRI CARE EXCELEAZĂ ÎN DOMENIUL MEDIERII...

Unele țări din Africa par să strălucescă în domeniul medierii precum Africa de Sud, Algeria, Gabon, Senegal și multe altele...

În Africa de Sud a existat trauma apartheidului, în Senegal, mai sunt și continuă să aibă probleme pe teritoriul său.

Este necesar să precizam faptul că, dacă Senegal nu are aceeași putere materială, ca Africa de Sud, este totuși o țară ce afișează o ofensivă diplomatică ce duce, în prezența cetățenilor săi, în instante decizionale ale organizațiilor internaționale.

Pentru Algeria, diplomația, are la activ, soluționarea conflictului teritorial dintre Irak și Iran, care s-a în-

cheiat cu acordul de la Alger în 1975. De asemenea a soluționat criza dificila iraniano-americană, numita și „criza ostacilor de la Ambasada SUA din Teheran”, iar negocierile au fost conduse de Ministerul de Externe algerian. Semnarea tratatului de pace dintre Etiopia și Eritrea, în 2000, sub patronajul Președintelui algerian, sau a oferit sprijin Româniai în disputa cu Ucraina pentru insula Serpilor, hotărârea CIJ fiind data în favoarea României.

Noi trebuie să ținem cont cu siguranță de natura și evoluția differitelor tipuri de conflicte pentru a preveni crizele și rezolvarea lor în mod corespunzător, și să nu uităm că medierea nu este numai un mijloc de a preveni și rezolva conflictelor, ci să fi format pentru acest lucru, oermite să fi prezent pentru tine și pentru alții orcat ar fi limba sau cultura.

Africa ne îl arată atât bine. ■

**NADJET KARABENROU PADURET**  
Președinta a Camerei de Comerț  
Bilaterale romano-algeriene,  
mediator

lieve that Africa is ruled out when the settlement of its own conflicts. Example of Libya.

Despite this, optimism is still required because, prior to land conflicts, Africa is first and foremost land of debate.

### EXAMPLES OF COUNTRIES THAT EXCELS IN MEDIATION...

Some countries in Africa seem to shine in the field of mediation, South Africa, Algeria and Gabon, on the Serpent Island, the ICJ ruling in favor of Romania.

South Africa there was the trauma of apartheid, as in Senegal, this country has experienced and continues to experience problems on its territory. It is necessary to clarify that if Senegal did not have the same physical power as South Africa, however, the country displayed a diplomatic offensive will result in the presence of its citizens in the decision-making of international organizations. For Algeria, its diplomacy has to his credit the settlement of the territorial conflict between Iraq and Iran that ended with the Algiers

Agreement in 1975. The Algerian diplomacy has succeeded in solving the difficult crisis Iranian-American, called „hostage crisis of the U.S. embassy in Tehran” negotiations led by the Algerian Foreign Ministry. Signing of the peace treaty between Ethiopia and Eritrea in 2000 under the auspices of the Algerian presidency, or the support to Romania during the dispute with Ukraine shows us well. ■

**NADJET KARABERNOU PADURET**  
President of bilateral Chamber of Commerce Romanian-Algerian, Mediator

## NEVOIA JUSTITIABILULUI ROMAN

D e ceva timp ma gandesc, cauți să ma întreb de ce ar avea nevoie justitiabilul roman pentru a apela la o cale alternativă de rezolvare a disputelor, în spatele MEDIERIE?

M-am pus în „papucii” unui cetățean oarecare, care este trimis, cărezi dorește, sau care a auzit de mediere ca și cale alternativă de rezolvare amiabila a conflictelor.

### CE TREBUIE SA FACA UN JUSTITIABIL?

Primul lucru care trebuie să fac un cetățean care cauta mediere este să deschida Tabloul Mediatoriilor de pe internet din site-ul Consiliului de Mediere sau al Ministerului de Justitie. Daca nu are internet și nu stie să caute, atunci trebuie să meargă numai la judecătoriile unde acest Tablou este afisat. Care sunt acestea? Normal, ar fi oricare dintre ele. Practic, lucrurile nu stau tocmai asa.

Poate daca l-ar ajuta și Primaria, Consiliul local, Politia, Scoala sau Spitalul, afisand la sediile lor acest Tablou, cetățeanul ar fi mult mai avantajat. Pana la urma, aceste institutii ale statului nu trebuie să vina în ajutorul cetățenilor? Nu sunt ei în slujba contribuabililor? Nu ar trebui să-l ajute să-i fie mai ușor atunci cand are probleme?

### CUM ALEGEM UN MEDIATOR?

Dar sa mergem mai departe. Presupunand că acest Tablou a

fost gasit, justitiabilul trebuie să-și aleagă un mediator. Care ar putea fi criteriile de alegere ale unui mediator, o persoana necunoscută, care are un nume și un numar de telefon trecute intr-un tabel?

#### Criterii de baza ar fi:

1. Locatia – să fie în același județ/oras/sector – cat mai aproape și cat mai comod pentru cei ce doresc mediere
2. Activ – să funcționeze practic, conform legilor privind procesul de mediere – autorizat, avizat, înregistrat la fisc, etc.
3. Prompt – să raspunda în timp util apelului telefonic sau e-mail-ului de solicitare, max. 1 zi
4. Eficace – să stabilească un prim contact în max. 3 zile privind sedinta de mediere
5. Cost redus – să aiba un onorariu realist și multumitor, conform cazului adus în mediere

#### Alte criterii de dorit ar fi:

1. Profesionalism – pregătire tehnica în domeniul medierii
2. Competenta – specializare în alte diverse domenii decat mediere
3. Eficiența – îndrumare abilă pentru gasirea soluțiilor prin mediere
4. Perseverenta – rabdare, tact și implicare în multumirea partilor prin mediere

Pe langa obligatiile mediatorului, din lege, aceste criterii pot fi cantări greu în luarea deciziilor justitiabililor.

## THE NEED OF ROMANIAN JUSTICE SEEKERS

F or some time I have been thinking, searching and wondering about what the justice seekers would need to turn to alternative means of dispute resolution, namely mediation?

I put myself into a regular citizen's shoes, who is sent to, wants, or has heard about mediation as an alternative way of resolving conflicts amicably.

### WHAT SHOULD A JUSTICE SEEKER DO?

The first thing a citizen seeking mediation should do is to navigate on the internet and open the Panel of Mediators listed on the Mediation Council's or the Ministry of Justice's website. If that person does not have access to Internet or does not know to search for it, then he/she should go to the only courts where this Panel is displayed. Which are these courts? Normally, it should be any of them. However, in practice things are not like this.

Maybe if helped by the city hall, by the local council, police, school or hospital, displaying this Panel, the citizen would be much better. Eventually, these state institutions should help the citizens, shouldn't they? Aren't they serving the taxpayers? Shouldn't these authorities help them when having problems?

### HOW DO WE CHOOSE A MEDIATOR?

But let's move on. Supposing this Panel was found, the justice seeker

must choose a mediator. Which are the criteria for picking a mediator, a person not known, who only has a name and a phone number filled in the Panel?

#### The main criteria:

1. location – to be in the same county/city/district, in order to be as close and as comfortable as possible for those who seek mediation
2. active – to function practically, according to laws on mediation process – to be authorized, registered with the fiscal authority etc.
3. prompt – to answer promptly to the phone or email, in maximum 1 day
4. efficient – to settle a contact in maximum 3 days regarding the mediation session
5. low cost – to have a realistic and satisfying charge, according to the case brought to mediation

#### Other desirable criteria:

1. Professionalism – significant training in mediation field
2. Competence – specialization in other different areas than mediation
3. Efficiency – skillful guidance to find solutions through mediation
4. perseverance – patience, tact and involvement in satisfying parties through mediation

Besides the mediator's obligations stipulated by the law, these criteria may weigh heavily in justice seekers' decisions.

Important este ca justitiabilul să gasească acest mediator. Sa i se faciliteze calea spre el/ea. Sa stie că acest mediator există și să meargă să-l apeleze atunci când are nevoie.

Cu cat își vor rezolva problemele mai simplu, cu încredere, mai repede, mai bine și cu costuri reduse, fară a fi obligați să alegă prin hâșul burocratic, cu atât justitiabilii vor apela mai mult la MEDIERE.

**In acest sens, ca prime nevoi ar fi:**

1. Tabloul Mediatorilor trebuie să fie bine structurat și actualizat periodic;
2. Tabloul Mediatorilor trebuie să fie raspândit în toate culturile

■ **VALERIA CIUPITU**  
Mediator

tarii și în toate instituțiile publice;

3. Legislația să ajute și să motiveze cetățeanul să se inteleagă pe cale amabilă, civilizată, fără stres și fără costuri mari, în biroul unui mediator.

Câteva lucruri simple care ar ajuta justiția, cetățenii și pacea socială. Credem că aceste măsuri sunt necesare pentru că mai mulți justitiabili să apeleze la medierea? Le putem privi ca puncte de plecare eficiente venite în întâmpinarea nevoilor oamenilor?

Important is for the litigants to find this mediator. To be facilitated the path to him/her. To know this mediator exists and turn to him/her when needed.

The more they solve problems easier, with confidence, faster, better and at low cost, avoiding the bureaucracy, the more the justice seekers will use mediation.

**In this respect, the main needs are:**

1. The Panel of Mediators should be well structured and periodically updated;
2. The Panel of Mediators needs to be spread all around the country,

in all public institutions;

3. Legislation should help and motivate the citizens in conciliating amicably, in a civilized manner, without stress and high costs, in the office of a mediator.

Few simple things that might help justice, citizens and social peace. Do you consider these measures necessary so that as many litigants as possible turn to mediation? Can we see them as efficient starting point to meet the people's needs? ■

■ **VALERIA CIUPITU**  
Mediator

## MEDIEREA ÎN VIAȚA SOCIAL-POLITICĂ

### CUVÂNT ÎNAINTE

de Prof. Univ. Dr. LIVIU-PETRU ZĂPÂRTAN - Profesor universitar la Universitatea „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca, ex-raportor academic al Comisiei Europene pe probleme de dezvoltare regională și ambasador al României la Luxemburg

Lucrarea „Medierea în viața social-politică” este consacrată unei teme cu bogate ramificații în disciplinele socio-umane, dar și cu un loc din ce în ce mai semnificativ în structurarea relațiilor dintre oameni și dintre comunitățile umane. Este evident pentru cel ce parcurge lucrarea faptul că medierea, ca un tip distinct de relație umană, face obiectul unei abordări pluridisciplinare, reținând atenția filosofiei, sociologiei, pedagogiei, dreptului și științelor politice încât a trebuit să opereze atât pe un plan analitic, deslușind mecanismele medierii în diverse domenii ale vieții oamenilor cât și pe un plan sintetic, subsumând varietatea situațiilor în care intervine medierea unui model teoretic, unei vizuni de natură cuprinzătoare.

Din această perspectivă medierea este așezată în cuplu cu conflictul, ca stare a relațiilor interumane izvorâtă din procesele de identificare ale actorilor, care, într-o situație dată, în legătură cu un anumit domeniu al vieții lor laolaltă, adoptă, în mod obiectiv sau subiectiv poziții diferențiate. Întrucât această diferențiere are grade de intensitate variante se pun problema modului de a soluționa diferențul pentru a asigura relației anduranță. Fiind vorba de viață socială a oamenilor soluționarea conflictelor devine imperativă pentru că este greu de imaginat disoluția unei societăți datorată tensiunilor care o macină. Cauzațitatea conflictului fiind bogată este firească multitudinea teoriilor care vor să-l explice, dar și a soluțiilor propuse: de la cele pentru care conflictul ține de natura umană la cele care consideră conflictul formă de patologie a vieții sociale. Dar, de la analiza conflictului ca re-

## MEDIATION IN SOCIAL-POLITICAL LIFE

### FOREWORD

By LIVIU-PETRU ZĂPÂRTAN – professor at the „Babeș-Bolyai” University, Cluj-Napoca, former academic rapporteur of the European Commission on regional affairs and Romania's Ambassador to Luxembourg

The “Mediation in social-political life” paper is dedicated to a theme with rich ramifications in socio-human subjects, but also with a place increasingly more significant in structuring the relationship between people and human communities. It is obvious for a person who goes through the paper that mediation, as a distinct type of human relationship, is the subject of a multidisciplinary approach, retaining the attention of philosophy, sociology, pedagogy, law and political science that it has to operate at an analytical level, unraveling the mechanisms of mediation in various areas of human life and also at a synthetic plan, subsuming the variety of situations when mediation occurs to a theoretical model, to a comprehensive vision.

From this perspective, mediation is placed in a couple with conflict, as state of human relations stemming from the identification of the process actors, who, in a given situation, in relation to a particular area of their life together, take different objective or subjective positions.

Since this differentiation has various degrees of intensity, there appears the question of how to resolve the dispute so as to ensure the relationship endurance. As we are talking about the social life of people, conflict

resolution becomes imperative because it is hard to imagine dissolution of a society due to tensions. As the conflict causality is rich, it is natural to have many theories that try to explain it, but also a multitude of solutions: from those considering the human nature of the conflict to those that consider conflict as a form of social life pathology.

