



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PODSTAWA PROGRAMOWA DO SZKOLENIA DLA MEDIATORÓW

opracowana przez ekspertów wewnętrznych Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

w ramach projektu „Konstruktywny dialog II – mediacje i negocjacje dla członków NSZZ „Solidarność” nr POKL.05.05.02-00-154/11 współfinansowanego ze Środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Moduł prawny

I. Mediacje w prawie cywilnym

1. Podstawy prawne mediacji
 - a) postanowienie sądu,
 - b) umowa o mediację.
2. Wymogi względem mediatora
 - a) W postępowaniu sądowym,
 - b) W postępowaniu umownym.
3. Ugoda
 - a) Ugoda w k.c.
 - b) Ugoda w k.p.c.
4. Koszty mediacji (wynagrodzenie mediatora).
5. Przedawnienie roszczeń objętych ugodą mediacyjną.
6. Odpowiedzialność mediatora za szkody .

II. Mediacja w prawie pracy

1. Ustawa o sporach zbiorowych
 - a) Przedmiot sporu zbiorowego,
 - b) Etapy sporu zbiorowego,
 - c) Rola i kompetencje mediatora w sporze zbiorowym,
 - d) Strajk ostrzegawczy w trakcie mediacji
 - e) Możliwe warianty zakończenia mediacji - formułowanie protokołu rozbieżności i porozumienia kończącego spór zbiorowy.
2. Mediacje poza sporami zbiorowymi
 - a) W zbiorowym prawie pracy
 - a. Zawieranie układów zbiorowych pracy,
 - b. Zwolnienia grupowe,
 - c. Udział organizacji związkowych w tworzeniu regulaminów pracy, wynagradzania, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
 - b) W indywidualnym prawie pracy
 - a. Sporne sytuacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem,

CZŁOWIEK - najlepsza inwestycja





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

III. Regulacje wspólne

1. Tajemnica przedsiębiorstwa, tajemnica mediatora
 - a) Regulacje związane z informacjami, w których posiadanie może wejść mediator, ze szczególnym uwzględnieniem odpowiedzialności za ich naruszenie:
 - a. Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji
 - b. Kodeks cywilny
 - c. Kodeks pracy – art. 100 § 2 pkt 4 i 5 (dla mediatora będącego pracownikiem pracodawcy u którego pracownik prowadzi mediacje)
 - d. Ustawy szczegółowe – ochronie informacji niejawnych
2. Wyjątki od obowiązku zachowania tajemnicy – obowiązek zgłoszenia przestępstwa

Moduł zarządzanie i funkcjonowanie przedsiębiorstwa

1. Pojęcie i zasady funkcjonowania przedsiębiorstwa

Definicja przedsiębiorstwa, rodzaje przedsiębiorstw, rodzaje spółek.

2. Strategie zarządzania przedsiębiorstwem i jego procesami

Pojęcie, elementy zarządzania strategicznego, przykłady innych strategii zarządczych (krótko).

3. Przedsiębiorstwa ponadnarodowe, trendy w zarządzaniu

Rola inwestycji zagranicznych w Polsce, strategie wejścia oraz strategie biznesowe i zarządcze dużych firm ponadnarodowych.

4. Zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie relacjami ze związkami zawodowymi w tym strategii międzynarodowe

Tworzenie i wdrażanie polityki personalnej, strategii zarządzania personelem oraz zarządzania relacjami ze związkami zawodowymi, w tym perspektywa międzynarodowa tj. polityka personalna i zarządzanie relacjami ze związkami zawodowymi jako część strategii biznesowej zagranicznego przedsiębiorstwa (w tym także przykłady międzynarodowych strategii personalnych, amerykański HR v. europejski HR itp.).

CZŁOWIEK - najlepsza inwestycja





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. interesariusze/ udziałowcy

Identyfikacja, rola i znaczenie udziałowców i interesariuszy firmy
elementy KSH.

6. Odpowiedzialność zarządu za prowadzenie spraw spółki
Elementy KSH, elementy z zakresu prawa pracy, wykroczenia przeciw prawom pracownika.

7. Procesy restrukturyzacyjne i ich skutki

Rodzaje restrukturyzacji, pakiet socjalny, optymalizacja zatrudnienia i outplacement (zwolnienia monitorowane), gdzie można szukać oszczędności (tutaj też powinno być o ustawie o zwolnieniach grupowych)

8. Sprawozdania finansowe firmy:

Rachunek zysków i strat, bilans F01, mediator powinien wiedzieć jakie informacje może znaleźć w dokumentach finansowych i jak je zinterpretować, powinien móc ocenić sytuację ekonomiczną firmy, powinien wiedzieć jak żądania stron wpłyną na wynik finansowy firmy

9. Podstawowe informacje dotyczące wskaźników zadłużenia i upadłości: Jaki jest bezpieczny poziom zadłużenia firmy mechanizm działania dźwigni finansowej, kiedy należy zgłosić wniosek o upadłość

moduł psychologia

1. Podstawowe zasady i składniki postępowania mediacyjnego*:

Przebieg postępowania mediacyjnego, zasady mediacji, rola mediatora, zastosowanie mediacji, wskazania i przeciwwskazania, zagadnienia etyki zawodowej mediatorów, standardy prowadzenia i postępowania mediatorów

2. Komunikatywność:

Komunikacja werbalna i niewerbalna w mediacji (wzorzec komunikacji, cztery elementy komunikatu, style komunikacji, techniki komunikacji), umiejętność aktywnego słuchania, zadawania pytań,

CZŁOWIEK - najlepsza inwestycja





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Psychologiczne mechanizmy powstawania, eskalacji i rozwiązania konfliktów:

Definicja konfliktu, dobre strony konfliktu, zachowania ludzi w konflikcie, umiejętność diagnozowania i kierowania procesem konfliktu, procedury rozwiązywania konfliktu /podobieństwa i różnice/

4. Trening umiejętności praktycznych w zakresie mediacji:**

Prowadzenie wstępnych spotkań ze stronami w tym opanowaniu wypowiedzi otwierających mediację i zaigranie kontraktu mediacyjnego; umiejętność prowadzenia sesji mediacyjnych zgodnie z zasadami i przy wykorzystaniu właściwych technik mediacyjnych; umiejętność używania neutralnego języka w mówieniu i pisaniu; umiejętność dokonywania analizy i diagnozy konfliktu objętego mediacją; umiejętność wspierania stron w pracy nad rozwiązaniami; umiejętność współpracy ze współmediatorem współmediatorką; umiejętności współpracy z innymi specjalistami.

**Standard I uchwalony przez Społeczną Radę do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości*

*** Standard III uchwalony przez Społeczną Radę do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości*