



Організація з безпеки та
співробітництва в Європі
Координатор проектів ОБСЄ в Україні



Одеська
обласна
державна
адміністрація



Одеська
обласна
група
медіації

**Матеріали до Міжнародної конференції
«Інструменти діалогу як засобу подолання кризових
явищ: міжнародний досвід та перспективи
застосування в Україні»**

**International Conference Materials
«Dialogue Tools to Respond to Crisis Developments:
International Experience and Prospects for Application
in Ukraine»**

Одеса, 10-12 грудня 2014 р.

Експерт: Урсула КАСЕР

MEDIATEDOMAIN, Lda

Rua Nery Delgado 9-1°, 2775-253 Parede
Tel./Fax: 21 4561100, Mobile: 964 758 828

caser@mail.telepac.pt



Народилась в місті Оберстдорф, Німеччина. Основна спеціальність - фізична географія. Має ступінь магістра медіації Європейської магістратури у галузі медіації. Основні напрямки роботи: суспільний діалог, досягнення консенсусу та медіація в комплексному плануванні та процесах прийняття рішень (державна служба, наукові кола, школи, підприємства), фасилітування і модерація під час зустрічей і процесів участі громадськості (проведено більше 300 семінарів), підготовка і читання лекцій (методи фасилітації, управління конфліктами, загальна та багатостороння медіація). Вона також є офіційним конфлікт-медіатором (акредитація португальського Міністерства юстиції) в районах Хульгадос де Пас Кашкайш, Лісабон, Синтра, Сейшал і Одівелаш. Як посередник вона має акредитацію від CEDR - Центру ефективного вирішення спорів, ІМІ - Міжнародного інституту медіації та є членом екзаменаційної комісії «Магістрів в сфері медіації» університету Ферн в Хагені. Працює і читає лекції португальською, німецькою, англійською, іспанською та французькою мовами; має базові знання російської мови.

URSULA CASER

Born in Oberstdorf, Germany, her basic profession is Physical Geographer. She holds a master degree as a Mediator from the European Master in Mediation. Her main areas of work focus on public dialogue, consensus building and mediation in complex planning and decision making processes (public service, academic field, schools, enterprises), facilitation and moderation of meetings and public participation processes (more than 300 workshops done), training and lecturing (facilitation techniques, conflict management, general and multiparty mediation). She is also an official conflict mediator (accreditation by the Portuguese Ministry of Justice) for the *Julgados de Paz of Cascais, Lisbon, Sintra, Seixal and Odivelas*. As a mediator she holds accreditations by CEDR – Center of Effective Dispute Resolution, IMI – International Mediation Institute and is a member of the Board of Examiners of the Master in Mediation by the Fern Universität in Hagen. She works and lectures in Portuguese, German, English, Spanish and French; basic knowledge of Russian.

Плюрилог в сложных конфликтах От хаоса к симфонии?

- Урсула Касер
- caser@mail.telepac.pt
- **MEDIATEDOMAIN, Lda.**
- www.uc-mediation.eu
- Facebook:
- www.facebook.com/mediatedomain



MEDIATEDOMAIN, Lda

www.uc-mediation.eu / Facebook: www.facebook.com/mediatedomain

Это "хаос": ужасные проблемы во всем...

- Разнообразие участников с неясным и неравными возможностями и компетенциями
- Множество истин, отношений, ценностей и мнений
- Множество интересов и потребностей
- Многопрофильность и обеспечение технических и практических (не технических) знаний
- Неопределенность в отношении информации, фактов и будущего
- Чувство, что удовлетворяющее всех решение - невозможно

MEDIATEDOMAIN, Lda

www.uc-mediation.eu / Facebook: www.facebook.com/mediatedomain

Вот вызовы

- **Необходимы решения «жизни и смерти»**
- Время летит (и часы тикают)
- Политическая динамика и тенденции - непредвиденны
- Освещение в СМИ является высоким и возможны манипуляции
- Гражданское общество является могучим и бессильным одновременно
- «Скорости» ожиданий/решений несравнимы

MEDIATEDOMAIN, Lda

www.uc-mediation.eu / Facebook: www.facebook.com/mediatedomain

Так... что же необходимо?

Слово - серебро, а молчание – золото?

Те кто знают - молчат

.....а те кто говорят – не знают.
(Китайская мудрость)

⇒ Дайте голос безмолвным

⇒ Заставьте сильных слушать

...✓
MEDIATEDOMAIN, Lda

www.uc-mediation.eu / Facebook: www.facebook.com/mediatedomain

Как что-то делать... - Стратегическое руководство

Видение	Мы хотим достичь этого
Диагноз	Это является таким
Меры	Это может быть сделано
Сценарии	Результаты будут такими
Анализ	Это реалистично
Консенсус	Это то что мы хотим
Модель	Мы за этим стоим
Прочность	Что если это не сработает?
Первые шаги	Давайте начнем внедрять

...✓
MEDIATEDOMAIN, Lda

www.uc-mediation.eu / Facebook: www.facebook.com/mediatedomain

Как что-то делать ... - Руководство к процедуре

	Публичный форум	Каждый может присоединиться
	Секторальные встречи	Встречи с конкретными группами заинтересованных сторон
	Заседание заинтересованных сторон	Члены одной группы заинтересованных сторон
	Круглый стол	Эксперты отвечают на вопросы участников
	Панель	Закрытое тематическое заседание экспертов
	Онлайн мероприятия	(дистанционное участие) Дайте определение!!

...✓
MEDIATEDOMAIN, Lda

www.uc-mediation.eu / Facebook: www.facebook.com/mediatedomain

Как что-то делать ... - Инструментарий

Используйте вдохновение

Спрашивайте прямо-непрямо

Информируйте

Привлекайте и вовлекайте

Выходите

Слушайте

Визуализируйте

MEDIATEDOMAIN, Lda www.uc-mediation.eu / Facebook: www.facebook.com/mediatedomain



Создавайте симфонический пюрийлог

Симфония – происходит от слова σφώνησις, что означает «согласие звука»

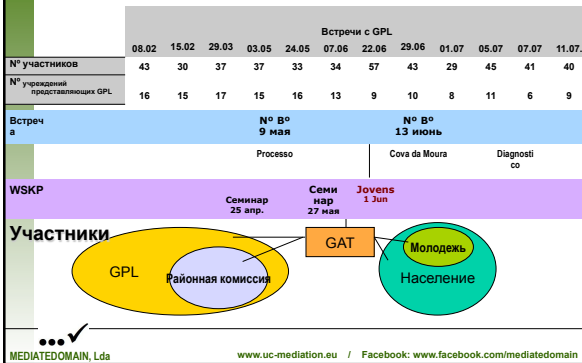
MEDIATEDOMAIN, Lda www.uc-mediation.eu / Facebook: www.facebook.com/mediatedomain

Как что-то делать... - Подход медиатора

- ⇒ Посмотрите внимательно на конкретную ситуацию и кого вы хотите привлечь
- ⇒ Разработайте стратегию
- ⇒ Расширяйте и используйте свой инструментарий
- ⇒ Будьте в курсе того, что вы делаете и последствий, которые вы провоцируете
- ⇒ Будьте гибким и реагируйте на внешние раздражители
- ⇒ **Наберитесь храбрости... и сделайте это!**



Разработка плана действий в районе



Партиципативный

Интервью Январь – апрель, ПОДХОД			
Форум-открытие 19 октября 2009			
Изучение реалий	Общие форумы	Встречи/семинары с Рыболовами	Панели
	13.01.2010 22.02.2010 24.03.2010		- Ученые - Бюджетизация - Местный туризм - НПО / ОГО - Рыболовство - Общий туризм
Инвентаризация интересов	Тематические форумы	Разъяснение компетенций	Онлайн взаимодействие
	19.04.2010 19.05.2010 22.09.2010 19.10.2010 15.12.2010 11.02.2011		21.10.09; 15.12.2009 28.01.2010; 26.03.2010; 13.04.2010; 28.04.2010; 14.10.2010; 30.11.2010
Форум: презентация результатов 22.03.2011			
Финальный форум 02.06.2011			

Експерт: Стейнар Брин

Nansen center for peace and dialogue

Норвегія

steinar@peace.no



Стейнар Брин (1954 р.н.) - автор докторської дисертації з питань європейсько-американського діалогу в сфері американських досліджень при університеті Міннесоти (1993р.). Він був студентом, викладачем, директором і науковим співробітником Академії Нансена в Ліллекхаммері, Норвегія. З 1995 року, він постійно працює в сфері налагодження діалогу в тих регіонах Європи, де відбувався найбільший конфлікт після Другої світової війни - тобто на Західних Балканах. Він був засновником Мережі діалогу Нансена, який складається з десяти діалог-центрів від Хорватії до Македонії. Вони, зокрема зосередили свою роботу на відновленні атмосфери довіри, спілкування і співпраці в громадах, розколотих війною. Стейнар отримав численні нагороди за свою роботу і за лекції, які він інтенсивно проводить по всій Європі і в США щодо необхідності діалогу в нашій політичній культурі. Він провів сотні діалогових семінарів тривалістю від 3 днів до 3 місяців.

Steinar Bryn (1954) did his doctorate work on the European - American dialogue in American Studies at the University of Minnesota (1993). He has been a student, a teacher, the director and a researcher at the Nansen Academy in Lillehammer, Norway. Since 1995 he has been working full time on dialogue in the most war-torn areas of Europe since WWII in the Western Balkans. He was the founder of the Nansen Dialogue Network which consists of ten dialogue centers from Croatia to Makedonia. They particularly focus on rebuilding trust, communication and cooperation in communities divided by war. He has recieved numerous prizes for his work and lectures extensivly around Europe and in the U.S. on the need for dialogue in our political culture. He has faciliateted hundreds of dialogue seminars lasting from 3 days to 3 months.

Стейнер Брін

Міф 1 «Діалог — жіночий спосіб спілкування»

Міф 2 «Усі готові до діалогу, якщо Норвегія платить»

Міф 3 «Діалог може бути плідною бесідою, але ніяк не чарівною паличкою, оскільки діалог — не надто ефективний інструмент»

Міф 4 «Забагато діалогів. Замало реальних дій і змін»

Міф 5: «За місяць у Норвегії неможливо чомусь реально навчитися»

Міф 6: «Діалог не дає суттєвих змін»

Міф 7: «У діалозі завжди перемагає більшість»

Автор цієї статті — миротворець, який у якості представника міжнародної організації «Нансен Дайлог Нетворк» (Nansen Dialogue Network) протягом останніх 20 років допомагав у налагодженні діалогу на Західних Балканах. Співпраця, яка почалася у 1994 році, коли норвезьке місто Ліллегаммер, що приймало зимові Олімпійські ігри, налагодило зв'язки із Сараєво, сьогодні, 20 років по тому, продовжує давати свої плоди. У цій статті мова йтиме про існуючі міфи стосовно діалогу. Всі вони є вигадками, які заважають налагодженню діалогу і співпраці задля миру.

Війни у 90-х на території колишньої Югославії призвели до етнічної ізоляції багатьох народів. Для багатьох із них ця проблема лишається актуальною і сьогодні. Міжнародні миротворчі місії зосереджувалися на побудові самих держав та сильної організаційної структури всередині таких держав, часто не звертаючи жодної уваги на питання примирення між громадянами, які в них проживали. Міжнародна організація «Нансен Дайлог Нетворк» зробила спробу виправити цей недолік шляхом сприяння налагодженню міжнаціонального діалогу і розробки стратегій примирення задля встановлення багаторічного миру. Методика роботи на практиці полягала у проведенні семінарів для місцевих громад балканських країн та в академії «Нансен» у місті Ліллегаммер із подальшим формуванням простору для діалогу в навчальних закладах і політичних установах, а також упровадженням структурних змін задля створення більш згуртованого суспільства.

Упродовж 1995–2000 рр. близько 200 громадян колишньої Югославії пройшли 3-місячне навчання з налагодження діалогу в місті Ліллегаммер. Основний акцент у навчанні робився на розумінні причин і наслідків розпаду Югославії. У той час методика роботи організації «Нансен Дайлог» лише розвивалася. З 2000 по 2005 рік центри «Нансен Дайлог» були побудовані по всій колишній Югославії і розпочали свою діяльність, спрямовану на налагодження діалогу і створення спеціальних проектів на місцях. З 2005 по 2010 рік місцеві групи підтримки «Нансен» розпочали свою роботу в містах Сребрениця, Братунач, Яйце, Зворник, Прозор-Рама, Прієдор, Санські-Мост, Косово Поле, Буяновац та Єгуновце. Основною їх метою було примирення. Протягом останніх п'яти років (2010-2015) організація зосередила свою діяльність на впровадженні структурних змін, особливо в галузі освіти, приділяючи особливу увагу питанням інтеграції.

Найбільш помітних результатів вдалося досягти в 9 громадах Македонії, де була впроваджена розроблена «Нансен» модель інтегрованої освіти. На сьогоднішній день центри «Нансен» сприяють налагодженню діалогу та розвивають стратегії примирення у регіонах Європи, які найбільше постраждали в результаті

Другої світової війни. Методика «Нанасен Дайлог» викликає все більш широке зацікавлення у норвезькому суспільстві, знаходячи при цьому відгук також у конфліктних зонах — на Близькому Сході, Кавказі, в Афганістані та Сомалі.

Міф 1 «Діалог — жіночий спосіб спілкування»

Одним з найтрагічніших наслідків розпаду Югославії була практично повна втрата взаєморозуміння. Були часи, коли громадяни Югославії мали найбільшу свободу переміщення в Європі. Югославський паспорт відкривав двері і в Лондон, і в Санкт-Петербург. Однак після 1995 року цим самим громадянам стало відомо, що таке суворий режим проходження кордону між республіками країни, а часом і страх перетинати ці кордони та контрольно-пропускні пункти у містах. Брак комунікації, можливостей обміну інформацією та етнічна роздробленість суспільного, культурного та освітнього життя сприяли поширенню націоналістичної пропаганди на політичній арені. Єдиною спільною рисою, яка об'єднувала у той час народи Югославії, була чітка впевненість у своїй і лише у своїй правоті. Де б ви не мешкали — у Загребі, Белграді, Сараєво, Пріштіні чи Скоп'є, — саме ваші журналісти, політики та історики притримувалися більш правильної позиції, у порівнянні з іншими. Етнічна ізоляція супроводжувалося ізоляцією політичною. Двоє мешканців одного міста могли мати абсолютно протилежні погляди на ситуацію, проте кожен із них беззастережно довіряв своїм власним джерелам, незалежно від їхнього спрямування — пронаціоналістичного чи антинаціоналістичного.

Демократія будується на припущенні, що я можу бути неправим, для того і потрібні інші люди та інші політичні партії — щоб виправити мене. Ситуація зрушилася з мертвої точки, коли люди побачили, наскільки їхні колишні співгромадяни були впевнені в інтерпретації подій, яка була повністю відмінною від їх власної. Вони були твердо переконані, що існувала лише одна правильна позиція — їхня, в той час як інші помилялися. Проте з часом вони почали усвідомлювати, що інші так само вірили у правильність своєї власної, іншої, точки зору, і їхні історії заслуговують уваги.

Це не означає, що у кожного своя правда. Це лише значить, що між двома ворогуючими таборами, обидва з яких прагнуть віднайти спільну правду, має виникнути довіра. Якщо пошук істини зводиться до «ми» шукаємо «мою» правду» — не варто очікувати жодних зрушень у справі, окрім як зрушення у бік глухого кута. Учасники діалогу з часом починають розуміти, що саме відкрита розмова буде відносини між людьми. Живучи разом, розділяючи один із одним обід, проводячи спільно час, беручи участь у спільних культурних заходах і т. д, вони починають розуміти, наскільки багато в них спільного. Встановлюючи зв'язки в інших різноманітних сферах життя, вони розвивають взаємоповагу, яка культивує відкритість та вміння вислухати іншу сторону, замість того, щоб вбачати один в одному лише представника іншої національності.

Після запуску зазначених процесів діалог здатен змінити наші уявлення як щодо конфлікту, так і стосовно історії і реальності загалом. Діалог — не «жіночий» спосіб спілкування, якщо тільки «жіночий» не означає дуже цивілізований спосіб комунікації на глибокому аналітичному та емоційному рівні.

Міф 2 «Усі готові до діалогу, якщо Норвегія платить»

Я дуже часто зустрічаю людей, які кажуть мені: «Напевно, у тебе дуже складна робота?!» Вони помиляються. Люди відчувають нестримне бажання зустрітися з іншими після конфлікту. Складна робота — змусити людей допомагати нам. Простіше було б, звичайно, залучати постійних учасників семінарів, яким подобаються подорожі та спілкування з людьми. Проте «Нансен Дайлог» обрали в якості цільової аудиторії саме мешканців громад — людей, які до цього жодного разу не брали участь у семінарах і не дуже поривалися робити це тепер. Вони були впевнені, що постраждали внаслідок злочинів інших. І кожна сторона вважала себе жертвою. Відповідно, вони не мали жодної мотивації знайти рішення, від якого б виграла усі сторони, оскільки у такому разі інші сторони отримали б переваги, на які вони не заслуговували. Їхня позиція була такою: «Після всього того, що вони нам зробили, вони заслуговують на покарання, або принаймні на таке саме ставлення, яке вони виявляли до нас». Більш того, люди були не проти принести власні невеликі жертви, знаючи, що інші сторони від цього втратять ще більше. Розпочати діалог задля пошуку варіантів, які були б виграшними для обох сторін, — не доцільно. Нехай краще усі сторони будуть у програші, бо так вони втратять більше, ніж ми.

Так, для прикладу, в Південній Сербії ми чекали 4 роки, поки радикально налаштовані Сербі долучилися до співпраці. У громаді Єгуновіце — одному з місць, де нам вдалося досягти успіху, — одне селище не бажало братися до співпраці цілий рік. Також є місця, де ми ще лише плануємо розпочати роботу. Для залучення людей до співпраці ми встановлюємо різноманітні стимули (такі, як отримання візи). Сам процес діалогу базується на довірі. Таким чином, починаючи з кінця 90-х, коли запрошення до діалогу було досить ризиковим, «Нансен Нетворк» завоювала собі авторитет, який дозволяє їй розраховувати на підтримку її ініціатив представниками вищого ешелону влади.

Міф 3 «Діалог може бути плідною бесідою, але ніяк не чарівною паличкою, оскільки діалог — не надто ефективний інструмент»

Щоб створити атмосферу довіри, потрібен певний час. Діалог — не чарівна паличка, здатна змінити все вмить, це правда. Передумовою для змін є проведення часу разом (а на це потрібен час). Більшість зустрічей, які організуються для налагодження діалогу, — ніщо більше, ніж просто зустрічі. І, як показує мій власний досвід, такі зустрічі важко назвати діалогом. Вони скоріше слугують для обміну протилежними позиціями, проте жодних зрушень у відносинах між сторонами після них не відбувається. Діалог — процес тривалий, тому я готовий посперечатися, що його можна звести до масштабів зустрічі. Сама лише підготовка до розмови є досить тривалою.

Після встановлення взаємної довіри й поваги стає простіше переходити до діалогу — цікавого дослідження того, як і чому ми маємо настільки різні уявлення про події, які відбулися нещодавно, і конфлікти, які тривають і частиною яких є ми самі. Вести діалог означає не тільки слухати те, що кажуть інші, — це також означає намагатися зрозуміти, чому вони це кажуть. Діалог, власне, є дослідженням, і дослідженням надзвичайно корисним, оскільки він дає усім сторонам краще розуміння того, як інші бачать конфлікт. «Якби минулої осені ми знали, що ви думали саме так, ми б діяли зовсім іншим чином» (учителі школи, яка розділилася на

різні табори у громаді Столац, Боснія і Герцеговина, 2012 рік). Протягом перших трьох місяців семінарів саме це було ознакою «зрушень». Учасники діалогу почали більш критично ставитися до інформації, яку вони отримували з їхніх джерел, перевіряли, чи дають їм повне уявлення про те, що відбувається, а також прислуховувалися до версій інших учасників, щоб віднайти деталі, яких бракувало для отримання повної картини.

Усі ці зауваження щодо діалогу — не філософські роздуми, а реальні факти, які базуються на моєму власному досвіді сприяння налагодженню сотень діалогів між сербами і албанцями з Косово, хорватами і босняками з Герцеговини, македонцями і албанцями з Македонії, сербами і хорватами зі Східної Славонії, сербами і босняками з Пріедору, Сребреніки та Братунацу. Часто учасниками діалогу стають вищі державні службовці, і після 20 років роботи я продовжую чути від них: «Неймовірно — абсолютно стороння людина мала запросити нас до розмови один з одним. Чому ми не дійшли до цього самі 10 років тому?». Один полісмен з Пріедору сказав мені: «Уявіть, що було б, якби ми почули все це в 1992 році».

Такі нетерплячість і очікування швидких і помітних результатів є дуже типовими. Проектам, які мають більше шансів на успіх, віддають перевагу поряд із більш складними проектами. Проекти з чітко встановленими строками є більш привабливими у порівнянні з тими, які «пахнуть» можливим затягуванням або додатковим фінансуванням. Проекти без чіткої перспективи є непривабливими для інвесторів, оскільки вони не можуть передбачити своїх фінансових можливостей у майбутньому. Такі проекти є «тупиковими». Іншими словами, повільність діалогу, яка, власне, є його властивістю, працює проти самого діалогу. Окрім того, отримання результатів у короткі строки є бажаними з огляду на швидку зміну місця розташування миротворчих місій у світі. Організатори хочуть бачити результати на власні очі. В деяких випадках відсутність результатів, отриманих у короткі строки, є вироком для проекту, оскільки вона відбиває бажання надавати довгострокову підтримку та докласти зусиль, необхідних для успіху.

Дорога до примирення — довга і терниста. Її не можна зрізати, проте на ній можна знайти таємні стежки. Я часто чую слова на зразок: «Який може бути діалог під дулами автоматів?» Можливо, ніякого. Можливо, всі зусилля налагодити його марні. Можливо, треба було діяти раніше — 10 років тому. Проте необхідно робити спроби примирення — якщо не заради самих нас, то заради наших дітей. Не можна допустити, щоб вони повторили долю дітей німецьких солдатів, два покоління яких, а згідно з результатами нещодавніх досліджень — навіть три покоління, зазнали в Норвегії утисків після війни.

Міф 4 «Забагато діалогів. Замало реальних дій і змін»

Йонас Гар Стьоре у 2012 році у своїй статті для журналу «Інтернешнл Гарвард Ревью» (International Harvard Review) заявив, що він утомився від так званої «саміт-манії», яка проявляється у політичних зустрічах, від яких або мало користі, або жодної. Одне норвезьке видання більш ніж рік по тому прокоментувало його слова таким чином: «Пан Стьоре втомився від діалогів». Не слід плутати політичні дебати з діалогом. Політичні дебати передбачають лише відстоювання власної позиції, зміна точки зору в них прирівнюється до вияву слабкості. Діалог же, як мені відомо з власного досвіду, створює основу для зміни позицій і поглядів. Замість того, щоб захищати власну точку зору і сприймати її зміну як поразку, зміна поглядів повинна

трактуватися як доросла реакція у відповідь на кращі аргументи або зауваження. Коли позицію іншого беруть до уваги, кроки до спільних дій робити набагато простіше. Тому вважати діалог «балачками», які не зачіпають реальних проблем влади та несправедливості, — прикра помилка. Справжній діалог ставить під питання саме уявлення людей щодо минулого і теперішнього, їхній фундаментальний світогляд. Я вкрай рідко стикався з більш ефективним способом комунікації. Я спробую пояснити це, описавши, як проходить семінар.

Як відбувається діалоговий семінар?

У ході семінарів я представляюся посередником — я показую людям, що мені відомі певні факти з історії, імена, місця і події. Я ділюся з ним своїм досвідом роботи в інших, але так само роздроблених, частинах колишньої Югославії, де співробітники «Нансен» ведуть активну роботу. Коли ми стикаємося з подібними проблемами в кожній із громад, нам легко зрозуміти, які явища в суспільстві виникають виключно внаслідок роздробленості, а які є наслідком дій певних осіб, які на цій роздробленості наживаються. Я даю зрозуміти, що я не суддя міжнародного суду. Я — посередник у діалозі. Я не намагаюся особисто вступати в дискусію з учасниками семінару, я намагаюся допомогти їм розпочати дискусію між собою. Так, саме в дискусію.

Основною складовою типового діалогового семінару є дискусії між учасниками. Я пояснюю їм різницю між дискусією і діалогом. І вони розуміють, що в той час, як у дискусії вони сперечаються, будучи переконаними у своїх позиціях, діалог створює більші можливості для зміни цих позицій. У діалозі ви не маєте відстоювати свою думку, ви просто висловлюєте її для того, щоб поділитися нею з іншими. Проте неможливо, і навіть непотрібно, уникати дискусій на найгостріші теми. Діалог не може замінити дебати, він виступає додатковим способом спілкування.

Деякі учасники відмовляються брати участь у діалозі, оскільки вважають, що таким чином вони проявлять визнання і повагу до інших, яких ті не заслуговують. У таких випадках я запитую їх, чи вважають вони, що інші недостатньо знають і розуміють їхню ситуацію. І найчастіше отримую відповідь на зразок: «Ні, звичайно не розуміють, це і є частиною проблеми». Коли я пояснюю їм, що діалог — це коли хтось ділиться своєю історією, показує її іншим, дозволяючи їм зробити те ж саме, мені кажуть: «То це і є діалог? Ми думали, що діалог — це розмови політиків десь у Білому Домі». Коли я наголошую, що діалог — це спосіб спілкування, який лежить у зовсім іншій площині з політичними дебатами, люди стають більш охочими до участі.

Переговори, які організуються міжнародною спільнотою, майже завжди мають на меті досягнути домовленості або принаймні компромісу. Під час діалогу ви не маєте ні про що домовлятися, оскільки його мета — дати людям змогу зрозуміти, чому конфлікт має настільки катастрофічні наслідки для кожного, хто в нього втягнутий. Ми не можемо припускати, що всі все знають. Як показує практика, щоб щось донести до людей, їм просто треба про це говорити. Іноді діалог між агресором і жертвою необхідний лише для того, щоб застерегти його про наслідки, спричинені його діями зараз і, ще важливіше, у майбутньому. В колишній Югославії, де кожна етнічна група вважає, що жертвою є саме вона, діалоги, організовані центрами «Нансен Дайлог», здатні відкрити людям очі на багато речей. Мета цих діалогів —

розвиток взаєморозуміння між людьми, обговорення причин, з яких конфлікт став настільки жорстоким, а також дослідження можливих шляхів до примирення.