But the analysis of conflict as relationship must be followed by the analysis of conflict subjects, which are determined socially and historically. Numerous theories have been built on this dimension of actors who make the same type of conflict have different manifestations, from one era to another or from one community to another. We have the clearest example in the conflict over the control and distribution of resources, which is today so different from previous eras, but whose conceptual scheme is preserved.

The work makes a typology of conflicts for releasing what I called a morphology of the conflict or, in the author's words, the map of the

conflict aimed at preventing and solving it. Conflict resolution is nowadays a hot topic for managers, for educators, for diplomats, for political-military strategists, all of them being convinced that peaceful alternatives offered by negotiation and mediation bring significant energy, cost, intelligence and resources savings, add value to social relations within a community

and ensure its functionality as opposed to open conflict, war, which waste community assets.

ADR (Alternative Dispute Resolution) is required in the contemporary world as an expression of its capacity to better understand its problems, to rationalize conduct, to seek to better exploit material and human resources. Shadow of the future, as fine expression of the requirement to build our present

DIANA IONELA ANCHES

### MEDIEREA ÎN VIAȚA SOCIAL-POLITICĂ



EDITURA UNIVERSITARĂ

care el le are pentru ziua de mâine, impune o raționalizare a conduitelor chiar dacă nu ajungem la a susține o viziune tehnocratică. Discuțiile din filosofia politică de astăzi insistă tocmai asupra acestui aspect al intervenției tot mai ample a rațiunii în organizarea și conducederea socială, a comunicării (cum este cazul lui Habermas), a dialogului și negocierii (Chr. Dupont), pe baza unor reguli acceptate de către actori (morală, judecățe, politice).

Viața dovedește că acele societăți care au știut să-și gestioneze sursele de tensiune și conflict au atins parametrii înalți în dezvoltarea economică și socială, în gestionarea democratică a treburilor publice. Avem un exemplu clar în succesul SUA și al Europei Unite, unde dialogul, negocierea, medierea conflictelor au permis actuala prosperitate, practicele unei democrații autentice care să pună în valoare forța solidarității și comunicării.

Locul medierii între mijloacele de soluționare a conflictelor este în continuă creștere. În ultimii ani, în numeroase țări, profesia de mediator și a câștigat un loc în nomenclatorul profesiilor, acestui trend înscriindu-se și România, care păstrează ca de obicei, o serie de particularități în materie. Complexitatea medierii rămâne însă în atenția cercetătorilor și practicienilor pentru că ea este o soluție elegantă, și adăuga specific europeană, la conflict cu inflexioni filosofice, dar și cu rezultate reale în viața oamenilor. Succesul medierii este dat de faptul că și atunci când este instituționalizată ea înseamnă un raport între două părți în conflict în care intervine a treia parte pentru a găsi punctele comune de dialog, de comunicare, de înțelegere și acord îndepărtând numai forță, violență ci chiar și intervenția unei instanțe. Medierea recurge la rațiune, la cumpărirea argumentelor, la echilibrarea judecăților și atitudinilor într-un câmp infinit de situații - cum se exprimă autoarea - cuprinzând toate sectoarele de activitate umană, din sfera publică și privată. Teoriile despre mediere, bine structurate și nuanțat prezentate în lucrare au în vedere dimensiunea filosofică, politică, juridică, morală dar toate sunt concordante în a susține că medierea este un instrument al reducerii costurilor unei relații conflictuale, o sursă de satisfacție pentru părți, dar mai ales o cale de atingere a unor interese comune, printr-o organizare mai bună a conduitelor.

Am apreciat, în acest context, recursul la discuția filosofică asupra medierii pentru că a pus în relief o serie de poziții puțin cunoscute la noi, cum este cea a lui G. Calogero, sau deja vehiculate din alte perspective cum sunt cele ale lui M. Buber și A. Levinas, conturând un univers spiritual în care relația pașnică, ech-

librată dintre oameni, structurează unumanism cotidian.

Cea mai însemnată parte a lucrării este alocată - cum este firesc - cercetării medierii în diverse sisteme de viață socială și în diverse țări care au acumulat o experiență pozitivă în promovarea medierii. Sunt pagini pline de interes asupra medierii în familie, în școală, în viața diferitelor grupuri din societate, în raporturile de muncă și desigur în viața politică. Nu peste tot medierea are o greutate socială pe care ar merita-o și nu în toate societățile ea se bucură de aceeași atenție. Relevarea diversității situațiilor în care este prezentă medierea permite autoarei să degaje o schemă generală a acesteia pentru a-i reliefa semnificația socială pozitivă și pentru a pleda în favoarea extinderii ei ca un mijloc alternativ de soluționare a conflictelor.

De un interes aparte este capitolul consacrat medierii în relații internaționale. Specie a negocierii, aceasta este structurată de norme ale dreptului internațional și are o cazuistică bogată, care incită la reflexie. Lucrarea se construiește pe o plajă largă de situații istorice și conchide asupra utilității medierii atât în prevenirea conflictelor, cât și în gestionarea resurselor de criză și a crizelor însel. Practicarea medierii, în zilele noastre, este ușurată desigur de mijloacele de transport (ele i-au permis lui Kissinger să dezvolte metoda navetei diplomatice) și de cele legate de comunicații (telefoanele cu fir direct între conducerii politici). Consacrată de către dreptul internațional, alături de celelalte mijloace de soluționare pașnică a diferendelor dintre state, medierea devine o cale tot mai frecventată de comunitatea internațională de a interveni pentru evitarea războiului.

Lucrarea se impune prin bogăția de idei pe care le pune în discuție, legată desigur și de amploarea subiectului, dar și de efortul de a avea o cuprindere cât mai amplă a cazuisticii medierii. În același timp, pe baza acestui material, construiește imaginea generală a medierii ca relație socială care își găsește în variate domenii utilizarea. Aș menționa bibliografia amplă (sunt aproape 30 de pagini de titluri) care susține întregă lucrare și îi dă o consistență suplimentară.

Tinând seama de parametrii ridicăți la care este elaborată, în continut și formă, în data de 25 septembrie 2010 s-a propus acceptarea lucrării „Medierea în viața social-politică” drept teză de doctorat, iar pe baza susținerii publice a acesteia s-a propus și susținut acordarea titlului de doctor în filosofie d-rei Diana Ionela Anches. ■

Cluj-Napoca,  
25.11.2010  
Prof. univ. dr. LIVIU-PETRU ZĂPĂRTAN

in relation to the consequences for tomorrow, calls for a rationalization of behaviors, even if we do not come to support a technocratic vision. Discussions of today political philosophy insist precisely on this aspect related to the higher intervention of reasoning in social organization and leadership, communication (such as Habermas), dialogue and negotiation (Chr. Dupont), based on rules accepted by actors (moral, legal, political). Life proves that those societies able to manage their sources of tension and conflict reached high parameters in economic and social development, in democratic management of public affairs. We have a clear example of the U.S. and United Europe success, where dialogue, negotiation, conflict mediation allowed the current prosperity, practices of a genuine democracy to enhance the strength of solidarity and communication.

