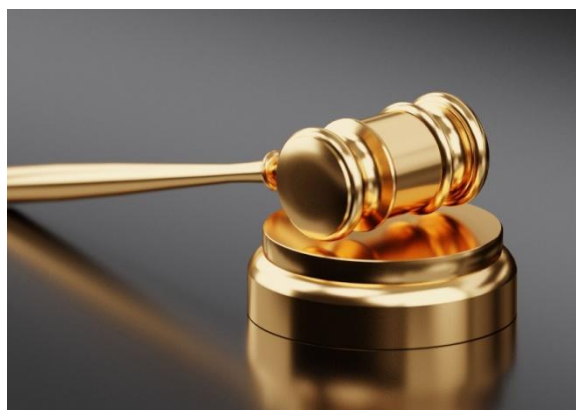


MEDIACJE PRACOWNICZE

www.mediatorwkrakowie.pl

DLACZEGO WARTO WYBRAĆ WSPÓŁPRACĘ Z MEDIATOREM?

Mediacje pracownicze zaczynają być coraz szerzej stosowane w praktyce, szczególnie na etapie przedsądowym, kiedy strony dobrowolnie zgłaszają potrzebę mediacji w ramach mediacji umownych. Ostatnie informacje mówią o niemal 90% spraw pracowniczych, w których dochodzi do wypracowania kompromisu i zawarcia ugody w środowisku pracy. Dotyczy to wszelkich relacji w ramach jednej organizacji: pracodawca – pracownik, pracownik – pracownik, przełożony – podwładny, przełożony – przełożony, zespół – zespół, pracodawca – organizacja pracownicza, itp.



UGODA ZAWARTA PRZED MEDIATOREM,
PO JEJ ZATWIERDZENIU PRZEZ SĄD,
MA MOC PRAWNĄ
UGODY ZAWARTEJ PRZED SĄDEM.

UGODA ZAWARTA PRZED MEDIATOREM,
KTÓRĄ ZATWIERDZONO PRZEZ NADANIE JEJ
KLAUZULI WYKONALNOŚCI,
JEST TYTUŁEM WYKONAWCZYM.

Wiele organizacji ma wypracowane standardy pracy w ramach istniejącej kultury organizacyjnej. Środowisko pracy bez względu na wdrożone procedury i kulturę pracy jest jednak płaszczyzną interakcji międzyludzkich, zawodowych i prywatnych,

w których naturalnym jest, że dochodzi do konfliktów. Wysokie kompetencje menedżerskie w ramach umiejętności komunikacyjnych i rozwiązywania konfliktów prowadzą do monitorowania i obniżania tych konfliktów, nie zawsze się to jednak udaje.

Tam gdzie są ludzie, tam są konflikty. Konflikty zawsze rodzą silne emocje i stres, dodatkowo obciążając prawidłowe funkcjonowanie w firmie na różnych szczeblach zarządzania bez względu na wysoki poziom kompetencji menedżerskich. Różne cele, różne wartości i poglądy, podległość służbowa, style zarządzania a nawet różny styl życia czy kultury mogą prowadzić do wzrostu konfliktów. W przypadku braku szybkiej reakcji może dojść do eskalacji takiego konfliktu. Wywołuje to stres i lęk wśród pracowników oraz wprowadza złą atmosferę, nie mówiąc o tworzących się podziałach. Praca w takich warunkach może prowadzić nie tylko do spadku zadowolenia, ale również do spadku wydajności i zaangażowania pracowników.

Plotki, unikanie rozmów, prześciganie się w udowadnianiu kto ma rację, brak komunikacji lub nieumiejętnie prowadzona komunikacja prowadzi do spadku wartości pozytywnego wizerunku pracodawcy w szeroko pojętym biznesie.

WSPÓŁPRACA Z MEDIATOREM W ORGANIZACJI

Niezależny mediator jest profesjonalnym wsparciem w rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych. Łatwiej jest przystąpić do rozmów, kiedy w organizacji pojawia się osoba neutralna, która nie reprezentuje żadnej ze stron, nie oskarża i nie broni.



Mediator koncentruje się na identyfikacji źródła problemu, rozpoznaniu wzajemnych potrzeb i oczekiwań oraz wypracowaniu sposobu rozwiązania konfliktu.

Pomoc mediatora niejednokrotnie prowadzi do rozwiązania konfliktu, wypracowania porozumienia, odbudowy zaufania i komunikacji w miejscu pracy.

Strony konfliktu odzyskują spokój. W wielu przypadkach rodzi się wzajemne zrozumienie potrzeb stron i ich oczekiwań, co w naturalny sposób odbudowuje atmosferę w środowisku pracy.