Майже завжди першим завданням у рамках семінарів є розподіл учасників на невеликі групи (приблизно по 4 особи), в яких вони діляться власними поглядами та розповідають, як конфлікт вплинув на їхнє життя, побутові умови, сім'ю та роботу. Вже після цього першого етапу обговорення дехто з учасників починає розуміти і глибоко співчувати стражданню інших і часто знаходить в історіях інших схожість зі своєю власною. Багато молодих людей у 90-х не знали, що таке «молодість». Усі громадяни Боснії і Герцеговини втратили можливість вільного переміщення у світі. Багато хто втратив дім і рідних. У деяких випадках знищувалися цілі селища. Я брав участь у налагодженні діалогу між членами Міжнародної комісії з питань зниклих безвісти: їхні історії розповідають про жорстокі, нелюдські вчинки, але знаходять відгук у серцях інших через схожість пережитого. Біль від втрати батька, який трагічно загинув, не має етнічного забарвлення.

Наступний крок — поділитися з іншими своїм баченням поточної ситуації. Зрозуміти, наскільки продуктивною є комунікація і співпраця сьогодні, як на людей впливає етнічна роздробленість. Існують конкретні причини такої роздробленості, які у багатьох випадках підкріплюються небажанням політиків і суспільства змінити ситуацію у майбутньому. Яскравим прикладом є Вуковар — місто, бомбардування якого під час війни продовжувалося 87 днів. Окрім цього, багато хто вважає Вуковар місцем, з якого почався розпад Югославії. У Вуковарі сербсько-хорватська коаліція, метою якої було зберегти етнічну ізоляцію громади, утримувала владу протягом 11 років. Центри «Нансен Дайлог» під час організації зустрічей для діалогу намагаються бути політично нейтральними, проте у цьому випадку ми чітко стали на бік єдиної держави. Ми підтримуємо єднання, а не ізоляцію. Основним нашим аргументом було те, що держава, побудована на демократичних цінностях та захисті прав людини, є явищем цілком протилежним по відношенню до соціальної і політичної мобілізації на етнічних засадах.

Під час дискусій з метою примирення виникає конфлікт між тими, чия основна увага зосереджується на подіях минулого (як приклад — побудова військового меморіалу у центрі Вуковару), та тими, хто думає в першу чергу про майбутні покоління, народжені після війни. Так, кожен 14-річний школяр побачить цей меморіал, який вшановуватиме пам'ять ветеранів війни. Немає жодних сумнівів у тому, що наше минуле дає нам певні уроки, які ми маємо засвоїти, щоб не повторювати схожих помилок у майбутньому, і що потрібно вшановувати ветеранів і те, що вони зробили для країни. Проте ми чітко знаємо, як зацикленість на минулому може руйнувати життя цілих поколінь у майбутньому. Прикладом є згадані вище діти німців у Норвегії. Діти німецьких солдатів розплачувалися за злочини своїх батьків, а сьогодні це продовжують робити їхні онуки.

Примирення у найвужчому значенні означає визнання минулих подій, які вже сталися, і докладання усіх можливих зусиль для того, щоб не дозволити злочинами наших предків зруйнувати життя майбутніх поколінь. Історія сповнена людських страждань. На семінарах я чув історії людей, які розказували про звірства, які інші вчиняли по відношенню до їхніх близьких. Де людям знайти сили примиритися із таким? Слід пам'ятати про те, що майбутнім поколінням треба буде якимось чином

співіснувати. А успішний діалог допомагає його учасникам вирватися із «заручників минулого» і разом стати творцями нового майбутнього.

Заключне завдання — визначити перешкоди на шляху до покращення співпраці і обговорити можливі шляхи їх подолання. У випадку Боснії і Герцеговини основною темою багатьох діалогових семінарів був етнічний поділ у школах, здебільшого у Герцеговині, але також у Кравіці, Коневіч Полі та Яйці. Більшість місцевого населення виступала проти інтеграції шкільної освіти, навіть попри те, що у разі етнічного поділу шкіл їхнім дітям довелося би навчатися набагато далі від дому. Етнічно ізольовані школи продовжують існувати з метою забезпечення етнічно чистого виховання. Сьогодні у Боснії та Герцеговині нараховується понад 50 таких шкіл.

Критичну оцінку такої націоналістично спрямованої політики можна отримати, відповівши на питання: чи не було б місцеве управління, засноване на принципах професіоналізму і демократії, а не на засадах етнічної приналежності, більш ефективним для задоволення щоденних потреб громадян? Етнічні особливості можуть проявлятися у звичаях і святах, мистецтві і традиціях, міфах і віруваннях, держава ж повинна будуватися на перевірених часом європейських стандартах інтеграції, демократії та прав людини. Якщо врахувати вимоги цих стандартів, чи будуть правові основи для поділу дітей за етнічною приналежністю?

Я ділюся з групами результатами нещодавно проведеного дослідження в Норвегії. Були надіслані 900 резюме кандидатів із норвезькими іменами і 900 абсолютно ідентичних за змістом резюме кандидатів із іноземними іменами. Резюме, в яких були зазначені норвезькі імена, мали на 25% більші шанси бути відібраними для співбесіди. У відповідь я чую: «Це нормально». Так, македонці мають переваги в Македонії, хорвати — у Хорватії, а серби — у Сербії. Але «нормально» не обов'язково означає «правильно». Якщо серйозно замислитися над політичними засадами, на яких побудовані наші конституції, можна дійти висновку, що люди не повинні дискримінуватися за ознаками, які від них не залежать, таких як їхнє ім'я. Коли роботодавців прямо запитали щодо ситуації, яка склалася, вони заявили, що нічого не мають проти іноземців, просто їм хотілось би найняти на роботу працівника, який би добре розумів особливості норвезького суспільства. При цьому, в надісланих резюме було чітко зазначено, що усі кандидати «добре розуміли особливості норвезького суспільства», у тому числі отримали освіту в Норвегії і вільно володіли норвезькою мовою. Але ймовірно, проблема була трохи в іншому — їх навіть не читали.

Я розповідаю про Норвегію у такому світлі, щоб показати, що протистояння ізоляції та інтеграції — проблема, яка існує не лише на Балканах, а і в усій Європі. Існує дуже багато речей, на яких ми маємо вчитися одне в одного — серед них і успіхи, і невдачі. Питання, як жити разом, не дивлячись на всі наші відмінності, мабуть, найактуальніше питання в Європі. Мешканці ж Балканського півострова повинні подивитися на себе у ширшому, європейському контексті — це допоможе їм забути про більшості та меншості на рівні міста чи селища.

Міф 5: «За місяць у Норвегії неможливо чомусь реально навчитися»

Тримісячні семінари у Ліллегаммері проводилися впродовж 5 років. Організація здобувала авторитет, і семінари у Ліллегаммері стали продовженням початкових семінарів, про які йшлося вище. В наших семінарах брали участь також

високопосадовці, які не могли полишати своє робоче місце більш ніж на тиждень поспіль. Норвегія і події у ній у часи Другої світової війни та після її закінчення часто ставилася за приклад того, як повільно може протікати процес примирення. Ми вже не могли цього змінити і наголошували, що Норвегія — яскравий приклад того, наскільки повільно відбувається примирення за відсутності відповідної політики. Подорож до Норвегії надає учасникам діалогу нейтральний простір для продовження їхньої дискусії. У більшості випадків те, що було обережними кроками до зближення на Балканах, ставало швидкою ходою на новій території.

Щодо методології семінарів, які проводилися у Ліллегаммері, найефективнішою технікою було просто дозволити групам ставити одне одному питання. Запитання і відповіді — елементи геніальної форми спілкування, якою ми часто користуємося неправильно, ставлячи запитання занадто швидко або занадто швидко відповідаючи на них. Ідеальним партнером у діалозі є дитина, оскільки вона постійно ставить багато запитань. Одного і того самого дня дитина лягає спати вже зовсім іншою людиною від тієї, якою вона прокинулася. Кожного дня вона рухається, змінюється, росте. Приблизно те ж саме я спостерігав і в учасниках семінарів — кожен день рухав їх вперед, розширював їхній світогляд і покращував їхні відносини.

Кожна група мала 2–3 години, щоб сформулювати 5–6 питань для іншої групи. Потім вони обмінювалися запитаннями і проводили наступні 2–3 години, дискутуючи та обдумуючи свої відповіді на поставлені запитання. Іноді відповіді були груповими, іноді виникала потреба висловитися кожному від себе. У нас був тиждень на те, щоб з'ясувати ситуацію, проводячи якнайбільше часу, ставлячи такі запитання та відповідаючи на них. Таким чином, не посередник, а саме учасники визначали питання, які їх хвилюють і які мають бути обговорені.

Така подорож до Норвегії допомагала учасникам усвідомити, наскільки багато у них спільного: мова, історичне та культурне коріння, кухня, музика, танці тощо. В ході знайомства з норвезькими культурою та організаційним ладом люди з ноткою гумору формували нові уявлення про поняття «ми» і «вони». Самоврядування у Норвегії не ставилося за модель для наслідування, а скоріше за приклад того, наскільки по-іншому все можна організувати. Учасники діалогу часто забували про етнічні відмінності, коли мова заходила про спільне бажання розвивати їхні громади або скасувати розподіл дітей у початковій школі.

Немає жодних сумнівів у тому, що учасники, знаходячись далеко від дому, почувалися більш розслабленими. Тиску, який чинився на них з боку їхніх етнічних груп, тут не було. Спілкування і пошук спільних поглядів відбувався набагато простіше у повсякденній діяльності, що б вони не робили: відвідували сміттєпереробний завод чи ходили на концерт класичної музики. Подорож до Норвегії подарувала їм європейський досвід. Для багатьох учасників — це взагалі була перша подорож за межі їхньої країни або регіону. Вони відкрили для себе, що люди у Європі намагаються подолати ті ж самі проблеми, що і вони: диктатура більшості, права меншості, інтеграція чи ізоляція, відсутність політичного діалогу. У деяких випадках вони усвідомлювали, що ці люди значно просунулися на своєму шляху до інтеграції тільки тому, що були «змушені робити це». В європейському контексті їхні проблеми більше не здавалися їм такими особливими та унікальними. Німеччина, Польща, Франція та Росія мали свою жорстоку історію війни, навіть жорстокішу, ніж мали країни Балкан. Історія примирення між жителями Німеччини

та Франції або жителями Німеччини та Польщі вселяла надію, а приклад численних народних меншостей, які живуть поруч одне з одним у спільному європейському просторі, зменшувала страх відкритися і знову сховатися за власним муром.

У «Нансен Дайлог Нетворк» особливо піклувалися про те, щоб забезпечити учасникам семінарів можливість відвідати мерію Ліллегаммера, норвезький Парламент і, за можливості, Міністерство іноземних справ. Візити до цих установ допомагали їм зрозуміти, що до них ставляться серйозно і з повагою. Окрім того, це сприяло підвищенню в них усвідомлення політичної відповідальності за те, що відбувається у їхніх рідних містах, і усвідомлення того, наскільки важливо подолати корупцію. **Проте основною метою подорожі до Ліллегаммера був ефект примирення, який він справив на учасників. І це примирення — не щось, чому можна було навчитися в Норвегії.** Понод 3000 людей з колишньої Югославії пройшли через «знамениту» «синю кімнату» Академії «Нансен» за останні 20 років. Дехто з них навіть говорив про особливу «атмосферу «Нансен». Мені складно пояснити, що це за «атмосфера». Академія «Нансен» заснована на свободі волевиявлення та щирій вірі в людей. Мабуть, ця «атмосфера» робить процеси примирення і налагодження діалогу простішими. У Ліллегаммері людям легше висловлювати думки і ставлення, які у них виникають, ніж удома.

У цьому контексті подорож до Норвегії — не туристична мандрівка, попри те, що фотографій, які люди привозять додому, як правило, не менше. Це подорож, яка розширює психологічний, географічний та політичний світогляд. Для декого свобода висловлювати свою думку під час цієї подорожі стає більш, ніж просто правом кожної людини, для декого — це новий досвід. **При цьому Європа перестає асоціюватися лише зі стандартами, ідеями та картою. Вона стає просто місцем, де так само живуть люди.**

Міф 6: «Діалог не дає структурних змін»

1 вересня 2008 року в Єгуновіце була відкрита школа ім. Фрїтьйофа Нансена. Вона стала першою двомовною багатонаціональною школою в Македонії. 4 селища, які стали на шлях примирення у 2001 році, сьогодні налагодили співпрацю у спільній школі для їхніх дітей. Таким чином, вони дають своїм дітям можливість зростати в інших, кращих умовах, ніж мали вони самі. Батьки обрали шлях від конфлікту до співпраці. Як їм це вдалося? Яка була їхня стратегія примирення?

Спочатку македонсько-албанська команда центру «Нансен Дайлог» Скоп'є відвідала громаду лише для того, щоб зробити необхідні дослідження. Наступним кроком було створення комп'ютерних класів для дітей із усіх чотирьох селищ на прохання їхніх мешканців. Для здійснення цього кроку велася тісна співпраця з усіма батьками. Умовою було те, що до селища, в якому будуть організовані такі класи, дітей із інших трьох селищ привозитимуть на автобусах. Після цього в іншому селищі були створені комп'ютерні класи з оновленою технікою. В той самий час у третьому селищі були започатковані базові курси англійської мови, а у четвертому — курси більш високого рівня. Таким чином, діти почали подорожувати селищами і цікавитися мовою одне одного. У відповідь на це ми запропонували албанським дітям курси македонської мови, а македонським — албанської. При цьому співпраця з їхніми батьками все більше поглиблювалася. Ми постійно наголошували, що такі

кроки не повинні бути ініціативою третьої сторони, а бажанням самих дітей та їхніх батьків.

Ми ставилися до ситуації реалістично і не очікували великої кількості охочих. Протягом перших шести місяців одне із селищ відмовлялося брати участь у будь-якій іншій співпраці. Через певний час їм запропонували навчання мовою «ворога». Чи згодяться учні? Ми очікували приблизно 20%-ї явки, але прийшли усі (97%). Класи були переповнені учнями. Ми мушили запропонувати навчання у дві зміни. На цьому етапі деякі учні почали розуміти, що навчання вимушено відбувалося здебільшого поза школою, відтак почала формуватися ідея створення спільної двомовної школи. Двомовна багатонаціональна школа імені Фріттьйофа Нансена була відкрита 1 вересня 2008 року у селищі Прилюбіште у громаді Єгуровіце. У березні наступного року місцевий центр «Нансен Дайлог» почав будувати першу двомовну середню школу, яка відкрилася 1 вересня 2008 року.

Унаслідок заснування такої першої двомовної школи в Македонії піднялася ціла хвиля невдоволення: люди зупиняли шкільні автобуси, блокували дороги, перешкоджаючи батькам відводити дітей до школи, батькам погрожували особисто і по телефону, в газетах з'являлися статті про характерні вбивства і т. д. Сильна позиція батьків — єдине, завдяки чому школа продовжує працювати. Їхня віра у те, що їхні діти мають право на краще майбутнє, в якому двері і вікна у світ для них відкриті, допомогла їм встояти. Ми переконані, що ця школа стане взірцем освіти у Македонії прийдешніх років, вона вже стала натхненням для схожих проектів «Нансен» у Східній Македонії, населення якої розмовляє македонською і турецькою. Ця ідея отримала настільки гучний відголос у громадах, що очевидною стала недостатня кількість інфраструктури для підготовки двомовних педагогів. Щоб виправити це, центр «Нансен Дайлог» Скоп'є відкрив тренувальний центр для вчителів «Нансен»; 100 вчителів уже пройшли базовий дворічний курс навчання.

Учасники наших семінарів — люди, які впливають на суспільну думку; люди, які мають певний статус або займають певні посади у місцевій громаді. Вони мають простір для втілення на практиці нових поглядів та думок. Найчастіше, до наших цільових груп входять місцеві органи влади у сфері освіти, законодавства або медицини. Проте «Нансен» підкреслює необхідність залучення усіх без виключення прошарків населення. Якщо ви працюєте над змінами в системі освіти, ви маєте залучити і учнів, і батьків, і вчителів, і голів селищ, і голів громади, і Міністерство освіти. Якщо ви хочете бачити істотні зміни, ви маєте залучити до співпраці людей, які здатні їх утілити.

Міф 7: «У діалозі завжди перемагає більшість»

Коли моєму синові було п'ять років, він прийшов і сів до мене на руки. Я якраз дивився футбол. Він спитав мене, за кого ми. І я пояснив йому, що ми хочемо, щоб перемогли «червоні». Сьогодні, 22 роки по тому, він досі залишається відданим уболівальником «Манчестер Юнайтед». Можливо, приклад не дуже вдалий, але за аналогією, шанси, що дитина, яка народиться у сербській (північній) частині Мітровіци, буде зростати, плекаючи ненависть до албанців, досить високі. Настільки ж високі, як і шанси, що дитина, яка народиться в албанській (південній) частині Мітровіци, буде так само ставитися до сербів. І якщо через 20 років ці діти зустрінуться посередині мосту і глянуть одне на одного, вони бачитимуть одне в одному своє відображення. *Чи ненавидів би я себе, якби я був на твоєму місці? Чому*

випало так, що сім'ї, в яких ми народилися, вирішили за нас, хто наші друзі і хто наші вороги?

Сильна сторона нашої методики роботи полягає у тому, що вона змушує учасників перестати дивитися одне на одного як на суть проблеми. Ця методика дозволяє їм побачити, що проблема криється у структурних чинниках, таких як, власне, ізоляція та одностороння пропаганда. Усвідомлюючи це, вони припиняють звинувачувати інших і відкриваються для співпраці у постконфліктному середовищі. Національності, які становлять меншість, часто називають діалог гаянням часу, оскільки в народі, який перебуває у більшості, немає потреби прислухатися до них. Я заперечую. Така більшість і так є помітною, їй нема чого досягати, вступаючи у діалог. Вони вже ствердилися як такі. Саме меншість має шанс заявити про себе за допомогою діалогу. Альтернатива у цьому випадку — вдатися до жорстокості або змиритися з нехтуванням інтересів.

Школа імені Нансена в Єгуновіце, яка через кілька років може стати взірцем політики у сфері освіти в Македонії, ніколи б не відкрилася, якби не бажання батьків. Вони стійко трималися під натиском із боку невдоволених. У цьому їм, як і групами підтримки «Нансен» з Братунаца та Серебреники, допомагала також співпраця з «Нансен Дайлог Нетворк» та Норвегією. Модель інтеграції «Нансен» передбачає самоствердження зі знанням існуючих відмінностей і повагою до них. Ця модель суттєво відрізняється від власне норвезького трактування поняття «інтеграція», яке фактично є пом'якшеною формою асиміляції.

Висновок:

У більшості випадків при розробці програм допомоги люди переймаються тим, що може виникнути залежність і справдитися прислів'я: «Дай людині рибу — і вже через годину вона буде голодною. Дай їй снасті і навчи її рибалити — і ти зробиш їй справжню послугу». Мій досвід показує зовсім протилежне. Ми не можемо вчити людей на Балканах, як їм «рибалити». Але ми можемо «піти на рибалку» разом. Фінансова підтримка Міністерства закордонних справ Норвегії, навчання в Академії «Нансен» та місцевих центрах «Нансен Дайлог» у сукупності з роботою місцевих груп підтримки стали ключем, який дозволив відкрити двері у мурах ізоляції місцевих громад. Спільними зусиллями ми побудували стратегію примирення. Спільними зусиллями ми показали, що інтеграція можлива. І така інтеграція — не залежність, а співпраця. Здається, власне у процесі діалогу вже закладені певні цінності, а також толерантність, взаємодія та інтеграція. Цим пояснюється, чому так багато людей, які брали участь у довгострокових діалогах, активно працюють задля соціальних змін. Згадані цінності, а також толерантність, взаємодія та інтеграція є необхідними складовими сучасної багатонаціональної демократії, тому необхідність діалогу існує не лише на постконфліктних територіях, а й у центрі політичного життя всієї Європи.

7 MYTHS ABOUT DIALOGUE

By Steinar Bryn

Myth 1 “Dialogue is too womanish”.

Myth 2 “Everybody will dialogue as long as Norway pays the coffee”

Myth 3 “Dialogue might be meaningful talk, but it is no magic fix, it is simply not very efficient”

Myth 4 “There is too much dialogue. Too little commitment to action and change.”

Myth 5: “One cannot really learn anything during a week in Norway”

Myth 6: “Dialogue does not lead to structural change”

Myth 7: “Dialogue will always benefit the dominant culture”

This article is written as a reflection from a dialogue worker that has spent the last 20 years facilitating dialogue in cooperation with the Nansen Dialogue Network in the Western Balkans. What started as an idea in Norway in 1994, when Lillehammer connected with Sarajevo as the host of the Winter Olympics, has implications in villages and communities in the Western Balkans today, 20 years later. My reflections will deal with several myths about dialogue. These myths are false, and they prevent a more solid effort to strengthen dialogue and reconciliation in peacebuilding.

The wars in ex-Yugoslavia in the 1990s left many societies ethnically segregated. Many societies remain so today. The mantras of international peacebuilding have been state-building and focus on strong institutions, often at the expense of reconciliation among the people living in the state. The Nansen Dialogue Network has tried to address this deficiency through facilitating inter-ethnic dialogue and developed reconciliation strategies to gain long-term peace. In practice the method is seminars in local communities in the Western Balkan countries and at the Nansen Academy in Lillehammer, followed up by concrete efforts to create dialogue spaces in educational and political institutions, and ultimately structural changes toward a more integrative society.

During the years 1995-2000 about 200 people from ex-Yugoslavia participated in a three month-long dialogue training in Lillehammer. The focus was on understanding the causes and consequences of the breakup of Yugoslavia. It was during these years that the Nansen Dialogue method was developed. Between the years 2000-2005 the Nansen Dialogue Centres were established in ex-Yugoslavia and they built up their reputation locally in order to facilitate dialogue and initiate local projects. From 2005-2010 strong local “Nansen support groups” were established in places like Srebrenica, Bratunac, Jajce, Zvornik, Prozor-Rama, Prijedor, Sanski Most, Kosovo Polje, Bujanovac, and Jegunovce. The focus was reconciliation. During the last five years, 2010-2015 we are working on structural changes, particularly in the field of education and the focus has been integration.

The most visible results are seen in 9 municipalities in Macedonia, where the Nansen Model for Integrated Education has been implemented. Ten Nansen Dialogue Centres (NDCs) are today facilitating dialogue and building reconciliation strategies in some of the most war-torn municipalities in Europe after the Second World War. There is an increasing interest in the Nansen Dialog method within the Norwegian society, as well as in conflict areas like the Middle East, Caucasus, Afghanistan and Somalia.

Myth 1 “Dialogue is too womanish”.

One of the dramatic consequences of the breakdown of Yugoslavia was an almost complete breakdown of communication. The citizens of Yugoslavia had experienced the largest freedom of movement in Europe. The Yugoslav passport gave free access to both London and Leningrad. These same citizens experienced after 1995 strict borders between all the republics and sometimes even fear of moving across borders and check points in their own hometown. The lack of meeting points, where one could compare notes, and the ethnic segregation of social, cultural and educational life led to public arenas more open to one sided nationalistic propaganda. Actually the one thing many participants seemed to have in common, was the belief that they were all born in the city of truth, while the others grew up in the valley of propaganda and lies. Whether your home place was Zagreb, Belgrade, Sarajevo, Pristina or Skopje, the belief that the journalists, politicians and history professors you had access to were closer to the truth than those the others had access too was dominant. The ethnic segregation was accompanied with a political segregation. Two participants from the same city could have complete opposing views, but they shared a naive trust in their own sources, independent of whether those sources were so called pro- or anti-nationalistic.

Democracy is founded on the assumption that I might be wrong, that is why I need other people or other political parties to correct me. The certainty that people expressed themselves with, even when they had completely opposite interpretations of the same events, became obvious to the participants themselves. This started the process of movement. They started out convinced there was only one truth, and they possessed it, while the others were lying. Slowly they started to realize that others seemed to believe in another truth, and it could be worthwhile to listen to their stories.

This does not mean that truth is relative. But it means that for two opposing enemies to start pursuing a common truth, there must be established a trust and confidence between them. If the pursuit of the real truth is defined as “we” finding “my” truth, then we rarely see any movement in the positions, rather a deadlock. Participants in dialogue over time experience that dialogue builds relationships between people. Through living together, sharing meals, social time, cultural events etc. they start to discover each other’s multiple identities. Through connecting in other life arenas, they might develop a mutual respect which makes it easier for both of them to open up and listen to each other’s stories, and not see each other only as the representative for another ethnic group.

When this process starts, dialogue is challenging the most fundamental assumptions we hold about the conflict, about history and about reality. This way of communicating is not “womanish” unless we define womanish as being a very humane way of communicating on a deep analytical and emotional level.

Myth 2 “Everybody will dialogue as long as Norway pays the coffee”

I often encounter people who say “You must have a tough job!?” I do not. There is almost a longing in people to confront each other after a conflict. The tough job is to convince them to participate. There might be a seminar mafia whom you can always recruit, who enjoy the pleasure of travel and encounters. But Nansen Dialogue is choosing municipalities as the main target area. People have not participated in dialogue seminars before, and is not particularly motivated to do so either. They believe they suffered too much because of the atrocities of the others. The victim mythology is strong on all sides.

They are therefore not motivated for win-win solutions, since such solutions will give the other side benefits they do not deserve. After what they have done to us, they should be punished, or at least taste some of their own medicine. People are actually willing to suffer a little, if they know the others will pay more. To sit down in dialogue to explore win-win possibilities is not attractive. Lose-lose is preferable to win-win, as long as they lose more than us.

In South Serbia we waited 4 years for radical Serbs to participate. In Jegunovce, one of our success stories, one village showed no interest of participating the first year. Still, we have to start somewhere. The best promoter of dialogue is experienced participants. So we have allowed for vicarious motives in order to get started (like obtaining a visa). This is based on the trust in the dialogue process itself. So from risky recruitment procedures in the late 1990s, the Nansen Network has established an authority where today we can invite mayors and ministers and we expect that they accept the invitation.

Myth 3 “Dialogue might be meaningful talk, but it is no magic fix, it is simply not very efficient”

It takes quite some time to build an environment of trust. Dialogue is not a magic fix that can change things overnight, that is true. Spending time together is a prerequisite (and that takes time). Most meetings that take place and are called dialogue are exactly that; meetings. From my experience they hardly qualify as dialogue. It is rather a sharing of different positions – but no real process of movement between the parties. I will challenge whether dialogue can be confined to a “meeting” since it is better described as an ongoing process. It takes quite some talking to warm up to talk.

