

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Wydział Nauk Społecznych

Instytut Nauk Socjologicznych

Magdalena Grudziecka

Etos pracy mediatora

Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem

ks. dra hab. Stanisława Fela, prof. KUL

Promotor pomocniczy

dr Katarzyna Lenart-Kłoś

Spis treści

WSTĘP	5
ROZDZIAŁ I	15
ETOS, PRACA I ZAWÓD – PERSPEKTYWA TEORETYCZNA.....	15
1.1. PRACA W PERSPEKTYWIE JEJ ETOSU	15
1.2. ZAWÓD I PROCES JEGO KSZTAŁTOWANIA	29
1.2.1. Zawód w społeczeństwach rynkowych	30
1.2.2. Kwalifikacje jako czynnik kształtujący zawody.....	31
1.2.3. Zawód jako podstawa ekonomicznego bytu pracownika.....	33
1.2.4. Zawód jako wyznacznik pozycji społecznej – prestiżu, satysfakcji i atrakcyjności.....	34
1.2.5. Zawód w społeczeństwie ponowoczesnym.....	38
ROZDZIAŁ II	43
MEDIACJE W POLSCE I NA ŚWIECIE.....	43
2.1. KONFLIKT I SPÓR W MEDIACJI	43
2.2. IDEA MEDIACJI I ROLA MEDIATORA	46
2.3. RODZAJE MEDIACJI	52
2.4. MEDIACJA W WYBRANYCH KRAJACH	55
2.4.1. Stany Zjednoczone	56
2.4.2. Kanada	61
2.4.3. Australia	64
2.4.4. Wielka Brytania	67
2.4.5. Mediacja w Unii Europejskiej	69
2.4.6. Mediacja w wybranych krajach Unii Europejskiej	75
2.5. MEDIACJE W POLSCE	79
2.5.1. Zasady mediacji	81
2.5.2. Etapy postępowania mediacyjnego.....	92
2.5.3. Bariery rozwoju mediacji w Polsce	100
2.6. STANDARDY KSZTAŁCENIA MEDIATORÓW	107
2.6.1. Standardy kształcenia mediatorów i prowadzenia mediacji w wybranych stowarzyszeniach mediacyjnych w Polsce	110
2.7. ZAWÓD MEDIATORA W ŚWIELE OBOWIĄZUJĄCYCH REGULACJI W POLSCE	121

ROZDZIAŁ III	131
METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH	131
3.1. CEL I ZAKRES BADAŃ.....	131
3.2. PROBLEMY I HIPOTEZY BADAWCZE	132
3.3. METODA, NARZĘDZIE BADAWCZE I PROCEDURA ZBIERANIA DANYCH.....	139
3.3.1. <i>Pilotaż – operat badawczy i dobór respondentów</i>	140
3.3.2. <i>Realizacja badań</i>	145
3.3.3. <i>Próba badawcza</i>	147
ROZDZIAŁ IV	158
WARTOŚCI PREFEROWANE W PRACY MEDIATORÓW	158
4.1. OSOBISTY WYMIAR PRACY MEDIATORA	158
4.1.1. <i>Aksjologiczne podstawy pracy mediatora</i>	159
4.1.2. <i>Opinia mediatorów na temat etosu pracy mediatorów</i>	164
4.2. ZNACZENIE PRACY MEDIATORA DLA BADANYCH.....	180
4.2.1. <i>Najważniejsze wartości w pracy mediatorów</i>	180
4.2.2. <i>Osobiste znaczenie pracy dla mediatora</i>	181
4.2.3. <i>Wpływ pracy mediatora na różne aspekty ich życia</i>	186
4.2.4. <i>Obszary zawodowego spełniania się</i>	187
4.3. GŁÓWNE ZAŁOŻENIA PRZYPISYWANE PRZEZ MEDIATORÓW MEDIACJOM	189
4.3.1. <i>Postrzeganie konfliktu przez mediatorów</i>	189
4.3.2. <i>Określenie głównego celu mediacji przez mediatorów</i>	194
4.3.3. <i>Najważniejsze aspekty w procesie mediacji według mediatorów i postrzeganie roli mediatora w procesie mediacji</i>	200
ROZDZIAŁ V	217
PRAKTYCZNY WYMIAR PRACY MEDIATORA	217
5.1. PRZYGOTOWANIE MEDIATORÓW DO WYKONYWANIA ZAWODU MEDIATORA.....	217
5.1.1. <i>Przygotowanie do pełnienia roli mediatora</i>	218
5.1.2. <i>Predyspozycje do wykonywania pracy mediacyjnej według mediatorów</i>	223
5.1.3. <i>Najważniejsze aspekty w pracy mediatora</i>	225
5.1.4. <i>Cechy i predyspozycje przydatne według mediatorów w ich pracy</i>	228
5.1.5. <i>Techniki z zakresu komunikacji, negocjacji i mediacji stosowane przez mediatorów</i>	234
5.2. POSTRZEGANIE ROLI MEDIATORA	236
5.2.1. <i>Najważniejsze cele mediacji dla mediatorów</i>	236
5.2.2. <i>Zasady mediacji stosowane przez mediatorów i zachowania w trakcie mediacji</i>	245
5.2.3. <i>Wymagania stron w stosunku do mediatorów</i>	248

5.3. SPOSÓB PROWADZENIA MEDIACJI – ZACHOWANIA MEDIATORÓW W TRAKCIE PROCESU MEDIACJI	250
5.3.1. Sposoby przygotowania się mediatorów do realizacji procesu mediacji.....	250
5.3.2. Metodologia prowadzenia mediacji.....	253
5.3.3. Czynniki pomagające i przeszkadzające w procesie mediacji.....	258
5.4. ORGANIZACJA PROCESU MEDIACJI.....	259
5.4.1. Reguły mediacji ustalane przez mediatorów ze stronami	260
5.4.2. Cykl spotkań mediacyjnych.....	263
5.4.3. Sposób prowadzenia mediacji.....	267
5.5. PROBLEMY ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ PROCEDUR MEDIACYJNYCH	270
5.5.1. Główne źródła zleceń mediacyjnych.....	271
5.5.2. Kwestie wpływające na ilość zleceń mediacyjnych.....	271
5.6. ASPEKTY ORGANIZACYJNO-PROCEDURALNE.....	272
5.6.1. Miejsce prowadzenia mediacji	272
5.6.2. Rodzaje prowadzonych mediacji	275
5.6.3. Finansowy wymiar prowadzenia mediacji.....	278
ROZDZIAŁ VI	286
FORMALNO-PRAWNE RAMY MEDIACJI I ZAWODU MEDIATORA	286
6.1. REGULACJE PRAWNE ZWIĄZANE Z ZAWODEM MEDIATORA	287
6.2. PRZYDATNOŚĆ MEDIACJI W RÓŻNYCH OBSZARACH PRAWA	294
6.3. WPŁYW OBECNIE OBOWIĄZUJĄCYCH USTAW NA ROZWÓJ MEDIACJI	295
6.4. ETAP KIEROWANIA SPRAW DO MEDIACJI PRZEZ SĄDY.....	296
6.5. WERYFIKACJA PRACY MEDIATORÓW	299
6.6. OPŁATY ZA MEDIACJĘ	304
ZAKOŃCZENIE.....	307
BIBLIOGRAFIA.....	326
AKTY PRAWNE.....	341
PRAWO EUROPEJSKIE	341
PRAWO KRAJOWE	342
SPIS TABEL.....	345
SPIS WYKRESÓW	351
ANKIETA	352

WSTĘP

Mediacja to dobrowolne i poufne porozumiewanie się osób będących w konflikcie przy udziale bezstronnej i neutralnej trzeciej osoby – mediatora. Mediacja ma na celu wsparcie uczestników mediacji w podjęciu wspólnej o rozwiązaniu konfliktu akceptowalnym przez obie jego strony. W trakcie postępowania mediacyjnego mediator wspiera uczestników sporu w dojściu do porozumienia, jest strażnikiem procedury. Mediacja ukierunkowuje jej uczestników na wspólne rozwiązywanie problemów. Mediator nie jest sędzią lub arbitrem, którzy rozstrzygają spór; jest bezstronny, neutralny wspierając strony w dążeniu do rozwiązania, które jest wygraną dla nich. Mediacja daje uczestnikom satysfakcję merytoryczną – z rozwiązania ich konfliktu, – proceduralną – z przestrzegania właściwej procedury mediacyjnej oraz psychologiczną, która oznacza, że uczestnicy akceptują sposób rozwiązania, mają satysfakcję z zakończenia sprawy.

(Kodeks Etyki Mediatora PCM, Wstęp)¹

Instytucja mediacji od końca lat dziewięćdziesiątych XX wieku staje się coraz popularniejsza w Polsce. Wprowadzanie mediacji do polskiego systemu wymiaru sprawiedliwości, rozpoczęte od jej umieszczenia w kodeksie postępowania karnego², prowadzonej przez profesjonalnego mediatora jest wyrazem zmiany społecznej oddającej konflikt czy spór ponownie w ręce zainteresowanych. Ideę tę w nowożytną, europejską rzeczywistość wprowadził N. Christie, norweski prawnik i socjolog. W trakcie wykładu inauguracyjnego wygłoszonego 31 marca 1976 r. w Ośrodku Badań Kryminologicznych (Centre for Criminological Studies) na Uniwersytecie w Sheffield stwierdził, że rozstrzyganie konfliktu należy przywrócić ludziom, gdyż jest on własnością jego uczestników. Wykład ten został opublikowany w 1977 r. w *The British Journal of Criminology* pod tytułem *Conflict as Property*. Podkreślił, że profesjonaliści nie powinni monopolizować działań i decyzji w sytuacji konfliktu stron. N. Christi był kryminologiem, zajmował się przede wszystkim prawem karnym, niemniej własność konfliktu/sporu dotyczy każdego jego rodzaju i każdej przestrzeni prawnej. Zgodnie

¹ <https://mediator.org.pl/baza-wiedzy/kodeks-etyki-mediatora/>, data dostępu 3.06.2022

² Ustawa z dnia 6 czerwca 1997r. Kodeks postępowania karnego (Dz.U.1997. 89. 555 z późn.zm.)

z tym poglądem, to zainteresowane strony ponoszą odpowiedzialność za rozwiązanie konfliktu/sporu w sposób, który będzie dla nich akceptowalny, w granicach prawa oraz zasad współżycia społecznego. W ręce stron konfliktu oddana jest przestrzeń poszukiwania rozwiązań w poczuciu ich potrzeb i poczucia sprawiedliwości i w granicach prawa. Mediacja jest jedną z metod, która służy swoistej autonomii stron konfliktu i poszukiwaniu rozwiązań przez nie, przy wsparciu bezstronnego i neutralnego mediatora. Dzięki mediacji to osoby będące w konflikcie/sporze ponoszą konsekwencje własnych decyzji w zakresie rozwiązania dzielącego ich sporu, a nie poddają się decyzji osób trzecich, które podają rozstrzygnięcie, ale już nie ponoszą za nie konsekwencji.

Problematyka rozwiązywania sporów i konfliktów w kontekście wymiaru sprawiedliwości mieści się m.in. w obszarze badawczym socjologii prawa³. W Polsce prekursorem tej subdyscypliny był A. Podgórecki, który w 1964 roku założył Zakład Socjologii Prawa przy Wydziale Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Zakład przekształcił się w 1972 roku w Instytut Resocjalizacji i Profilaktyki Społecznej⁴. Badania nad polubownymi działaniami w sytuacji konfliktów i sporów kontynuowali m.in. J. Kurczewski i K. Frieske⁵. J. Kurczewski następująco ujmując pojęcie „kultury kompromisu”⁶: „Idealem kulturowym rozwiązania konfliktu jest

³ A. Kojder podaje definicję socjologii prawa „(...)w ujęciu węższym, socjologia prawa (...) zajmuje się z jednej strony rejestrowaniem i wyjaśnianiem ogólnych zależności między prawem a innymi czynnikami społecznymi, a z drugiej strony formułowaniem ogólnych twierdzeń i teorii tłumaczących procesy społeczne przez wskazanie roli, jaką w ich przebiegu odgrywa prawo”. A. Kojder *Przyszłość i teraźniejszość socjologii prawa w Polsce*, „Studia socjologiczne” 1-2(1990), s. 47.

⁴ Tamże, s. 43.

⁵ Zob. J. Kurczewski J., K. Frieske, *Działalność społecznych komisji pojednawczych*, „Prace IPSiR UW” 4(1979), s. 34-58.

⁶ Warto tu odnieść się do prac Rubin, Pruitt i Kim przytoczonych przez Weitzmanów, a dotyczących efektów rozwiązywania konfliktów i sporów. O kompromisie piszą w następujący sposób: „kompromis (spotkanie się w środku procesu ustępstw obu stron), zgadzanie się na sprawiedliwą procedurę określenia zwycięzcy oraz rozwiązanie integracyjne, w których potrzeby wszystkich stron są rozważane i zaspakajane”, s.190. E.A. Weitzman i P.F. Weitzman *Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji w rozwiązywaniu konfliktów*, w: M. Deutsch i P.T. Coleman (red.), *Rozwiązywanie konfliktów* Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2005, s.186-210, por. J.Z.Rubin, D.G.Pruitt i S.H.Kim, *Social-Cognitive and Social Behavioral Perspectives on Problem Solving* w: M. Perlmutter (red.), „Minnesota Symposia and Child Psychology” 18(1986). Kompromis jest więc działaniem w sytuacji konfliktu opartym na ustępstwach obu stron i sprawiedliwej ocenie zwycięzcy, a nie rozwiązaniem dążącym do spełnienia potrzeb, oczekiwań i interesów obu stron. Chępa i Witkowski twierdzą, że: „wiara w moc kompromisu wyrasta z ukrytego przekonania o nierozwiązywalności sporów. Przy stosowaniu tej strategii zakłada się, że obie strony dojdą do porozumienia, jeśli każda zadowolili się osiągnięciem częściowego spełnienia swoich żądań” S. Chępa i T. Witkowski, *Psychologia konfliktów*, UNUS, Warszawa 1999, s. 124. Niemniej można znaleźć również poglądy, które postrzegają w kompromisie rozwiązanie wygrany – wygrany. Gut i Hamann mówią o doprowadzeniu do „rozsądnego kompromisu, czyli do jak najpełniejszego zaspokojenia interesu obu stron”, J.Gut, W. Hamann, *Docenić konflikt od walki i manipulacji do współpracy*, Kontrakt, Warszawa 1995, s. 80.

sytuacja, w której strony „dogadują się” między sobą, idą na wzajemne ustępstwa, przy czym dokonuje się to poza sferą działania instytucji oficjalnie powołanych do kontroli konfliktu i do jego uregulowanego rozwiązania”⁷. Biorąc pod uwagę z jednej strony istniejącą w polskim społeczeństwie kulturę dążenia do „dogadania się” i jednocześnie stale wydłużający się czas trwania spraw sądowych oraz opinię, że polski wymiar sprawiedliwości działa nieskutecznie⁸, wydawałoby się, że istnieje duże zapotrzebowanie na mediację i pracę mediatorów. Czy tak jest rzeczywiście, czy mediacja z punktu widzenia mediatorów znalazła ugruntowane miejsce wśród instytucji rozwiązywania konfliktów?

Procedury stosowania i prowadzenia mediacji buduje się w Polsce na wzorcach z innych państw i decyzjach przedstawicieli wymiaru sprawiedliwości oraz zawodów prawniczych. Doświadczenia praktyków – mediatorów rzadko są brane pod uwagę. Jak już wspomniano, mediacja wymaga dużej zmiany kulturowej związanej z działaniem w sytuacji konfliktu czy sporu. Zmiana ta polega na przejściu od rozstrzygania, czyli narzucenia rozwiązania konfliktu przez osoby trzecie jakim jest np. arbiter czy sędzia do wspierania stron w samodzielnym poszukiwaniu rozwiązania. To wspieranie może być ewaluatywne, facylitatywne czy oparte na interesie, niemniej granicą działania mediatora jest autonomia konfliktu/sporu stron i ich autorstwo rozwiązania.

Oprócz zmian kulturowych konieczne są zmiany na poziomie instytucji, w tym instytucji wymiaru sprawiedliwości. Po wprowadzeniu mediacji do kodeksu postępowania karnego, w 2001 roku wprowadzono mediację do Ustawy o Postępowaniu w Sprawach Nieletnich, a w 2005 roku do kodeksu postępowania cywilnego. W województwie lubelskim jest realizowany projekt mediacji po wyroku „Pilotaż programu wdrażającego ideę sprawiedliwości naprawczej na terenie Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w Lublinie ”finansowanego z Funduszu Sprawiedliwości, którego dysponentem jest Minister Sprawiedliwości (czas trwania projektu kwiecień 2020 — czerwiec 2022). Można żywić nadzieję, że konsekwencją

⁷ J. Kurczewski, *Spór i sądy*, Wydawnictwo IPSiR Uniwersytet Warszawski, Warszawa 1982, s. 88.

⁸ Fundacja Court Watch od 11 lat przygotowuje raporty na temat stanu sądownictwa w Polsce. <https://courtwatch.pl/obszary-dzialania/obywatelski-monitoring-sadow/> data dostępu 15.02.2022. Problem zaufania do sądownictwa i wymiaru sprawiedliwości w Polsce jest przedmiotem badań od wielu lat. A. Kojder pisze, że „w świadomości społecznej nastąpiła również wyraźna deprecjacja zawodów prawniczych. O ile w ogólnopolskich badaniach Adama Podgóreckiego z 1964 r. blisko 40% respondentów deklarowało duży szacunek dla zawodu sędziego, a ponad 12% dla zawodu prokuratora, o tyle po 22 latach w odpowiedzi na pytanie, w jakim zawodzie respondenci najchętniej widzieliby swoje dziecko, gdyby ukończyło studia prawnicze, tylko 8% wskazało zawód sędziego, a 3,4% zawód prokuratora”, A. Kojder, *Przyszłość i teraźniejszość...*, s. 56.

projektu będzie wprowadzenie mediacji do kodeksu karnego wykonawczego i umocnienie instytucji mediacji w systemie wymiaru sprawiedliwości poprzez możliwość jej stosowania na każdym jego etapie. Aktualne przepisy dotyczące mediacji są rozproszone i często niedookreślone. W Polsce ciągle ma miejsce proces kształtowania się instytucji mediacji. Obecnie toczy się w Polsce dyskusja na temat KRM – Krajowego Rejestru Mediatorów⁹. Dotyczy ona przede wszystkim warunków wpisywania na listę i profesjonalnego przygotowania do pracy mediatora. Jednocześnie od 2018 roku wprowadza się mediacje do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, pierwsze dwie kwalifikacje rynkowe to mediacje sądowe i pozasądowe w sprawach cywilnych i w sprawach gospodarczych. W roku 2020 wprowadzono kwalifikację z zakresu mediacji rodzinnych. Z drugiej strony warunki wpisania na listę stałych mediatorów wymagają posiadania wiedzy i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji. Przy tym, ustawodawca nie podał szczegółowych wytycznych, co rozumie pod pojęciem „wiedza i umiejętności”. Jednym z warunków jest np. publikacja z zakresu mediacji, co najpewniej jest dowodem na posiadanie wiedzy, ale już nie umiejętności. Tym bardziej istotne jest poznanie praktyki prowadzenia mediacji i zbadanie, jaki jest etos pracy mediatora. Czy w tej różnorodności pomysłów na mediacje, działalności akcyjnej związanej z mediacją można znaleźć wspólne dla mediatorów wartości, normy i wzory zachowań?

Mediację można rozpatrywać na różnych płaszczyznach. Bardzo szerokie ujęcie pozwala dostrzec w mediacji metodę uczącą odpowiedzialności za swoje działania, budującą wspólnotę społeczną. W nieco węższym ujęciu jest uznawana za metodę wychowawczą i resocjalizacyjną dla młodzieży i nieletnich sprawców czynów karalnych. Według A. Lewickiej-Zelent uczniowie uczący się w szkołach, w których prowadzone są mediacje mogą uczestniczyć w nich, ucząc się przejmowania odpowiedzialności za swoje postępowania oraz przyznawania się do popełnionych błędów, a potem podejmowania próby ich naprawy – chociażby (a może aż) poprzez umiejętność szczerego wypowiedzenia słowa „przepraszam”¹⁰. Aspekt przyjmowania odpowiedzialności za swoje czyny i sposób rozwiązywania konfliktu dotyczy też świata

⁹ „Upowszechnienie alternatywnych metod rozwiązywania sporów poprzez podniesienie kompetencji mediatorów, utworzenie Krajowego Rejestru Mediatorów (KRM) oraz działania informacyjne” projekt realizowany przez Ministerstwo Sprawiedliwości w ramach funduszy unijnych POWER-2.17 Skuteczny wymiar sprawiedliwości, <https://krm.gov.pl/o-projekcie>, data dostępu 15.01.2019

¹⁰ A. Lewicka-Zelent *Profilaktyczny i resocjalizacyjny wymiar mediacji w sprawach nieletnich*, „Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej. Proces resocjalizacji w nurcie egalitarnej niejednorodności” 28(2017), s. 218.

dorosłych. Coraz częściej w wielu instytucjach, zakładach pracy prowadzone są mediacje pracownicze, wewnątrzorganizacyjne, mają one również miejsce w świecie finansów, medycyny czy akademickim. W najwęższym zakresie mediacja dotyczy konfliktów i sporów w związku z postępowaniem sądowym na różnych jego etapach, zarówno na etapie przedsądowym, jak już po złożeniu pozwu w sądzie.

Praca ma charakter eksploracyjny, dotyczy nierozpoznanego jeszcze pola badawczego, które ciągle podlega dynamicznym zmianom. Z tego względu obszar badawczy został poszerzony o aspekty dotyczące poglądów mediatorów w zakresie przygotowania do pełnienia zawodu mediatora, jak również praktycznych kwestii wykonywania pracy mediatora. Rola mediatora w procesie mediacji jest nie do przecenienia. Mediatorzy często powtarzają, że: „mediacja jest tak dobra, jak dobry jest mediator”¹¹. M. Pelc opisując mediację i rolę mediatora zauważa, że „Mediacja jest tak skuteczna, jak skuteczny jest mediator”¹². Mediator w procesie mediacji, z jednej strony, zobowiązany jest do przestrzegania ustalonych zasad i procedur mediacji, niezależnie od jego osobistych przekonań i poglądów. Wynika to z zasad mediacji – bezstronności, neutralności czy dobrowolności. Z drugiej strony, proces mediacji jest elastyczny, wymaga dostosowania się do potrzeb stron, charakteru konfliktu czy sporu. Mediator ma możliwość wyboru różnych metodologii prowadzenia mediacji, strategii działania czy interwencji. Powinien być zatem osobą elastyczną¹³. Większość mediatorów uzależnia strukturę od rodzaju rozpatrywanego konfliktu i zachowania stron. Doświadczony mediator zmienia metody w zależności od sytuacji, z jaką jest konfrontowany¹⁴. Wynika to z nieformalności procesu mediacji i cechy wspólnej wszystkich rodzajów mediacji, jaką jest brak regulacji dotyczących samego przebiegu postępowania mediacyjnego, w którym kształt konkretnego procesu mediacyjnego zależy przede wszystkim od mediatora i stron sporu¹⁵. Pokazuje to, jak istotna jest rola mediatora w procesie mediacji. Stąd też jako ważny problem badawczy jawi się próba ustalenia, jak mediatorzy traktują swoją pracę, co im przyświeca przy jej wykonywaniu – jakie wartości wyznają, jakimi normami się kierują, a wreszcie, czy można określić

¹¹ R. Morek, *Mediacja i arbitraż art. 183¹-183¹⁵, 1154-1217 Kpc Komentarz*, C. H. Beck, Warszawa 2006, s. 53.

¹² M. Pelc, *Rozwój mediacji a kwalifikacje mediatorów*, „Mediator” 44(2008), s. 42.

¹³ G. Nordhelle, *Mediacja. Sztuka rozwiązywania konfliktów*, Fundacja Inicjatyw Społecznie Odpowiedzialnych, Gdańsk 2010, s. 36.

¹⁴ Tamże, s. 39.

¹⁵ A. Kalisz, A. Zienkiewicz *Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009, s. 62.

jeden wspólny etos pracy, wspólny system wartości, norm i wzorów zachowań mediatorów.

Na potrzeby pracy została przyjęta poniższa definicja etosu pracy mediatora. Etos pracy mediatora można rozpatrywać dwojako. Jako utrwalony ideał, oparty na określonych wartościach, swoisty, niepisany kodeks, który dosyć ściśle wyznacza sposób pracy mediatora. W tym znaczeniu można pytać o istnienie lub brak istnienia etosu mediatora. Drugi sposób rozumienia ma bardziej deskryptywny charakter. Chodzi w nim o faktycznie uznawane wartości, normy i zasady jakimi mediatorzy posługują się w swojej pracy, o wzory zachowań, sposoby działania i procedury, jakie mediatorzy przyjmują wykonując pracę mediatora. Tak rozumiany etos wpływa zarówno na sposób postępowania, podejście i relacje ze stronami w mediacji, jak i na postrzeganie samych mediacji oraz funkcjonowanie w środowisku mediatorów, a ponadto na sposób współpracy z wymiarem sprawiedliwości. Może on mieć dosyć zróżnicowany charakter.

Etos pracy jako swoisty ideał oparty na wartościach buduje wspólnotę pracy, wspólnotę grupy zawodowej. W nowo kształtującym się zawodzie ważne jest poznanie, czy mediatorzy uznają czy też nie uznają istnienia etosu pracy mediatora, a następnie poznanie wartości, norm, a także wzorów zachowań i procedur, jakimi mediatorzy posługują się w swojej pracy.

Problemy badawcze pracy dotyczą trzech obszarów:

1. Wartości preferowanych w pracy mediatorów. Ten obszar badawczy skupiony będzie wokół pytań dotyczących:
 - a) wartości mediatorów ważnych dla nich w ich codziennym życiu,
 - b) znaczenia, jakie dla badanych stanowi praca mediatora i wpływu pracy mediatora na jego życie oraz obszarom, w których spełnia się wykonując tę pracę, a także wartościom i sposobom postrzegania konfliktu,
 - c) głównego celu i założeń, które przyjmują dla mediacji.
2. Praktycznego wymiaru pracy mediatora – ten obszar będzie skoncentrowany na pytaniach dotyczących:
 - a) przygotowania do wykonywania pracy mediatora, w tym wykształcenia związanego z pierwszym kierunkiem studiów i specjalistycznego kształcenia z zakresu mediacji, technik stosowanych przez mediatorów w procesie mediowania,

- b) najważniejszych aspektów w pracy mediatora związanych m.in. z postrzeganiem swojej roli w procesie mediacji oraz wymagań stron wobec mediatorów,
- c) praktyki prowadzenia procesu mediacji: zasad i reguł, jakie mediatorzy stosują w swojej praktyce, sposobów przygotowania się do mediowania, wyboru metodologii prowadzenia mediacji, przebiegu cyklu spotkań,
- d) kwestii związanych z realizacją mediacji: źródeł zleceń mediacyjnych, miejsc prowadzenie mediacji oraz ich rodzajów, a także ekonomicznemu wymiarowi pracy mediatora.

3. Formalno-prawnych aspektów pracy mediatora:

- a) uregulowań prawnych, jakie obowiązują i ich oceny przez mediatorów,
- b) etapów postępowania przed organami wymiaru sprawiedliwości, w tym na etapie którym powinna być prowadzona mediacja,
- c) sposobów weryfikacji i opłacania pracy mediatora.

Mediacja jako nowa instytucja w polskiej przestrzeni prawnej i społecznej cieszy się stosunkowo dużym zainteresowaniem w świecie nauki. Niemniej większość prac dotyczy teoretycznego ujęcia mediacji z perspektywy prawnej. Prace badawcze z zakresu nauk społecznych skupiają się zazwyczaj na poszczególnych rodzajach mediacji, jej społecznym postrzeganiu lub roli mediatora w procesie mediacji. Warto tu przytoczyć prace A. Gójskiej *Mediacja w rozwiązywaniu konfliktów rodzinnych*, A. Cybulko *Mediacja cywilna i rola mediatora w ujęciu psychologii społecznej*, M. Plucińskiej-Nowak *Status i oblicza mediacji w społeczeństwie polskim. Studium socjologiczne*, A. Dragon *Mediacja jako przestrzeń transformacji doświadczeń życiowych*, P. Kujan *Mediacja w sprawach nieletnich w doświadczeniach i opiniach uczestników postępowania mediacyjnego i mediatorów (na przykładzie województwa śląskiego)*. Ministerstwo Sprawiedliwości przeprowadziło dwa badania stanu mediacji w Polsce. Wyniki pierwszego badania zostały opublikowane w 2015 roku pod tytułem *Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwanej popularności mediacji*. Raport poświęcony jest przede wszystkim wskazaniu powodów braku dostatecznej ilości mediacji z punktu widzenia środowisk związanych z mediacjami sądowymi, jak i osób zainteresowanych mediacją i ogółu społeczeństwa. Dotyczy przede wszystkim aspektów formalno-prawnych. Drugi raport został opublikowany w 2021 roku pod tytułem *Raport z badań w zakresie potrzeb*

i oczekiwań społecznych dotyczących Krajowego Rejestru Mediatorów oraz luk kompetencyjnych w zakresie szkoleń mediatorów. Badanie dotyczyło również różnych grup skupionych wokół mediacji sądowych (mediatorów, adwokatów, radców prawnych, sędziów i przedstawicieli środowiska naukowego) i skupiał się na kształceniu mediatorów.

Tematyka prac z zakresu etosu pracy różnych grup zawodowych najczęściej związana jest z zawodami trwale wpisanymi w strukturę społeczną lub osobami pozostającymi bez zatrudnienia. Można tu przywołać takie prace jak: *Etos pracy bezrobotnych* J. Mariańskiego, *Etos zawodowy policjanta. Między konsekwencjalizmem a personalizmem* Z. Małodobrego, *Etos nauczyciela liceum ogólnokształcącego we współczesnej Polsce a zasady katolickiego wychowania* M. Drewicza, *Etos zawodowy pracowników socjalnych. Wartości, normy, dylematy etyczne* A. Orzech, czy *Etos pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej* K. Lenart-Kłoś. Do tej pory nie zbadano i nie opisano etosu pracy mediatora.

Pierwsze dwa rozdziały pracy mają charakter teoretyczny. W pierwszym przedstawiony zostanie etos pracy w ujęciu teoretycznym i czynniki związane z kształtowaniem zawodów. W socjologii polskiej badania etosu mieszczą się w przestrzeni socjologii moralności. Etos jest postrzegany jako element życia społecznego, a nie zjawisko indywidualne. Praca również jest zjawiskiem społecznym. Jak pisze J. Tischner, „praca jest dialogiem”¹⁶ – z jednej strony buduje miejsce człowieka w społeczeństwie, z drugiej natomiast praca jednostki powoduje rozwój całych społeczności i cywilizacji. Wykonywanie każdej pracy powiązane jest z pewnymi zasadami, normami i procedurami, które budują określone zachowania przedstawicieli danego zawodu. Drugi rozdział skupia się na przedstawieniu instytucji mediacji i jej rozwoju w polskim wymiarze sprawiedliwości. Mediacja to instytucja wspierająca ludzi w rozwiązaniu konfliktów i sporów. Problematyka definiowania konfliktów i sporów jest jednym z elementów wyjaśniających różnorodność podejść do mediacji. W pracy zostanie zaproponowane ujęcie mediacji w dwóch nurtach: nurcie koncyliacyjnym (naprawczym) – zwracającym uwagę przede wszystkim na podmiot mediacji, czyli strony oraz nurcie jurydycznym (prawnym) skupionym na przedmiocie mediacji – konflikcie, a przede wszystkim na sporze. Praca przedstawia rozwój mediacji w Polsce, skupiając się przede wszystkim na mediacji sądowej i przedsądowej. Opisuje

¹⁶ G. Zywar, *Józefa Tischnera rozumienie pracy*. „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 1(2011), s. 86.

podstawowe zasady mediacji, zarówno z punktu widzenia teorii mediacji, jak i wymiaru sprawiedliwości. Przedstawia ścieżki kształcenia mediatorów w wybranych krajach i w Polsce na przykładzie stowarzyszeń mediacyjnych, Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości oraz obowiązujących przepisów prawa. Rozdział trzeci będzie zawierał metodologię badań własnych. Rozdziały IV-VI stanowią prezentację wyników przeprowadzonych badań. W rozdziale czwartym zostaną zaprezentowane wyniki dotyczące osobistego wymiaru pracy mediatora, aksjologicznych podstaw pracy mediatora, a także opinii mediatorów dotyczących istnienia lub braku istnienia etosu pracy mediatora. W rozdziale piątym zostanie poddany analizie praktyczny wymiar pracy mediatora. Dotyczy to aspektów związanych z profesjonalnym przygotowaniem do wykonywania pracy mediatora, zarówno w kontekście cech i predyspozycji, jak i wykształcenia oraz specjalistycznego kształcenia z zakresu mediacji. Przedstawione zostaną też osobiste cele mediatorów odnoszące się do prowadzenia mediacji, jak również wszelkie kwestie związane ze sposobem prowadzenia mediacji: stosowane zasady i reguły mediacji, metodologia prowadzenia mediacji, sposób organizowania procedury mediacji. Poruszone zostaną również kwestie związane ze zleceniami mediacji, ich ilością, źródłami czy ekonomicznym wymiarem mediacji dla mediatorów. W rozdziale szóstym zostaną opisane prawno-formalne problemy związane z realizacją mediacji. Przedstawione będą poglądy badanych na obecny stan przepisów dotyczących mediacji, jak i propozycje mediatorów dotyczące kształtowania procedury mediacji w Polsce. Omówione zostanie zdanie badanych na temat propozycji zmian prawnych, które powinny być wprowadzone, instytucji mających weryfikować pracę mediatorów, jak również koncepcje mediatorów wskazujące, kto powinien opłacać mediacje. Przedstawione będą też opinie respondentów dotyczącą najlepszego etapu w postępowaniu sądowego, w którym powinny być kierowane sprawy do mediacji.

Do zebrania materiału badawczego wykorzystana została technika CAWI (Computer-Assisted Web Interview). Badania przeprowadzono na grupie mediatorów stałych wpisanych na listy stałych mediatorów w całej Polsce (analizie poddano 561 ankiet). Badania poprzedzono pilotażem. Celem pilotażu była weryfikacja narzędzia badawczego w aspekcie merytorycznym, a także pod względem technicznym z uwagi na istniejącą w trakcie badań sytuację epidemiologiczną. Pandemia Covid-19

uniemożliwiła przeprowadzenie badania w wersji papierowej np. podczas konferencji, dyżurów mediatorów w sądach i innych spotkań środowisk mediacyjnych.

ROZDZIAŁ I

ETOS, PRACA I ZAWÓD – PERSPEKTYWA TEORETYCZNA

Praca to jedna z najważniejszych aktywności człowieka. Poprzez pracę człowiek realizuje swoje potrzeby zarówno w sferze biologicznej, emocjonalnej, społecznej, jak i ekonomicznej. Praca jest też bardzo ważna z punktu widzenia wspólnoty, dzięki niej budują się relacje między współpracownikami, poczucie współpracy i poczucie więzi społecznej, zarówno na poziomie ogólnospołecznym, jak i poszczególnych grup zawodowych. Wśród osób wykonujących tą samą pracę wytwarza się etos pracy łączący ludzi z tych samych grup zawodowych, uznających te same normy i zasady oraz dzielący podobny system wartości.

1.1. Praca w perspektywie jej etosu

W starożytnej Grecji specyficzne, teleologiczne (ukierunkowane na osiągnięcie określonego celu) zachowanie określano mianem etosu, który to pojmowano jako swoiste działanie czy obyczaj ujawniany w danej grupie społecznej, wyrażający się w stylu tej grupy¹⁷. Greckie pojęcie etosu (obyczaju) oznaczało „postawę człowieka przejawiającą się w jego postępowaniu moralnym, szczególnie w stosunku do innych ludzi”¹⁸. Z postawy osoby można było wyczytać normy, jakimi dana osoba się kierowała, hierarchię wartości czy światopogląd wyznawany przez nią. Wartości wyznawane przez osobę tworzyły razem moralny obraz danej osoby, sumując się w pewien określony wzorzec, sposób bycia czy też styl postępowania nazywany etosem. Słownik etyczny definiuje pojęcie etosu jako „styl, sposób życia, postawa danej grupy społecznej wyróżnionej z uwagi na całokształt wyznawanych i realizowanych w praktyce wartości, szczególnie moralnych i obyczajowych”¹⁹.

¹⁷ M. Kapias, G. Polok, *Etos pracy w perspektywie badań longitudinalnych nad preferencjami aksjologicznymi studentów UE Katowice*, „Studia Ekonomiczne”, 187(2014), s. 157.

¹⁸ A. Podsiad, *Słownik terminów i pojęć filozoficznych*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 2000, kol. 241.

¹⁹ *Mały słownik etyczny*, S. Jedynak (red.), Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 1994, s. 60.

Rozważając kwestie źródeł rozumienia etosu jako takiego, nietrudno dostrzec, że istota etosu sprowadza się do samej natury człowieka. Z punktu widzenia etyki personalistycznej podkreślenia wymaga aspekt indywidualny, a dokładniej aspekt osobowy etosu ludzkiego, ponieważ „osoba stanowi sama w sobie istniejący podmiot rozumnego działania, podejmowanego we własnym imieniu”²⁰. Tylko świadomy siebie człowiek, swoich mocnych i słabych stron, motywów swojego postępowania może świadomie i w całości wypełniać podstawowe zasady mediacji, tj.: poufność, dobrowolność, bezstronność, neutralność, akceptowalność²¹. Przede wszystkim zasadę bezstronność w stosunku do uczestników mediacji i neutralności co do dzielącego ich konfliktu i sposobu jego rozwiązania.

W socjologii polskiej szczególne miejsce nad badaniami pojęcia ethosu zajmuje Maria Ossowska, zagadnienia jego dotyczące mieszczą się w przestrzeni socjologii moralności. Interesujące jest, że słowo *ethos*, mające swoją etymologię w tradycji greckiej, przyjęło używać się powszechnie w formie liczby mnogiej, a nie w liczbie pojedyncza – *ethe*. M. Ossowska pojęcie *ethos* stosuje nie tyle do wzorów zachowań, norm, wartości jednostek, ale grup społecznych: „*Ethos* (...), to styl życia jakiejś społeczności, ogólna – jak proponują niektórzy – orientacja jakiejś kultury, przyjęta przez nią hierarchia wartości, bądź *explicite*, bądź dająca się wyczytać z ludzkich zachowań”²².

Ethos również wg M. Ossowskiej ma charakter opisowy, a nie normatywny. Służy opisowi stylu życia „Pojęcie *ethosu* bywa dziś pospolicie stosowane na przemian z pojęciem stylu życia (*way of life*). Ciągłe się wszak słyszy o amerykańskim czy angielskim stylu życia. Zarówno, gdy mówimy o *ethosie*, jak o stylu życia, idzie o jakiś zespół zachowań wyznaczonych przez przyjętą hierarchię wartości, przy czym wierzy się na ogół, że w tych wartościach da się odszukać jakąś dominantę, jakiś pion główny, z którego dadzą się wywieść wartości pochodne”²³.

Podobnie postrzega *ethos* Adam Podgórecki – jako pojęcie mające zastosowanie tylko w stosunku do grup. Rozróżnia on trzy rodzaje *ethosu*:

- a) modelowy, pokrywający się ze spojrzeniem M. Ossowskiej – zachowania rzeczywiście dominujące w grupie

²⁰ T. Ślipko, *Zarys etyki szczególnej. Etyka osobowa*, Wydawnictwo Apostolstwa Modlitwy, Kraków 2005, s. 78.

²¹ Kodeks Etyki Mediatora, Polskie Centrum Mediacji, Warszawa 2001, s. 9-11

²² M. Ossowska *Ethos rycerski i jego odmiany*, Warszawa 2011, wstęp.

²³ M. Ossowska *Socjologia moralności. Zarys zagadnień*, Warszawa 1963, s.177.

- b) normatywny – odnosi się do członków grupy, którą określa, dzielący się na wersję „nadawaną” – zgodny z obowiązującą ideologią oraz „przyswojoną” – zinternalizowaną przez członków grupy
- c) fasadowy – przeznaczony dla świata spoza grupy, a służący jej wizerunkowi w świecie zewnętrznym²⁴.

W ujęciu socjologii etos jest postrzegany tylko i wyłącznie jako twór życia społecznego, który definiowany jest jako „1. ogół społecznie uznanych i przyswojonych w danej grupie społecznej norm obyczajowo-moralnych wyznaczających zachowania jej członków; charakterystyczny dla danej grupy społecznej styl życia odróżniający ją od innych grup. 2. ”Duch” jakiejś kultury jednoczący jej przedstawicieli wokół podstawowych wartości akceptowanych przez większość grupy. 3. Wzór typowych dla większości członków danej grupy procesów i zachowań emocjonalnych”²⁵.

Ludzki etos to znacznie więcej niż tylko pewien stereotyp zaakceptowany przez społeczeństwo i przejmowany przez osobę od grupy. Człowiek jest osobą, czyli dysponuje swoiste duchowe „ja”, dzięki któremu decyduje o tym, jaki kształt ma jego etos, czyli podejmuje kluczowe decyzje odnoszące się do jego własnych najgłębszych wartości i przekonań, stylu życia i wzorcu własnych zachowań. Do tego niezbędne jest podstawowe wyczucie prawdy, poczucie sprawiedliwości oraz moralna powinność czynienia dobra i unikania zła. Środowisko jest istotnym komponentem ludzkiego etosu, ale nie jest czynnikiem całkowicie go determinującym²⁶. Należy nawiązać tu do „ontycznej doskonałości” człowieka, czemu towarzyszy autonomiczność, niezależność od społeczeństwa, a w niektórych przypadkach nawet prymat nad społeczeństwem. Osoba ludzka jest źródłem pierwotnym i uprzednim w stosunku do społeczeństwa, a także podstawą wszelkiej moralności²⁷. Osoba odkrywa w sobie istnienie podstawowych prerogatyw umożliwiających działanie etyczne. Motywy etyczne są ważne, gdyż „człowiek pozbawiony wrażliwości etycznej nie jest w stanie ujawnić prawdy o rzeczywistości”²⁸. Uwrażliwienie etyczne jest ważne dla poznania rzeczywistości w sposób otwarty, nie narzucający własnej interpretacji oraz do otwartości dla drugiego człowieka. Wydaje się to szczególnie istotne w związku

²⁴ A. Podgórecki, *Jacy jesteśmy?: społeczeństwo polskie w świetle badań i prognoz*, „Odra” 18(1978), s. 9-16.

²⁵ K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, Graffiti BC, Toruń 2002, s. 57.

²⁶ M. Rusiecki, *Etos zawodu nauczyciela*, „Kieleckie Studia Teologiczne” 7(2008), s. 280.

²⁷ T. Ślipko *Zarys etyki ...*, s. 78.

²⁸ W. Jacher, U. Swadźba, *Etos pracy w Polsce*, w: J. Mariański (red.), *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo Apostolstwa Modlitwy, Kraków 2002, s. 145.

z etosem pracy mediatora. Zasady pracy mediatora opisane są poprzez wartości: bezstronności, dobrowolności, poufności, akceptowalności czy neutralności. Wartości, których definicje w dużej mierze kształtowane są poprzez ich indywidualne zrozumienie przez mediatora. Nie ma wzorca poufności, dobrowolności itp. a jedynie ich osobiste postrzeganie przez mediatorów, indywidualny odbiór i rozumienie zasad mediacji.

Tym większe znaczenie ma jedna z kluczowych cech etosu – problem „wyboru”. Człowiek to ten, kto dokonuje wyboru (*homo eligens*) z repertuaru kulturowego. W swoich wyborach jednostka ludzkie kieruje się w stronę pewnych wartości, norm, wzorców zachowań w celu konstruowania własnego stylu życia. Wybory te są różnorodnie uwarunkowane i przybierają niejedną postać. Możliwości wyboru mogą być mniejsze lub większe, a sam wybór – mniej lub bardziej świadomy. Dopuszcza się w tym aspekcie różne interpretacje. Tak rozumiany etos zakłada, że człowiek angażuje się świadomie w określone normy i wartości, powiązane z troską o ich przestrzeganie w codziennym życiu. Początkowo etos może być dziedziczony (przyjęty mechanicznie), ale wzrost zaangażowania w jego realizację powoduje, że człowiek odkrywa konieczność podjęcia decyzji, by żyć zgodnie z nim i traktować go jako wartość autoteliczną²⁹. Istotne jest więc samopoznanie mediatora, a co za tym idzie, jego samoświadomość siebie, swoich umiejętności, przygotowania do pracy mediatora i umiejętności dochowania zasad mediacji. Samopoznanie mediatora, to inaczej jego kompetencje mediacyjne, czyli „podmiotowa dyspozycja jednostki umożliwiająca jej świadome, ze względu na potrzeby i skutki, rozwiązywanie sytuacji konfliktowych z zastosowaniem zasad procesu pośredniczenia oraz ponoszenie odpowiedzialności za przejawiane zachowania. Na kompetencje składa się zbiór doświadczeń, cech, umiejętności i wiedzy, który przyczynia się do skutecznego wykorzystywania mediacji w procesie wspomagania dochodzenia stron konfliktu do satysfakcjonującego porozumienia. Kompetencje mediacyjne niezbędne są do efektywnego wykonywania pracy pośrednika, a w kontekście osobistym do poprawy jego psychospołecznego funkcjonowania. Umiejętności mediacyjne natomiast stanowią behawioralny aspekt

²⁹ T. Szawiel, *Struktura społeczna i postawy a grupy etosowe (O możliwościach ewolucji społecznej)*, „Studia Socjologiczne” 1-2(1982), s. 159.

kompetencji mediacyjnych, obejmujący: zachowania, wiedzę, zdolności, doświadczenia oraz cechy niezbędne do efektywnego pełnienia funkcji mediatora”³⁰.

Konstytutywnym elementu etosu niewątpliwie jest moralność, szczególnie z perspektywy filozofii i katolickiej nauki społecznej. Niektórzy autorzy, np. J. Herbut, utożsamiają etos z moralnością. Badacz twierdzi, że „nazwa, oznaczająca zbiorczo faktyczną postać moralności oraz zespół obyczajów określonej grupy społecznej, przejawiający się w stylu życia jej członków w danych warunkach dziejowych, różni się od norm moralnych jedynie deklarowanych jako obowiązujące i od zwyczajów, np. towarzyskich, obchodzenia świąt”³¹. Autor wskazuje na rozróżnienie pomiędzy normami moralnymi obowiązującymi jednostkę w sumieniu a normami moralnymi cechującymi etos. Podkreśla także społeczny charakter etosu poprzez połączenie go z obyczajowością. Moralność jako istotny element etosu traktowana jest także przez J. Mariańskiego, który zwraca uwagę na to, że etos „obejmuje zarówno to, co cenione w ogóle, jak i to, co jest cenione moralnie”³². Moralność jest tu potraktowana jako jedna z wartości cenionych w życiu codziennym. Nie ma zatem etosu bez moralności, przy czym pojęcie moralności jest w znacznym stopniu dyskusyjne i problematyczne. Tym niemniej, literatura przedmiotu jest zgodna co do tego, że moralność, czasami utożsamiana z etycznym obyczajem³³, stanowi kluczowy element etosu.

Arystoteles łączył *ethos* zarówno z grupą społeczną, jak i jednostką. Dla jednostki *ethos* łączył z cnotą, a postrzegał je pozytywnie³⁴. Filarami retoryki Arystotelesa oprócz *ethos* była też *pathos* i *logos*. Współcześnie tę więź znaczeniową między *logos* a *ethos* przywołał Józef Tischner mówiąc o etyce pracy i nazywając pracę w jej podmiotowym znaczeniu – dialogiem. „Praca jest dialogiem. Ludzie, którzy pracują, rozmawiają. Praca rodzi się z rozmowy i jest jej dalszym rozwinięciem.(...) Podobnie jak praca, ona również dochodzi do swojej istoty, gdy staje się współpracą. Słowa zostają zastąpione przez wytwory ludzkiego działania. Dzięki pracy, której twórca i adresatem jest człowiek, nabierają one znaczenia. Celem jest więc

³⁰ A. Lewicka-Zelent, *Analiza zasobów osobistych uczestników szkolnego warsztatu mediacyjnego*, Wydawnictwo Naukowe Scriptorium, Opole 2014, s. 58.

³¹ J. Herbut, *Etos*, w: *Leksykon filozofii klasycznej*, J. Herbut (red.), Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1997, s. 174.

³² J. Mariański, *Etos pracy bezrobotnych: raport z badań empirycznych*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1994, s. 68.

³³ C. Robotycki, *Ethos jako kategoria obyczajowa*, w: J. Baradziej, J. Goćkowski, (red.), *Rozważania o tradycji i etosie*, Baran i Suszyński, Kraków 1998, s. 93.

³⁴ U. Swadźba, *Śląski etos pracy: studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001, s. 22.

produkowanie podmiotów znaczących, posiadających wartość. Porozumienie jest warunkiem koniecznym właściwego funkcjonowania struktur społecznych³⁵. Jest więc warunkiem międzyludzkiej współpracy, która odgrywa istotne znaczenie w rozwoju społeczeństw.

Praca pełni znacznie większą rolę w ludzkim życiu, ponieważ „stoi pośrodku całego życia społecznego. Poprzez nią kształtuje się sprawiedliwość i miłość społeczna(...)umożliwia rozwój jednostki, jak również całych społeczności i cywilizacji”³⁶. Nie ma właściwie jednostki, w której życiu nie odegrałaby ona znaczenia i która nie zetknęłaby się nigdy z pracą w żadnym aspekcie. Nawet w domach bogatych ludzi praca jest wszechobecna w postaci zadań wykonywanych przez zatrudnione tam osoby. Ludzie bezrobotni także mają do czynienia z pracą, aczkolwiek relacja ta jest szczególna, gdyż polega na braku pracy i wynikających z tego negatywnych konsekwencjach. Jan Paweł II zwraca uwagę na trzy obszary oddziaływania pracy na życie ludzkie. Pierwszym jest człowiek jako podmiot pracy. „Jako osoba jest tedy człowiek podmiotem pracy. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności przynależące do procesu pracy, a wszystkie one, bez względu na ich charakter, mają służyć urzeczywistnieniu jego człowieczeństwa, spełnianiu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samegoż człowieczeństwa”³⁷. Praca jest podstawą indywidualnego rozwoju a także źródłem spełnienia się, realizacji swoich celów i pragnień. Wykonywanie pracy, która daje satysfakcję i spełnienie jest warunkiem człowieczeństwa, nie ważne jaka to jaki to jest rodzaj pracy, ważne aby konkretnej jednostce przyniosła realizację jej potrzeb i możliwości. Drugim obszarem jest rodzina. „Praca jest poniekąd warunkiem zakładania rodziny, rodzina domaga się środków utrzymania, które w drodze zwyczajnej nabywa człowiek przez pracę. Praca i pracowitość warunkują także cały proces wychowania w rodzinie z tej racji, iż każdy staje się człowiekiem między innymi przez pracę, a owo stawanie się człowiekiem oznacza właśnie istotny cel całego procesu wychowania”³⁸. Rodzina nie może istnieć bez pracy, a jednocześnie praca oddziałuje na system wychowawczy w rodzinie. Są to dwa pojęcia nierozzerwalnie ze sobą związane. Trzecim obszarem jest społeczeństwo, które poprzez kulturę i historię buduje więzi z jednostką. Człowiek wychowywany jest

³⁵ G. Zywar, *Józefa Tischnera rozumienie pracy*. „Annales. Etyka w życiu gospodarczym 1(2011), s. 85.

³⁶ Jan Paweł II przemówienie nazwane później *Ewangelią pracy*, Katowice 1983.

³⁷ Jan Paweł II Jan Paweł II, *Laborem Exercens – tekst i komentarze*, J. Gałkowski (red.), RW KUL, Lublin 1986, s. 20-21.

³⁸ Tamże, s. 34-35.

w rodzinie, rodzina jednak opiera się na społeczeństwie, na jego pamięci pokoleń, więc to społeczeństwo jest pośrednim wychowawcą człowieka. Społeczeństwo, które tworzy wspólnotę realizującą się poprzez wspólne dobro i wartości pracy ludzkiej³⁹. Podejmowana przez jednostkę praca wyznacza jej właściwe miejsce w społeczeństwie, ponieważ określa jej pozycję społeczną i zamożność materialną. Które z kolei determinują osobiste powodzenie i satysfakcję osiągniętych w innych dziedzinach życia. Praca wywiera wpływ na uznawane przez jednostkę wartości, a także na jej stosunek do samej siebie i do otaczającej człowieka rzeczywistości społecznej.

Praca traktowana jest przez ludzi wielorako. Dla niektórych to tylko sposób na pozyskiwanie środków do życia, dla innych to powołanie, a dla niektórych szansa samorealizacji. Praca jest źródłem dóbr materialnych, wartości kulturalnych i społecznie znaczących usług. Poprzez pracę ludzie mają możliwość definiowania samych siebie i rozwijania swoich mocnych stron. Praca wyznacza nam miejsce w grupie i w społeczeństwie. To praca wyznacza ludziom cele i stawia przed nimi przeszkody, a dzięki ich pokonywaniu ludzie mogą się rozwijać i doskonalić. Praca powoduje, że życie człowieka ma sens, zmierza w jakimś kierunku i ukierunkowuje podejmowane działania i decyzje⁴⁰.

Praca jest celową działalnością realizowaną przez człowieka w celu uzyskania konkretnych korzyści natury materialnej (wynagrodzenia) i niematerialnej (awans zawodowy, nagrody, wyróżnienia, pochwały itp.). Można ją rozpatrywać w różnych aspektach. Z punktu widzenia społecznego praca to kulturowo uwarunkowany proces społeczny stanowiący podstawowy czynnik rozwoju osobowości człowieka. Biorąc pod uwagę czynnik filozoficzny praca będzie dążeniem jednostki do osiągnięcia preferowanych przez nią wartości (jednostkowych i społecznych), a także do tego, by eliminować niepożądane oceny moralne. Na pracę można patrzeć również poprzez aspekt ekonomiczny, gdyż praca przynosi realne korzyści gospodarcze, materialne i finansowe, które płyną z wykonywanej pracy i stanowią podstawę dobrobytu jednostki i społeczeństwa. Praca ma również swój kontekst historyczny, który pozwala spojrzeć na zjawisko pracy poprzez zmiany, które zachodzą w ciągu wieków w ramach procesu produkcji społeczeństw⁴¹.

³⁹ J. Mariański, *Społeczeństwo i moralność. Studia z katolickiej nauki społecznej i socjologii moralności*, Biblos, Tarnów 2008, s. 143.

⁴⁰ W. Jacher, U. Swadźba, *Etos pracy ...*, s. 144.

⁴¹ J. Stępień, *Socjologia pracy i zawodu*, Akademia Rolnicza, Poznań 2005, s. 18.

Pracę warto traktować z odpowiednim dystansem, ponieważ „prawdą jest, że człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak nade wszystko praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy”⁴². Praca jest dla człowieka ważna, ale nie może stać się najważniejszym elementem życia, ponieważ jej celem jest umożliwienie realizowania pozostałych potrzeb i wartości, a nie zastępowanie treści życia samą tylko pracą, co w dzisiejszych czasach jest coraz częściej występującym zjawiskiem.

Człowiek zaspokaja swoje różnorodne potrzeby, wykorzystując do tego dobra materialne zdobywane dzięki pracy. Praca stanowi również moralną powinność człowieka, czyli „narzuca się” jako moralny obowiązek człowieka. Praca umożliwia zaspokajanie potrzeb materialnych, co oznacza, że bez wykonywania pracy człowiek musiałby korzystać z pracy innych, nie dając od siebie nic w zamian, a to byłoby jawną niesprawiedliwością. W przypadku dóbr kulturalnych współdziałanie jest niezbędne, by możliwe było korzystanie z dóbr i osiągnięć kulturalnych⁴³. Moralna powinność pracy ma charakter uniwersalny. Uwidacznia się w niej nie tylko szacunek w stosunku do innych ludzi, ale także osobiste dążenie do rozwoju personalnego. Ponieważ powinność pracy motywowana jest w zakresie osobowym przez potrzebę własnego rozwoju, zaś w zakresie społecznym – służba człowiekowi, natomiast w odniesieniu do relacji do świata motywacja jest potrzeba czynienia świata lepszym, bardziej odpowiadającym człowiekowi, moralna powinność pracy „narzuca się” jednostce z samej istoty człowieczeństwa⁴⁴.