The place of mediation among the means of resolving conflicts is continuously growing. In recent years, in many countries, the profession of mediator won a place in the list of professions, this trend also comprising Romania, which holds as usual, a number of peculiarities in the matter. Complexity of mediation remains however in the researchers' and practitioners' attention because it is an elegant solution, I would add specifically European, to a conflict with philosophical inflexions, but also with real results in people's lives. The success of mediation is given also by the fact that even institutionalized it represents a relationship between two parties in conflict, where a third party intervenes to find common points for dialogue, communication, understanding and agreement, thus removing not only force, violence but also intervention of a court. Mediation resorts to reason, to weighing arguments, to balance judgments and attitudes in an infinite field of situations – as the author says - covering all sectors of human activity, both in public and private areas. Theories on mediation, well-structured and presented in the work, focus on philosophical, political, legal, moral dimension, but all are consistent in holding that mediation is an instrument for cost savings in a conflict relationship, a source of satisfaction for the parties, but mostly a path to achieve common interests, through a better organization of conducts.

I appreciated in this context, the recourse to philosophical discussion on mediation because it has raised a number of positions little known to us, such as that of G. Calogero, or already spread from other perspectives such as those of M. Buber and A. Levinas, drawing a spiritual universe in which peaceful, balanced relationship between people, structures a daily humanism. The most important part of the work is allocated - as normal – to the research of mediation in various systems of social life and in society, on labor relations and of course politics. Not everywhere mediation has a social weigh that it really deserves and not all societies enjoy the same attention. Highlighting the diversity of situations in which mediation is present allows the author to emanate a general scheme to emphasize its positive social significance and to advocate for its expansion as an alternative means of conflict resolution.

Of particular interest is the chapter on mediation in international relations. Species of negotiation, it is structured by rules of international law and has numerous cases, inciting to reflection. This paper is built on a wide range of historical situations and concludes on the usefulness of mediation both in conflict prevention and management of crisis resources and the crisis itself. Mediation practice, today, is certainly facilitated by the transport means (they allowed Kissinger to develop diplomatic shuttle method) and those related to communications (direct wireless phones between political leaders). Made popular by international law, along with other means of peaceful settlement of disputes between states, mediation is an increasingly common way for international community to intervene as to avoid war.

The paper is preeminent by the affluence of ideas it approaches, related of course to the complexity of the subject, but also to the effort to have a wide coverage of mediation cases. At the same time, based on this material, it builds the general image of mediation as social relationship which finds use in various fields. I mention the extensive bibliography (almost 30 pages of titles) that supports the entire work and gives additional consistency.

Given its high parameters, both in content and form, on September 25, 2010 the paper “Mediation in socio-political life” was proposed as doctoral thesis and based on its public presentation, the granting of the Doctor of Philosophy Title to Mrs. Diana Ionela Anches was proposed and supported. ■

Cluj-Napoca,  
25.11.2010

PhD LIVIU-PETRU ZĂPĂRTAN

# NEGOCIERILE ÎN VIAȚA SOCIAL-POLITICĂ

**LIVIU-PETRU ZĂPÂRTAN**

Cunoscut ca dascăl al „Morfologia negocierilor”, „Porții la Universitatea „Babeș-Bolyai”, profesorul Liviu-Petru Zăpârtan este în același timp autor a numeroase lucrări de filosofie a politiciei, de doctrine politice și, în ultimii ani, de studiere a relațiilor internaționale, geopolitice, a problematicii construcției europene, în care își susține convingerile legate de natura politiciei, de rolul ei în viața societăților, de valorile care se crează în acest domeniu și de formele în care se materializează.

Ca activitate universală, regăsibilă în viața de familie, de grup social, politică, economică pentru realizarea păcii sociale, de viață internațională, „negocierea” apare ca un mod de a trăi laolaltă al oamenilor, ca o cale a structurării relațiilor sociale pe un anumit sistem de valori”, prin care se găsesc soluțiile dezvoltării, ale funcționării și păstrării identității unui actor social individual sau colectiv. În negociere, el învăță „valoarea ideii și a cuvântului rostit”, deprinde un mod de a gândi logic, argumentativ, de a căuta împreună cu ceilalți, pe baza cunoașterii de sine, a competențelor proprii și ale celuilalt, o soluție care să-i îmbogătească reciproc”.

Din aceste rățiuni, autorul a fost preocupat de a descoperi elementele unui „model al negocierii” ca tip distinct de raport social peconizat de către gânditorii din antichitate și assimilat astfel ca o dimensiune a spiritului european. De aceea cartea profesorului Liviu-Petru Zăpârtan reprezintă detaliat componentele negocierii (obiectul, contextul, mizele, raporturile de forță dintre părțile participante, negociatorii), modul în care se structurează un proces de negociere (de la pregătirea ei, la etapele prin care trece până se ajunge la un acord, pe o plajă de negocieri, într-o dinamică pe care o cercetează diverse discipline, cu metode proprii, dar și cu unele preluate dintr-o interdisciplinaritate în măsură să ofere un înțeles general al negocierii care are infinite modalități concrete de realizare).

Aici se află explicația faptului că autorul a făcut apel la teoria jocului, la analiza tranzacțională, la planificarea neurolingvistică, la datele psihologiei, istoriei, dreptului, sociologiei, capabile să-i susțină demersul de cunoaștere și interpretare a negocierii.

Astfel, teoretizarea procesului de negociere a presupus trecerea în revistă, în cadrul celor șase capitole ale cărții, a întregii proceduri a negocierilor. Lucrarea debutează cu un capitol intitulat „Ce sunt negocierile?”.

# NEGOTIATIONS IN SOCIO-POLITICAL LIFE

**LIVIU-PETRU ZĂPÂRTAN**

Known as a professor with the „Babeș-Bolyai” University, Liviu-Petru Zăpârtan is at the same time the author of numerous works dedicated to politics philosophy, political doctrines and, in the past few years, study of international relations, i.e. geopolitical, European construction issues, supporting his convictions related to the nature of politics, its role in the life of societies, the values created in this field and the forms it materializes into.