Kiedy pracodawca podejmuje decyzję o wprowadzeniu mediatora do organizacji, ważnym jest poinformowanie samych pracowników. Decyzja ta może w bliskiej przyszłości generować pozytywne korzyści jak wzrost zaufania, zapewnienie o wysokiej kulturze organizacyjnej firmy, współpraca oparta na wzajemnym szacunku, wzrost jakości pracy a finalnie wzrost wizerunku pracodawcy na rynku. Mediator w organizacji poza tym, że przeprowadza mediacje, to poprzez analizę i obserwację profesjonalnie wspiera organizację w uporządkowaniu spraw organizacyjnych, co w konsekwencji łagodzi pojawiające się konflikty. Mediator dodatkowo wspiera kontakty międzyludzkie, ułatwia prowadzenie otwartej komunikacji, pozytywnie wpływa na kształtowanie się kultury opartej na współpracy i polubownym sposobie rozwiązywania konfliktów.

PRZYKŁADY MEDIACJI PRACOWNICZYCH

Mediacje pracownicze mogą być prowadzone w ramach całego procesu zatrudnienia pracownika od nawiązania stosunku pracy do jego rozwiązania. Dodatkowo mogą być prowadzone w ramach różnych relacji służbowych jak pracodawca – pracownik, przełożony – podwładny, lider – lider, pracodawca – rada pracownicza, pracodawca – związki zawodowe, a nawet zespół – zespół.

MEDIACJE PRACOWNICZE MOGĄ BYĆ PROWADZONE M.IN. W OBSZARZE:

- ustalenia istnienia stosunku pracy;
- uchylenia kary porządkowej;
- odwołania lub przesunięcia terminu urlopu;
- nieprzestrzegania czasu pracy;
- zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, w tym sprostowania świadectwa pracy;
- odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
- odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy np. naruszenie podstawowych praw pracowniczych, nierówne traktowanie w miejscu pracy, mobbing;
- uregulowań kwestii spornych w Regulaminie Pracy, Regulaminie



Wynagradzania, Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych;

- współpracy z organizacjami pracowniczymi takimi jak Przedstawiciele Pracowników, Rada Pracownicza lub Związki Zawodowe.



KORZYŚCI MEDIACJI PRACOWNICZYCH

Mediacje pracownicze generują szereg korzyści, do których należą m.in.:

- wysoki poziom komunikacji zorientowany na rozwiązanie
 - zatrzymanie lub ograniczenie eskalacji konfliktu;
-
- dobrowolność stron w zakresie zgody na przystąpienie do mediacji;
 - oszczędność czasu, zwykle wypracowanie porozumienia i zawarcie ugody następuje na pierwszym lub drugim posiedzeniu mediacyjnym;
 - poufność, gdzie strony mają gwarancję, że wszelkie poruszone podczas mediacji sprawy nie zostaną przekazane osobom trzecim – pracodawca i pracownik utrzymują swój pozytywny wizerunek bez względu na poruszane kwestie;
 - aktywne uczestnictwo stron na rzecz rozwiązania konfliktu;
 - realny wpływ i możliwość wyrażania zgody na każdym etapie mediacji;
 - poznanie wzajemnie potrzeb i oczekiwań;
 - zachowanie dobrych relacji i kontaktów;
 - dobra atmosfera służąca efektywnej komunikacji z poszanowaniem stron;
 - mniejszy poziom stresu i wyższy poziom zadowolenia.

PODSUMOWANIE

Na zakończenie należy zwrócić uwagę, że zgodnie z artykułem 243 Kodeksu pracy, pracodawca i pracownika powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Oznacza to, że strony konfliktu w pierwszej kolejności powinny podjąć działania zmierzające do jego rozwiązania na drodze rozmowy.

Jednym ze sposobów stworzenia dobrych warunków dla efektywnej rozmowy jest mediacja. Sądy coraz częściej w ramach toczących się postępowań z zakresu prawa pracy, kierują sprawy w pierwszej kolejności do mediacji.

W ostatnim czasie coraz szerzej mówi się wprowadzeniu regulacji prawnych w ramach przeprowadzania sporów sądowych na pierwszym etapie za pomocą postępowań mediacyjnych, podobnie jak ma to miejsce w wielu krajach europejskich. Powstają kolejne projekty ustaw nie tylko w obszarze sporów pracowniczych ale również sporów gospodarczych w zakresie np. umów między przedsiębiorcami.

Oczywistym jest, że prace są na etapie projektowym, nie mniej jednak rola i wartość mediacji została już wielokrotnie podkreślana. Dodatkowo coraz mocniej mediacja znajduje swoje zastosowanie w praktyce, zyskując coraz liczniejsze grono zwolenników. Niewątpliwym generatorem dobrych zmian jest sama istota mediacji, w której konflikty mogą być rozwiązywane polubownie na gruncie dobrze kierowanej komunikacji w oparciu o jej etyczne zasady i założenia.



ZAPRASZAM DO WSPÓŁPRACY

~ Mediator Małgorzata Lipko

www.mediatorwkrakowie.pl
e-mail: kontakt@mediatorwkrakowie.pl