Praca stanowi określoną formę tworzenia rzeczywistości. Między człowiekiem a tworzonym przez niego owocem pracy istnieje pewien rodzaj więzi osobowej, sprawiającej, że na tworzonym przez niego przedmiocie pozostaje odcisnięty pewien ślad tego człowieka, ślad ludzkiej mądrości, inteligencji, dobra itp. Tworząc otaczającą go rzeczywistość, człowiek pozostawia samego siebie w swoich wytworach „tak jak Bóg stwarzając świat wycisnąć na nim swe Boskie piętno, tak człowiek przemieniając ten świat, kontynuuje dzieło stworzenia i wyciska na nim swe ludzkie oblicze – humanizuje świat”⁴⁵. To, co stanowi dzieło ludzkiej inteligencji i rąk ludzkich, jest zawsze i bez wyjątku osobistym i twórczym dziełem człowieka.

⁴² Jan Paweł II, *Laborem Exercens* ..., s. 16.

⁴³ H. Kiereś, *Praca i sztuka*, „Człowiek w Kulturze” 17(2005), s. 34.

⁴⁴ M. Kapias, G. Polok, *Etos pracy w perspektywie...*, s. 162.

⁴⁵ M. Dąbrowska, *Duchowość pracy ludzkiej w świetle encykliki Laborem exercens*, „Collectanea Theologica” 1(1983), s. 1.

Podmiotowość ludzkiej osoby w relacji do wykonywanej przez nią pracy wiąże się ściśle z aspektem godnych warunków pracy. Człowiek stoi przecież ponad procesem pracy, w którym tworzy nie tylko pewien przedmiot, ale także samego siebie, a to wymaga, by warunki wykonywania tej pracy były godne osoby. „Człowiek nie może bowiem rozwijać się w procesie pracy, jeśli cały system społeczny, organizacyjny i techniczny uwłacza jego godności i skierowany jest przeciwko niemu. Wtedy jest on po prostu jednym z elementów sił wytwórczych obok maszyny i surowca”⁴⁶. Można uznać, że ten element opisu pracy, w żadnych stopniu nie ma odniesienia do etosu pracy mediatora. Niemniej materialny ekwiwalent wykonywanej przez mediatorów pracy, wpływa na perspektywę postrzegania etosu pracy.

Jednym z kluczowych czynników mających znaczenie dla właściwego wyważenia granic pomiędzy życiem prywatnym a pracą, jest etos pracy związany bezpośrednio z wykonywanym zawodem i kreujący określone zachowania zawodowe. Jedną z pełniejszych definicji pracy wpisujący się w etos pracy stworzyła U. Swadźba: „praca jest czynnością społeczną, zawodową i pozazawodową, ukierunkowana na zaspakajanie potrzeb ludzkich. W jej trakcie wykonujące ją jednostki koordynują swoje zachowania i współpracują ze sobą. Poprzez proces pracy wytwarza się struktura grupy oraz zachodzi w niej proces integracji. W związku z jej wykonywaniem wykształcają się wartości i normy”⁴⁷. Z punktu widzenia etosu pracy mediatorów jest to istotna definicja, gdyż dla wielu mediatorów wykonywanie tej pracy łączy się z czynnością społeczną lub z czynnością pozazawodową.

Z drugiej strony praca ubogaca życie ludzkie gdy jest odpowiedzialna, świadoma i dobrze zorganizowana, kiedy posiada swój etos, czyli „określony zbiór norm regulujący jej jakość i charakter. Etos zawiera reguły praktyczne skłaniające jednostki i grupy do ich realizacji w działaniu.(...) Etos pracy, to charakterystyczny dla danej jednostki, grupy lub całego społeczeństwa zespół wartości i norm odnoszący się do wartości fundamentalnej, jaką jest praca”⁴⁸. Etos pracy ma kluczowe znaczenie w każdym zawodzie, ale są też zawody, w których etos ma szczególne znaczenie ze względu na wpływ, jaki wykonywana przez osobę praca ma na życie innych ludzi. Takim zawodem jest zawód mediatora, którego nadrzędnym zadaniem jest wspieranie

⁴⁶ J. Wojciechowski, *Podstawowe założenia humanizacji i polityki pracy*, w: J. Wołkowski (red.), *Człowiek i praca. Studia i szkice wokół chrześcijańskiej koncepcji pracy*, PAX, Warszawa 1979, s. 219.

⁴⁷ U. Swadźba, *Śląski etos pracy* ..., s. 22.

⁴⁸ Tamże, s. 29.

stron w rozwiązaniu problematycznej sprawy, co wiąże się z dużą odpowiedzialnością. Etos pracy stosowany przez mediatorów poprzez ich działanie wywiera znaczący wpływ na uczestników mediacji i ich życie. Wykonywanie pracy mediatora łączy się z posiadaniem odpowiednich predyspozycji, nie tylko teoretycznej wiedzy i praktycznych umiejętności prowadzenia mediacji.

Zupełnie inaczej wygląda sytuacja, kiedy człowiek konsekwentnie realizuje własny etos osobisty. Poprzez wykonywaną pracę, jej główne założenia, wartości i przyświecające jednostce cele w danej profesji, człowiek ubogaca własny etos osobisty. Dlatego też etos danego zawodu charakteryzuje się swoistymi cechami. Zalicza się tu realizację „przyjętego konwencjonalnie układu norm moralnych oraz próbę interpretacji moralnego prawa naturalnego”⁴⁹ oraz respektowanie przyjętej ogólnie hierarchii wartości, a także szczególny sposób eksponowania wartości, celów i zasad postępowania, jakie przyjęte zostały w danej grupie zawodowej.

Powyższe obserwacje dotyczą każdej ludzkiej pracy, która z natury swojej podlega kwalifikacji moralnej, co wymaga „dobrze przemyślanej moralności zawodowej”. Zgodnie z etosem zawodowym cele stawiane przed daną profesją muszą być godziwe, czyli pozostające w zgodzie z prawem natury i uniwersalnymi, czyli powszechnie akceptowanymi normami etycznymi. Ta sama zasada obejmuje także podejmowane działania czy też środki służące do realizacji tych celów. Powinny one być ukierunkowane na osobowy rozwój pracownika i mieścić się w ramach umiejscowionych pomiędzy minimum a maksimum dobra, przy czym im bliżej maksimum, tym lepiej. Ma to znaczenie ze względu na skuteczność pracy jako takiej, wytwarzającej efekt końcowy w postaci dobra obiektywnego, przeznaczonego dla innych, ale także ze względu na dobro samego podmiotu pracy, a zatem na integralny i maksymalny rozwój pracownika. Znaczenie ma także atmosfera panująca w miejscu pracy, której źródłem jest prawda, szczerłość i wzajemne zaufanie oraz solidarne otwarcie się na współdziałanie w dążeniu do osiągnięcia dobra wspólnego, ale także dobra poszczególnych pracowników i ich rodzin. Kiedy pracownik wnosi do danej grupy zawodowej swój etos osobowy, ubogaca etos zawodowy profesji i wzajemnie⁵⁰.

Na kształt etosu pracy wpływają określone elementy konstytutywne, a mianowicie wartości, normy, zachowania oraz społeczny charakter etosu. Jednym z kluczowych elementów etosu pracy są z pewnością wartości. Mają one podmiotowy

⁴⁹ S. Witek, *Etos*, w: *Encyklopedia katolicka*, t. 4, RW KUL, Lublin 1995, kol. 1195.

⁵⁰ M. Rusiecki, *Etos zawodu nauczyciela ...*, s. 283.

charakter i wiążą się ściśle ze stanem ludzkiej świadomości. Wartości budują podstawę do wyborów, sposobu myślenia i podejmowanych działań. Mają swój emocjonalny ładunek. Wyrażają się w konkretnych zachowaniach człowieka, wyznaczając ich kierunek⁵¹. Taki sposób rozumienia wartości jest powszechny na gruncie psychologii i socjologii⁵². Socjologiczne rozumienie wartości jest tu szczególnie cenne, gdyż uwzględnia się w jego ramach grupowy charakter wartości. Znaczenie przypisuje się zachowaniom wszystkich członków danej grupy, ale także przekonaniom i zachowaniom poszczególnych jednostek będących nosicielami wartości cenionych w tej grupie⁵³.

Wartości jako takie klasyfikuje się w literaturze przedmiotu wielorako. Poszczególni autorzy badający wartości proponują pewien ich podział, uwzględniając w taki czy inny sposób pracę. I tak np. D. Dobrowolska dzieli wartości na wartości życia codziennego i wartości ogólne. Praca według badaczki przynależy do sfery wartości życia codziennego⁵⁴. Z kolei S. Jałowiecki rozróżnia wartości-normy i wartości-objekty. Praca jako wartość klasyfikuje się w ramach wartości postrzeganych jako normy. Typ wartości-normy koncentruje się na podkreśleniu grupowego charakteru danej wartości i sankcje, jakie stosowane są wobec tych członków grupy, którzy nie stosują się do norm wyznawanych w danej grupie⁵⁵.

Wartości można również sklasyfikować na uznawane, odczuwane i realizowane, wartości-cele i wartości-środki oraz wartości codzienne i uroczyste⁵⁶. Z perspektywy analizy etosu pracy istotne znaczenie wydaje się mieć podział na wartości-cele i wartości-środki. Praca jako wartość-cel to cel zarówno grupowy, jak i jednostkowy. Dla grupy praca stanowi wartość jako sposób na życie, ponieważ wiąże się z dumą z pracy i uzyskanych efektów i stanowi element wyróżniający daną grupę spośród innych grup. Praca jest także wartością autoteliczną dla jednostki, ponieważ traktowana jest jako życiowy cel i brak możliwości funkcjonowania bez pracy, a także konieczność podporządkowania pracy innych wartości. Praca stanowi także wartość instrumentalną dla grup i jednostek, ponieważ służy jako środek do osiągnięcia innych celów, np.

⁵¹ J. Mariański, *Socjologia moralności*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2006, 333-337

⁵² S. Ossowski, *Konflikty niewspółmiernych skal wartości*, w: S. Ossowski, *Z zagadnień psychologii społecznej*, t. 3, PWN, Warszawa 1967, s. 72.

⁵³ U. Swadźba, *Śląski etos* ..., s. 29-30.

⁵⁴ D. Dobrowolska, *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*, PAN, Warszawa 1974, s. 79-82.

⁵⁵ S. Jałowiecki, *Struktura systemu wartości. Studium zróżnicowań międzygeneracyjnych*, PWN, Warszawa – Wrocław 1978, s. 16-18.

⁵⁶ S. Ossowski, *Konflikty niewspółmiernych skal* ..., s. 72.

w formie dokonania zakupu środków materialnych czy też spędzania wolnego czasu. Często jednak występują obydwa te elementy pracy jako wartości. Możliwa jest sytuacja, że jednostka pierwotnie traktuje pracę wyłącznie instrumentalnie jako sposób na zdobycie środków materialnych, ale po ich uzyskaniu staje się wartością autoteliczną⁵⁷.