As universal activity, that can be found in the family, social group, political, economic life for social peace, in international life, “negotiation appears as a way of people living together, as a way of structuring social relations on a certain system of values,” which leads to solutions for developing, functioning and maintaining the identity of an individual or collective social actor. In negotiation, he/she learns “the value of the outspoken ideas and words, learns how to think logically, with arguments, how to search together with other people, based on own and the others’ skills, a solution that enriches them both.”

Due to this rationale, the author was concerned to discover the elements of a “negotiation pattern” as a distinct type of social relation foreseen by the ancient thinkers and assimilated as a dimension of the European spirit. Therefore, the book by professor Liviu-Petru Zăpârtan presents the components

of negotiations in details (object, context, stake, force relation between the participants, negotiators), the way in which a negotiation process is structured (starting with its preparation, then going through the stages prior to an agreement, on a range of negotiation, in a dynamic that is investigated by different disciplines, with own methods, but also with some taken over from other disciplines, in order to offer a general meaning of negotiation, which has infinite concrete ways to materialize).

Here is the explanation for why the author turned to game theory, transactional analysis, neuro-linguistic programming, psychology, history, law, sociology data, capable to support his attempt to know and interpret negotiation.

Thus, creating a theory on negotiation process entailed reviewing, in the six chapters of the book, the entire procedure of negotiation. The book begins with the chapter “What are negotiations?”

In the following three chapters („Morphology of negotiations”, “Making the portrait of negotiating” and “Strategy, tactics and negotiation style”), professor Liviu-Petru Zăpârtan cumulated all the elements necessary for a good definition and understanding of what a successful negotiation process really means.

The last but one chapter – „Diplomatic negotiations” – brings an added value to the book, proving the essence “of the art of compromise” in international diplomatic relations. The final chapter, with a suggestive title, „Negotiation – a way to redefine identities” is in fact the author’s personal findings, given by his experience gained as ambassador, but also by the study of the heavy material that is the base of this book.

Therefore, the book informs the reader about the self-knowing processes, self-education and self-redefinition of inner throughout a negotiation. The author’s merit is materialized in the fact that due to his rich personal, but especially professional experience, he successfully managed to issue a theory and systemize negotiations in nowadays socio-political life, both at national and international level, consequently this volume becomes a true work of politics philosophy.



Cluj-Napoca,  
09.01.2008

Lecturer

DIANA-IONELA ANCHEȘ

# GHIDUL MEDIATORULUI PROFESIONIST

## MEDIEREA FACILITATIVĂ

### TEHNICA ASCULTĂRII ACTIVE\*

\*Craiova, Editura Consensus, 2010, ISBN 978-973-88401-3-3  
(partea 1)

#### „EXPERIENTIA DOCET”

#### ARTA, ARTIȘTII ȘI MEDIAREA

În principiu, arta se obține cu sacrificii, de cele mai multe ori intelectuale, dar nu exclude și jertfe.

Istorie, tradiții, prezent, certitudini, viitor, tendințe.

Am auzit tot felul de afirmații care susțineau că medierea a trecut de etapa de început și că acum trebuie doar să dezvoltăm, să sprijinim, să motivăm, pentru ca această nouă profesie să își găsească eficiență și utilitatea.

Dar, mergând pe ipoteza de lucru enunțată anterior, ar trebui să regăsim cele trei coordonate care consoidează un concept, și anume trecut, prezent și viitor.

**Trecut:** ce tradiție avem noi în stingeră disputelor? Suntem un popor conflictual și e cunoscută atitudinea „să moară și capă vecinului”. Dacă nu putem schimba, ar trebui să adaptăm, și anume să înțelegem dacă este bine sau rău să moară și capă vecinului, și în ce condiții.

Plecând de la această atitudine în soluționarea conflictelor, în cele din urmă înțelegem cât este de justificată, iar spiritul competitiv poate fi gestionat în mod optim. Transformăm competiția distructivă prin pozitivarea rezultatului – privim jumătatea plină a paharului.

Nu mai departe de ceva timp, atitudinea de tipul „ca noi sau nimic”, în condițiile de strictă reglementare legislativă, a fost expus și susținut prin combaterea cu vehemență a unei încercări de a orândui profesia

care se dorește a avea caracter social, refuzând dialogul și încercând să schimbe percepția despre „în literă și spiritul legii” cu o atitudine de „încă o revoluție”, în opinia mea fiind o abordare care accentuează discrepanțele în abordare, prin răsposta: argument-contra-argument și nu argument-justificare.

Persoane inteligente, mediatorii au căzut în același păcat al întregului social, și anume: criticăm, după care vedem dacă a fost bine.

Este ușor să dai cu piatra atât timp cât nu portă responsabilitatea locului unde nimerește aceasta și este facil să adoptă o falsă tehnică de kamikaze, creând impresia că acceptă sacrificiul suprem doar de dragul de a-ți promova imaginea.

Finalitatea actului o reprezintă o consolidare a relațiilor dintre mediatori și, fără să vreau, mă gândesc la alt principiu, și anume: ce nu te omoară te face mai puternic. Trebuie să fim convinși că noi construim istoria medierii aici și că, inevitabil, suntem supuși acelorași greșeli, pentru că nu poți invăța din greșelile altora.

Mă bucur că am trecut cu toții

# THE GUIDE BOOK OF PROFESSIONAL MEDIATOR

## FACILITATIVE MEDIATION

### ACTIVE LISTENING TECHNIQUE\*

\*Craiova, Consensus Publishing, 2010, ISBN 978-973-88401-3-3  
(part 1)

#### „EXPERIENTIA DOCET”

#### ART, ARTISTS AND MEDIATION

In principle, art is obtained by sacrifices, most of the time intellectual, but does not exclude offerings also.

History, traditions, present, certainty, future, trends.

I heard all kinds of statements claiming that mediation has passed the beginning stage and now we only need to develop it, support it, motivate it, for this new profession to find efficiency and usefulness. But going on the hypothesis stated above, you should find the three coordinates which reinforce a concept, namely past, present and future.

Past: what tradition do we have in dispute settlement? We are a conflicting people and the saying “if I go down, I'll take you with me” is well known. If we cannot change, we should adapt, ie to understand whether is good or bad to take down the other person.

Starting from this approach in conflict resolution, we finally understand how justifiable it really is and how competitive spirit can be best managed. We transform the destructive competition into positive results – look at the half full glass.

Not long ago, the „as we want or nothing” attitude, in terms of strict legislative regulation, was exposed and supported by fighting vehemently against attempts to put in order a profession intended to be a social one, refusing dialogue and trying to change „the letter and spirit of the law” perception with an „another revolution „attitude, in my opinion being an approach that emphasizes the discrepancies in the outlook, through response: argument-counter-argument, instead of argument-justification.