When trust and respect is established it becomes easier to practice the dialogue; a curious investigation into how and why we have reached so different conclusions about our recent history and the current ongoing conflicts we both are a part of. Dialogue is not only listening to what the others say, but also trying to understand why they say it. Such an explorative investigation is very healthy because it gives all parties a better understanding of how the others see the conflict. “If we had known this was how you were thinking last fall, we would have acted differently” (Teachers from a divided school in Stolac, BH 2012). During the initial three months long seminar this was the “movement”. Participants became more critical toward whether their own sources had told them the whole story, and it became worthwhile to listen to others to see if they could provide bits and pieces of the puzzle which they were missing.

These reflections around dialogue are not a philosophical discussion, but based on my experiences after facilitating several hundred dialog seminars between Serbs and Albanians from Kosovo, Croats and Bosniaks from Herzegovina, Macedonians and Albanians from Macedonia, Serbs and Croats from East Slavonia, Serbs and Bosniaks from Prijedor, Srebrenica and Bratunac. The participants are often higher municipal officials, still after 20 years I hear them say “Unbelievable that somebody from the outside had to invite us to talk together – why did we do not do that ourselves ten years ago”. Or as one policeman from Prijedor said, “Imagine if we had these words in 1992”.

The impatience and expectations of quick results that can be evaluated are very dominant. Projects that have a larger chance of success are preferred to the more difficult projects. Projects that have a beginning and an end, sunset projects, are preferable to projects that smell prolonging and new applications for more funding. Projects that will be

followed with “we can’t just start and then stop now” are not attractive for donors who cannot fully control future sources. These projects are no-go. In other words the slow process of dialogue - which is the nature of dialogue - works against itself. The quick rotation in numerous peacebuilding positions around the world also encourages short term results. Initiators want to see the results on their own watch. In some cases this lack of short term results can become a self-fulfilling prophecy, since it undermines the long term support and efforts needed for success.

The road toward reconciliation is a long and winding road. There are no short cuts, but there are roads. I often hear; so who can we dialogue with when the soldiers stand in our living room? Maybe nobody. Maybe that is the moment that proves that a dialogue failed. The main effort should have started ten years earlier. But the work on reconciliation is still necessary, if not we might punish the children of those soldiers in the years to come. We, the Norwegians, punished the children of German soldiers in two generations. Current research says it even affects the grandchildren.

Myth 4 “There is too much dialogue. Too little commitment to action and change.”

Jonas Gahr Støre wrote an article in International Harvard Review in the summer of 2012. He expressed tiredness of “Summit Mania”, defined as political meetings that had little or no consequences for political action. A Norwegian newspaper commented later that year that now Gahr Støre is tired of dialogue. This is a confusion of political talk with dialogue. Political talk invites the defense of one’s own position, and a change in position can be interpreted as a sign of weakness. It is my experience that dialogue creates the foundation for movement in positions and perspectives. Instead of defending one’s position and interpreting change of opinion as a defeat, change of opinion should be regarded as a mature reaction when confronted with the better argument or a correcting story. When the suffering of the others is recognized, a basis for joint action can easier develop. It is a sad misinterpretation that dialogue is “cozy talk” and avoiding the real issues of power and injustice. A good dialogue is challenging the very perception people have of history and reality, their fundamental world view. I have hardly ever experienced a more powerful way of communicating. I will try to illustrate through describing the seminars themselves.

How do the dialogue seminars work?

I establish my position as facilitator by showing I know some of the history, names, places and events. I share some of my experiences from other, but similarly segregated communities all over ex-Yugoslavia where Nansen people are actively involved. When we confront similar problems in all these communities it becomes easier to identify what is related to the very structure of segregation and what is related to certain individuals profiting from the segregation. Further, I am not a judge in an international court. I am facilitating dialogue. I try not to engage in discussions with the participants, but facilitate their discussions with each other. Yes, discussions.

A typical dialogue seminar is dominated by discussions between the participants. I can make them understand the difference between discussion and dialogue. They realize that while in discussions they argue convincingly and take positions, in dialogue there is more room for movement and change in perception. In a dialogue you do not have to defend your experience, you are supposed to tell it and share it with the others. But there is no way we can avoid, and neither is it preferable, important discussions about the crucial issues. Dialogue cannot replace debate; it is an additional way of communicating.

Some participants have refused to take part in dialogue because they have felt that such participation shows an undeserved recognition and respect for *the others*. My response to this is to ask them if they feel that the others have enough knowledge and understanding of their situation. They often answer something like “No, of course not, that is part of the problem”. When I explain that dialogue is about sharing one’s story, making one visible for the others, as well as allowing the others the same opportunity, the response has been “Is that dialogue? We thought dialogue was the kind of political conversations that take place at Camp David”. When I stress that dialogue is a way of communication, which is in the opposite end of the spectrum from political talk, they become far more willing to participate.

The negotiations arranged by the international community are almost always focused on reaching an agreement or at least a compromise. In a dialogue you do not need to agree on anything, because the aim is to understand why a conflict has such devastating consequences for everyone involved. We cannot assume that everyone knows. My experience is that people need to be told. A dialogue between the perpetrator and the victim might be necessary *simply to make the perpetrators aware* of the immediate, but more importantly also of the long term consequences of their actions. In ex-Yugoslavia, where all the ethnic groups have a strong victim mythology, the inter-ethnic dialogue facilitated by the Nansen Dialogue Centres can be an eye-opener. No one is asked to give up anything in a dialogue seminar. The aim is to increase the understanding of each other, talk about why the conflict became so brutal, and explore possibilities for reconciliation.

The first task in the seminars is almost always to sit in small groups of about four, and share perceptions and experiences of how the conflict has affected their lives, their living situation, family life, and working conditions. Already in this first conversation some participants recognize, with deep empathy, the suffering of the others, and they often see similarities to their own experiences. Many of the young people in the 1990s lost their youth. All citizens of Bosnia Herzegovina lost their freedom of movement in the world. Many have lost their homes and family members. In some cases their whole village was destroyed. I have facilitated dialogue between members of the International Commission of Missing Persons, their stories are of the most brutal kind, still they develop some understanding and respect because of the similarities of their experience. The pain of losing your father in the cruelest way does not have an ethnic colour.

The next task is to share how they experience the present situation. What is the current quality of the communication and cooperation? How do they experience the ethnic segregation? There are reasons why these communities are segregated, and in many cases strong political and public will to keep it that way in the future. For instance the case of Vukovar; a city which was bombed for 87 days during the war. Vukovar is also by many seen as the place where the breakup of Yugoslavia started. In Vukovar a Serb/Croat coalition had the power for eleven years with the political goal of keeping the municipality ethnically segregated. The Nansen Dialogue Centres strive to be political neutral while facilitating the dialogue meeting, but in these cases we argue strongly in favour of an inclusive state. We support integration, not segregation. We argue that a state built on respect for democratic values and the protection of human rights is an alternative to social and political mobilization based on ethnic principles.

In the discussions of reconciliation there is a conflict between those whose main loyalty is toward the past; as exemplified in the building of a war memorial centre in

Vukovar, and those whose main loyalty is toward the future generations, born after the war. Every 14 year old student will visit this memorial. It must honour the War Veterans. There is of course the obvious connection that we have to learn from history to avoid repeating the crimes of the past, and we should honour war veterans that did service to their country. On the other hand we know that history can lead us to destroy the lives of future generations; like in the case of the “German” children in Norway. Children fathered by German soldiers were punished for the crimes of their forefathers and today the grandchildren of the same soldiers tell a similar story.

Reconciliation in the most minimalistic sense is accepting that the past has happened, and that we have to do our best to prevent that the crimes of our forefathers should destroy the opportunities of unborn generations. There are many tragic stories of human suffering. I have listened to people in seminars talk about the most extreme brutality hitting their closest family. How is reconciliation even humanly possible? On the other hand future generations will have to live together. A successful dialogue process can help participants avoid becoming “prisoners of the past” and instead to become creators of a new future together. .

The final task is to identify the obstacles to improvement of the cooperation and discuss what we can do about it. In the case of Bosnia Herzegovina, many of the dialogue seminars have focused on ethnically segregated schools, particularly in Herzegovina, but also in Kravica, Konjevic Polje and Jajce. The majority of the local population does not favour integration of the schools, even though ethnically divided schools means transporting their children to schools further away from home. Ethnically separated schools still exist in order to secure ethnically pure upbringing. Today there are more than 50 such schools in Bosnia Herzegovina.

This ethnic politics is challenged through asking whether a municipality run according to professional and democratic principles, rather than ethnic-based principles, can be more efficient in dealing with the everyday human needs of the citizens. While ethnicity may have its place in ceremonies and holy days, in art and traditions, in certain myths and legends, the state should be built on already agreed upon European standards of integration, democracy and human rights. When such standards are applied you cannot find a legal basis on which to divide children according to their ethnic background?

I share with the groups a recent Norwegian research. 900 job applications were sent with a Norwegian name, 900 equivalent applications were sent with the same CVs, but with a foreign name. Those with a Norwegian name had a 25% higher chance to be called for an interview. The response I get is that “this is normal”. And yes, Macedonians have advantages in Macedonia, Croats in Croatia and Serbs in Serbia. But what is normal is not necessarily right. If we take seriously the political foundation our constitutions are built on, people should not be discriminated against based on the things they have no control over, like their names. Upon direct questioning, the employers claimed they were not against immigrants, but in this particular job they wanted somebody with strong knowledge of Norwegian society. Well, the CVs revealed they all had strong knowledge of Norwegian society, including an education from Norway and complete mastering of the Norwegian language. But probably the CVs were never read.

I introduce Norway in this way to show that the issue of segregation vs integration is not a typical Western Balkan issue, but a European issue. We have much to learn from each other in this regard, both from successes and failures. The challenge; how to live

together in spite of our difference is probably the most burning European political issue. People from the Western Balkans need to see themselves in a larger European context to move themselves out of the local majority/minority bubble.

Myth 5: “One cannot really learn anything during a week in Norway”

The three months long seminars in Lillehammer went on for 5 years. As we gained reputation the function of the Lillehammer seminars changed to become a follow up of the initial seminars described above. As we started to recruit actual leaders they could not stay away more than a week at the time. Norway is often taken as an example of how slow the process of reconciliation is through referring to our Second World War experience and its aftermath. We can turn this around and stress that Norway was an example of how slow the process is when no politics of reconciliation were developed. The trip to Norway offers participants in dialogue a neutral space where they can continue their discussions. In most cases the careful exploration that started in a local seminar in their community accelerates.

Regarding methodology of the Lillehammer seminars, the most efficient technique, is simply to let the two groups ask each other questions. Questions and answers provide a genial form of communication which we often abuse by asking the questions too fast and answering too soon. A child is a good dialogue person because it lives through the day by asking many questions. The child that goes to bed at night is a different person from the one that got up the same morning. There has been movement, change, and growth during the day. This is also what I observe in the participants during the day; movement, increased visibility and improved relations.

Each group gets 2-3 hours to formulate 5-6 questions to the other group. They exchange the questions and spend 2-3 hours discussing, reflecting upon how they will respond to the questions. Sometimes they have a group answer; sometimes there is a need for individual answers. During a weeklong seminar we have time to ease into the situation and spend as much time as it takes on asking and answering each question. In this way the participants themselves set the agenda, not the facilitator.

The trip to Norway can show them, in a slightly surprising way, how much they have in common; language, historical and cultural references, food, music, dances etc. A new “us” and “them” is shaped, often with humoristic undertones, as they approach Norwegian culture and institutions. Norwegian municipal institutions are not shown as a model for development, but more as examples of how things can be done differently. The dialogue participants often transcend ethnic differences when they express a common interest in municipal development or the use of peer mediation in primary schools.

There is no doubt that the participants relax more with a long distance from home. The pressure from their own ethnic group is reduced. Reaching out, crossing over seems more natural when the event is visiting the recycling compound (garbage dump) or a classical concert. A trip to Norway gives a new experience of Europe. Many of the participants travel for the first time outside their own country or region. They discover that the people of Europe seem to struggle with their own issues of majority rule, minority rights, integration and segregation, and lack of political dialogue. In some cases they realize that they have come further in their work for integration, simply because they were “forced to”. In a European context their problems even start to look less special and unique. Germany, Poland, France and Russia have their own brutal history of war, more brutal than in the Western Balkans. The reconciliation processes of Germany and France and Germany

and Poland are hopeful stories, and the vision of numerous minorities living side by side in a larger European context reduces the claustrophobic tension “back home”.

We at the Nansen Dialogue Network pay particular attention to organize the participants visiting the mayor of Lillehammer, the Norwegian parliament, and sometimes the Ministry of Foreign Affairs. These visits give them a feeling of being taken seriously and treated with respect. It heightens their feeling of political responsibility in their own communities and highlights the importance of uncorrupted behaviour. **But the main purpose of the visit to Lillehammer is the reconciliatory effect it has on the participants themselves, it is not what they can learn from Norway.** More than 3000 people from ex-Yugoslavia have visited Lillehammer and the “famous” “Blue Room” at the Nansen Academy over the last 20 years. Some even talk about the “Nansen spirit”. I have difficulties explaining this spirit. The Nansen Academy is founded on the very values of freedom of expression and a strong faith in humanity. This “spirit” makes it easier to develop reconciliation and dialogue. People find it easier to express new thoughts and perceptions in Lillehammer than at home.

The trip to Norway is not a tourist trip, although they take a lot of pictures. It is a journey that expands their mental, geographical, and political horizon. For some freedom of expression becomes more than just a human right, it becomes an experience. **And Europe becomes more than standards, concepts and a map. It becomes a place where people live.**

Myth 6: “Dialogue does not lead to structural change”

On September 1 2008 the Fridtjof Nansen School in Jegunovce opened. This is the first bilingual multi-ethnic school in Macedonia. Four villages that were shelling each other in 2001 are now cooperating about a joint school for their children. In this way they are giving their children an opportunity to grow up in a different world than themselves. These parents choose to move from confrontation to cooperation. How did they do that? What was the reconciliation strategy?

The local Macedonian/Albanian team from NDC Skopje first went in and did only need assessment in the municipality. The next step was to offer computer classes for the children from all four villages, based on a need expressed by the villagers. This was done in close communication with all the parents. The condition was that children from three villages had to be bussed to the fourth village. But then advanced computer classes were offered in the second village. A basic English course was offered in the third village and advanced English course in the fourth village. In this way the children started to travel between each other’s villages and they started to get curious about each other’s language. We responded by offering classes in Macedonian to Albanian children and classes in Albanian to Macedonian children. Still in close communication and cooperation with the parents. We emphasised that this should not be developed as an outside initiative, but from a wish from the students and parents themselves.

We were realistic and did not expect too many students. One village was reluctant to participate in any of our activities the first six months. After time they offered education in the language of the “enemy”. Would students come? We expected around 20 percent, but everyone came (97 percent). The classroom was packed. We had to offer two shifts. At this time some students felt that more learning was taking place outside the school than inside the school and the idea of a joint bilingual school started to take shape. The bilingual multi-

ethnic Fridtjof Nansen School opened September 1st, 2008 in the village of Preljubiste in Jegunovce municipality. In March the following year the local Nansen Dialogue centre started to build the first bilingual secondary school, which opened September 1st 2010.

The establishment of this first bilingual school in Macedonia did not happen without strong opposition; stopping of the school bus, roadblocks to prevent parents to bring their children to school, verbal threats, mobile phone threats, character assassinations in newspaper articles etc. It was the strength of the parents that have kept the school running. Their belief that their children have the right to a better future with open doors and windows to the world made them stand strong. We believe that this school will become a model for Macedonian education in the years to come, it has already inspired similar Nansen projects in East Macedonia, where the languages are Macedonian and Turkish. The interest among municipalities has been so large that it became obvious that there is no infrastructure for educating teachers in bilingual pedagogy. To compensate for this NDC Skopje opened a Nansen Training Centre for teachers; 100 teachers have already gone through a basic two-year program.

The participants in our seminars are opinion makers; people with status and a position in the local community. They have an arena of action in which to implement new insights and perceptions. Our target groups are most often the municipality level or local authorities in education, law or medicine. The Nansen approach underlines the importance of a multi-level approach. If you want to work toward changes in the educational system you must include students, parents, teachers, village leaders, municipality leaders and the Ministry of Education. If you want to see structural changes you have to include the people that can make these changes.

Myth 7: “Dialogue will always benefit the dominant culture”

When my son was five he came and sat on my knee. I was watching a soccer game. He asked which side we were on. And I explained that we wanted the red to win. He is still, 22 years later, a devoted Manchester United fan. The comparison is not good, but the chances a child born in the Serbian part of North Mitrovica will grow up with negative feelings toward Albanians are very high. The chances an Albanian child in South Mitrovica will grow up with similar negative feelings toward Serbs are equally high. If they meet on the bridge 20 years old and look into each other’s faces, they might look into a mirror. *Would I have hated me if I were you? Is it so coincidental that the family we are born into will decide who our friends are, and who are our enemies?*

The strength of our approach is that it moves the participants away from looking at each other as the main problem. This approach leads them to see how structural factors, such as the very segregation itself, and the one sided propaganda represent the problem. This acknowledgement reduces the strong blaming of the other, and expands the space for human interaction in post-conflict societies. The minorities often claim dialogue is a waste of time, since the dominant culture does not need to listen. I want to reverse this. The dominant culture is very visible, they do not have much to gain from engaging in dialogue. Their story is known. It is the minorities that can make themselves visible through dialogue. The alternative is more violent reactions or to remain invisible.

The Nansen school in Jegunovce, which might become the model for Macedonian educational policy in a few years, would never have happened without the willingness of parents. They have stood strong against the pressure from a harsh opposition. But the parents in Jegunovce and the Nansen support groups in Bratunac and Srebrenica are

stronger due to their interaction with the Nansen Dialog Network and Norway. The Nansen Model advocates integration as standing apart, but with respect and knowledge of the differences. This is the opposite of the Norwegian definition of integration which is a moderate form of assimilation.

Conclusion:

In most development assistance there is a fear of dependency and a strong belief in the mantra “Don’t give people fish, give them fishing equipment and teach them how to fish”. My experience has been the opposite. We cannot teach people in the Western Balkan much about “fishing”. But we can go “fishing together” with them. Financial support from Norwegian Ministry of Foreign Affairs, training at Nansen Academy, local Nansen Dialogue Centres with strong local support groups have worked together as a leverage turning stones in segregated communities. Together we built this reconciliation strategy. Together we have shown that integration is possible. This is not dependency, it is cooperation. There seems to be certain values inherent in the dialogue approach itself; Tolerance, inclusion and integration. This can explain why so many of the participants in long term dialogue work engage in active work for social change. These values; tolerance, inclusion and integration are necessary in modern multi-ethnic democracies, that is why dialogue cultures are needed not only in post-conflict areas – but at the heart of our political culture in Europe.

Експерт: Проф. Д-р Мордехай (Моті) Міроні

Факультеті права Університет Хайфи, Ізраїль

mmironi@law.haifa.ac.il



Професор Міроні є професором права (працює на посаді професора) при факультеті права в університеті Хайфи і є запрошеним професором юридичного факультету в Університеті Гумбольдта в Берліні та запрошеним дослідником Інституту «Інтернет і суспільство» ім. Олександра фон Гумбольдта. Раніше він був ад'юнкт-професором факультету права Тель-Авівського університету і запрошеним професором в Корнельському університеті та на факультеті права Університету Південної Кароліни та в Університеті Альберти (Канада).

Спеціалізація професора Міроні, його викладацька та дослідницька діяльність включають в себе посередництво, переговори, ADR, арбітраж, та трудове право. Він опублікував безліч книг і статей з даної тематики. Його остання книга «Медіація та стратегічні зміни» була опублікована в 2008 році, а його стаття «Медіація на противагу врегулюванню в судових справах: тривожні відносини медіації та судів – практичне дослідження» була нещодавно опублікована в спеціалізованому виданні *19 Harvard Negotiation Law Review 211 (2014)*.

Професор Міроні є співзасновником і секретарем-скарбником Асоціації вчених з питань використання медіації та переговорів в якості навчальної дисципліни; він є головою ADR Форуму Ізраїльської асоціації адвокатів і экс-президентом Асоціації медіаторів Ізраїлю; Професор Міроні є членом панелі медіаторів BOIB (Всесвітня організація з питань захисту інтелектуальної власності), CAS (Спортивний арбітражний суд) і торгово-промислової палати Мілану. Він є закордонним кореспондентом Міжнародної академії арбітражу (США), членом робочої групи з питань трудового права і постійним науковим членом Інституту вирішення спорів C.P.R..

Професор Міроні успішно виступав медіатором та арбітром в серйозних спорах, у тому числі в міжнародних і внутрішніх комерційних і спортивних спорах, спорах національного рівня з питань трудового законодавства і зайнятості, а також у великих суперечках між владою і громадами. Наприклад: спори між солдатськими вдовами та членами сімей загиблих воїнів, два загальнонаціональних страйки лікарів у 2000 і в 2011 роках та переговори щодо угод з відновлення для міста Єрусалима.

PROF. Dr. MORDEHAI (MOTI) MIRONI

Prof. Mironi is a Professor of Law (Full Professor) at Haifa University, Faculty of Law and a Visiting Professor at Humboldt University Faculty of Law and Visiting researcher at the Alexander von Humboldt Institute for Internet and Society. Formerly he was an Associate Professor, Tel Aviv University Faculty of Law and Visiting Professor at Cornell University, USC Law School and the University of Alberta.

Prof. Mironi's areas of teaching and research include mediation, negotiation, A.D.R., arbitration, labor and employment law. He has published many books and articles in these fields. His recent book "Mediation and Strategic Change" was published in 2008 and his article entitled "Mediation v. Case Settlement: The Unsettling Relations between Mediation and Courts – A Case Study" will be published shortly in the Harvard Negotiation Law Review.

Prof. Mironi is a Co-Founder and Secretary Treasurer of the Association of Academics for the Promotion of Mediation and Negotiation as an Academic Discipline; a chairman of the Israel Bar Association's ADR Forum and a former President, Israel's Mediators Association; Prof. Mironi serves on the mediation panel of WIPO (World Intellectual Property Organization), CAS (Court of Arbitration for Sport) and Milan Chamber of Commerce. He is an overseas correspondent for The International Academy of Arbitrators (U.S.A), a member in the Labor Law Group and a Sustaining Academic Member of the C.P.R. Institute for Dispute Resolution.

Prof. Mironi has successfully mediated and arbitrated major disputes including international and domestic commercial disputes, nationwide labor and employment disputes, as well as public disputes. Among them: a dispute between war widows and the families of the fallen soldiers, two nationwide doctors strikes in 2000 and in 2011, and the negotiations over recovery agreements for the city of Jerusalem.

E-mail: mmironi@law.haifa.ac.il

Mediation v. Case Settlement: The Unsettling Relations Between Courts and Mediation — A Case Study

Mordehai (Moti) Mironi*

ABSTRACT

This article utilizes a case study of Israel's experiment with mediation in its court system to propose a re-conceptualization of ADR processes and to provide insights into the intricate relations between courts and mediation. Specifically, the article advances the proposition that all consent-based third party interventions or assisted negotiations should be clustered under two distinctively and paradigmatically different processes — mediation and case settlement. This proposition is grounded in the case study at hand, yet is well-suited for other contexts and offers generalizable insights.

At a more particular level, the article tells the sad story of the “mediation revolution” in Israel. It examines and analyzes how institutional and professional interests of the court administration, the judiciary and the practicing bar caused the idea of mediation as a vehicle for social and cultural change to be abandoned and generated an alternative concept of a case settlement. As such, the case study raises a host of policy questions and carries many insights and lessons for all legal systems that are bound to encounter similar problems and to face a similar strategic choice.

* Professor of Law, Haifa University Faculty of Law. The author would like to thank Professor Carrie Menkel-Meadow and Dr. Orna Rabinovich-Einy for their insightful comments and his research assistant Ms. Irena Nutenko for her contribution. This article features a case study rooted in the author's active involvement with the “mediation revolution” in Israel. Written from the standpoint of a participating observer, the article contains information where reference to a specific authority is simply unavailable and sections based on the author's own experience and firsthand knowledge are therefore without specific citation.

CONTENTS

I.	Introduction	174
II.	“Case Settlement” v. “Mediation”	177
	A. The Actors	179
	B. The Discourse	180
	C. The Substantive Outcome	182
	D. The Impact on the Disputant	184
	E. The Third Party’s Role Perception	185
	F. The Character and Objectives of Private Caucusing	186
	G. Time and Costs	188
	H. Conclusion	189
III.	The Development of Mediation in Israel	191
	A. The Formative Period	192
	B. The “Mediation Revolution”	194
IV.	The Decline of Mediation	199
	A. The Development and Expansion of In-Court ADR	199
	1. Expanding the Volume of In-Court Case Settlement Activity	201
	2. Compromise Judgments	202
	B. Case Settlement Takes Over Mediation	203
V.	Conclusion	205
VI.	Epilogue	209

I. INTRODUCTION

Court systems have always had a complicated relationship with mediation. This article draws on the specific case study of Israel’s experiment with system-wide mediation to provide important insights into this relationship. Israel’s experience also offers a re-conceptualization of ADR processes: specifically, that all consent-based third-party interventions or assisted negotiations should be clustered under two distinctively different processes: mediation and case settlement. While this notion is rooted in Israel’s experiment with mediation, it offers insights generalizable to other contexts as well.

At its core, this article explores the sad story of the “mediation revolution” in Israel, a tale of a broken dream and unfulfilled promise. It examines and analyzes the failure of the “mediation revolution,” the abandonment of the concept of mediation as a vehicle for social and cultural change, and how the institutional and professional interests of the Courts Administration, the judiciary, and the

practicing bar contributed to mediation being replaced by case settlement as the mainstream dispute resolution process. For policy makers, scholars, judges, mediators, ADR practitioners, and the practicing bar, this case study raises a host of policy questions and carries many insights and lessons, the most pertinent of which the article explores. The article further suggests that other legal systems where mediation is already well established, as well as those that are currently making the first steps in introducing mediation, are bound to encounter similar problems and face similar strategic choices.

Israel is a highly litigious society. In a comparative study conducted in 2004, Israel ranked first out of seventeen countries in the number of filings for population size.¹ The average number of new filings per 1000 citizens in the seventeen countries was 89.56 while the number in Israel was almost double: 184.15.² The number of new cases per judge was 2335,³ an astounding amount for a relatively small judiciary. Consequently, the litigation explosion and the court backlog have been a persistent problem in the administration of the courts.⁴ The former Chief Justice of the Supreme Court, Justice Barak, once described the judiciary as six hundred judges chasing one million cases.

When mediation was first introduced in Israel in 1992, many supporters, including judges, court administrators, and lawyers, believed that it was intended to relieve the courts of their unreasonable case burden by subcontracting part of the court settlement activity to outside professionals. This approach was quickly repudiated by Chief Justice Barak, who admonished that mediation was not intended merely to solve the problems of the courts, but also to fundamentally change Israeli society's disputation culture.⁵

With energy and enthusiasm fostered by the new idea and vision, the first years of mediation's presence in the Israeli court system were full of promise and institutional innovations. The government established a unit within the Justice Ministry aimed at promoting mediation, and the Attorney General issued directives supporting the

1. Raanan Sulitzeanu-Kenan, et al., *The Burden on Legal Systems: Comparative Analysis of 17 Countries, Final Report*, at 18, THE CENTER FOR PUB. MGMT. AND POLICY (2007).

2. *See id.* at 18.

3. *See id.* at 36.

4. The total number of judges in Israel during 2009, including the labor courts, was 607. The number of cases still pending from previous years was 468,443. *See*, COURTS MGMT., *The Courts System in Israel Six Month Report: 1.7.09-31.12.09*, 1 (2010).

5. Aharon Barak, *On Mediation*, 1 WITH CONSENT 4-5, 10 (2001).

idea of mediation⁶. Court-sponsored mediation programs mushroomed in order to meet the demand hundreds of people participated in mediation training. Even the Bar Association embraced the idea, establishing its own mediation center and leading business and civic organizations signed pledges encouraging the use of mediation.

But the fervor was short-lived: mediation soon lost the Justice Ministry's backing. The courts that were expected to play a pivotal role as change agents in the "mediation revolution" did not deliver. Instead, under mounting criticism of court inefficiency and excessive delays in litigation, the courts adopted a strategic goal of docket-clearing, which meant expanding and upgrading the courts' own case settlement services through in-court alternative dispute resolution ("ADR") or mediation substitutes. In addition, simply ending the litigation in pending cases emerged as the one and only criterion to determine success for the purposes of referring future cases to out-of-court resolution. Since case settlement is usually faster, shorter, and cheaper than mediation, it took the place of mediation as the mainstream dispute resolution process.

This article incorporates two seemingly different but closely related themes. The first is an attempt to re-conceptualize the field of mediation. It suggests that, after so many years and with so many attempts to define and classify different methods of mediation,⁷ the field needs better anchoring through a new conceptual framework according to which all consent-based third-party interventions in dispute resolution are grouped under two paradigms: "case settlement" and "mediation." The second theme is the intricate and troublesome relationship between mediation — as defined in this article — and the institutional interests of the courts and the practicing bar.

The first Part of the article is devoted to the first theme. In addition to offering a new conceptual framework, it attempts to create a common terminology for the discussion — something that is always problematic in comparative discourse,⁸ particularly so when writing

6. Elyakim Rubinstein, *Mediating Disputes Involving the Government*, ATTRY GEN. DIRECTIVE 60.125 (1999).

7. See, e.g., Carrie Menkel-Meadow, *The Many Ways of Mediation: The Transformation of Traditions, Ideologies, Paradigms, and Practices*, 11 NEG. J. 217 (1995) (book review) (reviewing three books which discuss, among other topics, the various theories behind and methodologies for mediation).

8. See Arnold Zack, *Conciliation of Labor Disputes: General Report*, Thirteenth Meeting of European Labour Court Judges 5 (Sept. 19, 2005), available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—dialogue/documents/meetingdocument/wcms_189533.pdf (pointing out that even basic terms such as "mediation" and "conciliation" have entirely different meanings in different legal systems).

on ADR.⁹ The succeeding two Parts are devoted to the second theme: the interaction of mediation, the courts, and lawyers. These relationships are discussed through a case study which recounts the story of the unsuccessful attempt to introduce mediation as a vehicle of paradigm shift in Israeli disputation culture.¹⁰ Part II analyzes the milestones in the development of mediation in Israel, and Part III discusses the decline of mediation and analyzes the forces and developments that brought it about. The final Part and the epilogue summarize the findings and discuss policy implications thereof.

II. "CASE SETTLEMENT" V. "MEDIATION"

The literature and the public debate regarding ADR notoriously suffer from terminological ambiguities and inconsistencies.¹¹ The definitional literature is voluminous and does not need repeating here. Nonetheless, as a modest contribution to the ongoing discourse, this article suggests distinguishing between two paradigmatic kinds of consent-based interventions: "case settlement" and "mediation."

9. Carrie Menkel-Meadow has already noted that some terminology and categorization of processes and techniques can be problematic in the field of alternative dispute resolution. See Carrie Menkel-Meadow, *Pursuing Settlement in an Adversary Culture: A Tale of Innovation Co-Opted or "The Law of ADR"*, 19 FLA. ST. U. L. REV. 1, 1 n. 2 (1991). For further discussion of these difficulties, see KIMBERLEE K. KOVACH, *MEDIATION: PRINCIPLES AND PRACTICE* 23–25 (2d ed. 2000) (discussing various definitions of mediation); The Israeli legal definition of mediation process is to be found in Courts Law, [Abridged Version], 1984, S.H. 198, § 79B.

10. The focus of the article is primarily on the role of mediation in the resolution of disputes, to distinguish it from deal-making or transaction mediation. On the distinction between dispute settlement negotiation and deal making negotiation, see ROBERT H. MNOOKIN, SCOTT R. PEPPET & ANDREW S. TULUMELLO, *BEYOND WINNING: NEGOTIATING TO CREATE VALUE IN DEALS AND DISPUTES* 128–29 (2000). On the use of mediation in deal making and transaction negotiations, see Scott R. Peppet, *Contract Formulation in Imperfect Markets: Should We Use Mediators in Deals?*, 19 OHIO ST. J. ON. DISP. RESOL. 283 (2004).

11. See *supra* notes 8–9 and accompanying text.

Generally speaking, case settlement and mediation share four common properties: (1) involvement of a third party;¹² (2) voluntarism;¹³ (3) confidentiality;¹⁴ and (4) legitimacy to engage in private caucusing and in meeting sub-groups of litigants privately.¹⁵ These

12. In Israel, the process of case settlement can be led either by the presiding judge on the case or by a special settlement judge. Off-the-record case settlement activities that are carried out by judges have always played an important part in litigation in Israel. This aspect of judges' work has never been formalized or regulated, and it is referred to in only one relatively recent regulation dating from 1996 which authorizes judges to examine, as part of the pre-trial stage, the possibility of ending the litigation by a compromise solution. Civil Procedure Regulations, 1984, K.T. 4685, 2220 § 140. In 1993 the Supreme Court introduced a set of ethical standards for the judiciary. Out of the sixty standards promulgated, only one standard deals with settlement, and it provides that a judge may not impose her/his solution on the litigating parties and may not permit the parties to negotiate the judge's proposal in a manner that is not appropriate in a court of law. See *The Supreme Court — Ethical Standards for the Judiciary*, 1993, rule D-11. In June 2007 new ethical standards were issued. Section 13(b) of the new standards stipulates that a judge may assist the parties in negotiating a settlement agreement as long as the dignity of the court is maintained. *Ethical Standards for the Judiciary*, 2007, KT 6591, 934, § 13(b) (Isr.); see also Yoram Elroi, *The Judicial Case Settlement and Mediation*, 29 *THE JUDICIARY* 68, 70 (1999). When case settlement is conducted by the presiding judge it should be referred to as "judicial case settlement." See Elroi, *supra* note 12. Case settlement may also be carried out by other persons, whether within or outside the court system. Mediation is usually conducted by an outside professional. One source of confusion is that many professionals who refer to themselves as "mediators" actually conduct out-of-court case settlement. Adding to the terminological confusion is the fact that judges often refer to their in-court settlement activities as mediation, judicial mediation, or quasi-mediation, presumably in an attempt to give such activities a greater degree of prestige. This practice is understandable considering the fact that the meaning of the Hebrew word for case settlement is "compromising" and the meaning of the Hebrew word for mediation is "bridging". See, e.g., Itzhak Zamir, *Mediation in Public Affairs*, 7 *LAW & GOV'T.* 119, 137-39 (2004).

13. In its simplest version, the concept of voluntarism refers to three points in time along the process: entering the process, remaining engaged, and bringing it to a close.

14. When judges conduct in-court case settlement, the confidentiality of communications is far less assured legally than is the confidentiality of communications in a case settlement or a mediation that is conducted outside the court. The latter is heavily regulated by law and governed by the case settlement/mediation agreement signed by the parties prior to entering the process. Limor Zar-Gutman, *Promise of Confidentiality During Mediation Process*, 3 *GATES TO THE LAW* 165 (2002); As to confidentiality in mediation, see CARRIE MENKEL-MEADOW, LELA P. LOVE & ANDREA KUPFER SCHNEIDER, *MEDIATION: PRACTICE, POLICY AND ETHICS* 317-42 (2006). *But see, e.g.*, Laurie Kratky Doré, *Public Courts Versus Private Justice: It's Time to Let Some Sun Shine in on Alternative Dispute Resolution*, 81 *CHI.-KENT L. REV.* 463 (2006) (raising doubt regarding the justification for conducting mediation under strict norms of confidentiality).

15. A case settlement which is conducted by the presiding judge can be carried out at any stage of the litigation, but private caucusing and sub-group meetings are not permitted. Some jurisdictions make a distinction between "in-court mediation"

common features, especially the fourth, are the source of terminological and conceptual confusion. With the exception of these four properties, case settlement and mediation are entirely different processes.

I highlight and discuss the distinctive features of case settlement and mediation using an analytical framework based in the following seven features: (1) the actors; (2) the discourse; (3) the substantive outcomes; (4) the influence over the parties; (5) the third party's role perception; (6) the character and objectives of private caucusing; and (7) time and costs. For the sake of discussion and analysis, the distinctive features are portrayed in broad strokes and each feature is presented as a continuum, with case settlement and mediation as prototypes or anchors at either end of the continuum. In practice, the distinction between case settlement and mediation is sometimes blurred and is often a matter of degree.

A. *The Actors*

Case settlement and mediation engage different participants and assign them different roles. Other than the third-party facilitator, the main actors in case settlement are the lawyers. The third party who facilitates the process attempts to convince the lawyers and the parties¹⁶ to accept her offer for a compromise solution. In mediation, in contrast, the disputants themselves assume the key role, not their lawyers.¹⁷ The mediator acts as a facilitator for the dialogue and the parties themselves have primary responsibility to present their stories and jointly search for and examine alternative solutions.¹⁸

and "in-court settlement". The former provides opportunity for a party to meet privately with the judge and to convey confidential information to her or him. The latter is conducted during pre-trial conference, in open court, and in the presence of both parties. See Laurence Street, *Mediation and the Judicial Institution*, 71 AUSTRA. L.J. 794, 796 (1997).

16. Usually, in this order of importance.

17. The fact that lawyers do not play a leading role in mediation does not mean that they are necessarily less instrumental in mediation as compared to case settlement; only that their functions are different.

18. Sometimes, different people are required to sit at the negotiation table in mediation as opposed to case settlement. Generally speaking, mediation calls for participants who know the organization and the business well enough to conduct an interest-based dialogue and to come up with creative yet feasible solutions. Such familiarity is not needed when the discourse is limited to finding a purely financial compromise, as frequently occurs in case settlement. See Mordehai Mironi, *From Mediation to Settlement and from Settlement to Final Offer Arbitration: An Analysis of Transnational Business Dispute Mediation*, 73 INT'L J. ARB. MEDIATION & DISP. MGMT 52 (2007).

B. *The Discourse*

The discourse of case settlement tends to be narrowly focused, rights-based¹⁹ and backward-looking. It is based primarily on pleadings and other filed documents, and thus it accepts the narrative and the definition of the problems as they appear in the pleadings. Each party's legal position defines the discourse, which excludes each party's complete identity and nuanced narrative: the translation of the dispute into legal doctrines is all that is present.²⁰ Given the legal nature of the discourse, the parties speak primarily through their lawyers to the third party and each side speaks *about*, not *to*, the other side.

Relying on her professional status and subject matter expertise,²¹ the person conducting the case settlement attempts to narrow the gap between the parties' positions in order to bring about a compromise solution. She provides a reality check by evaluating the legal merits of each party's case, the likely outcome of litigation and what is right or fair.²² Typically, the negotiation will be positional and competitive, and the person conducting the case settlement will be expected to propose a potential compromise solution that serves as the basis for the ultimate agreement between the parties

19. See WILLIAM URY, JEAN BRETT & STEVE GOLDBERG, *GETTING DISPUTES RESOLVED — DESIGNING SYSTEMS TO CUT COSTS OF CONFLICT* 41 (1989) (discussing the distinction between rights-based and interest-based discourse).

20. See Leonard L. Riskin, *Mediation and Lawyers*, 43 OHIO ST. L.J. 29, 43–44 (1982).

21. Naturally, when it is a judge attempting to convince the disputants to accept a compromise solution, he has, in addition to expertise and formal status, the clout inherent in his position. This is the basis for the often-made allegation that settlement conferences carried on by judges tend to be coercive. See, e.g., Frank E.A. Sander, *A Friendly Amendment*, 6 DISP. RESOL. MAG., Fall 1999, at 11, 22.

22. The fact that the discourse of case settlement is evaluative has stirred an ongoing debate within the ADR community. Some writers regard evaluation as a legitimate tool in the mediator's tool box, while for others, evaluating transforms the process into a distinctive type of mediation calling it "evaluative mediation". See Leonard L. Riskin, *Understanding Mediators' Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed*, 1 HARV. NEGOT. L. REV. 7, 25–31 (1996) (explaining the process of evaluative mediation); James H. Stark, *The Ethics of Mediation Evaluation: Some Troublesome Questions from an Evaluative Lawyer Mediator*, 38 S. TEX. L. REV. 769, 769–71 (1997); Joseph B. Stulberg, *Facilitative Versus Evaluative Mediator Orientations: Piercing the "Grid" Lock*, 24 FLA. ST. U. L. REV. 985, 985 (1997). The proponents of "evaluative mediation" argue that this is what the parties, i.e., the lawyers involved, really want the process to be. See, e.g., Jeffrey W. Stempel, *Beyond Formalism and False Dichotomies: The Need for Institutionalizing a Flexible Concept of the Mediator's Role*, 24 FLA. ST. U. L. REV. 949, 973–75 (1997). Others passionately contend that, because it is evaluative, the process cannot be considered as a form of mediation. E.g., Kimberlee K. Kovach & Lela P. Love, *Mapping Mediation: The Risks of Riskin's Grid*, 3 HARV. NEGOT. L. REV. 71, 92–93 (1998).

Mediation is typically quite different. The discourse tends to be non-evaluative, interest-based, and forward-looking.²³ Nonetheless, past events²⁴ are fully acknowledged and expressed by each party as part of their narrative²⁵ and then echoed, clarified,²⁶ and often re-framed²⁷ by the mediator. Since mediation accepts the validity of each party's narrative and allows them to co-exist,²⁸ the full story of the dispute that gave rise to the case is told as perceived by each party and in the operative language of the relationship, stripped of the legal discourse's restructuring and repackaging.²⁹ Legal arguments³⁰ may be discussed and taken into account, but they are of secondary importance. The mediator helps the parties rewrite the story of the dispute and reframe the underlying controversy, usually through a prospective prism³¹.

23. Thomas W. Walde, *Proactive Mediation of International Business & Investment Disputes Involving Long-Term Contracts: From Zero-Sum Litigation to Efficient Dispute Management*, 5 BUSINESS L. INT'L 99, 103 (2004).

24. Carrie J. Menkel-Meadow, *Remembrance of Things Past? The Relationship of Past to Future in Pursuing Justice in Mediation*, 5 CARDOZO J. CONFLICT RESOL. 97, 111-14 (2004).

25. The important contribution of telling one's story in full and being understood has been a cornerstone in mediation practice and theory. See generally John M. Conley & William M. O'Barr, *Hearing the Hidden Agenda: The Ethnographic Investigation of Procedure*, 51 LAW & CONTEMP. PROBS. 181, 187 (1988) (explaining that many parties to litigation believe the opportunity to tell their whole story is as important than the result of the litigation); Lela P. Love, *Training Mediators to Listen: Deconstructing Dialogue and Constructing Understanding, Agendas, and Agreements*, 38 FAM. & CONCILIATION CTS. REV. 27, 35 (2000).

26. See Menkel-Meadow, *supra* note 24, at 107. This practice, also referred to as looping or reflecting, assures that the party's narrative is told in full and completely understood.

27. By reframing, the mediator assists the parties to redefine the problem. Lynn Mather & Barbara Yngvesson, *Language, Audience and the Transformation of Disputes*, 15 LAW & SOC. REV. 775, 777, 780-81 (1981); Elad Finkelstien, *Privatization and Regulation: The Legal Regime Governing Mediation*, 30 TEL AVIV U. L. REV. 623, 630-31 (2008).

28. Menkel-Meadow, *supra* note 24, at 104.

29. See generally Mather & Yngvesson, *supra* note 27 (summarizing many disputes from different non-western cultures that are reframed according to legal discourse).

30. Primarily when needed to assess the alternative to a mediated agreement, Fisher and Ury coined the concept of best alternative to negotiated agreement ("BATNA"). See ROGER FISHER & WILLIAM L. URY, *GETTING TO YES: NEGOTIATING AGREEMENT WITHOUT GIVING IN* 97 (Bruce Patton ed., 1991).

31. For instance, a claim regarding alleged breach of a joint-venture agreement, based on contract interpretation, might be transformed into negotiations aimed at reconstructing the relationships and renegotiating the joint-venture agreement. See Walde, *supra* note 23, at 104-06.

The discourse encourages disputants to recognize and accept each other's story, motives, needs, and constraints, to foster non-adversarial negotiations and to transform the relationship between the disputants.³² The parties are engaged in direct, open, authentic, feeling-based³³ and non-adversarial dialogue. This dialogue is structured, led and supported by the mediator, who invites them to talk *to*, not *about*, each other.

The discourse in mediation is interest-based, and therefore it tends to be more engaging, broader in scope, and deeper than in a case settlement. Broader, as it enables the parties to present their identities — individual, collective, or organizational — in their totality and their full complexity. It's also a deeper kind of discourse, as parties are encouraged to delve into their needs, aspirations, fears, constraints, and emotions. As a result, the parties come to a new understanding about themselves and the other side.³⁴ Such discourse creates the trust needed for information-sharing, uninhibited brainstorming, and a joint adoption of creative solutions that can address parties' shared and competing interests and needs.

C. *The Substantive Outcome*

If successful, the outcome of case settlement or mediation is an agreement. However there are substantive differences between the agreed upon outcomes rooted in case settlement and ones rooted in mediation. In case settlement, the agreement is intended to reflect the likely outcome of litigation, considering probabilities, time, and expected legal fees. Since the outcome reached is a compromise, it is distributive,³⁵ not "value creating,"³⁶ and is generally limited to the

32. ROBERT A. BARUCH BUSH & JOSEPH P. FOLGER, *THE PROMISE OF MEDIATION: THE TRANSFORMATIVE APPROACH TO CONFLICT* (2005); Robert A. Baruch Bush, *Mediation and Adjudication, Dispute Resolution and Ideology: An Imaginary Conversation*, 3 J. CONTEMP. LEGAL ISSUES 1 (1989) [hereinafter *Mediation and Adjudication*]; See generally Joseph P. Folger & Robert A. Baruch Bush, *Transformative Mediation and Third-Party Intervention: Ten Hallmarks of a Transformative Approach to Practice*, 13 MEDIATION Q. 263 (1996) (generally describing various characteristics of mediation); Lisa B. Bingham & Tina Nabatchi, *Transformative Mediation in the USPS REDRESS Program: Observations of ADR Specialists*, 18 HOFSTRA LAB. & EMP. L.J. 399 (2001).

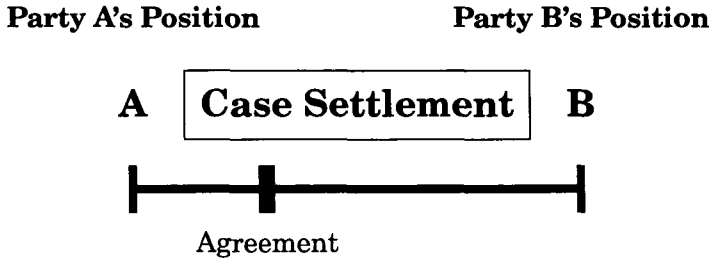
33. See Carrie Menkel-Meadow, *Scaling up Deliberative Democracy as Dispute Resolution in Healthcare Reform: A Work in Progress*, 74 LAW & CONTEMP. PROBS. 1, 3 (2011).

34. Menkel-Meadow, *supra* note 7, at 237.

35. RICHARD E. WALTON & ROBERT B. MCKERSIE, *A BEHAVIORAL THEORY OF LABOR NEGOTIATIONS* (1965).

36. DAVID A. LAX & JAMES K. SEBENIUS, *THE MANAGER AS NEGOTIATOR: BARGAINING FOR COOPERATION AND COMPETITIVE GAIN* 30 (1986).

remedies available in court. As shown in the figure below, the agreed upon solution in case settlement tends to be located somewhere on (or close to) the continuum connecting the opposing parties' positions.



The basic assumption in mediation is agreed-upon compromises may be Pareto inefficient or sub-optimal solutions that are not necessarily good outcomes for either party.³⁷ The agreed outcome in mediation neither attempts to resemble those which would be decided by the court, nor is it limited to the remedies available in court.³⁸ The underlying idea for a good outcome is not to “divide value,”³⁹ as in a compromise solution, but to “create value”⁴⁰ through a creative solution which is the product of the disputants’ joint discovery and design. As shown in the figure below, the outcome will not be located on or close to the continuum connecting the parties’ positions in litigation, but in a distant zone where their common and different interests intersect.

37. A concept adopted from game theory referring to an outcome that makes every player as well off as the other player and as such cannot be improved upon without hurting at least one player. See MENKEL-MEADOW, LOVE & SCHNEIDER, *supra* note 14, at 61; WILLIAM URY & ROGER FISHER, *GETTING TO YES: NEGOTIATING AGREEMENT WITHOUT GIVING IN* 57 (Bruce Patton ed., 1991).

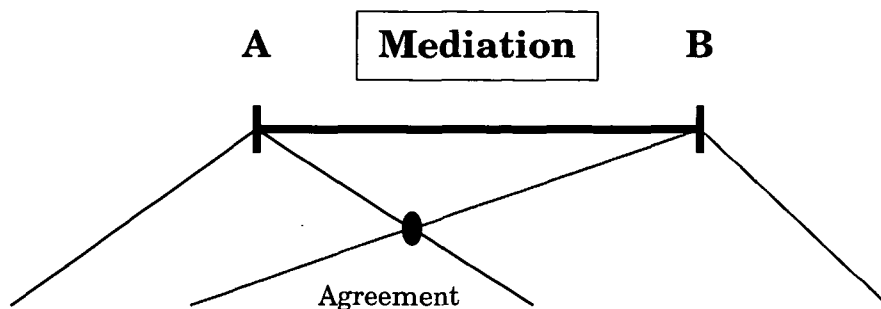
38. The literature cites the ability to achieve remedies that do not exist in courts as a major advantage of mediation. See, e.g., Thomas O. Main, *ADR: The New Equity*, 74 U. CIN. L. REV. 329, 329, 366 (2005); Robert B. Moberly & Judith Kilpatrick, *Introduction: The Arkansas Law Review Symposium on Alternative Dispute Resolution*, 54 ARK. L. REV. 161, 167 (2001); Jennie Kihnley, *Unraveling the Ivory Fabric: Institutional Obstacles to the Handling of Sexual Harassment Complaints*, 25 LAW & SOC. INQUIRY 69, 71–72 (2000) (“The parties can attain ‘extralegal justice’ due to the flexibility of ADR, which allows for a wider range of problems and remedies than litigation” (citing Lauren B. Edelman, Howard S. Erlanger & John Lande, *Internal Dispute Resolution: The Transformation of Civil Rights in the Workplace*, 27 LAW & SOC’Y REV. 497, 503 (1993)); EDWARD J. BERGMAN & JOHN G. BICKERMAN, *COURT ANNEXED MEDIATION: CRITICAL PERSPECTIVES ON SELECTED STATE AND FEDERAL PROGRAMS* (1998); Kenneth R. Fienberg, *Mediation — A Preferred Method of Dispute Resolution*, 16 PEPP. L. REV. S5, S5–S7 (1989); Eve Hill, *Alternative Dispute Resolution in a Feminist Voice*, 5 OHIO ST. ON DISP. RESOL. 337, 340 (1990).

39. MNOOKIN, PEPPEY & TULUMELLO, *supra* note 10, at 11–43.

40. MENKEL-MEADOW, LOVE & SCHNEIDER, *supra* note 14, at 60.

Party A's Position

Party B's Position



D. *The Impact on the Disputant*

Case settlement is outcome-oriented. It is supposed to be a quick, cheap, and efficient way to reach an agreement that ends the litigation. The discourse is legal- and rights-based, while the person conducting the case settlement and the attorneys play the lead role. Consequently, the disputing parties and their relationship remain somewhat stagnant, learning only to appreciate the value of moving away from one's original position in the right circumstances. They typically do not learn anything new about themselves or about the way they should approach conflicts and manage disputes, and there is little incentive for them to nuance their perceptions of the other side and its perceived wrongdoings.

Mediation, in contrast, is process- rather than outcome-driven. It aspires to "create value," not only with regard to the substantive outcome, but also in terms of transforming the disputants themselves: both individually and in terms of their relationship. The participation in the mediation process is intended to produce personal growth;⁴¹ it should teach the parties the value of mutual understanding and recognition, as well as the advantage of accepting that others might hold to different narratives⁴² and have different needs.⁴³ At the same time

41. Omer Shapira, *Joining Forces in Search for Answers: The Use of Therapeutic Jurisprudence in the Realm of Mediation Ethics*, 2 PEPP. DISP. RESOL. L.J. 243, 247 (2008).

42. At times the mediator may assist the parties to construct a common narrative. See Toran Hansen, *The Narrative Approach to Mediation*, 4 PEPP. DISP. RESOL. L.J. 207 (2004).

43. Lon L. Fuller, *Mediation — Its Forms and Functions*, 44 S. CAL. L. REV. 305, 325 (1971); Ellen A. Waldman, *The Evaluative-Facilitative Debate in Mediation: Applying the Lens of Therapeutic Jurisprudence*, 82 MARQ. L. REV. 155, 160–61 (1998).

it aims at empowering the parties⁴⁴ and improving their self-confidence, building faith in their ability to resolve the current and future disputes on their own, without resort to an outside authority.⁴⁵

Mediation also helps transform the relationship between the disputants.⁴⁶ Assisted by the mediator, the parties learn to forgive without forgetting,⁴⁷ to de-demonize one another, and to gradually rebuild the trust and the relationship broken by both the dispute and the escalation associated with adversarial litigation.⁴⁸

In many circumstances, the strong impact of mediation on the disputants and their relationship makes the process superior to other methods of dispute resolution, as it produces unique social⁴⁹ and personal⁵⁰ outcomes, both in the short term (through more Pareto-efficient solutions and better relationship-building) and in the long run (through parties' participation and autonomy aimed at strengthening interpersonal skills and confidence).

E. *The Third Party's Role Perception*

As compared to the disputants and their attorneys, the person who conducts case settlement is assumed to be in a superior position in terms of professional status, subject matter expertise, knowledge, wisdom, and experience. Because of this, she is expected to point out

44. BUSH & FOLGER, *supra* note 32; Sara Cobb, *Empowerment and Mediation: A Narrative Perspective*, 9 NEG. J. 245 (1993); Janet Kelly Moen et al., *Identifying Opportunities for Empowerment and Recognition*, in DESIGNING MEDIATION: APPROACHES TO TRAINING AND PRACTICE WITHIN A TRANSFORMATIVE FRAMEWORK 112, 112–32 (Joseph P. Folger & Robert A. Baruch Bush eds., 2001); Nancy A. Welsh, *The Thinning Vision of Self-Determination in Court-Connected Mediation: The Inevitable Price of Institutionalization?* 6 HARV. NEGOT. L. REV. 1, 3, 5–21 (2001).

45. Robert A. Baruch Bush & Sally Ganong Pope, *Changing the Quality of Conflict Interaction: The Principles and Practice of Transformative Mediation*, 3 PEPP. DISP. RESOL. L.J. 67 (2002).

46. Robert A. Baruch Bush, "What Do We Need a Mediator For?" *Mediation's "Value Added" for Negotiators*, 12 OHIO ST. J. ON DISP. RESOL. 1, 28–29 (1996); Philip D. Gould & Patricia H. Murrell, *Therapeutic Jurisprudence and Cognitive Complexity: An Overview*, 29 FORDHAM URB. L.J. 2117, 2124 (2002) ("A highly desirable therapeutic outcome is one in which the parties learn how to preserve their existing relationship while also learning how to resolve their future conflicts without repetitive judicial intervention." (citing Natalie Des Rosiers, *From Telling to Listening: A Therapeutic Analysis of the Role of Courts in Minority-Majority Conflicts*, 37 CT. REV. 54, 56 (2000)).

47. Menkel-Meadow, *supra* note 24, at 112.

48. Riskin, *supra* note 20, at 41; Carrie Menkel-Meadow, *For and Against Settlement: Uses and Abuses of Mandatory Settlement Conferences*, 33 UCLA L. REV. 485 (1985).

49. See Riskin, *supra* note 20, at 41; Menkel-Meadow, *supra* note 48.

50. Bush, *Mediation and Adjudication*, *supra* note 32, at 1 n.1.

factual and legal weaknesses in parties' positions,⁵¹ to assess the likely outcomes in litigation, to have an opinion about "right" or "fair" outcomes, to propose a compromise solution, and to convince⁵² the parties to converge around her proposed compromise solution. Given these role expectations, it is no wonder that retired judges and prominent lawyers have dominated the practice of case settlement.

Mediation entails entirely different role perceptions and expectations because it is an interest-based, feeling-based, and identity-based discourse, rather than a legal- and rights-based discourse. The mediator does not need superior subject matter and litigation expertise, nor must she master the details of the pleadings and the evidence base. General knowledge and familiarity with the case suffices, as the mediator is expected to employ her expertise and skills to empower the parties, to encourage them to adopt open, non-adversarial, and interest-based negotiations, and to convince the parties to trust each other and cooperate in their own search for creative solutions.

In sharp contrast to case settlement, the assumption in mediation is that the parties know better than the mediator about the real dispute that gave rise to the litigation as well as its context. Quite often, due to a previous relationship, the parties know each other and are better equipped to know what their needs and constraints are and which solutions will be feasible.⁵³ Hence, the mediator is not expected to generate options or to propose "fair," "right," or "wise" solutions: she provides the parties with a safe and sheltered space for the negotiation and cultivates the parties' open and creative dialogue.

F. *The Character and Objectives of Private Caucusing*

As stated above, except in the case of settlement conferences conducted by the presiding judge in the case (judicial case settlement), private caucusing and sub-group meetings are frequently used in

51. Walde, *supra* note 23, at 101.

52. At times the person conducting the case settlement may exert pressure on the unyielding party. See Deborah M. Kolb & Kenneth Kressel, *Conclusion: The Realities of Making Talk Work*, in WHEN TALK WORKS: PROFILES OF MEDIATORS 459, 461 (Deborah M. Kolb & Assocs. Eds., 1994); James J. Alfini, *Trashing, Bashing and Hashing It out: Is This the End of "Good Mediation"?*, 19 FLA. ST. U. L. REV. 47, 68-71 (1991) (labeling this style of mediation the "basher style").

53. See LEONARD L. RISKIN & JAMES E. WESTBROOK, *DISPUTE RESOLUTION AND LAWYERS* 2 (2d ed. Abr. 1998); Kimberlee K. Kovach, *The Vanishing Trial: Land Mine on the Mediation Landscape or Opportunity for Evolution: Ruminations on the Future of Mediation Practice*, 7 CARDOZO J. CONFLICT RESOL. 27, 58 (2000). STEPHEN B. GOLDBERG ET. AL., *DISPUTE RESOLUTION: NEGOTIATION, MEDIATION AND OTHER PROCESSES* 8 (3d ed. 1999).

case settlement and mediation alike;⁵⁴ only their purpose is vastly different. Since a settlement conference is a rights-based positional discourse, private and sub-group meetings are used mainly (1) to probe the parties' real positions and identify their "red lines"⁵⁵; (2) to attempt to change the parties' positions and levels of expectation, primarily by means of "reality checks" or case evaluations of one sort or another; (3) to avoid the strategic barriers, especially the "reactive devaluation" associated with low-trust competitive negotiation;⁵⁶ (4) to discuss proposals and options that parties might feel are too risky to discuss in a joint or plenary meeting; and (5) to enable the person conducting the settlement conference to engage in positional negotiation⁵⁷ with the parties and to facilitate the internal negotiations often required among the team members of each disputing party.

By contrast, a mediator encourages the disputants to participate and cooperate in the search for creative solutions and decision making. She invites them to leave behind the competitive or adversarial mode, to accept and trust each other, and to negotiate openly in order to overcome strategic and cognitive barriers,⁵⁸ including those that are not treated in case settlement. Consequently, private caucusing in mediation is directed toward different goals: (1) to ensure and support parties' adherence and commitment to the new ground rule for

54. There is no consensus within the practitioners and the academic community with regard to the legitimacy and the desirability of private caucusing in mediation. See Riskin, *supra* note 22; Menkel-Meadow, *supra* note 33; GARY FRIEDMAN & JACK HIMMELSTEIN, CHALLENGING CONFLICT: MEDIATION THROUGH UNDERSTANDING (2009).

55. The phrase "red line" (also referred to as "resistance point," "bottom line," "reservation point" or "threshold value") is used to indicate a point beyond which a negotiator is unwilling to go. See CHRISTOPHER W. MOORE, THE MEDIATION PROCESS: PRACTICAL STRATEGIES FOR RESOLVING CONFLICT, 220 (1986); HOWARD RAIFFA, JOHN RICHARDSON & DAVID METCALFE, NEGOTIATION ANALYSIS: THE SCIENCE AND ART OF COLLABORATIVE DECISION MAKING, 110 (2002).

56. Robert H. Mnookin, *Why Negotiations Fail: An Exploration of Barriers to the Resolution of Conflict*, 8 OHIO ST. J. ON DISP. RESOL. 235, 246-47 (1993).

57. JAMES C. FREUND, THE NEUTRAL NEGOTIATOR — WHY AND HOW MEDIATION CAN RESOLVE DOLLAR DISPUTES (1994); Susan S. Silbey & Sally E. Merry, *Mediator Settlement Strategies*, 8 LAW & POL'Y 7, 10 (1986).

58. One example is the fairness demand, the refusal to perceive good result objectively, seeking instead a result that is proportional to the wrongs previously caused by the other party. See Robert H. Mnookin & Lee Ross, *Introduction*, in BARRIERS TO CONFLICT RESOLUTION 2, 11-13 (Kenneth J. Arrow et. al. eds., 1995). Another example is biased attribution, the reluctance to believe that the other party's actions and suggestions stem from real constraints, and not from harmful intentions, while attributing sincere and honest intentions only to one's own actions and suggestions. See Mnookin & Ross, *Introduction*, *supra*, at 13-15.

the negotiation; (2) to examine the possibility of extending the boundaries of the discourse to include additional issues, participants, and stakeholders; (3) to empower the parties; (4) to enable the mediator to know and understand better each party's emotions, needs, aspirations, resources, inhibitions, and constraints; (5) to help each party's delegation to engage in brainstorming in order to find creative solutions that meet its own and the other side's interests; and (6) to enable the mediator to discuss and bring forward, as mediator's suggestions, creative ideas expressed in private, in case the party suggesting them is reluctant to raise these ideas in a joint session, fearing to appear weak or too avant-garde.⁵⁹

The vast amount of information gathered during the private caucusing and sub-group meetings provides the mediator with a better understanding of the dispute and the disputants, and is not limited to the particulars of the case at hand.⁶⁰ This information provides the raw material which later will be used by the mediator and the parties to build creative solutions that often are both forward-looking and value-creating. Equally important are the trust and the bonds that are created between the mediator and the participants on each side during the private caucusing and sub-group meetings. These bonds are used by the mediator to both empower the parties⁶¹ and to transform the relationship between the parties, preventing the mutual demonization that is often associated with litigation.

G. *Time and Costs*

If the sole criterion for successful third-party intervention in disputes is reaching an agreement which brings an end to the litigation swiftly and at minimum cost, case settlement is usually superior to mediation. The narrow focus, the character of the discourse, and the limited objectives as to what the parties work to achieve during and as a result of the process all require investing shorter time and less money in case settlement as compared to mediation.

59. MOORE, *supra* note 55, at 229–31.

60. JOSEPH B. STULBERG, *TAKING CHARGE/ MANAGING CONFLICT* 107–09, 121–22 (1987).

61. The concepts of empowerment and recognition are cornerstones of transformative mediation. Robert A. Baruch Bush, *Efficiency and Protection, or Empowerment and Recognition?: The Mediator's Role and Ethical Standards in Mediation*, 41 FLA. L. REV. 253, 267–69 (1989); *see also* Cobb, *supra* note 44, at 245.

This is because the objective of mediation is not merely to reach a compromise settlement as quickly and cheaply as possible. The journey⁶² and the process the parties go through have a value of their own. A broad, interest-based discourse involving active listening, empathizing, reframing, empowering, participating, and searching jointly for and crafting a creative solution requires more time. Sometimes the search for solutions calls for brainstorming, incubation, feasibility testing, and concretization; these practices often require several meetings with time intervals in between sessions. Finally, mediation can be lengthier than case settlement because the former aspires to rebuild mutual trust and self-confidence as well as to heal and to transform the relationship.

H. Conclusion

In sum, case settlement is not a brand of mediation. Although case settlement and mediation are both consent-based dispute resolution processes — and have a few features in common — in most other respects they are distinct processes.⁶³ Case settlement is a positional

62. Similar to the idea of the famous poem “Ithaca” (1911) by the Greek poet Constantine Cavafy:

When you set out on the journey to Ithaca
 pray that the road be long,
 full of adventures, full of knowledge.

always keep Ithaca in your mind.
 To arrive there is your final destination.
 But do not rush the voyage in the least.
 Better it lasts for many years,
 and once you’re old, cast anchor on the isle,
 rich with all you’ve gained along the way,

Ithaca gave you the wondrous voyage.
 Without her you’d never have set out.

As wise you’ve become, with such experience,
 you will have come to know what these Ithacas really means.

C. P. CAVAFY, *Ithaca*, in C. P. CAVAFY: THE COLLECTED POEMS 37–39 (Evangelos Sachperoglou, trans. 2003).

63. This is why mediators should usually avoid the instinct to engage in case settlement, despite the fact that lawyers prefer mediation and it is quicker and cheaper than mediation. If mediation is to survive, it needs to brand itself as a distinct dispute resolution process that has special properties that make it superior, in terms of process, qualities, and outcomes, to all other alternatives, be they adjudication, direct negotiation, or case settlement.

rights-based negotiation led by a third party who uses her professional status and subject matter expertise to evaluate parties' positions, analyze the legal merits of the case and propose possible outcomes or compromise solutions. The discourse in case settlement is narrowly-focused and backward-looking, in which the third party (often a prominent lawyer or a retired judge) and the lawyers representing the parties get to play the main role.⁶⁴ Case settlement works best when one is looking for an efficient, fast, and cheap result-oriented dispute resolution process. This is why it is preferred by court administrators, judges, and the litigation bar as a superior way to clear cases off the court docket and to reach a quick compromise solution efficiently and with low cost.

Efficiency refers here to the administrative aspect, not to the quality of the agreed-upon solution reached through the process. Case settlement does not offer a real advantage over direct negotiation between parties or their attorneys in terms of avoiding a sub-optimal outcome or a Pareto inefficient outcome.⁶⁵ These limitations stem from the fact that case settlement shares so many contextual similarities with adversarial litigation and positional negotiations. While case settlement does end disputes via consent, it does not foster the change in relationship or mindset for which a mediated solution strives.

Thus, the defining element of a mediated outcome does not lie in some difference in the quality of the consent given by the parties,⁶⁶ but rather in process of building that consent. What makes mediation

64. A similar idea is expressed in a report regarding mediation in Greece which explains: "Conciliation between lawyers differs substantially from mediation between parties." Nikki Bouras, *Mediation in Greece*, IN TOUCH (Ass'n for Int'l Arbitration, Brussels, Belg.), Aug. 2010 at 1, 4; see also Mercedes Tarrazon, *Arb-Med: A Reflection a Propos of a Bolivian Experience*, 2 N.Y. DESP. RES. LAW., Spring 2009, at 87. In the two jurisdictions the term used for case settlement is conciliation.

65. The presence of the person conducting the case settlement and the expectation that she will propose a compromise blocks open dialogue and reduces the amount, scope and reliability of information exchanged during case settlement, rendering parties unable to overcome the strategic and cognitive barriers in negotiations. See MENKEL-MEADOW, LOVE & SCHNIEDER, *supra* note 14, at 47-53; GERALD R. WILLIAMS, *LEGAL NEGOTIATION AND SETTLEMENT* 47-54 (1983); Mnookin, *supra* note 56, at 246-47; Lee Ross, *Reactive Devaluation in Negotiation and Conflict Resolution*, in *BARRIERS TO CONFLICT RESOLUTION* 26 (Kenneth J. Arrow et al. eds., 1995); Lela P. Love, *The Top Ten Reasons Why Mediators Should not Evaluate*, 24 FLA. ST. U. L. REV. 937, 940 (1997).

66. The assumption is that both require informed consent. See generally Jacqueline M. Nolan-Haley, *Informed Consent in Mediation: A Guiding Principle for Truly Educated Decision Making*, 74 NOTRE DAME L. REV. 775 (1999).

distinctive and socially desirable is the high degree of control, involvement, participation, and responsibility of the parties in the discourse. The autonomy of the parties is the paradigm of mediation,⁶⁷ and its principal contribution is in the personal growth and empowerment of the disputing parties and the transformation of their relationship. This both empowers the community and strengthens its social and relational fabric.⁶⁸

III. THE DEVELOPMENT OF MEDIATION IN ISRAEL

Like in many other Western countries, in Israel the concept of mediation was initially introduced in labor-management disputes. The 1957 Settlement of Labor Disputes Law⁶⁹ provided for mandatory mediation by special labor relations officers at the Ministry of Labor in all labor disputes. Following the Ministry of Labor's decline in power and prestige in the 1970s, and as strikes became to a large extent a public sector phenomenon, this mediation service ceased to play a significant role in resolving labor disputes.⁷⁰

The genesis of mediation in other types of disputes can be traced to the end of the 1980s. In 1989–1991 the Tel Aviv Small Claims

67. Jacqueline M. Nolan-Haley, *Court Mediation and the Search for Justice Through Law*, 74 WASH. U. L. Q. 47, 49 (1996); Clark Freshman, *Tweaking the Market for Autonomy: A Problem-Solving Perspective to Informed Consent in Arbitration*, 56 U. MIAMI L. REV. 909, 909 (2002); John Feerick, Carol Izumi, Kimberlee Kovach, Lela Love, Robert Moberly, Leonard Riskin & Edward Sherman, *Standards of Professional Conduct in Alternative Dispute Resolution*, 1995 J. DISP. RESOL. 95 (1995); Rene L. Rimelspach, *Mediating Family Disputes in a World with Domestic Violence: How to Devise a Safe and Effective Court-Connected Mediation Program*, 17 OHIO ST. J. ON DISP. RESOL. 95, 109 (2001) ("It is understood that a basic tenet of mediation is that the parties are autonomous and should have the ability to devise their own agreement."); Nancy A. Welsh, *The Thinning Vision of Self-Determination in Court-Connected Mediation: The Inevitable Price of Institutionalization?*, 6 HARV. NEGOT. L. REV. 1, 7–8, 15–20 (2001); Kimberlee K. Kovach, *Good Faith in Mediation — Requested, Recommended or Required? A New Ethic*, 38 S. TEX. L. REV. 575, 584 (1997); John D. Feerick, *Toward Uniform Standards of Conduct for Mediators*, 38 S. TEX. L. REV. 455, 460 (1997); Donald T. Weckstein, *In Praise of Party Empowerment — and of Mediator Activism*, 33 WILLAMETTE L. REV. 501, 531 (1997).

68. Bush, *Mediation and Adjudication*, *supra* note 32, at 6; Cobb, *supra* note 44, at 246; Main, *supra* note 38, at 372.

69. Settlement of Labor Disputes Law, 5717-1957, SH No. 221 p. 58 (Isr.).

70. The reason why mediation has not been used in the strike-prone public sector in Israel is the resistance of the Finance Ministry, which mistakenly believes that mediation necessarily entails ceding decision-making powers. See Ruth Ben-Israel & Mordehai Mironi, *The Role of Third Party Intervention in Resolving Interest Disputes in Israel*, 10 COMP. LAB. L.J. 356, 362–63 (1989).

Court, together with the Tel Aviv University Law School, ran an experimental mediation program.⁷¹ Coincidentally, during the same years, a prominent public interest dispute indirectly affecting the Defense Ministry was successfully mediated.⁷²

The development of modern mediation in Israel can be divided into three periods: the formative period (1992–1998), the “mediation revolution” period (1998–2004), and the period of decline (2004 to the present).

A. *The Formative Period*

In 1992 the parliament passed an amendment to the Court Law introducing mediation into all areas of civil litigation.⁷³ The new rule applied to every court, including the Supreme Court,⁷⁴ and to all civil cases, including labor and employment disputes.⁷⁵ Mediation became a suggested, but not mandatory, method of case resolution. Under the new rule, a judge may propose mediation, and if all parties agree, court proceedings are stayed. There is no penalty for refusing mediation. There is, however, a fiscal incentive for the plaintiff: if the mediation is successful, the judge may order a full or partial rebate of

71. The experimental program was jointly developed and run by Professor David Matz, the author, and Aharon Luxemburg (a family mediator). See David E. Matz, *ADR and Life in Israel*, 7 NEGOT. J. 11, 14 (1991). This program was subsequently adopted as a model for the guidelines issued by the Ministry of Justice for mediation practicum, which follows basic mediation training.

72. This was an emotional dispute over representation before the Ministry of Defense, involving war widows and orphans and parents of fallen soldiers. The dispute was mediated by the author at the High Court of Justice's request. It ended after three years of mediation with an agreement that eventually led to the establishment of an association for war widows and orphans.

73. Courts Law, [Abridged Version], 1984, S.H. 198, §§ 79C–D.

74. The general courts are in fact a three-tiered system, comprising twenty-eight trial courts, six district courts, and the Supreme Court. The latter is the highest appellate court. The Supreme Court's bench also serves as the High Court of Justice, exercising judicial review over all tribunals and non-appealable courts and deciding public disputes as a court of first and last instance.

75. All labor and employment disputes are brought before a specialized and separate system of labor courts. The labor courts system is two-tiered: there are five regional courts and one national court above them. The Supreme Court reviews the National Labor Court's decision through certiorari procedures, as these decisions are non-appealable.

court fees.⁷⁶ In order to encourage the use of mediation, the amendment assures confidentiality of all communication transmitted during mediation⁷⁷ and authorizes the court to give the agreement arrived through mediation the power of a court judgment.⁷⁸

In the years following 1992, mediation was promoted by way of education, training and regulation. Law schools started offering courses in negotiation, mediation, and ADR. At the same time, courses for training new mediators attracted hundreds of people, who were interested in this new and promising profession that required relatively little investment in schooling.⁷⁹ In an effort to regulate a rapidly expanding industry, the Justice Ministry drafted mediation regulations and a standard mediation agreement.⁸⁰ The regulations were issued with mediation — not case settlement — in mind. They permitted mediators to propose solutions, but the evaluation and provision of legal opinions, which are at the basis of case settlement, were expressly forbidden, even in the mediator's area of expertise.⁸¹

It is somewhat telling that, notwithstanding the intention, the new provisions in the Court Law and the regulations used the term

76. Courts Regulations (Court Fees), 2007, KT 6579, 42. In most cases court fees are 2.5% of the amount claimed.

77. Courts Law, [Abridged Version], 1984, S.H. 198, § 79C(h).

78. Courts Regulations (Court Fees), 2007, KT 6579, § 6(b)(4).

79. There has never been a licensing procedure for mediators. There were only minimal requirements for those who wanted to be included on the list of mediators kept by the courts. See THE CONSULTING COMMITTEE ON MEDIATION IN THE COURTS, REPORT ON THE QUALIFICATIONS AND EXPERTISE NECESSARY TO BE INCLUDED IN THE MEDIATORS LIST (1998) [hereinafter THE GADOT REPORT]; Court Regulations (list of mediators), 1996, K.T. 5766, 1325, § 3A. The list was created in 1999. Initially, there was no licensing procedure for mediation training centers. However in order to be qualified for list of mediators kept by the courts, one had to complete mediation training provided by a recognized mediation training center. Given the minimal qualifications stipulated in the regulations, the field expanded dramatically. By 2002 there were already forty mediator training centers. See Lital Dobrizki, *Mediation Instead of Litigation. Is It the End of the Dispute?*, Y Net News (Apr. 4, 2002, 9:32 AM), <http://www.ynet.co.il/articles/1,7340,L-1811629,00.html>. During the years since the court list's creation, more than 30,000 mediators have gone through training. Recently, the list of mediators has been canceled altogether. See Court Regulations, 2008, K.T. 6665, 838 (annulment of the list of mediators); Zvi Lavi, *The Courts bid is Opened for Dozens of Mediators*, Y NET NEWS (Feb. 25, 2008, 12:02 PM), <http://www.ynet.co.il/articles/1,7340,L-3510864,00.html>.

80. Courts Regulations (Compromising) 1993, K.T. 5529, 1042. This was the title of the regulations when they were first drafted. In 2001 the name was changed to Courts Regulations (Mediation)). See also Labor Courts Regulations (Compromising) 1993, K.T. 5539, 1045; Courts Regulations (Appointment of Compromiser) 1996, K.T. 5766, 1325.

81. Courts Regulations (Compromising) 1993, K.T. 5529, 1042 § 5(h). § 12 to the supplement stipulates that the mediator may offer solutions to the parties and may make proposals to end the dispute.

“pishur,” a Hebrew word meaning “to bring about a compromise or compromising” which typically characterizes case settlement. Thus the terminology connotes a paradigm of case settlement despite what appeared to be a commitment to mediation as reflected by the strict rules regarding what mediator can and cannot do. Was it reflective of institutional inertia surrounding traditional school of thought on dispute resolution processes? Or was it an extension of the heavily litigious society’s preoccupation with right-based discourse? Either explanation is plausible, yet it took nine years to change the legal term in the law and regulations to the more appropriate Hebrew word “gishur,” which means “bridging.” Albeit not perfect, in comparison to “pishur,” this term better describes the process of mediation.⁸²

During these years, various courts took initiatives to promote mediation. They ran programs aimed at exposing judges to mediation through lectures and workshops and experimented with different models for referring cases to mediation.⁸³ These initiatives were largely motivated by the idea that resolving cases through mediation would relieve part of the courts’ burden. Despite all these efforts, the results were disappointing. Only few cases actually went to mediation during this period.

B. *The “Mediation Revolution”*

Mediation came into its own only after Chief Justice Barak made it a priority. His commitment provided the energy needed in order to spark a wave of enthusiasm and hope as well as a number of institutional innovations and initiatives that changed the status of mediation. Reaching the last decade of his tenure as Chief Justice of the Supreme Court, Justice Barak fully understood the essence of mediation and the promise it held for Israeli society. Speaking at the inauguration ceremony of the Association of Israeli Mediators, he sent a clear, four-pronged message to the judiciary. First, mediation was needed even in the absence of case backlog. Second, mediation was not simply a means for clearing the docket; it represented a better way of life. Third, for too many years dispute resolution activity had been based on power discourse,⁸⁴ and the courts too represented a

82. Courts Law [Abridged Version] (30th Amendment), 5761-2001, SH No. 1804 p. 498 (Isr.).

83. THE COMM. FOR THE EXAMINATION OF WAYS TO ENCOURAGE THE USE OF MEDIATION IN COURTS, *Report* (2006) [hereinafter *The Rubinstein Report*].