Elementem konstytutywnym etosu są też normy. Są one wyrazem i sposobem uporządkowania wartości. Z socjologicznego punktu widzenia normy są podstawą tworzenia i funkcjonowania norm społecznych. Relacja występująca pomiędzy wartościami i normami została scharakteryzowana m.in. przez J. Mariańskiego⁵⁸. Wartości to ideały ukierunkowujące, natomiast rola norm polega na tym, że bez względu na to, czy zostały sformułowane negatywnie czy pozytywnie, wskazują na to, jaka wartość leży u ich podłoża, wartość zaś nadaje normom odpowiednie znaczenie. Normy służą aktywizacji wyznawanych wartości, a zatem nadają im wewnętrzną i wiążącą treść. Charakter norm jest funkcjonalny, a jednocześnie relatywny, ponieważ stosowane są w określonym czasie i sytuacji. Grupa etosowa wytwarza w oparciu o wartości określone normy, a członkowie grupy są zobowiązani do ich przestrzegania. Dla etosu pracy istotne znaczenie ma to, że normy egzekwują sam obowiązek pracy, jej jakość i rodzaj.

W normach społecznych zawierają się oczekiwania grupy wobec jednostki, dlatego też postrzega się je w kategoriach przymusu i powinności. Normy cechuje aspekt powinnościowy związany z oczekiwaniem na określone zachowania członków danej grupy. Znaczenie odgrywa tu siła nacisku wywieranego przez grupę w celu wyegzekwowania od jednostek realizacji obowiązku pracy i związanych z nim atrybutów. Członkowie grupy powinni zachowywać się w określony sposób, by realizować wartości wyznawane przez grupę etosową. Normy etosowe są zatem normami społecznymi regulującymi stosunki międzyludzkie na stosunkowo dużym terenie w ciągu życia kilku pokoleń. Stanowią dla członków grupy swoisty instruktaż odnoszący się do tego, jak powinni postępować oraz jakie postępowanie jest niepożądane⁵⁹.

⁵⁷ U. Swadźba, *Śląski etos* s. 30.

⁵⁸ J. Mariański, *Wprowadzenie do socjologii moralności*, RW KUL, Lublin 1989, s. 168-171.

⁵⁹ A. Kojder, *Norma społeczna*, w: Z. Bokszański (red.), *Encyklopedia socjologii*, t.2, Oficyna Wydawnicza, Warszawa 1999, s. 336.

Normy cechują się tym, że zawierają pewien system nakazów i zakazów oraz sankcji grożących za ich nieprzestrzeganie. W odniesieniu do pracy chodzi przede wszystkim o sankcje związane z uchylaniem się od pracy i opinią grupy. Ważne znaczenie ma siła nacisku wywieranego przez grupę na jednostkę i możliwości usprawiedliwienia zaistniałej sytuacji. Grupa ma do dyspozycji różnorodne sankcje służące do wymuszenia na jednostce respektowania norm mających związek w wykonywaną pracę. Dotyczy to w pierwszej kolejności realizowania wartości oraz związanych z tym norm regulujących wykonywanie pracy, wyrażających i porządkującym system wartości⁶⁰. Normy zatem stanowią społecznie ugruntowany system kierowania ludzkimi zachowaniami, także w sferze zawodowej, by odpowiadały one oczekiwaniom i potrzebom grupy.

Hierarchię wartości dostrzega się przede wszystkim poprzez zachowania członków grupy, które stanowią kolejny istotny komponent etosu pracy. Sfera behawioralna konstytuuje etos pracy na równi z wartościami i normami. Zachowania członków grupy determinują ich styl życia i ich przynależność do konkretnej grupy etosowej. Jest to niezbędny czynnik realizacji etosu. Rzeczywistość społeczna jest zorganizowana, co wymaga, by działania członków grupy były zorientowane, ukierunkowane. Świat grupy zorganizowany jest właśnie poprzez wartości i normy grupy, dzięki czemu jednostka ma możliwość dostosowania swoich działań i zachowań do oczekiwań stawianych przed nią przez grupę. W ramach przestrzeni społecznej zorganizowanej przez grupę przed jednostką stawiane są określone cele do zrealizowania. System norm i wartości kierunkuje wskazane cele. Jednostka realizuje wartości i normy etosu, co znacząco ogranicza przestrzeń jej działań i zachowań, które muszą być zgodne z tym systemem. Jeśli członek grupy chce realizować normy i wartości etosu, wybiera te działania i zachowania, które są skanalizowane i zorientowane⁶¹.

Działania i zachowania etosowe można wyjaśnić, jak sugeruje U. Swadźba, za pomocą koncepcji M. Webera i T. Parsonsa, które wzajemnie się uzupełniają. Zdaniem Webera zachowania jednostki mają sens dzięki temu, że przejawiają się w działaniach. Zrozumienie zachowań człowieka wymaga zatem odwołania się do celów, wartości, zamiarów ludzkich itp. Z kolei T. Parsons uważa, że jednostka może co prawda wybierać między różnymi zachowaniami, jednakże zakres wyborów ograniczony jest

⁶⁰ U. Swadźba, *Śląski etos ...*, s. 31.

⁶¹ Tamże, s. 31.

przez zorganizowaną przestrzeń społeczną, która z kolei ma dwa wymiary: społeczny i kulturowy. Motywy jednostki współgrają z wartościami, które zostały utrwalone w kulturze, zapewniając nieprzypadkowość działań i ich kolejności. Zgodnie z tą koncepcją, działania i zachowania członków grupy społecznej, którzy dążą do realizowania wartości i norm etosowych, mają charakter powinnościowy, ukierunkowany przez grupę egzekwującą ją za pomocą określonych sankcji⁶².

Czynniki determinujące zachowania członków grupy mają przede wszystkim charakter wewnętrzny, wynikający z motywacji i osobowości. Nie każda jednostka reaguje tak samo, np. jedni członkowie grupy są bardziej chętni do wykonywania pracy. Grupa etosowa powinna wytworzyć takie motywacje, które spowodują, że większa część grupy podejmie uczestnictwo w realizowaniu zasadniczych celów tej grupy. Poprzez zastosowanie wewnętrznych sankcji pozytywnych (nagrody) i negatywnych (kary) grupa może zmobilizować swoich członków do tego, by uczestniczyły w kształtowaniu etosu grupowego, nawet jeśli nie są do tego zbyt chętne⁶³.

Obok czynników wewnętrznych, cele grupy etosowej są realizowane także pod wpływem czynników zewnętrznych, czyli możliwości i uwarunkowań stwarzanych przez warunki społeczno-ekonomiczne. Grupa może napotkać określone bariery w realizacji swojego etosu, np. brak chęci do pracy może utrudniać realizację etosu pracy, a brak odpowiednich warunków materialnych może uniemożliwić realizację etosu nauki. Czynniki zewnętrzny oddziałujący na kształtowanie etosu grupy może spowodować brak realizacji wartości grupy lub ich spychanie na inne sfery życia, w tym na sferę prywatną. Konflikt wartości fundamentalnych z otoczeniem zewnętrznym może pociągnąć za sobą to, że wartości fundamentalne zamiast być realizowane będą jedynie uznawane, a w niektórych przypadkach końcowym efektem może być rozkład grupy etosowej⁶⁴.

Realizacja wartości etosu przez jednostkę wymaga przyjęcia określonych strategii działań i zachowań. Termin „strategia”, funkcjonujący od dawna w wojskowości i w organizacji i zarządzaniu, a od pewnego czasu znajduje zastosowanie także na gruncie socjologii⁶⁵. Strategia z perspektywy socjologicznej to „zaplanowany i często realizowany w praktyce sposób osiągania jakiegoś

⁶² Tamże, s. 32.

⁶³ Tamże, s. 32-33.

⁶⁴ Tamże, s. 33.

⁶⁵ A. Giza-Poleszczuk, M. Marody, A. Rychard, *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*, PAN, Warszawa 2000, s. 102.

wyznaczonego celu”⁶⁶ lub też „sposób działania jednostki i grupy charakteryzujący się próbą przewycięzania postrzeganych przeciwieństw”⁶⁷. Działanie jest kluczowym elementem we wskazanych. Jednostka realizująca wartości i normy etosu powinna uwzględniać istniejące uwarunkowania zewnętrzne, jak również własne możliwości. W kontekście pracy chodzi tu o możliwości realizacji tej wartości, sposób jej traktowania w działaniu i możliwość realizowania innych wartości pozostających w związku z pracą, jej atrybutami, solidnością, sumiennością, uczciwością i zdyscyplinowaniem. Jeśli nie ma odpowiednich warunków, by zrealizować te wartości, dochodzi do zaniku etosu pracy. Jak zauważa U. Swadźba, „zorganizowany system społeczny, w tym system pracy, w którym takie cechy są cenione, powoduje przestrzeganie go przez jednostki i ich internalizację”⁶⁸.

Jednym z ważnych czynników determinujących możliwości zrealizowania etosu pracy jest z pewnością zaangażowanie w pracę, czyli „wielkość psychologicznej identyfikacji jednostki z pracą”, co wiąże się bezpośrednio z motywacją mającą stymulować chęć wykonywania obowiązków i uzyskiwaną z tego satysfakcję⁶⁹. Motywacja jest powodem, dla którego ludzie pracują, czasami coraz więcej i coraz bardziej intensywnie. Poprzez pracę ludzie mogą się realizować i pokazać innym swoją prawdziwą wartość. Praca często służy podniesieniu własnej wartości jednostki. Określenie, że ktoś jest zapracowany i zaangażowany w to, co robi zawodowo, utożsamiane jest z byciem dobrym fachowcem i człowiekiem sukcesu⁷⁰.

1.2. Zawód i proces jego kształtowania

O ile praca ma bardzo długą historię, o tyle zawód jako taki jest zjawiskiem znacznie nowszym. Samo pojęcie pozostaje związane z procesem powstawania i funkcjonowania w społeczeństwie określonego systemu pracy, dlatego nie wszędzie będzie on miał taki sam charakter. Socjologia podziałem pracy, a co z tym związane zróżnicowaniem zawodowym, jego głównej roli w funkcjonowaniu współczesnych społeczeństw zaczęła zajmować się na przełomie XIX i XX wieku. „Centralną osią

⁶⁶ K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, ... , s. 179.

⁶⁷ M. Pacholski, A. Słaboń, *Słownik pojęć socjologicznych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2010, s. 179.

⁶⁸ U. Swadźba, *Śląski etos pracy* ..., s. 33.

⁶⁹ D. P. Schultz, S. E. Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, PWN, Warszawa 2002, s. 315.

⁷⁰ U. Bejma, *Praca jako wartość w życiu człowieka. Wybrane aspekty*, „Periodyk Naukowy Akademii Polonijnej” 4(2015), s. 52.

rozważań w pracach Durkhaima, Webera, Simmla, Tonniesa, Cooleya, Sombarta, Sorotkina i Veblena jest wątek transformacji form życia społecznego: z tradycyjnego w nowoczesne⁷¹, który zainicjował powstawania zawodów. Można uznać, że zawód stanowi podstawę podziału pracy⁷².

1.2.1. Zawód w społeczeństwach rynkowych

Zgodnie ze stwierdzeniem Webera w społeczeństwach przedrynkowych wybór zawodu związany był z miejscem urodzenia⁷³. W społeczeństwach rynkowych takie bariery nie istnieją, a wykonywana praca i zawodowy podział pracy związany jest z uzdolnieniami i ambicjami jednostek, a z drugiej strony z kapitalistyczną racjonalnością⁷⁴. Zawód jest swoistym zogniskowaniem procesów społecznych, co sprawia, że historia zawodów w jakimś sensie jest tożsama z historią społeczeństwa. Jednocześnie sam proces kształtowania zawodu, jego cech charakterystycznych oraz miejsca w społeczeństwie, jak również praw i obowiązków związanych z wykonywaniem danego zawodu można uznać za modelowanie społeczeństwa⁷⁵. W społeczeństwach rynkowych relacje między pracodawcą a pracownikiem uległy standaryzacji i oparte były na odpersonalizowanym kodeksie zachowań. Zmiany obejmowały sposób rekrutacji do zawodu, który związany był z kształceniem w systemie szkolnym, jak również zasady awansowania związane z racjonalizacją reguł awansu. Zmiany nastąpiły również w sposobie wynagradzania, który był oparty na formalnych kontraktach, jak również dotyczyły standaryzacji wykonywanych zadań i rutynizacji obowiązków służbowych⁷⁶.