Intelligent people, mediators, have fallen into the same sin of the social whole, ie we criticize, then see if it was beneficial.

It's easy to throw a stone as long as you do not bear the responsibility of the place where the stone falls, and is easy to adopt a false suicide technique, creating the impression that you accept final sacrifice only for the sake of promoting your image.

The purpose of the act represents a strengthening of relations between mediators and, without wanting it, I think of another principle, namely: What does not kill you makes you stronger.

We must be confident that we build history of mediation and



și prin momente inedite, tocmai pentru a privi cum mediatorii devin solidari, crescând ca oameni și profesioniști, construind tradiții.

**Prezent:** încă nu am început să-l identificăm, pentru că nu am terminat cu trecutul, dar vreau, și nu "îmi doresc", să arătăm că vremea în care "am fost surprins" a trecut, și că, aşa cum am învățat și ne-am deprins ca profesioniști, știm să gestionăm atât disputa la nivel individual, cât și la nivelul categoriei profesionale care se dorește a fi una de elită, asigurând un flux informațional multidirecțional care poate acoperi necesarul de necunosucate în care, trebuie să recunoaștem, se află mediatorii fără a li se impună acestora.

Transparența decizională trebuie aplicată fără a rămâne la nivel de slogan și, în același timp, lipsa acesteia trebuie sănătăționată prin atitudini publice și nu prin construcții machiavelice care pot denatura sensul critic constructiv.

Mediatorului trebuie să i se confere certitudinea căștigului sau, prin stimularea eficienței sale, de-grevându-l de sarcina de a-și căuta permanent o sursă de venit, rolul fiind preluat chiar de forul tutelar care trebuie să își facă un scop existențial din a crea cadrul optim de desfășurare al activității mediatorului, și nu din a încerca să devină o piedică prin impunerea de pseudo-obstacole care consumă energie în mod nejustificat.

Consiliul de Mediere are obligația să eliminate toate evenualele obstacole care intervin în desfășurarea activității mediatorului, protejându-l de factorii externi.

**Viitor:** dacă primul Consiliu de Mediere reprezintă trecutul, actualul-prezentul, în viitor, și mai departe, al treilea Consiliu de Mediere va avea oportunitatea de a fundamenta și de a trasa o reală strategie de dezvoltare a profesiei pentru următorii ani.

Se poate spune că sunt pessimist, pentru că strategia există și acum, sau că sunt optimist, pentru că ne trebuie "anii să învățăm ce este medierea."

Iar eu pot spune că ambele opinii sunt pertinente și aş putea să găsesc personal argumente pentru una sau cealaltă.

Pentru moment, suntem în prezent și cred că este mult prea devreme să încercăm să avem o strategie fermă pentru profesia de mediator, având în vedere faptul că medierea, ca și procedură, tocmai se implementează. Flexibilitatea presupune prudență, dar și fermitate, intuiție, dar și certitudini, tradiții și istorie.

Și, pentru că un punct este relativ fix doar atunci când este prins în minim trei ancore, adresez rugămintea tuturor mediatorilor să avem răbdarea necesară construirii celor trei: trecut, prezent și viitor.

Pictorul își așează șevaletul pe un trepied.

## CUPRINS

1. Medierea: Concept/instituție
2. De ce trebuie să urmezi cele 80 de ore de curs în mediare
3. Piața-mediere-sisteme integrate
4. Stiluri de mediare
5. Analiza conflictului
6. Analiza conflictului – relații de interdependentă
7. Noțiuni introductive în comunicare
8. Medierea – procedură
9. Sesiunea comună
10. Sesiunile separate
11. Structura sesiunii comune
12. Structura sesiunilor separate
13. Sesiunile separate: Structură – prima sesiune separată
14. Sesiunile separate: Structură – prima sesiune separată cu a doua parte
15. Structura sesiunii comune finale
16. Închiderea sesiunilor de mediare
17. Tehnici aplicate de mediare
18. Verificarea realității
19. Construirea încrederii
20. Tehnica reformulării
21. Tehnica brainstorming
22. Tehnica formulării întrebărilor
23. Recadrarea
24. Parafrazarea
25. Rezumatul
26. Structura rezumatului
27. Oferta
28. Negocierea: Noțiuni introductive
29. Etica mediatorului
30. Strategiile mediatorului
31. Dicționar cu termeni uzuali în procedura medierii
32. Ce s-ar fi întâmplat dacă ...

## MEDIEREA: CONCEPT/INSTITUȚIE

Societatea românească, asemenea oricărei societăți în ansamblul ei, este dataore să privească noul dintr-o perspectivă ambivalentă.

Colectivitățile care compun societatea urmează același trend și nu fac excepție în analiza progresul prin poziția dublă "pentru noi - pentru alții". Rezultatul firesc al acestui raționament duce la o scindare a societății în "noi sau voi".

Consecința directă a atitudinii o reprezintă scindarea artificială a produșului care se dorește a fi implementat.

Se întâmplă și în mediare și astfel auzim de:

- medierea în domeniul asigurărilor, prin instruirea în cadrul societăților de asigurare a unor persoane care o să constituie o comisie de mediatori;
- medierea în domeniul medical, va lua naștere mediatorul ca rezultat al instruirii de către Colegiul Medicilor a unor persoane care sunt pregătite să practice;
- medierea bancară, în același sens.

Uităm cu toții ce reprezintă medierea și mediatorul sau nu ne informăm, aspect și mai pagubos, iar rezultatul

that inevitably we are subject to the same mistakes, because you cannot learn from others' mistakes.

I'm glad we all went through unique moments, precisely to see how mediators become united, growing as people and professionals, building traditions.

Present: we have not yet started to identify it, because we're not done with the past, but I want, not "I wish" to show that the time when "we were surprised" has passed, and that, as we learned as professionals, we know how to handle the dispute both at individual level and at the level of professional category, which is intended to be an elite one, providing a multidirectional information flow that can cover the unknown as we must admit that mediators face, without being however their fault.

Transparency of decision should be applied, instead of only being a slogan and at the same time, its lack must be sanctioned through public attitudes rather than through Machiavellian constructions which may distort the constructive criticism meaning.

The mediator should be given certainty of his gain, stimulating his effectiveness, unburdening him from permanently seeking a source of income, his role being taken over by the very founding forum whose goal should be that of creating the proper framework for deployment of mediator's activity, and not trying to become an obstacle by imposing energy-consuming pseudo obstacles unduly.

The Mediation Council is required to remove all possible obstacles that interfere in the mediators' activity, protecting them from external factors.