84. One commentator attributed it to the fact that due to the Arab-Israeli conflict, people in Israel have never lived without a threat of war, and that this conflict acts as a paradigm for all disputing activity. It teaches that conflicts can be managed only by force. Matz, *supra* note 71, at 12.

form of power (albeit one that is rights- or norms-based).⁸⁵ Lastly, if Israelis wanted to live in a better and more cohesive society, they needed to invest efforts in developing a consensual, non-power-based, and non-rights-based culture of dispute resolution.⁸⁶

The central project of what Justice Barak called the “mediation revolution”⁸⁷ was to build a new culture around resolving disputes, with mediation, not case settlement, at its core. While reducing the court backlog was supposed to be a secondary goal of mediation, the existence of court backlog was to be used as a tool to promote mediation’s promise: courts would use the long waiting times for trial as leverage to push cases toward mediation.⁸⁸ Judges were going to play a pivotal role in the “mediation revolution,” not simply as gatekeepers whose function was to assign cases to mediation and clear the docket, but as educators and agents of change in the ailing Israeli culture of disputation and dispute resolution.⁸⁹ They were expected to use their high professional status and prestige to teach the disputing parties and the litigation bar about the value of mediation and its promise; to explain to them that, in the words of the late Yehuda Amichai,

From the place where we are right
Flowers will never grow.⁹⁰

85. See Zamir, *supra* note 12, at 123.

86. See Barak, *On Mediation*, *supra* note 5.

87. *Id.* at 5. The phrase “mediation revolution” was inspired by the phrase “constitutional revolution,” attributed to Justice Barak in the context of his view that the two Basic Laws that were passed by the Knesset in 1992 — *Basic Law: Human Dignity and Liberty* and *Basic Law: Freedom of Occupation* — provided the legal basis for the courts to exercise judicial review over legislation. The idea of a constitutional revolution received mixed responses. See David Kretzmer, *From Bergman and Kol-Ha’am to Bank Hamizrahi: The Path to Judicial Review of Laws that Restrict Human Rights*, 28 MISHPATIM 359 (1997); Moshe Landau, *Reflections on the Constitutional Revolution*, 26 MISHPATIM 419 (1996); Moshe Landau, *Granting a Constitution to Israel by Way of a Court Ruling*, 3 LAW AND GOV’T 697 (1996); Ruth Gavison, *The Constitutional Revolution — Description of Reality or a Self-Fulfilling Prophecy?*, ISRAEL DEMOCRACY INST. (1998). According to one commentator, there was no constitutional revolution but rather a natural evolution of constitutional norms that already existed in the Israeli legal system. See Yoseph M. Edrey, *A Constitutional Revolution or Constitutional Evolution?* 3 LAW AND GOV’T 453 (1996).

88. Sara Gadot, *Mediation in Israel—Theory and Practice*, 29 THE JUDICIARY 43, 53 (1999).

89. See Mordehai Mironi, *Mediation and ADR: Eighty Years of History as a Basis for Changing Court’s and Judge’s Role Perception*, 29 THE JUDICIARY 32 (1999).

90. YEHUDA AMICHAH, *The Place Where We Are Right*, in THE SELECTED POETRY OF YEHUDA AMICHAH 34 (Chana Bloch & Stephen Mitchell trans. & eds., 1986).

Within a remarkably short time, the value and strategic importance of mediation found a concrete expression in resource allocation and a host of institutional changes:

(1) Assisted by a task force of professionals who were already committed to and active in mediation, Chief Justice Barak convinced the Justice Ministry to establish a Center for Mediation and Dispute Resolution ("CMDR"). Introduced in 1998, this publicly-funded unit within the Ministry was charged with the promotion of mediation and other consensual processes of dispute resolution as an alternative to litigation.⁹¹

(2) After a year of deliberations, in 1999 the Attorney General issued a special directive supporting the use of mediation in cases where the state is a party to the dispute.⁹² The directive made a clear distinction among case settlement solutions, like litigation and compromise, and mediation. The latter was praised for maintaining the parties' autonomy, transforming relationships and being a forward-looking, interest-based and creative process which could resolve an underlying dispute (as opposed to resolving the litigation). In conjunction with the directive, in 2000 the Attorney General appointed a steering committee to promote and oversee the use of mediation in disputes involving the state.⁹³ Both of these measures were greatly significant: as the state is party to nearly a third of all civil litigation in Israel,⁹⁴ these measures established a major player in the litigation system — in addition to the public service at large — as a role model for other disputants who might avail themselves of the benefits of mediation.⁹⁵

91. The CMDR, which was active until 2009, was assisted by a committee of experts. Among its many activities, the CMDR developed expertise and educational materials in various fields of mediation, including commercial, environmental, employment, family, community, people with disability, sexual harassment and restorative justice. It helped create a network of community mediation centers, and initiated and ran training programs to introduce judges and attorneys in the Public Attorney's office to mediation. It also developed draft ethical standards and qualification criteria for court appointed mediators and for mediation training, and initiated legislative changes and participated on various public committees for the implementation of mediation in new fields.

92. MEDIATING DISPUTES INVOLVING THE GOVERNMENT, *supra* note 6.

93. THE STEERING COMM. FOR MEDIATING DISPUTES INVOLVING THE STATE, *Report — Part A* (2003); *Mapping the State of Mediation in Israel*, 1 WITH CONSENT 24 (2001) [hereinafter *Mapping*]. The committee issued the first part of its report in 2003.

94. *Mapping*, *supra* note 93, at 25.

95. Some commentators attribute the underuse of arbitration in Israel to the state's longstanding reluctance to submit disputes to arbitration. The idea is that if arbitration is not good enough for the state, it is not good for individuals either. *See*

(3) Under the leadership of the Courts Administration, the courts structured and systematized their policies and practices regarding referral to mediation. Three major steps were of special importance. First, in 1998 a committee headed by District Court Judge Gadot issued its recommendations regarding qualifications of court-appointed mediators, which permitted the courts to compile lists of accredited mediators.⁹⁶ Second, beginning in 1998, Case Referral Departments, staffed with lawyers who had undergone mediation training, were established in every court in order to facilitate referrals to mediation.⁹⁷ Third, a special committee, headed by Judge Livne of the National Labor Court, issued a report aimed at streamlining and unifying the referral to mediation procedures within the Labor Courts.⁹⁸

(4) As interest in mediation and ADR increased, no fewer than forty mediation centers were established⁹⁹ to provide mediation services and training new mediators. The academy followed suit. Three graduate programs and one academic research center were founded at leading universities,¹⁰⁰ and two professional journals began publication.¹⁰¹

(5) After years of resistance, the Bar Association adopted a policy embracing mediation. This was a fundamental shift of policy for an organization that has been notable for its resistance to change. As often happens in such cases, once the shift occurred, the pendulum

KAREN FINKELSTIEN, SOLUTION FOR STRIKES IN THE PUBLIC SECTOR — EDUCATED USE OF THE CONSENSUAL ARBITRATION INSTITUTION 2 (Institution of Advanced Strategic and Political Studies: Jerusalem 2003); YARDEN GAZIT, MANDATORY ARBITRATION IN THE PUBLIC SECTOR (Jerusalem Institute of Market Research 2011).

96. THE GADOT REPORT, *supra* note 79.

97. Most of the Case Referral Departments were established following the recommendations of a committee, headed by the former Courts Manager Judge Revivi, which had issued its report in 1999. See THE COMMITTEE INSPECTING THE STRUCTURE OF THE CASE REFERRAL DEPARTMENTS, REPORT (1999); Courts Law, [Abridged Version], 1984, S.H. 198, § 82A; Courts Regulations (Case Referral Departments in the Courts and the Labor Courts), 2002, K.T. 6189, 1198. The Case Referral Departments' expertise was intended to assure a better selection of cases for mediation and mediators as well as following up the case while in the hands of the mediator. See *Mapping*, *supra* note 93, at 25.

98. THE STEERING COMM. FOR MEDIATION IN THE LABOR COURTS, *Report* (2001).

99. See *Mapping*, *supra* note 93.

100. *Id.* at 27.

101. These were WITH CONSENT, published by the Center for Mediation and Dispute Resolution at the Justice Ministry, and POINT OF MEDIATION, published by the Bar Association. Both have since ceased publication.

swung all the way: in addition to establishing a special sub-committee for mediation and ADR, the Bar Association founded its own mediation center, competing with private mediation centers in providing training and mediators.¹⁰²

(6) Under the auspices of the President of the State of Israel, a pledge containing a commitment to mediation as a preferred process of resolving disputes was signed by many business organizations.¹⁰³

(7) In 2000 an Israeli Mediators' Association was formed. Six hundred people, including the Justice Minister and Chief Justice Barak, attended the inauguration ceremony. Addressing the audience, Chief Justice Barak, expressed his strong commitment to mediation.¹⁰⁴ Within a short time the association grew to over 2000 members.

(8) The same year, the Government appointed, for the first time ever, a private professional mediator to help settle a high-profile public sector dispute: a 125-day nationwide strike of medical doctors against the state and other public health providers. The settlement of the dispute (and the end to the strike) was an important triumph for mediation.¹⁰⁵

(9) As part of an effort to encourage potential litigants to use mediation even before initiating court proceedings, the legislature authorized judges to issue consent decrees bestowing the power of the court's judgment to agreements reached through pre-action mediation, i.e., in situations where a lawsuit was not filed.¹⁰⁶

(10) Another legislative change aimed at increasing the use of mediation was the 2001 expansion of mediation to administrative and criminal cases.¹⁰⁷

102. *Mapping*, *supra* note 93, at 27.

103. The pledge was signed in 2003 by leading business organizations, such as: the Manufacturers Association, the Chamber of Commerce, the Association of Insurance Companies. See Ministry of Justice, *Pledge for Mediation in Business*, http://www.israelbar.org.il/article_inner.asp?pgId=17424&catId=1185 (last visited Mar. 22, 2014). A second pledge, pertaining only to labor and employment disputes, was signed in 2005 under the auspices of the President of the National Labor Court by the Histadrut (Israel's comprehensive labor union) and the Coordinating Chamber of Business and Employers Associations. See Anat Mendelson, *A Pledge for Mediating was Signed Between Employees and Employers*, ISRAEL BAR ASSOC. (Jan. 24, 2005), www.israelbar.org.il/article_inner.asp?pgId=17446&catId=2146.

104. See Part III.A.

105. See MORDEHAI MIRONI, *MEDIATION AND STRATEGIC CHANGE: LESSONS FROM MEDIATING A NATIONWIDE DOCTORS' STRIKE* (2008).

106. Courts Law, [Abridged Version], 1984, S.H. 198, §§ 79C(g)-(h).

107. See Zamir, *supra* note 12, at 125-58.

(11) In 2002 the Justice Minister appointed a committee whose mission was to examine ways of encouraging the use of mediation, including mandatory mediation.¹⁰⁸

With Chief Justice Barak's leadership and commitment, as well as the host of institutional developments, the future of mediation could not have looked brighter.

IV. THE DECLINE OF MEDIATION

Despite the widespread acceptance of mediation's advantages over traditional case settlement, case settlement has overshadowed mediation as a primary conflict resolution process. The unique promise of mediation for Israel's conflict-prone and litigious society was pushed aside by two major forces fueled by the same problem: court backlog. First, under mounting criticism regarding court inefficiency and excessive delays in litigation, the Courts Administration made a strategic decision to launch a docket clearing operation and to invest all its energy and resources in creating in-court ADR at the expense of promoting out-of-court mediation. Second, in view of the Courts Administration's strategic goal, the speed and efficiency of case resolution became the one and only criterion for assessing success in referring cases to out-of-court mediation. Since case settlement is usually faster, shorter, and cheaper than mediation, it took the place of mediation as the mainstream dispute resolution process.

A. *The Development and Expansion of In-Court ADR*

The main reason for the decline of mediation has been the strategic decision taken by the courts to develop mediation substitutes within the court system over encouraging out-of-court mediation. In the years following the legislation that introduced ADR — and before the judges had time to adjust to the “mediation revolution” — the Courts Administration and the judiciary in general faced mounting public criticism of the increasing backlog of cases.¹⁰⁹ The pressure

108. In 2003 the new Justice Minister replaced several members of the committee. The new committee was headed by Judge Michael Rubinstein of the Tel Aviv District Court. The committee submitted its report in 2006. See *The Rubinstein Report*, *supra* note 83.

109. In 2007, for example, there were fifty-five judges hearing cases in the labor courts. During that year 80,351 new cases were filed. Combined with the 52,885 cases still pending from previous years, each judge would have had to clear some 2500 cases in order to eliminate the backlog. See *THE COURTS SYSTEM IN ISRAEL — SIX MONTH REPORT: 1.7.09–31.12.09* (Courts Management, 2010), *supra* note 4, at 5. The Supreme Court suffers from a similar problem. At the end of 2007 it had 6063 pending cases and fourteen justices. See *Court Administration — Supreme Court — Statistical*

came from the media, which ran stories on the effect of justice delayed¹¹⁰ as well as from the State Comptroller and from the courts' Ombudsman who criticized the court backlog in their annual reports.¹¹¹ Pressure also came from the Bar Association, which, despite judicial objections, surveyed its members on the performance of judges, giving considerable weight to the speed, timeliness, etc. of judicial proceedings.¹¹²

As a result of these pressures, clearing the docket of court cases and shortening legal delays have become top priorities for the Courts Administration. Case statistics and judges' productivity (in terms of cases cleared) have become the single most important criterion in internal evaluation of judges, which means that each individual judge's incentive structure is heavily biased toward clearing cases as quickly as possible. Referring cases to voluntary out-of-court mediation does not fit within this new strategy, as judges have no time to spend on educating litigants and their lawyers on the merits of mediation or convincing them to try mediation. Furthermore, even when efforts to convince litigants to use mediation succeed, the proceedings are stayed during the mediation and thus do not contribute to docket clearing statistics. By contrast, in-court case settlement efforts are seen as more promising and in tune with the new policy and Courts Administration's priorities.

reports — *Criminal Proceedings 1* (2007) <http://elyon1.court.gov.il/heb/stats/sikum.htm>. As far as the Supreme Court is concerned, the number of cases per justice is somewhat misleading, as most cases are heard before three justices.

110. Tal Rosner, *The Critics of the Backlog in the Court System Are Justified*, YNET (Mar. 9, 2005, 3:59 PM), www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3056136,00.html; Oshrat Nagar Levitt, *Two Judges Per 65 Thousand Inhabitants*, NRG (Oct. 15, 2007, 9:06 PM), www.nrg.co.il/online/1/ART1/646/223.html.

111. See, e.g., THE OMBUDSMAN FOR PUBLIC COMPLAINTS AGAINST JUDGES, *Annual Report for the Year 2004*, 53–54 (2005), which stated that the prolonging of court proceedings is unreasonable and occurs as a result of misconduct of certain judges, lack of organization, inefficient use of time, lack of skill in allocating work according to appropriate criteria and correct priorities, among other causes.

112. This became, for a time, a serious issue in the otherwise good working relationships between the bar and the judiciary. It resulted in certain retaliatory measures taken by the judiciary, such as a ban on judges' participation in conferences and continuing legal education activities sponsored by the bar. The controversy between the judiciary and the bar was part of the impetus for the appointment of a special ombudsperson to investigate complaints against judges. See *The Ombudsman for Public Complaints against Judges Law, 2002*, S.H. 590; State of Israel-Ministry of Justice, *About the Ombudsman for Public Complaints Against Judges* <http://index.justice.gov.il/Units/NezivutShoftim/odothanezivot/Pages/odot.aspx>.

The resources and energy which previously had been channeled into encouraging out-of-court mediation have been diverted to expanding various in-court settlement processes. Under the new strategy, efforts have been focused on two existing in-court processes. The first is case settlement. The second is an innovative ADR process called "compromise judgment," a hybrid method combining case settlement, expedited arbitration,¹¹³ med-arb,¹¹⁴ and adjudication.¹¹⁵

1. *Expanding the Volume of In-Court Case Settlement Activity*

In line with the agenda of the Courts Administration, courts have intensified their case settlement activities in several ways. Some judges have been relieved of their regular court duties as adjudicators, and instead are assigned to act as special settlement judges.¹¹⁶ At the same time, Case Referral Departments, which were in charge of facilitating mediation, have been downsized, and lawyers and clerks who would otherwise be assigned to these departments have been assigned to perform case settlement functions. In order to assist judges with their caseloads and to expand the court staff which provides case settlement services, the Courts Administration has recruited a large group of young lawyers who have been assigned to judges as legal assistants. These lawyers have enrolled in a basic mediation training course and subsequently have devoted part of each week to case settlement. Finally, some courts have asked retired judges to assist in case settlement activities as volunteers.

113. On expedited arbitration, see Stephen B. Goldberg & Jeanne M. Brett, *An Experiment in the Mediation of Grievances*, 106 MONTHLY LAB. REV., Mar. 1983, at 23.

114. Med-Arb is a hybrid technique of dispute resolution. It combines the benefits of both the mediation and arbitration approach. Parties first attempt to negotiate and reach an agreement with the assistance of a mediator. If the mediation ends in impasse, or if issues remain unresolved, the parties move on to arbitration. The mediator assumes the role of arbitrator and renders a final and binding decision. On Med-Arb, see Barry C. Bartel, *Med-Arb as a Distinct Method of Dispute Resolution: History, Analysis, and Potential*, 27 WILLAMETTE L. REV. 661 (1991);

115. A third process, early neutral evaluation ("ENE"), aimed at promoting early settlement, has been instituted in a number of courts on a limited or experimental basis. See Varda Virt-Livne, *Mediation in the Labor Courts*, 3 GATES TO THE LAW 89, 108 (2002). On ENE in general, see David I. Levine, *Early Neutral Evaluation: The Second Phase*, 1989 J. DISP. RESOL. 1 (1989); Joshua D. Rosenberg & H. Jay Folberg, *Alternative Dispute Resolution: An Empirical Analysis*, 46 STAN. L. REV. 1487 (1994).

116. A judge acting as a special settlement judge may not hear the case if no agreement was reached. Civil Procedure Regulations, 1984, K.T. 4685, § 214K(c) & § 214K(d)(8).

2. *Compromise Judgments*

This settlement procedure was introduced for general civil litigation in 1992.¹¹⁷ It is applied when a trial or appellate judge's efforts to settle the case are unsuccessful. The judge may then try a "procedural case settlement"¹¹⁸ route, trying to persuade the litigants to forgo a full-fledged trial. If parties agree, the case is decided in summary fashion by the judge, who issues a compromise judgment. The judge is not required to apply substantive law, and the decision does not need to include a written opinion. While in theory a compromise judgment is appealable, in practice there is almost no possibility for appeal.¹¹⁹

In sum, under the pressure stemming from the huge backlog of cases, courts have become one-stop-shop settlement centers¹²⁰ where judges and other staff members of the courts, such as clerks, judges' assistants and lay judges in the labor courts, are offering free-of-charge case settlement services as their primary activity.¹²¹ Working

117. Courts Law, [Abridged Version], 1984, S.H. 198, § 79A. Prior to that time, this procedure was used in no-fault road accident litigation. See Hemi Ben-Nun & Amos Gavrieli, *Is Law Superior to Compromise? A Critique of Section 79a of Courts Law 1984*, 56 THE LAWYER 257 (2003).

118. An agreement reached through procedural case settlement does not bring the case to an end. Instead the case is referred by consent to resolution through another ADR process, such as arbitration. An agreement reached through a regular or substantive case settlement leads to a consent judgment. See OMBUDSMAN FOR PUBLIC COMPLAINTS AGAINST JUDGES, *Resolving Disputes Through Compromise or Compromise Judgment*, Letter of Opinion, July 6, 2004.

119. *Id.* at 260; Ofer Sagi, *Courts Law Sec. 79a — Implications for the Future*, 10 DIN V'OMER 31 (1999); Yoel Zusman, CIVIL PROCEDURE 858 (Shlomo Levin ed., 7th ed. 1995); CA 9065/03 Leviev v. Giller, Tak-Al 2005(2) 4489, 4491 (2005). According to Justice Grunis, the court intervenes in a compromise judgment only in three circumstances: (1) when it deviates from the range agreed upon by the parties; (2) when the outcome is completely unreasonable; and (3) when a severe procedural flaw is found in the process.

120. An informal, non-representative survey conducted by the author among judges participating in the special Master's Program for Judges at Haifa University Law School, suggests that judges and other court staff are responsible for 85% of the cases that are not withdrawn or settled by the parties on their own. Settlement by presiding judges accounts for some 30%; settlements by non-judges account for approximately 15%, and approximately 40% of cases end up with a compromise judgment.

121. As stated, this article does not deal with the question of whether in-court settlement processes are desirable. It is important, however, to note the impact they have had on judges. When settlement becomes the expected daily activity, it produces role confusion and an inconsistency between the criteria by which judges are selected for office and those by which their performance is evaluated. Judges are selected for their perceived adjudicatory abilities, as measured by their legal analytical skills and their integrity. Once in office, however, they are now evaluated primarily on the basis of their swift processing of cases. In practical terms, their success is dependent on

under considerable pressure and dividing their time and energy between docket clearing and various in-court case settlement activities, judges are not able to help litigants and lawyers explore out-of-court mediation and other ADR options. The expansion of in-court settlement processes has had a devastating effect on the prevalence of out-of-court mediation.¹²²

B. Case Settlement Takes Over Mediation

A second reaction by the courts to the mounting criticism about backlog and protracted litigation has been to characterize out-of-court mediation as “outsourcing” or as a mere extension of court case settlement functions. Consequently, whenever the courts refer cases to out-of-court mediation, they tend to evaluate it on the same basis as they would evaluate a traditional case settlement: the single criterion for measuring success is the degree to which the case can be cleared quickly and cheaply. Thinking of mediation this way fundamentally mistakes its purpose, yet under these circumstances, case settlement — which is almost always quicker and cheaper — clearly outstrips mediation by reference to the evaluation criteria embedded in the “outsourcing” assumption. Thus, it has replaced mediation as the mainstream out-of-court consensual dispute resolution process. The institutionalization of ADR has brought about its cooptation. “Mediation” has been robbed of its potential benefits, reduced instead to a slower “outsourcing” of case settlement, and has been abandoned. Case settlement, which resembles the adversarial litigation that ADR was supposed to replace, reigns supreme.¹²³

If mediation is seen as an outsourcing of case settlement, rather than as a separate process with far loftier goals, then it is easy to dismiss out-of-hand as a poor substitute. This is exactly the kind of evaluation that brought about mediation’s demise, and it was made all the more devastating by the institutional interests of the practicing bar that heavily favored case settlement over mediation. Lawyers tend to have a strong preference for case settlement both when representing clients and when appointed as mediators. There are numerous reasons for this, among them: (1) lawyers feel more at home

convincing disputing parties to settle or to allow the judge to issue a compromise judgment. See Ido Baum & Nurit Rot, *Bringing to Court a Business Dispute is Akin to Russian Roulette*, 24, 26 THE MARKER (July 16, 2009).

122. See *The Rubinstein Report*, *supra* note 83, at 23.

123. Rina Bogush and Ruth Halperin Kadari, *The Voice is the Voice of Mediation, but the Hands are the Hands of the Law: On Mediation and Divorce in Israel*, 49 THE LAWYER 293 (2007).

working in the rights-based case settlement framework;¹²⁴ (2) case settlement is similar in structure to adversarial litigation in that it is a goal-oriented, narrowly focused, and highly legal discourse led by an opinionated evaluator; (3) case settlement negotiation carries the familiar properties of a positional and competitive negotiation model; (4) lawyers who work under various contingent fee arrangements fear the loss of income as a result of the creative, non-monetary,¹²⁵ and future-looking non-quantifiable¹²⁶ remedies typical in mediation; (5) in case settlement lawyers get to play a pivotal role and retain much more control over the process¹²⁷; and (6) insisting on promoting case settlement over mediation serves the institutional interests of the legal profession. As a legal rights-based discourse, case settlement may better protect lawyers' ability to add value not only as advocates but also as third-party interveners in dispute resolution.¹²⁸

In sum, the court preoccupation with efficient and speedy clearing of cases has elevated the status of case settlement at the expense of mediation. This in turn has played into the hands of the practicing bar, which all along has insisted that case settlement and mediation are essentially the same.

124. Lawyers tend to be less comfortable with feeling-based and interest-based discourse. See Jean R. Sternlight, *Lawyers Representing Clients in Mediation: Using Economics and Psychology to Structure Advocacy in Non-Adversarial Settings*, 14 OHIO J. OF DISP. RESOL. 269, 324–25 (1999).

125. Examples include recognition of wrongdoing, apology or joint press releases. For apology in mediation, see Jennifer K. Robbennolt, *Apologies and Legal Settlement: An Empirical Examination* 102 MICH. L. REV. 460 (2003); Deborah L. Levi, *The Role of Apology in Mediation* 72 N.Y.U. L. REV. 1165 (1997).

126. Such as renewal or restructuring of business relationship.

127. Riskin, *supra* note 20, at 47. In order to provide maximum space for their clients and their narratives, lawyers in mediation must act contrary to what they are used to in trial advocacy. They must give up the lead actor role and shrink their presence in the room. It takes a great person to make herself invisible.

128. *Id.* at 52. The struggle over the boundaries of and entry to the profession has been evident especially in divorce mediation where family lawyers compete against non-lawyer mediators such as therapists, social workers and psychologists. The Israel Bar Association has tried to monopolize ADR and the Tel Aviv Bar passed a resolution recommending to its members to refuse take part in mediation or case settlement with non-lawyers. See Bogush & Kadari, *supra* note 123, at 312. The Israel Bar Association is very protective of its turf. This is only natural given the huge number of lawyers. With a population of 7,000,000 and a bar association of over 50,000, Israel probably has the largest number of lawyers per citizen in Western world. Anat Roeh, *Over Ten Years the Number of Lawyers in Israel Nearly Doubled*, THE ECONOMIST, May 19, 2009, at <http://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3288122,00.htm>.

V. CONCLUSION

As one researcher once commented,¹²⁹ if countries were ranked by the number of conflicts that involved them and their citizens, Israel would be a world leader. One rough measure of the number of conflicts¹³⁰ is the number of new filings and pending cases relative to population size; a measure which puts Israel right on top among Western legal systems.¹³¹ In addition to being an empirical proxy for the number of conflicts, it serves as one indication that people in Israel tend to resolve their conflicts through power-based and rights-based discourse.¹³² That is why developing mediation, not case settlement, as a mainstream conflict resolution process was thought to be important for the society at large and for its citizenry's quality of life. The rhetoric and enthusiasm regarding the golden opportunity and promise of the "mediation revolution" had nothing to do with promoting case settlement. As a dispute resolution process, case settlement is an acceptable and efficient way to clear cases off the docket, but it lacks the educational and behavioral benefits of mediation. In addition, case settlement is socially counterproductive, as it strengthens the negative tendency to channel disputes into right-based discourse.

The Israeli case study — recounting the surrender of mediation initiatives to the strong forces that have promoted case settlement at the expense of mediation — is a poignant example of how the environment in which mediation was introduced transformed, framed and shaped the contours of the actual practice.¹³³ As a story it is distressing and devoid of a happy ending; it is indeed a story about a broken dream, where the promise of mediation was ultimately felled by the allure of the quicker, easier approach offered by case settlement.

While mediation and case settlement may sometimes be conflated, case settlement is *not* in fact a brand of mediation. The two approaches have several features in common which are probably the

129. Matz, *supra* note 71, at 11.

130. This is not a precise measure since many conflicts do not find their way to the courts. See William L.F. Felstiner, Richard L. Abel & Austin Sarat, *The Emergence and Transformation of Dispute: Naming, Blaming, Claiming*, 15 LAW & SOC'Y REV. 525, 533(1980); see also Richard E. Miller & Austin Sarat, *Grievances, Claims and Disputes: Assessing the Adversary Culture* 15 LAW & SOC'Y REV. 525 (1980).

131. See Sulitzeanu-Kenan, *supra* note 1.

132. The distinctions between power-based, rights-based and interest-based modes of conflict resolution was elaborated in URY, BRETT & GOLDBERG, *supra* note 19, at 3–19.

133. Menkel-Meadow, *supra* note 7, at 230–35 (exploring the possibility of transformative mediation).

cause of the conceptual confusion between them in theory and practice, but otherwise they are completely different dispute resolution processes. Both are legitimate and may be fruitfully employed in appropriate circumstances, yet each has distinct underlying assumptions, values, goals, structure, characteristics, output, limitations, and rules.

The social value of mediation lies in its focus on the parties' autonomy, which refers to the high degree of party control, involvement and responsibility in the discourse and the decision making. The parties' autonomy is the paradigm of mediation. It carries important implications for both the process and the criteria for measuring success. In mediation, the parties are empowered by their participation in the process itself. They come out believing in their ability to be partners to an open dialogue, to understand and accept the other side's narrative and needs, and to cooperate in a search for creative solutions of their own. It is the privilege and responsibility of the parties to understand, evaluate, and invent their own solutions. The mediator's role is to facilitate and nourish the negotiation process and provide the parties who are immersed in a dispute with a safe space to resolve their own conflict. This is why reaching agreement that brings an end to a lawsuit is not the criterion of success in mediation. Instead, success is the personal transformation and growth experienced by the parties going through the process. The social and educational promise of mediation lies in the belief that the cumulative experience of those who have participated in it will begin to strengthen the community and its social and relational fabric.¹³⁴

In contrast, case settlement is much more strictly result-oriented. As a process, it is devoid of any other goal except reaching an agreement which will bring an end to the instant case in a time- and cost-efficient way. It is the quickest way to bring the parties to a compromise solution. This is why parties who are seeking a fast, one-time compromise solution and why those responsible for clearing the courts' dockets have a strong preference for case settlement over mediation. The same holds true for lawyers: in comparison to mediation, as case settlement offers lawyers a safer and more familiar environment that grants them of more control over the case. Naturally, they feel more at home in competitive positional negotiations where they

134. Cobb, *supra* note 44, at 246; Bush, *Mediation and Adjudication*, *supra* note 32, at 14-20.

and the third party are the lead actors: it is a process firmly embedded in the adversarial litigation paradigm.¹³⁵

It was only natural to expect that, when mediation for all categories of civil disputes was introduced in 1992, judges, court administrators, and lawyers would understand mediation to be a means of relieving the courts of their unreasonable caseload by subcontracting part of the court settlement activity to outside professionals. This perception was not shared by those who had labored on promoting the idea, led by Chief Justice Barak, and they had to work hard to promote the other possible goals for mediation as a dispute resolution paradigm. In his renowned speech about the “mediation revolution,”¹³⁶ Chief Justice Barak admonished the legal community that mediation was not simply a means for clearing the docket: it represented a better way of life. If the people of Israel wanted to live in a less contentious society, they needed to invest efforts in developing a consensual, non-power-based, and non-rights-based culture of dispute resolution. Hence, the project of mediation was far more ambitious than solving the problems of the courts: it sought to address the root cause of court backlog by improving dispute resolution culture in Israeli society writ large.¹³⁷

When Chief Justice Barak announced the “mediation revolution” as a vehicle for a cultural change, case settlement was already an established practice within the court system.¹³⁸ Mediation was presented as a bold alternative with nobler goals. Farming out part of case settlement activity in order to expand court case clearing capacities could not justify the term “mediation revolution,” nor could it explain the energy, enthusiasm, zeal, and institutional changes that were fostered by Chief Justice Barak’s vision. For him and for the other proponents of the “mediation revolution,” the advantage of mediation came not from the fact that it is rooted in consent, as is case settlement, but from the fact that mediation asks the parties to travel along a different road¹³⁹ to form a consensus. It was parties’ *autonomy* through mediation¹⁴⁰ that Chief Justice Barak was after.

135. See *The Rubinstein Report*, *supra* note 83, at 24; Kovach & Love, *supra* note 22, at 96.

136. Barak, *On Mediation*, *supra* note 5.

137. *Id.*

138. Chief Justice Barak insisted that the mediation revolution was needed even if the courts had no backlog. Barak, *On Mediation*, *supra* note 5, at 10.

139. Cavafy, *supra* note 62.

140. Main, *supra* note 38, at 374; Jacqueline M. Nolan-Haley, *Court Mediation and the Search for Justice Through Law*, 74 WASH. U. L.Q. 47, 90–91 (1996); Lisa B.

Despite its initial promise, mediation has not flourished in Israel. The tough realities of Israel's court system have defeated the dream. The unreasonably large caseloads in courts — coupled with an intensive focus on the speed of case resolution as the sole criterion for evaluating each individual judge's effectiveness — have emerged as the enemy of mediation. Under pressing institutional needs for speedy justice coming from mounting criticism regarding court inefficiency and excessive delays in litigation, the Courts Administration and the courts have changed course. Instead of investing energy in promoting out-of-court mediation, the courts have become settlement centers, developing in-court ADR or mediation substitutes and advancing out-of-court case settlement in the name of faster, cheaper methods of docket clearing than mediation can offer.¹⁴¹ The effect on mediation was devastating.¹⁴² Thus, instead of playing its expected role in the "mediation revolution" as an agent of change, educating and persuading lawyers and litigants to use mediation,¹⁴³ the court system ultimately brought about mediation's decline.

The failure of the "mediation revolution" is, at its core, the result of changing priorities and of a narrowing of focus. The promotion of mediation was envisioned as a strategic and a focused attempt at transforming Israel's disputation culture on a much larger scale. Unfortunately, the pressures on the court system were too strong to allow for such an ambitious project, and eventually the focus on narrower metrics and quicker case turnover displaced the quest for a longer-term change. It is rather ironic that in 2000 Chief Justice Barak admonished that mediation was not intended to solve the problems of the courts. He could not have expected that the problems of the courts would emerge as a strategic threat to mediation and ultimately bring about its decline.

Bingham, *Control over Dispute System Design and Mandatory Commercial Arbitration*, 67 *LAW & CONTEMP. PROBS.* 221, 222–23 (2004).

141. This development, i.e., the replacement of mediation by case settlement, has been embraced by the practicing bar. See Bogush & Kadari, *supra* note 123, at 317, 329.

142. See *The Rubinstein Report*, *supra* note 83, at 23.

143. In retrospect, it was probably unrealistic to expect judges to promote the idea of mediation, given that they misunderstood its true purposes and the uses to which it could be applied, focusing instead on the utility of mediation as a means of reducing delays and backlog. This is particularly true given the fact that when a judge convinces parties to seek settlement assistance outside the court system, s/he is advocating a service that is similar to what is provided by the courts.

VI. EPILOGUE

The lion's share of what is referred to as dispute mediation in Western countries, especially in "dollar disputes,"¹⁴⁴ is actually case settlement of one sort or another.¹⁴⁵ Hence, from the end users' perspective, mediation might be a luxury that must wait for its time. It may also be a solution suitable only for those categories of disputes and settings for which the parties' relationship is the true focus, like labor and employment, family, environmental, public policy, or community disputes. Finally, given the unreasonable burdens placed on Israel's relatively small judiciary, the preference of the Courts Administration and the judiciary for case settlement over mediation is understandable. Nonetheless, a focus on the short-term problems stemming from the litigation explosion and court backlog has completely monopolized the choice between mediation and case settlement. This narrow focus may function in the short term, but it addresses the symptom and not the cause. The larger promise of the "mediation revolution" as a vehicle for social change has been sacrificed in the name of clearing dockets faster.

When the political capital and institutional resources are available to attempt a second "mediation revolution," Israel must learn from the past if its move is to be successful. In particular:

(1) Case settlement clears dockets quickly, but it does not address the fundamental problems of an overly-litigious society. Instead it makes the situation worse. Sticking with case settlement forgoes the opportunity to teach parties the value of relationship-centric dispute resolution over traditional adversarial litigation and believing that they can solve their future disputes better and without resort to an authoritative decision maker. Furthermore, a combination of low filing fees, judges' tendency not to impose real costs on the losing side, and the fact that almost all cases end up in case settlement¹⁴⁶ creates further incentive to file frivolous claims with the hope of reaching a compromise. This incentive structure must be changed to focus on the longer-term goal of changing disputation culture generally, rather than simply focusing on getting cases through the court system as quickly as possible.

144. Where the main remedy sought is money. See FREUND, *supra* note 57.

145. This is not to say that there are no programs that are not just case settlements: only that these programs are far less common.

146. Often free of charge.

(2) Research shows that as a dispute processing technique, mediation provides the highest degree of party satisfaction, regardless of outcomes.¹⁴⁷

(3) If the outcome of the public debate is that mediation is to be promoted because of its social value and contribution, it must be backed up by unwavering institutional commitment that will also find expression in education, in general, and legal education, in particular. One question¹⁴⁸ which certainly will arise is whether to introduce, at least initially, mandatory mediation¹⁴⁹ of one sort or another.¹⁵⁰ The debate over this difficult policy question is beyond the scope of this article, and the Courts Administration and other policy makers should carefully consider the role of mandatory mediation

147. Bush, "What Do We Need a Mediator For?", *supra* note 46, at 29; Mary Beth Howe & Robert Faila, *Process Matters: Disputant Satisfaction in Mediated Civil Cases*, 29 THE JUSTICE SYSTEM 85 (2008); Roselle L. Wissler, *Court-Connected Mediation in General Civil Cases: What We Know from Empirical Research*, 17 OHIO ST. J. ON DISP. RESOL. 641, 661-63 (2002).

148. Another question is whether to provide an attractive and effective incentive system or subsidies to parties to enter mediation, similar to other services or products that are socially important. Such system needs to be designed in a manner that does not compromise the special qualities of mediation, primarily the autonomy of the parties. There is always a risk that without some measures of quality control, mediation may gravitate, process wise, towards case settlement. On assuring quality in mediation, see Orna Rabinovich-Einy & Faina Milman-Sivan, *Mediation between Procedure and Substance: On Privatization of Justice and Workplace Equality*, 11 LAW & GOV'T 517, 521 (2008).

149. The Rubinstein Report answered this question positively. Relying on the positive experience with mediation in other jurisdictions, the report suggested that mandatory mediation was essential for the following reasons: It conveys a public policy preference that people ought to learn to solve their disputes by themselves; it helps overcome the state's reluctance to use mediation; it eliminates the perception that it is the weaker party that is interested in mediation; and it eliminates the problem of the reluctance of lawyers to recommend mediation to their clients. See *The Rubinstein Report*, *supra* note 83, at 26, 40-41; BERNARD MAYER, BEYOND NEUTRALITY: CONFRONTING THE CRISIS IN CONFLICT RESOLUTION, 57, 111-13 (2004).

150. Following the Rubinstein Report's recommendations, an interesting model of mandatory pre-mediation session was introduced. Litigants in civil claims exceeding 12,500 dollars are required to attend a meeting with a mediator, the purpose of which is to explain the process of mediation to the parties, exchange information and see whether the case could suitably be settled in mediation. Parties do not pay for this meeting, as the mediators who participate in the program volunteer their time. See Civil Procedure Regulations, 1984, K.T. 4685, § 99J, Supplementary Form 3A § 6. Up to now, the program has been introduced as a pilot in three trial level courts. In the absence of data, it is unclear whether the mediators insist on marketing mediation, case settlement, or some combination of the two processes. See Civil Procedure Regulations, 1984, K.T. 4685, §§ 99A-L; Announcement Listing the Courts in which an Information Exchange, Acquaintance and Coordination Pre-Mediation Session will be Conducted, YP 778 (Nov. 29, 2007).

in helping mediation gain a foothold in an environment that is hostile to its goals.¹⁵¹

(4) The citizens of Israel all live their lives in the shadow of a protracted and bitter conflict, which probably has affected the paradigm by which they view, manage and resolve conflicts.¹⁵² This is but one explanation of why the disputation culture is heavily monopolized by power-based and right-based discourse. Consequently, introducing mediation discourse is essential for improving quality of life and strengthening the communal social fabric. In this sense, the revival of the “mediation revolution” is a strategic need.

151. See Wissler, *supra* note 147; Timothy Hedeem, *Coercion and Self-Determination in Court-Connected Mediation: All Mediations are Voluntary But Some are More Voluntary than Others*, 26 THE JUSTICE SYST. J. 273, 276–79 (2005); Frank E. A. Sander, *The Future of ADR: The Earl F. Nelson Memorial Lecture*, 1 J. DISP. RESOL. 3, 6–8 (2000).

152. Matz, *supra* note 71, at 14.

Експерт: Срджан Джеріч

Діалог для майбутнього, ПРООН, Боснія та Герцоговина

s.djeric@gmail.com



Срджан Джеріч народився в м. Сараєво, Югославія в 1980 році. З настанням громадянської війни в його країні, він з сім'єю емігрував і жив в Азії та Африці. З самого раннього віку, він зрозумів, небезпеки, пов'язані з проявами нетерпимості та відсутністю механізмів вирішення конфліктів в будь-якому суспільстві. Маючи безпосередній досвід того, як різні громади по всьому світу справлялись з кризами і конфліктами, він вирішив продовжити кар'єру у сфері врегулюванні конфліктів і посередництва.

Він проходив навчання в Університеті Кейптауна в Південній Африці і в Університеті Бірмінгема у Великобританії спеціалізуючись на міжнародних відносинах, конфліктології та європейських дослідженнях. Він також брав участь в численних курсах і семінарах у сфері державного адміністрування, у тому числі в Школі державного управління ім. Кеннеді на курсі «Переговори і питання безпеки». Сфера його інтересів включає питання конфліктів, їх вирішення, посередництво, підтримання миру, будівництво миру, правосуддя в перехідний період, примирення і права меншин.

З 2005 року він працював на Балканах на різних посадах з міжнародними організаціями та аналітичними центрами. Від імені Міжнародної кризової групи, він досліджував, розробляв і редагував значні тематичні доповіді щодо стратегічних питань, таких як миротворчість, запобігання конфліктам, верховенство права, примирення і регіоналізм. Він брав активну участь у багатьох проектах з розбудови спроможностей по всіх Західних Балканах, спрямованих на оснащення місцевих учасників та лідерів інструментами, необхідними для посередництва в між- і внутрішньорегіональних суперечках громад. Він також працював в проектах у сфері повернення, пов'язаних з внутрішньо переміщеними особами і їх реінтеграції в приймаючій спільноті. Протягом всієї своєї кар'єри, він також мав можливість працювати посередником безпосередньо під час численних напружених протистоянь, особливо в північній частині Косово, а також пропонував підтримку та консультації протягом переговорів на більш високому рівні між Сербією і Косово під егідою Європейського Союзу. За час роботи в Організації Об'єднаних Націй він допоміг провести місцеві вибори на спірній території на півночі Косово в 2013р.,

незважаючи на численні перешкоди і перепони, в тісній співпраці з ОБСЕ та ЄС. В даний час, він бере участь у миротворчих проектах ПРООН від імені Боснії і Герцеговини під назвою «Діалог для майбутнього».

Srdan Deric was born in Sarajevo, Yugoslavia in 1980. With the onset of civil war in his country, he emigrated with his family and lived across Asia and Africa. From a very young age, he realized the dangers posed by intolerance and a lack of conflict resolution mechanisms in any given society. Having experience first hand the various ways in which different societies across the globe dealt with crises and conflict, he decided to pursue a career in conflict resolution and mediation.

He completed his studies at the University of Cape Town in South Africa and the University of Birmingham in the United Kingdom, with a focus on international relations, conflict studies and EU studies. He has also attended numerous executive education courses and seminars, including with the Kennedy School of Government, on negotiations and security issues. His areas of interest include conflict, resolution, mediation, peacekeeping, peacebuilding, transitional justice, reconciliation and minority rights.

Since 2005 he has been working in the Balkans in various capacities with international organizations and think tanks. On behalf of the International Crisis Group, he has researched, drafted and edited substantial thematic reports dealing with strategic issues such as peacebuilding, conflict prevention, rule of law, reconciliation and regionalism. He has been extensively involved in multiple capacity building projects across the Western Balkans that aimed at equipping local actors and leaders with the tools necessary to mediate in inter and intra community disputes. He has also worked on returns projects dealing with internally displaced persons and their reintegration with the receiving community. Throughout his career, he has also had a chance to mediate directly during numerous tense stand offs, particularly in Northern Kosovo, as well as offer support and advice during higher level negotiations between Serbia and Kosovo under the auspices of the European Union. During his time with the United Nations, he has helped with the 2013 local elections in the disputed territory of northern Kosovo despite numerous obstacles and disturbances, working closely with the OSCE and the EU. He is currently involved in a UNDP peacebuilding project on behalf in Bosnia-Herzegovina entitled Dialogue for the Future.

Резюме до майстер-класу експерта

Невирішувані конфлікти

- Невирішувані / заморожені конфлікти
 - o Визначення
 - o Приклади
- На чому посередник (медіатор) повинен зосередитися?
 - o Теми
 - o Люди
 - o Підходи
- Які є підходи до невирішуваного конфлікту?
 - o Невирішуваний ≠ руйнівний
 - o Налагодження конструктивного процесу

- Важливість самого процесу
- Що складає конструктивний процес?
- Ускладнення проблеми
- Зв'язок, впевненість і довіра
- Багатопрофільний підхід
- Сприяння «дозріванню» рішення
- «Приховані конфлікти»
- Основні причини конфлікту
- Сторони, що допомагають визнають, навколо чого відбувається конфлікт
- Приклади з Боснії та Герцеговини і Косово
- Обговорення

Правосуддя перехідного періоду / Примирення

- Соціальні наслідки конфлікту в Україні
- Видиме і невидимий вплив
- Реінтеграція
- Роль посередника
- Що таке правосуддя перехідного періоду / примирення
- Визначення
- Еволюція
- Чи потрібно нам вибирати між справедливістю і примиренням
- Приклад Південної Африки
- Приклад колишньої Югославії
- Обговорення

Місцеве відчуття власності, місцеве рішення

- Місцеві та міжнародні посередницькі зусилля
- Місцеві спроби посередництва у колишній Югославії
- Огляд участі міжнародної спільноти в колишній Югославії
- ЄС як посередник - Сербія/Косово
- Відчуття власності на рішення на місцях і сталість
- Відкритість
- Прийняття місцевим співтовариством
- Обов'язки політичної еліти
- Обговорення

Цілі

- Зробити так, щоб учасники подумали про те, як вони можуть залучити відповідні сторони думати про різні питання, а не тільки про центральну проблему конфлікту.
- Зрозуміти значення терплячості і ретельного процесу, який сприятиме налагодженню довіри і впевненості, а не просто фокусуватися на кінцевих рішеннях.
- Зрозуміти, що, незважаючи на великі геополітичні події, що відбуваються навколо України, гарний посередник може допомогти зберегти відносини між громадами здоровими і відкритими на низовому рівні.

– Ознайомити учасників з уроками, отриманими в колишній Югославії місцевими та міжнародними структурами.

Intractable Conflicts

- Intractable/frozen conflicts
 - Definitions
 - Examples
- What should the mediator focus on?
 - Topics
 - People
 - Approach
- How to approach intractable conflict?
 - Intractable ≠ Destructive
 - Initiating a constructive process
 - Importance of the process itself
- What makes a constructive process?
 - Complicate the problem
 - Communication, confidence and trust
 - Multidisciplinary approach
 - 'Ripening' solutions
- 'Hidden Conflicts'
 - Underlying causes of conflict
 - Helping parties recognize what the conflict is about
- Examples from Bosnia-Herzegovina and Kosovo
- Discussion

Transitional Justice/Reconciliation

- Social impact of conflict in Ukraine
 - Visible and invisible impact
 - Reintegration
 - Role of mediator
- What is transitional justice/reconciliation
 - Definitions
 - Evolution
- Do we need to choose between justice and reconciliation
 - Example of South Africa
 - Example of former Yugoslavia
- Discussion

Local Ownership, Local Solutions

- Local and International Mediation Efforts

- Local mediation attempts in former Yugoslavia
- Overview of international involvement in the former Yugoslavia
- The EU as Mediator – Serbia/Kosovo
- Local ownership and sustainability
 - Inclusiveness
 - Local community acceptance
 - Political elite responsibilities
- Discussion

Aims

- Make participants think about how they can get the sides involved thinking about various issues and not only the central problem of the conflict.
- Understand the value of a patient and thorough process which develops trust and confidence instead of just focusing on end solutions.
- Understand that, despite the larger geopolitical events taking place around the Ukraine, a good mediator can help maintain inter-community relations healthy and open at grassroots level.
- Familiarize participants with lessons learned in the former Yugoslavia, by local and international actors alike.

Експерт: Мартін Сноддон

The Conflict Trauma Resource Centre

Північна Ірландія

northernspring@me.com



Мартін Сноддон (1955 р.н.) закінчив з відзнакою Відкритий університет і отримав ступінь магістра в галузі прав людини та кримінології в університеті Квінс в Белфасті. В минулому - учасник ірландського конфлікту і політичний в'язень, який після звільнення в 1990 році присвятив своє життя будівництву миру, спочатку в Ірландії, але потім і в інших країнах, які переживають конфлікт або в постконфліктних країнах. Обіймав посаду директора програми реінтеграції колишніх комбатантів (5 років), і директора з надання послуг групам громад в рамках Ресурсного центру з питань подолання травм викликаних конфліктами (12 років) та працював в якості члена Наглядової Ради з медіації Північної Ірландії. Мартін тепер працює в якості незалежного міжнародного тренера і консультанта. Його досвід включає навчання та дослідницьку роботу в колишній Югославії, підтримку діалогу на шляху до миру в Газі, будівництво миру в Гаїті між колишніми комбатантами та членами озброєних бандитських угруповань, а також проведення навчання у сфері переговорів і посередництва з іншими секторами гаїтянської громади. Його поточна робота в Ірландії стосується навчання персоналу і сприяння діалогу всередині та між громадами де ще досі існує спадщина насильницького конфлікту, яка становить небезпеку для мирного майбутнього.

Martin Snoddon (1955) graduated with an Honours Degree with the Open University and studied for a Masters degree in Human Rights & Criminology at Queens University Belfast. Former combatant in the Irish conflict and political ex-prisoner, who on release from prison in 1990 dedicated his life to peace building, initially in Ireland but frequently in other conflict or post conflict countries. Has held positions of Director with a reintegration programme for former combatants (5 years), and as Director of services for the cross community group Conflict Trauma Resource Centre (12 years) and sat as a member of the Board of Trustees of Mediation N. Ireland. Martin now works as an Independent International Trainer & Consultant. His experience covers training and development work in the former Yugoslavia, supporting dialogue towards peace building in Gaza, peace building with Haiti's former combatants and armed gang members while also delivering training on negotiation and mediation skills to other sectors of the Haitian society. His current work in Ireland has been delivering training and facilitating dialogue within and across communities where the legacy of violent conflict exists and presents danger for a peaceful future.

Контрольний список кроків для побудови діалогу (Центр попередження конфліктів ОБСЕ)

Основний перелік

Поглиблення ключових відносин

- Спираючись на ваш план щодо залучення зацікавлених сторін, визначте можливих співрозмовників для діалогу («сторони», а також ключові помірні та радикальні фігури);
- Підтримуйте постійний контакт із співрозмовниками, щоб створити відносини довіри між вашою командою та співрозмовниками (наприклад, робіть невеликі, але чіткі кроки, наприклад, домовтесь повернутися для продовження розмови; не обіцяйте вирішити всі їхні проблеми).

Визначити відправні точки (питання) для діалогу

- Активно і уважно прислухайтесь до питань, що викликають в них занепокоєння чи невдоволення, до їхніх надій та очікувань;
- Визначте загальні елементи, що викликають занепокоєння (безпека, економічна та соціальна сфери, урядування), зверніть увагу на ті елементи, які ваша команда може використовувати для початку діалогу;
- Визначте можливі ризики, включаючи чинники, що спричиняють насильство, а також можливості для деескалації насильства.

Підготуйте основу для діалогу

- Використовуйте будь-яку можливість, щоб створити готовність співрозмовників до діалогу;
- Встановіть чіткі лінії зв'язку всередині самої команди і між командою та співрозмовниками;
- Зробіть огляд попередніх або поточних ініціатив щодо ведення діалогу: якими були їхні результати, хто був залученим, хто скликав збори, хто не брав участі;
- Треба зрозуміти, як співрозмовники розуміють процес діалогу, щоб уникнути плутанини у визначенні та сприйнятті;
- Активно виявляйте можливих «політичних брокерів», місцевих посередників і впливових учасників і починайте обговорювати з ними їхню готовність почати зводити співрозмовників разом.
- Потрібно ефективно поінформувати про ролі і цінності вашої організації; роз'ясніть те, що ви можете і не може запропонувати; будьте готові відповісти на

питання, такі як: чи надає організація фінансування? чи вона має доступ до політичних сил? чи вона пропонує безпеку? тощо;

- Уточнить цілі діалогу (наприклад, щоб розрядити напруженість на місцях, сприяти мирним переговорам, забезпечити варіанти політики для органів, що приймають рішення, допомогти формувати спільну ідентичність).