Future: if the first Mediation Council represents the past, the current one – the present, in the future and beyond, the third Mediation Council will have the opportunity to base and to draw a real strategy concerning the professional development for the coming years.

You could say I'm pessimistic, because the strategy exists now too, or that I am optimistic, because we need „years to learn what mediation is really about.”

And I can say that both views are relevant and I could personally find evidence for one or the other.

For now, we are in the present and I think it is too early to try to have a firm strategy for the mediator profession, given the fact that mediation, as procedure, is just being implemented. Flexibility requires prudence but also firmness, intuition, and certainties, traditions and history.

And because a point is relatively fixed only when it is caught in at least three anchors, I kindly ask all

mediators to have the patience to build the three: past, present and future.

A painter puts his easel sit on a tripod.

## CONTENT

1. Mediation: Concept / institution
2. Why should we attend the 80-hour course in mediation
3. Market-media-integrated systems
4. Styles of Mediation
5. Conflict analysis
6. Conflict analysis – interdependency relationships
7. Introductive notions in communication
8. Mediation – Procedure
9. Joint session
10. Separate session
11. Structure of joint session
12. Structure of separate session
13. Separate sessions: Structure – first separate session
14. Separate sessions: Structure – first separate session with the second party
15. Structure of the final joint session
16. Closing the mediation sessions
17. Applied mediation techniques
18. Checking reality
19. Building confidence
20. Reformulation technique
21. Brainstorming technique
22. Formulating questions technique
23. Reframing
24. Paraphrasing
25. Summary
26. Structure of summary
27. Offer
28. Negotiation: introductory notions
29. Mediators' ethics
30. Mediator's strategies
31. Dictionary of usual terms in mediation procedure
32. What happened if...

## MEDIATION: CONCEPT/INSTITUTION

Romanian society, like any society as a whole, is obliged to look at novelty from an ambivalent perspective.

Communities that make up the society follow the same trend and are not exception to review progress by double position „for us – for others.” Natural result of this reasoning leads to a splitting of society into „us or you.” Direct consequence of the attitude is the artificial division of the product intended to be implemented. It also happens in mediation and we hear about:

- Mediation in the insurance sector, by training inside insurance companies of persons who constitute a panel of mediators;
- Mediation in the medical field, where the mediator will be incurred as a result of training provided by the College of Physicians to people who are trained to practice it;

este cel așteptat, și anume o confuzie totală în ceea ce privește **conceptul - instituție: mediere-mediator**.

Cred că este momentul să încercăm să informăm aceste instituții care își doresc proprii mediatori, că există școli autorizate care au rolul de a crea și de a specializa mediatori și nu trebuie să facă un efort suplimentar prin consum de resurse pentru a-și crea propriii mediatori.

Interpretarea tendențiosă a legii sau chiar lipsa de interpretare duce la astfel de anomalii profesionale care au ca efect final pierderea identității mediatorului.

Cu toții (mediatorii) știm ce înseamnă să fi mediator și lansez invitația de a informa toate instituțiile care au identificat nevoia existenței unei persoane care se intitlează mediator să colaboreze cu toate organizațiile profesionale ale mediatorilor pentru a-și satisface această nevoie.

Nu trebuie să uităm că a fi mediator înseamnă să-ți păstre o poziție neutră și imparțială, condiții esențiale pentru o reușită în mediere.

În condițiile în care băncile își creează propriii mediatori sau ori-care altă instituție, iar aceștia prestează o activitate de acest gen în cadrul acestor instituții, am mari îndoieri în ceea ce privește neutralitatea și imparțialitatea procedurii sau a mediatorului.

Am lăsat în mod intenționat confidențialitatea ca argument final în pledoaria mea pentru păstrarea independenței mediatorului pentru că în raporturile de prepușenie (relația angajat-angajator), confidențialitatea este în mod obiectiv unidirecțională, informația fiind stopată de regulă la angajator.

Nu doresc să par că mă opun dezvoltării profesiei, dar aș vrea să înțelegem că mediatorul este mediator doar dacă își păstrează rolul pentru care a fost creat și nu se încearcă o compilație care în final va demonstra că medierea este ineficientă.

Sunt un susținător al procedurii în sine și acord un vot favorabil tendinței de a se implementa medierea în fiecare structură organizațională, dar școlile de formare profesională din România au capacitatea necesară pentru a specializa mediatorii pe domeniile de activitate și dezaproba tendința înființării unei structuri paralele de mediatori.

Există capacitatea profesională care se poate compatibiliza cu nevoia firească a societății în ansamblu pentru diminuarea tensiunilor create de dispute și cred că toate aceste aspecte semnalate sunt date doar lipsei de informare și dintr-un exces de zel în ceea ce privește dinamica socială.

## DE CE TREBUIE SĂ URMEZI CELE 80 DE ORE DE CURS ÎN MEDIERE

Poate că încercarea de a răspunde la o astfel de întrebare tocmai eu,

care am calitatea de formator în domeniul medierii, ar suna ca o justificare ieftină și o încercare deplasată de a promova aceste cursuri.

Cu riscul asumat de a fi acuzat de cele menționate anterior, încerc să prezint de ce există o astfel de necesitate.

Nu vreau să fac o clasificare, dar aș încerca să prioritizez oarecum argumentele care determină o persoană să parcurgă cursul.

Evident, finalitatea majorității o reprezintă autorizarea ca mediator, dar sunt și persoane care au absolut acest curs doar pentru o nevoie firească de a deveni un mai bun comunicator, un mai bun negociator, un mai bun analist al fenomenului numit conflict, un atent observator al reacțiilor partenerilor de discuții, un mai bun ascultător, empathic prin definiție, un transparent al stărilor emoționale, dar și un personaj reflexiv.

Cursul folosește tehnici de comunicare aplicate, tehnici de negociere aplicate, limbajul transformațional, construcții verbale care pozitivează mesajul și nu numai, folosește comunicarea verbală, cea nonverbală, și cea paraverbală.

Se dezvoltă abilități personale, se construiesc discursuri motivaționale, se analizează atitudini comportamentale, tipuri de răspuns la conflict, moduri de răspuns.

Se identifică soluții de compatibilizare a relațiilor conflictuale, se cuantifică consumul de resurse, indiferent de natură, în vederea optimizării comportamentelor subiecților parte în conflict.

Se analizează dinamica conflictului, dar și dinamica socială a grupului, se identifică componenta emoțională, istoricul, identitatea, valorile personale, dar și cele de grup, finalizându-se cu evidențierea necesităților, mascate uneori de poziții care denaturează realitatea.

Cursul dezvoltă abilități proprii și estompează neajunsurile caracteristice fiecărui individ.

### La ce bun?

Societatea prezentă se confruntă cu o lipsă de comunicare acută datată în primul rând abundenței de informații care o bombardează fără ca personal să poță stabili atât codul de decriptare, cât și valoarea efectivă pe care o comportă această informație, liberul arbitru fiind cel care realizează selecția și, uneori, acționează în detrimentul personal.

Cursul te ajută să-ți dezvoltă capacitatea de selecție, trasând trei coordinate de care te poți folosi: temperament, identitate, timp.

Un flux puternic de informații poate duce chiar la blocaj în comunicare.

Să încercăm să devinim experți în selecțiile informaționale. ■

—continuarea în numarul următor—

MUGUR MITROI

- Banking mediation, in the same direction.

We all forget what mediation and mediators are or we do not get informed, even more damaging aspect, and the result is the expected one, ie a total confusion regarding the **concept – institution: mediation-mediator**.

I think it is time to try to inform those institutions which want their own mediators on the fact there are authorized schools designed to create and specialize mediators and they must not make an extra effort consuming their resources to create their own mediators. Tendentious interpretation of the law or lack of interpretation leads to such professional anomalies whose final effect is the loss of mediator's identity. We all (mediators) know what it means to be a mediator and I invite everybody to inform all institutions that have identified the need for a mediator to work with all professional organizations of mediators to meet this need. We must not forget that being a mediator means keeping your neutral and impartial position, essential conditions for a successful mediation.

Given that banks create their own mediators or any other institution, and they provide such an activity in these institutions, I have great doubts about the neutrality and impartiality of the procedure or of the mediator. I intentionally left confidentiality as final argument of my plea on the mediator's independence, because in the employer-employee relations, privacy is an one-way objective, information being usually hampered by the employer.

I do not want to seem to oppose development of the profession, but I would like to understand that the mediator is a mediator only if he maintains the role for which it was created, not attempting a compilation which will eventually show that mediation is ineffective.

I am a supporter of the procedure itself and I cast a favorable vote for the trend to implement mediation in each organizational structure, but professional training schools in Romania have the capacity to specialize mediators on different areas of activity and I disapprove the tend to set up a parallel structure of mediators.

There is professional capacity that can be made compatible with the natural need of the society as a whole to ease tensions created by the dispute and I believe that all these aspects signaled are due only to the lack of information and to an excess of zeal concerning the social dynamics.

## WHY SHOULD WE FOLLOW THE 80-HOUR COURSE IN MEDIATION?

Perhaps precisely me trying to

answer this question, as a trainer in mediation field, might sound a cheap justification and an improper attempt to promote these courses.

Assuming this risk of being accused of the things mentioned above, I try to explain why there is such a need.

I do not want to make a classification, but somehow I try to prioritize the arguments that determine a person to go through the course.

Obviously, the purpose of many is to become authorized as a mediator, but there are people who have graduated from this course only for a natural need to become a better communicator, a better negotiator, a better analyst of the phenomenon best known as conflict, a keen observer of the discussion partners' reactions, a better listener, empathetic by definition, a transparent of emotional states, but also a reflective character.

The course uses applied communication techniques, applied negotiation techniques transformational language, verbal construction that makes the message positive and not only, verbal, nonverbal, and para-verbal communication.

People develop personal skills, build motivational speeches, analyze attitudes of behavior, types of response to conflict, modes of response.

People identify solutions to make the conflicting relationship compatible, quantify the resource consumption of any kind, in order to optimize the behavior of subjects that are parties to the conflict.

We analyze the dynamics of conflict, but also the social dynamics of the group, identifying emotional component, history, identity, personal values, and also the group's, highlighting needs, sometimes concealed by positions that distort reality.

The course develops skills and blurs the shortcomings specific to each individual.

### What for?

The society currently faces a severe lack of communication due primarily to the abundance of information that bombards us without being able to establish the decryption code and the actual value that this information carries, free will being the one who makes the selection and sometimes acts against own interests.

The course helps you develop your selection ability, drawing three coordinates that you can use: temperament, identity, time.

A strong inflow of information may lead to blockage in communication.

Try to become experts in informational selections. ■

—to be continued—

MUGUR MITROI



CARAVANA MEDIERII

# Medierea aproape de tine!

*Iunie 2011 » Bucureşti ▪ Iulie 2011 » Brăila ▪ August 2011 » Braşov  
Septembrie 2011 » Constanţa ▪ Octombrie 2011 » Bacău  
Noiembrie 2011 » Cluj-Napoca ▪ Decembrie 2011 » Ploieşti  
Ianuarie 2012 » Tulcea ▪ Februarie 2012 » Galaţi ▪ Martie 2012 » Iaşi  
Aprilie 2012 » Baia Mare ▪ Mai 2012 » Bucureşti ▪ Iunie 2012 » Arad*





# UNIUNEA CENTRELOR DE MEDIERE DIN ROMÂNIA

*str. Dimitrie Marinescu, nr. 1, sector 2, București*  
[www.ucmro.ro](http://www.ucmro.ro)  
[office@ucmro.ro](mailto:office@ucmro.ro)



**1. FRANDEŞ CLAUDIA-ALINA**

telefon mobil: 0722.266.686; 0742.594.558  
email: [claudia\\_frandes@yahoo.com](mailto:claudia_frandes@yahoo.com)

**2. HOLOŞTENCO LILIANA**

telefon mobil: 0757.014.080  
email: [mediator\\_tulcea@yahoo.com](mailto:mediator_tulcea@yahoo.com)

**3. LEFTER IULIANA**

telefon mobil: 0740.154.296  
email: [an02li73ad73@yahoo.com](mailto:an02li73ad73@yahoo.com)

**4. PISICĂ TUDOR-LEONARD**

telefon mobil: 0740.857.978  
email: [leoman732002@yahoo.com](mailto:leoman732002@yahoo.com)

**5. POIANĂ EUGENIA**

telefon mobil: 0723.287.631  
email: [eugeniacpoiana@yahoo.com](mailto:eugeniacpoiana@yahoo.com)

**6. POPONETE DORU**

telefon mobil: 0744.557.623  
email: [presedinte@cciatl.ro](mailto:presedinte@cciatl.ro)

**7. RĂDUCU LAURENTIU-VENERA**

telefon mobil: 0742.133.005  
email: [mediator.raducu@yahoo.com](mailto:mediator.raducu@yahoo.com)

**8. SELARU ADRIAN**

telefon mobil: 0742.358.784; 0732.423.001

**9. VASILE MARIN**

telefon mobil: 0746.344.028;  
email: [avocat\\_marin\\_vasile@yahoo.com](mailto:avocat_marin_vasile@yahoo.com)