Не нашкодь

- Дотримуйтесь політики «маленьких кроків», але переконайтеся, що ви рухаєтесь вперед, щоб продемонструвати активне реагування;
- Не йдіть на непотрібний політичний та безпековий ризик, звертаючись до співрозмовників.

Інструменти оцінки готовності до діалогу¹

Показники готовності для діалогу:

- З'являється позитивна диспропорція в усьому конфлікті для певного діалогу, що спирається на участь. *Як ваша команда може це підтримати або зміцнити? Чи можете ви направити діалог в більш структуроване русло з кращими шансами щодо стійкого відходу від ризиків насильства у напрямку нормального життя?*
- У бажанні позитивних змін існує імпульс. *Як ваша команда може скористатись цим і підтримувати співрозмовників, які можуть підсилити цей імпульс? Що ви можете додати, не відвертаючи імпульс?*
- Є люди, готові прокладати шлях до діалогу. *Як ви можете підтримати/ посилити їх (без шкоди для них самих) і допомогти сформулювати процес діалогу?*
- Існує почуття невідкладної необхідності змін. *Як ваша команда може підтримати співрозмовників скористатись цим і орієнтуватися на процес, в якому турбота і тривога людей може знайти більш спокійне вираження і можливі рішення?*

Ситуації, коли ваша команда повинна розглянути можливість відкласти процес діалогу віч-на-віч і продовжити роботу по створенню готовності до діалогу, в тому числі з використанням «човникового» підходу

- Значний дисбаланс сил, що неминуче призведе до порушення діалогу, підвищуючи ймовірність кооптації до потужнішої групи;
- Насильство, ненависть і недовіра сильніше, ніж бажання знайти спільну мову;
- Ключові групи не мають достатнього почуття колективної ідентичності;
- Ключовим співрозмовникам не вистачає волі, щоб брати участь;
- Ключові співрозмовники висловлюють готовність брати участь, але здається, роблять це без надії що процес повинен призвести до чого-небудь;
- Брак часу занадто великий, щоб дозволити процесу діалогу досягти реальних результатів;
- Ключові співрозмовники не мають можливості брати участь в процесі до кінця, наприклад, коли один з ключових гравців послабляє свою довіру чи стикається з

¹ На основі публікації IDEA-ПРООН «Демократичний Діалог - Довідник для практикуючих», 2007р.

неминучою проблемою.

Якщо не діалог, то що?

- **Діалог в групі:** Коли сектори або групи просто не готові до участі в структурованому діалозі, можливо є сенс сприяти внутрішньому діалогу для того, щоб допомогти їм досягти точки готовності.
- **Частковий діалог:** Коли не всі ключові співрозмовники готові брати участь (але деякі можуть бути готові до цього), не завжди потрібно чекати, поки все буде готове. Одна із стратегій - це продовжити роботу з половиною групи і досягнути такого прогресу в цій групі, щоб залучити інших відповідно до узгоджених правил і певного процесу. Наголос на факті просування структурованого діалогу сам по собі може створити нову, позитивну динаміку в цій ситуації.
- **Двосторонні переговори:** Іноді практик може звести сторони протистояння до діалогу після того, як він або вона індивідуально поспілкуються з тими, хто відмовляється говорити один з одним, тим самим розпочинаючи діалог і граючи роль посередника. Це суть «човникової» дипломатії або непрямих переговорів, які часто зустрічаються в заздалегідь структурованому діалозі з усіма сторонами разом.
- **Переговори/посередництво:** У ситуаціях конфліктів з елементами насильства, ці інструменти можуть бути необхідними для формування середовища, за яких діалог може продовжитися. Вони можуть використовуватися діалогічним способом для створення підґрунтя для діалогу.

Контрольний перелік необхідного для організації діалогу у форматі круглого столу

Процес

- Хто буде розробляти цей процес? Ваша команда? Чи ви можете створити основну команду співрозмовників для цього, щоб зміцнити почуття причетності і привнести в процес місцеву експертизу?
- Що стоїть на порядку денному? Хто вирішує, що буде на порядку денному? Чи планується перша зустріч з формування порядку денного на найближчих засіданнях?
- Чи обговорюються всі пункти порядку денного серед однієї і тієї ж групи або необхідні окремі робочі групи?
- Чи в результаті зустрічі будуть прийняті рішення, рекомендації, або це буде просто обговорення питань для забезпечення спільного розуміння порядку денного?

Сприяння та участь

- Хто скликає засідання? Чи є ваша організація належним органом для запрошення співрозмовників, чи запрошення повинні направлятися кимось іншим? Хто або яка група матиме необхідну репутацію і вагу, щоб зробити це?
- Хто модеруватиме зустріч? Ваша організація, місцевий посередник, хтось ззовні?
- Які сильні та слабкі сторони посередника, наприклад, технічний досвід і знання щодо спрощення процедур діалогу з учасниками конфлікту; поважний статус;

вплив для забезпечення впровадження рішень у життя; фінансові та інші стимули для суб'єктів, що перебувають у конфлікті?

- Чи запрошуються всі ключові співрозмовники? Чи усі ключові співрозмовники готові взяти участь? Чи розглядається «частковий діалог» як варіант та чи треба докладати більше «човникової» дипломатії, щоб всі змогли брати участь?
- Хто має право запросити додаткових учасників на наступні зустрічі?

Логістика та організація

- Якою є мова зустрічі? Чи потрібний синхронний переклад?
- Коли відбудеться зустріч? Чи мають деякі дати особливе значення для кожного з учасників? У який час дня буде краще працювати?
- Де проводиться засідання? Чи воно проходить на нейтральній території, чи є місце безпечним, чи маршрут до місця проведення безпечний?
- Як організоване приміщення? Де сидітимуть учасники? Чи потребують вони окремих приміщень для конфіденційних переговорів?

Гласність

- Чи є зустріч публічною? Чи є вказівники зовні? Чи буде заява для преси? Прес-конференція? Хто приймає рішення щодо рівня гласності заходів?
- Чи є у вас професійно підготовлений запасний план у випадку, якщо за межами діалогового майданчика ЗМІ створять ситуацію, яка гальмуватиме діалог?

Ваша роль

- Яка роль/функції вашої команди? Координатор? Спостерігач? Секретар/протоколіст? Координатор з логістики? Модератор? Процесуальний радник? Експерт з певних питань? Відповідальний за моніторинг, безпеку чи законність процесу? Зв'язок з центральними органами влади і міжнародними установами/організаціями/особами, що приймають рішення? Гарант виконання домовленостей?

Checklist for Steps towards a Dialogue

OSCE Conflict Prevention Centre

Basic checklist

Deepen the key relationships

- Building on your stakeholder mapping, identify possible interlocutors for dialogue (the 'sides' as well as key moderates and key radicals);
- Maintain regular contact with the interlocutors to create a relationship of confidence and trust between your team and the interlocutors (e.g. deliver small but clear steps such as an agreement to return to continue talking; do not promise to resolve all their issues).

Identify starting points (issues) for dialogue

- Listen actively and carefully to their concerns, grievances, hopes and expectations;
- Identify common elements of concern (security, safety, economic, social, governance), pay attention to elements your team can use as entry points for dialogue;
- Identify possible risks including triggers for violence as well as opportunities for de-escalation.

Prepare the ground for dialogue

- Make use of every opportunity to generate willingness of the interlocutors to engage in dialogue;
- Establish clear lines of communication internally within the team and between the team and the interlocutors;
- Get an overview of previous or on-going dialogue initiatives: what their outcomes were, who was involved, who convened, who did not participate;
- Understand what interlocutors mean by dialogue, so as to avoid confusions in definition and perception;
- Actively identify possible 'power brokers', local intermediaries and influential actors, and begin discussing with them their willingness to start bringing the interlocutors together.
- Effectively communicate the role and value base of your organization; be clear about what you can and cannot offer; be prepared to answer questions, such as does it provide funding, does it have political access, does it offer security etc.;
- Clarify aim of dialogue (e.g. to defuse local tensions, feed into the peace negotiations, provide policy options for decision-makers, help develop common identity).

Do no harm

- Pursue a policy of small steps, but ensure you keep moving forward to demonstrate active responsiveness;
- Do not take unnecessary political and security risks when reaching out to interlocutors.

Tools for assessing readiness for dialogue²

Indicators suggesting ripeness for dialogue:

- There appears an existing positive disposition across the conflict for some sort of participatory dialogue. *How can your team support or strengthening this? Can you steer it into a more structured process with better chances for a sustainable process moving away from risks of violence and towards normalcy?*
- There is a momentum behind the desire for positive change. *How can your team tap into this and support those interlocutors who can strengthen the momentum? What can you add without distracting the momentum?*
- There are individuals who are willing to lead the way towards a dialogue. *How can you support/strengthen them (without compromising them) and help formulate a process of dialogue?*
- There is a sense of urgency about the need for change. *How can your team support interlocutors to tap into this and orientate it towards a process in which peoples' concern and anxieties can find calmer expression and possible solutions?*

Situations when your team should consider postponing a face to face dialogue process, and continue working on building the readiness for dialogue, including through a shuttle approach

- A significant imbalance of power that will inevitably compromise the dialogue, raising the possibility of cooptation by the more powerful group;
- Violence, hate and mistrust are stronger than the will to find common ground;
- Key groups lack a sufficient sense of collective identity;
- Key interlocutors lack the will to participate;
- Key interlocutors express willingness to participate but seem to be going through the motions with no intention that the process should lead to anything;
- Time pressure is too great to allow for the dialogue process to achieve genuine results;
- Key interlocutors lack the capacity to follow through, such as when a one of the key actors has weakened credibility or faces an imminent challenge.

² Based on the IDEA-UNDP publication “Democratic Dialogue – A Handbook for Practitioners”, 2007

If not dialogue, then what?

- **Intra-group dialogue:** When sectors or groups are simply not ready to participate in a structured dialogue, it may be possible and prudent to promote dialogue internally in order to help them reach the point of readiness.
- **Partial dialogue:** When not all key interlocutors are willing to participate (but some may be willing), it is not always necessary to wait until everyone is ready. One strategy is to proceed with a partial group and build on progress made in that group so as to draw others into the process according to agreed rules and defined process. Making the fact of an advancing structured dialogue may itself create a new, positive dynamic in the situation.
- **Bilateral conversations:** Sometimes a practitioner can draw resistant parties into the dialogue by speaking individually to people who refuse to talk to each other, thereby starting a dialogue by playing an intermediary role. This is the essence of shuttle diplomacy or proximity talks which often occur in advance of a structured dialogue with the parties together.
- **Negotiation/mediation:** In situations of violent conflict, these tools may be needed to establish an environment in which dialogue can proceed. They can be used in a dialogic way so as to help lay the foundation for dialogue.

Checklist for supporting the organization of a dialogue roundtable*Process*

- Who will design the process? Is it your team or can you bring together a core team of interlocutors for this to strengthen ownership and bring in local knowledge?
- What is on the agenda? Who decides what will be on the agenda? Is the first meeting about setting the agenda for the next meetings?
- Are all agenda points discussed among the same group or are separate working groups needed?
- Is the meeting making decisions, recommendations, or just discussing to search for common understanding on the issues on the agenda?

Facilitation and participation

- Who convenes? Is your organization the right actor for inviting interlocutors to come together or should the invitations be sent by someone else? Who or which group would have the necessary standing and reputation to do so?
- Who facilitates the meeting? Your organisation, a local intermediary, someone external?
- What are the strengths and weaknesses of the facilitator, e.g. technical expertise and experience in dialogue facilitation with actors in conflict; respected status; power to ensure decisions are implemented; financial and other incentives for actors in conflict?
- Are all key interlocutors invited? Are all key interlocutors willing to participate? Is 'a partial dialogue' an option, or should more shuttling be required to get everyone participate?
- Who has the right to invite more participants to subsequent meetings?

Logistics and organization

- What is the language of the meeting? Is simultaneous interpretation needed?

- When is the meeting held? Do certain dates have particular significance to any of the participants? Which time of the day would work best?
- Where is the meeting held? Is the location considered neutral, is it secure, is the route to the venue safe?
- How is the room set? Where participants sit? Do they need separate break-out spaces for confidential talks?

Publicity

- Is the meeting public? Are there signs outside the venue? Will there be a press statement? A press conference? Who decides the level of publicity of the event?
- Is there a professionally reviewed contingency plan in case the media creates a “doorstop” situation outside of dialogue venue?

Your role

- What is the role of your team? Convener? Observer? Documenter/note keeper? Logistics coordinator? Moderator? Process adviser? Issue expert? Monitor? Security provider? Process legitimizer? Link to central authorities and international decision-makers? Guarantor of implementation of agreements?

Довідка про проект «Національний діалог»

20 березня 2014 р. Організація з безпеки та співробітництва в Європі на запрошення України і в рамках проекту «Національний діалог» направила в країну групу з 15 міжнародних експертів для визначення сфер подальшої діяльності ОБСЕ в сфері розбудови довіри між різними групами українського суспільства.

Упродовж чотирьох тижнів група експертів працювала в п'яти регіонах України, які були попередньо узгоджені з урядом України, тобто: Львів, Харків/Луганськ, Дніпропетровськ та Донецьк. Проект реалізується Координатором проектів ОБСЕ в Україні. Керівником групи експертів був Посол Хідо Бішевіч (Хорватія). Експерти Проекту проводили зустрічі з місцевими органами влади, представниками громадянського суспільства та іншими зацікавленими сторонами для того, щоб зібрати інформацію щодо питань, які викликають занепокоєння, зокрема політичних, гуманітарних і питань меншин.

Рекомендації щодо того, як ОБСЕ може надалі підтримувати діалог та єдність суспільства в Україні, були представлені всім країнам-учасникам ОБСЕ, в тому числі Україні, на засіданні Постійної ради у Відні 30 квітня 2014 р. Детальніше див. www.osce.org/ukraine/118166.

Серед інших зусиль в рамках проекту та у виконання цих рекомендацій Координатор проектів ОБСЕ в Україні організував конференцію «Інструменти діалогу як засобу подолання кризових явищ: міжнародний досвід та перспективи застосування в Україні» 10-12 грудня 2014 року в Одесі. Захід став відповіддю на запит Одеської обласної державної адміністрації та Одеської обласної групи медіаторів. Він має на меті допомогти підсилити професійні навички та посприяти обміну досвідом між професійними медіаторами, які працюють над вирішенням конфліктних ситуацій та подоланням розбіжностей на місцевому рівні, а також міжнародних експертів, залучених до підтримки діалогу та вирішення конфліктів в Україні. До проведення семінарів та майстер-класів залучено низку міжнародних експертів, які зможуть провести навчання, надати підтримку та поради, поділитися досвідом з різних конфліктних та пост-конфліктних ситуацій. Надавши учасникам можливість ознайомитися з міжнародним досвідом та кращими практиками, а також можливість поспілкуватися в професійному середовищі, конференція підтримує майбутні зусилля в сфері медіації та проведення діалогу в Україні.

Проект «Національний Діалог» реалізується за фінансової підтримки урядів Австрії, Данії, Німеччини, Італії, Литви, Норвегії та Японії.

Координатор проектів ОБСЕ є постійною формою присутності Організації в Україні з 1999 року. Він планує, реалізує та слідкує за виконанням проектів, які мають допомогти країні посилити її безпеку та стабільність, вдосконалити законодавство, інститути і практики відповідно до стандартів демократії. Метою цієї діяльності є підтримка зусиль країни, спрямованих на те, аби її закони, структури та процеси відповідали вимогам і ознакам сучасної демократичної держави, створювали безпечніше середовище для її громадян. Проекти плануються у відповідь на запит українських партнерів і можуть стосуватися всіх аспектів діяльності ОБСЕ, до їх реалізації можуть залучатися як урядові, так і неурядові організації України. Більше інформації тут: <http://www.osce.org/uk/ukraine>

Спеціальна моніторингова місія ОБСЕ була заснована на підставі консенсусного рішення усіх 57 країн-учасниць ОБСЕ від 21 березня 2014 року у відповідь на кризові події в Україні. В основу роботи Місії покладено принципи неупередженості та прозорості. Її цивільні міжнародні спостерігачі збирають інформацію та звітують про ситуацію щодо безпеки; встановлюють та доповідають факти, реагуючи на конкретні інциденти: налагоджують контакти та діалог на місцях з метою сприяння нормалізації ситуації. Більше інформації тут: <http://www.osce.org/uk/ukraine-smm>

Background briefier on the National Dialogue Project

On 20 March 2014 the Organisation for Security and Co-operation in Europe, following the request of Ukraine, deployed a team of 15 international experts to Ukraine as part of a National Dialogue project to identify areas for further OSCE activities to support confidence-building between different parts of Ukrainian society.

The project team was deployed for four weeks in five locations agreed with the Ukrainian government: Odessa, Kharkiv/Luhansk, Dnepropetrovsk, Donetsk and Lviv. The project was carried out by the OSCE Project Co-ordinator in Ukraine and at this stage led by Ambassador Hidajet Bišćević of Croatia. The project experts met with local authorities, NGOs, and followed public events in these cities and surrounding regions to gather information about issues of concern, in particular political, humanitarian and minority issues.

The project recommendations for future OSCE engagement to foster social cohesion and dialogue in Ukraine, and were presented to all participating States, including Ukraine, at the Permanent Council in Vienna on 30 April 2014. More details on the report can be found here: www.osce.org/ukraine/118166.

As part of other efforts within the Project and following those recommendations the OSCE Project Co-ordinator organised a conference “Dialogue Tools to Respond to Crisis Developments: International Experience and Prospects for Application in Ukraine” on 10-12 December 2014. The event, organised in response to request of Odesa Oblast State Administration together with the Odesa Regional Group on Mediation, is to address the needs for building professional competence and for facilitating exchange of experience for professional mediators working to resolve conflicts and bridge differences at local and regional level, as well as of international experts involved in facilitation of dialogue and conflict resolution in Ukraine. A number of renowned international experts in mediation and dialogue-facilitation will be attracted to lead the conference and workshops, by providing expert training, support and advice, and share lessons learned from other conflict and post-conflict experiences. By providing the participants with international expertise and best practices, as well as opportunities to network, the conference should support future efforts in the field of mediation and dialogue-facilitation in Ukraine.

The National Dialogue Project is implemented with the financial support from the governments of Austria, Denmark, Germany, Italy, Lithuania, Norway, and Japan.

The OSCE Project Co-ordinator in Ukraine is the permanent OSCE field presence in Ukraine. It was established in 1999 to plan, implement and monitor projects to help the country enhance its security and stability, develop its legislation, institutions, and practices in line with democratic standards. The goal is to support the country in adapting legislation, structures, and processes to the requirements of a modern democracy built on a secure environment for its people. The projects are planned in response to requests by Ukrainian partners, including governmental and non-governmental institutions. See more at www.osce.org/ukraine.

The OSCE Special Monitoring Mission was established by a consensus decision all 57 participating States of the OSCE on 21 March 2014 in response to crisis developments. The Mission is operating under the principles of impartiality and transparency. Its civilian international monitors gather information and report on the security situation; establish facts in response to incidents; establish contacts and facilitate dialogue on the ground to promote normalisation of the situation. See more at <http://www.osce.org/ukraine-smm>.

Список учасників конференції

ПІБ	Організація	ел. пошта	місто/країна	
АЗАРОВ, АЛЕКС	MediatEur	alex.azarov@themediateur.eu	Бельгія	
БАРАБАШ, ТЕТЯНА	Українська Академія Медіації	advokat_barabash@ukr.net	Одеса	
БИЛИК, НАТАЛЯ	Юрист, керуючий справами виконкому, голова ГО 'Захист родини'	belka-50@mail.ru	м. Добропілля Донецька обл.	
БОЛОТОВА, ОКСАНА	NLP-ODESSA	obolotova@ukr.net	Одеса	
БРИН, СТЕЙНАР	Nansen center for peace and dialogue	steinar@peace.no	Норвегія	
БРУНОВА-КАЛІСЕЦЬКА, ІРИНА	Лабораторії соціально-психологічних технологій Інститут соціальної та політичної психології, НАПН України.	kalisira@gmail.com	Київ/Симферополь	
БУЛГАКОВА, ОЛЬГА	Державну службу з надзвичайних ситуацій	-	Одеса	
ВАЙТСМЕН СТЕН	Peace and Development Adviser of the UN Resident Coordinator	stan.veitsman@undp.org	Австрія	
ВАЛЕНСА, ГАННА	Діалоги на Майдані/Громадянські Діалоги/, Громадянська Платформа Нова Країна	annavalensa@gmail.com	Київ	
ВАЩЕНКО, ЮРІЙ	Незалежний експерт, ОБСЄ	4142797@ukr.net	Київ	
ВОДЯННИКОВ ОЛЕКСАНДР	Радник з правових питань, Координатора проектів ОБСЄ в Україні.	-	Київ	
ГАЛАМІНА-ХАУКААС, ЛІНА	ОБСЄ	lina.galiamina@gmail.com	Одеса/Відень	
ГАРАЩЕНКО НАТАЛЯ	Робоча група "е-демократія" РГПР	ngarash@gmail.com	Київ	
ГАЦЕЛЮК, ВІТАЛІЙ	Національний радник з правових програм, Координатора проектів ОБСЄ в Україні.	-	Київ	
ГОРИНА, ГАННА	Медіатор, фасилітатор діалогів	ann_gorina@mail.ru	Харків	
ГУСЕВ, АНДРІЙ	Університет менеджменту освіти НАПН України	gusev1122@mail.ru	Одеса	
ГУСЕВА, ЄКАТЕРИНА	Ресурсний Центр для НКО	ekaguseva@gmail.com	РФ	
ДАЦЬКО, ОЛЬГА	Луганська Група Медіації	odatsko@ukr.net	Луганськ/Черкаси	
ДЖЕРІЧ, СРДЖАН	«Діалог для майбутнього», ПРООН	s.djeric@gmail.com	Боснія та Герцоговина	
ДЗЮБЕНКО, АНДРІЙ	Національний координатор програм Координатора проектів ОБСЄ в Україні	andrii.dziubenko@osce.org	Київ	
СЛІГУЛАШВІЛІ, МАКСИМ	Молодіжний центр регіонального розвитку	office-mcrr@ukr.net	Херсон	
ЗЕЛЕНЮК, ОЛЬГА	Український Центр Злагоди	zelenyukolga@gmail.com	Київ	
ЗОРІЧЕВА, ЮЛІЯ	Національний співробітник проектів Координатора проектів ОБСЄ в Україні	Yuliya.Zoricheva@osce.org	Київ	
КАДИРБЕКОВА, ГАЛІЯ	Асоціація Бізнес-тренерів, Консультантів, Коучів України	galkadyr@gmail.com	Київ	
КАМЕНЩИКОВ, АНДРЕЙ	Глобальне партнерство із запобігання збройним конфліктам	akamenschikov@mail.ru	РФ	

КАНЕВСЬКА, ВЛАДИСЛАВА	Фасилітатор, медіатор, коуч, тренер	vladakanevska@gmail.com	Київ	
КАСЕР, УРСУЛА	Mediator / Facilitator / Trainer / Coach	ursicaser@gmail.com	Португалія	
КОПІНА, ОЛЕНА	Харківський Фонд Місцевої Демократії	kovalchuk22@ukr.net	Харків	
КРИВОШЕЯ, ТЕТЯНА	ОНУ имени И.И. Мечникова	-	Одеса	
КРИКОРЯН, ЮЛІЯ	CSSP Берлінський центр інтегративної медіації	jkrikorian@cssp-mediation.org	Німеччина	
КУСПЛЯК, ІГОР	Робоча група РПР, член робочої групи з розвитку електронного урядування при Віце-прем'єр Міністрів України	-	Одеса	
ЛОБОВА, ОЛЕНА	Керівник PR-напряму, Communicating a New Ukraine	lena.lobova@gmail.com	Київ	
МАТВЄЄВ, ДЕНИС	Незалежний експерт	denis.v.matveev@gmail.com	Київ	
МЕЛЬНИК, ОЛЕНА	Одеська Обласна Група Медіації	viki-viti@mail.ru	Одеса	
МІРІМАНОВА, НАТАЛІЯ	Медіатор, фасилітатор, тренер, Центр Гуманітарного Діалогу	natalia.mirimanova@gmail.com	Бельгія	
МІРОНІ, МОТІ	Проф. права, ф-т права ун-т Хайфи	mmironi@law.haifa.ac.il	Ізраїль	
МОВЛАЗАДЕ, ЗАХІД	Глобальне партнерство із запобігання збройним конфліктам	Z.Movlazedeh@gppac.net	Нідерланди	
ПАРАМОНОВ, ЄВГЕН	Діалогова Ініціатива	paramonoff99@gmail.com	Миколаїв	
ПЕТРОВ, ВЛАДИСЛАВ	Одеська обласна група медіації	-	Одеса	
ПОСОЛ АПАКАН ЕРТУРУЛЬ	Головний Монітор, ОБСЄ, Спеціальна Моніторингова Місія в Україні	-	Київ	
ПОХМЕЛКІНА, ГАЛІНА	Приватний медіатор, коуч, психотерапевт	galinapokhmelkina@gmail.com	РФ	
ПРОЦЕНКО, ДІАНА	НаУКМА, експерт Координатора проектів ОБСЄ в Україні	diana.protsenko@gmail.com	Київ	
РОМАНАДЗЕ, ЛУІЗА	Українська Академія Медіації	luiza_roma@mail.ru	Одеса	
САХНО, ВАЛЕНТИНА	Центр Соціального Партнерства	spc@spcngo.org	Суми	
СЕРБІНА ЮЛІЯ	Регіональний філіал Національного інституту стратегічних досліджень	serbinaiuliia@gmail.com	Одеса	
СИНЧАЛОВА, ІРИНА	Асоціація Бізнес-тренерів, Консультантів, Коучів України	sinchalova@gmail.com	Київ	
СКЛЯРОВА, ОЛЬГА	Миколаївський юридичний лицей	skljarova@ukr.net	Миколаїв	
СКРЯГІНА, ОЛЕНА	ЦПГКІ "Тамариск"	lenas-37@yandex.ru	Дніпропетровськ	
СЛАВІНСЬКА, ГАННА	Одеська Обласна Група Медіації, Rotary Peace Fellow	anna.slavinskaya@gmail.com	Одеса/Токіо	
СНОДДОН, МАРТІН	The Conflict Trauma Resource Centre	northernspring@me.com	Північна Ірландія	
СОРОКА, АЛЛА	Проект "Альтернатива насильству"	alla.lindi@gmail.com	Одеса	