Definicji zawodów jest wiele, najbardziej ogólnie można uznać, że zawód to względnie stale wykonywany zespół czynności ukierunkowanych na wytworzenie pewnych przedmiotów i usług po to, by zaspokoić określone potrzeby⁷⁷.

J. Szczepański określa zawód jako pewien system czynności czy prac, który charakteryzuje się wewnętrzną spójnością, ukierunkowaniem na wytwarzanie czegoś

⁷¹ H. Domański, *Praca jako wartość w życiu człowieka. Wybrane aspekty*, „Periodyk Naukowy Akademii Polonijnej” 4(2015), s. 7.

⁷² I. Lazari-Pawłowska, *Etyki zawodowe jako role społeczne*, w: A. Sarapata (red.), *Etyka zawodowa*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971, s. 35

⁷³ M. Weber, *Economy and Society*, University of California Press, Berkeley 1978, s. 140

⁷⁴ H. Domański, *Problematyka zawodu ...*, s. 8.

⁷⁵ A. Sarapata, *Socjologia zawodów*, w: A. Sarapata (red.), *Socjologia zawodów*, Książka i Wiedza, Warszawa 1965, s. 5.

⁷⁶ H. Domański, *Problematyka zawodu ...*, s. 9.

⁷⁷ E. Hughes, *Men and Their Work*, Free Press, Glencoe 1958, s. 34.

(przedmiotu lub usług), co jest niezbędne do zaspokojenia określonych potrzeb. Definicja zawodu zawiera zatem następujące elementy⁷⁸:

- a) wewnętrznym spójnym systemem czynności opartych na posiadanej wiedzy i umiejętnościach, mający na celu zaspokojenie konkretnych potrzeb poprzez wytworzenie konkretnego produktu lub usługi,
- b) czynności, które pracownik wykonuje stale lub w miarę stale, co oznacza, że osoba wykonująca zawód jest kimś, kto wykorzystuje wiedzę potrzebną do wykonywania wyuczonych czynności,
- c) wykonywanie tych czynności determinuje ekonomiczny byt pracownika, zapewniając środki na utrzymanie jego i jego rodziny,
- d) czynności te i wynikające z nich konsekwencje społeczne stanowią podłoże dla uzyskiwania przez pracownika określonego prestiżu i pozycji społecznej.

Z kolei T. Nowacki definiuje zawód jako „zespół czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek społecznego podziału pracy, wymagający od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności, a także cech psychofizycznych, warunkujących wykonanie zadań zawodowych powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny”⁷⁹. Określenie wskazanych czynności zawodowych, które są przyporządkowane określonemu zawodowi, tworzy problem z reglamentacją zawodów. Reglamentacja zawodów jest związana z uwarunkowaniami ustrojowymi, społeczno-ekonomicznymi. Problem ten dotyczy zwłaszcza nowo-kształtujących się zawodów, w tym również mediatorów⁸⁰. W środowisku mediatorów obecnie toczy się dyskusja na ten temat, związana zwłaszcza z projektem realizowanym w Ministerstwie Sprawiedliwości dotyczącym KRM – Krajowej Listy Mediatorów.

1.2.2. Kwalifikacje jako czynnik kształtujący zawody

W definicjach zawodu ważne miejsce zajmuje profesjonalizacja zawodu, polegająca na przygotowaniu do jego wykonywania w oparciu o określoną wiedzę. „Zawód – to zbiór umiejętności i związany z nim zasób wiedzy oraz kwalifikacji zawodowych powstały w wyniku specjalizacji oraz podziału pracy”⁸¹. Zawód można

⁷⁸ J. Szczepański, *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*, w: A. Sarapata (red.), *Socjologia zawodów*, Warszawa 1965, s. 15-16.

⁷⁹ T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2004, s. 287

⁸⁰ K. Wojtczak, *Zawód i jego prawna reglamentacja. Studium z zakresu materialnego prawa administracyjnego*, ARS Boni et aequi, Poznań, 1999. s. 23

⁸¹ J. Stępień *Socjologia pracy ...*, s. 89

więc rozumieć jako wydzielony w procesie pracy system działań, które wymagają od pracownika posiadania kwalifikacji. Kwalifikacje zdobywa on w procesie kształcenia w systemie szkolnym bądź pozaszkolnym. Aby pracownik mógł określić swoje czynności zawodowe wykonywać trwale i systematycznie, niezbędne jest istnienie odpowiedniego systemu szkół i uczelni, których celem jest przygotowywanie pracowników do wykonywania pracy zawodowej. Niezbędne jest także zakończenie podjętej ścieżki edukacyjnej otrzymaniem formalnego, zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa, świadectwa, które sankcjonuje uzyskanie danego zawodu⁸². Zawód przy tym wywołuje w pracowniku potrzebę rozwijania osobowości zawodowej oraz potrzebę, by nieustannie się kształcić i doskonalić. Jest wprowadzeniem w świat zbudowany na poczuciu odpowiedzialności pracowniczej. Zawód wpływa także na tworzenie moralności i kultury zawodowej, jego etosu. Stanowi jedno z podstawowych pól, na jakich jednostka działa⁸³. Jeruszka wprowadza do definicji zawodu oprócz kwalifikacji również przestrzeń kompetencji. Zawód to „zestaw kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do wykonywania zestawu różnych, lecz zbliżonych klas zadań zawodowych, na zadawalającym, wymaganym poziomie, wyodrębnionych w wyniku podziału pracy. Prawidłowe wypełnianie zadań, wiążące się z nimi właściwe odgrywanie roli zawodowej wymaga posiadania odpowiedniego układu wiedzy i umiejętności, związanego i warunkowanego całokształtem doświadczenia i wiekiem, a wspomaganego cechami psychicznymi (...), fizycznymi i społecznymi”⁸⁴. Zauważa również, że coraz powszechniejsze staje się zastępowanie terminu „kwalifikacje” terminem „kompetencje”⁸⁵. Kwalifikacje definiowane są jako: „te sprawności, które są związane z konkretnymi czynnościami występującymi podczas wykonywania pracy na określonym stanowisku. Są to systemy umiejętności wymaganych dla rozwiązywania konkretnego zadania, całość umiejętności i sprawności, które pozwalają jednostce na wykonywanie właściwego działania lub pełnienia odpowiednich funkcji w procesie pracy”⁸⁶. Kompetencje natomiast mają szersze znaczenie, związane są z predyspozycjami pracownika do wykonywania konkretnej pracy: „strukturę wiedzy

⁸² J. Żebrowski, *Socjologiczne aspekty zawodu i pozycji społecznej – droga do tożsamości wychowawców profesjonalnych*, „Studia Gdańskie” V(2008), s. 26.

⁸³ T. W. Nowacki, *Zawodownawstwo*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 1999, s. 81.

⁸⁴ U. Jeruszka, *Człowiek i zawód. Wybrane zagadnienia z pedagogiki pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010, s. 208.

⁸⁵ Tamże, s. 43

⁸⁶ J.E. Karney, *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Żak Wydawnictwo Akademickie, Warszawa 2007, s. 32.

i umiejętności wspierania systemu wartości określających możliwości skutecznego inicjowania i realizowania przez pracownika zadań zawodowych, stosownie do obowiązujących standardów zewnętrznych oraz własnych predyspozycji”⁸⁷. Pojęcie kompetencji i kwalifikacji dotyczące pracy mediatora jest istotne z dwóch powodów, które od lat są poruszane w środowisku mediatorów i jego otoczeniu – przedstawicieli wymiaru sprawiedliwości i zawodów prawniczych. Jednym z nich są ścierające się poglądy na temat tego, czy do wykonywania pracy mediatora wystarczą tylko kompetencje i predyspozycje osobiste, czy potrzeba specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Drugim – jakie te kwalifikacje powinny przede wszystkim być: czy z przestrzeni społecznej, prawnej czy też ze specjalistycznej dotyczącej konkretnej mediacji. Szerzej ten temat poruszony zostanie w rozdziale II niniejszej pracy.

1.2.3. Zawód jako podstawa ekonomicznego bytu pracownika

W rozumieniu potocznym zawód utożsamiany jest zwykle z czynnościami, które jednostka ludzka wykonuje w celach zarobkowych. Praca zawodowa pojawia się w kontekście istnienia popytu na rezultaty tej pracy. Czynności te wykonywane są przez jednostkę stale lub względnie stale, a z ich wykonywania czerpie ona środki niezbędne do utrzymania siebie i rodziny⁸⁸. O poziomie utrzymania siebie i rodziny decydują „uwarunkowania społeczne i gospodarcze, w tym popyt na pracę ze strony pracodawców”⁸⁹. W aspekcie ekonomicznym wykonywanie zawodu łączy się z konkretną wartością pieniężną związaną z wynagrodzeniem za pracę otrzymywaną w zamian za kwalifikacje o określonej użyteczności. Zawód wyznacza więc pozycję jednostki na rynku pracy. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę determinuje pozycję materialną zarówno pracownika jak i jego rodziny⁹⁰. W pracy mediatorów czynnik ekonomiczny – wynagrodzenie za prowadzenie mediacji jest ciekawym zjawiskiem. W rozdziale II zostaną opisane standardy wynagradzania mediatorów, a w rozdziale V stosunek respondentów do standardów oraz propozycje, które zostały przez nich przedstawione w badaniu.

⁸⁷ J. Stochmiałek, *Przydatność umiejętności interpersonalnych na współczesnym rynku pracy*, w: S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004, s. 89.

⁸⁸ J. Żebrowski, *Socjologiczne aspekty ...*, s. 25.

⁸⁹ A. Chłoń-Domińczak, P. Strawiński, *Wchodzenie młodych osób na rynek pracy w Polsce*, w: E. Kwiatkowski, B. Liberda (red.), *Determinanty rozwoju Polski. Rynek pracy a demografia*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2015, s. 28.

⁹⁰ H. Domański, *Problematyka zawodu ...*, s. 6.

1.2.4. Zawód jako wyznacznik pozycji społecznej – prestiżu, satysfakcji i atrakcyjności

Kolejną przestrzenią, którą tworzy zawód jest prestiż i pozycja społeczna pracownika. H. Domański podkreśla, że zawód stanowi „najlepszą sumaryczną charakterystykę usytuowania jednostek w strukturze społecznej i jest podstawowe narzędzie opisu tej struktury; kategorie społeczno-zawodowe, tzn. wielkie grupy złożone z ludzi wykonujących podobne zawody (kadra menadżerska, robotnicy wykwalifikowani, niewykwalifikowani i rolnicy), są traktowane jako odzwierciedlenie podstawowych segmentów struktury klasowo-warsztatowej”⁹¹. Co więcej, badania empiryczne pokazują, że role zawodowe pełnią funkcję najsilniejszego wyznacznika pozycji społecznej człowieka poprzez kształtowanie ich elastyczności intelektualnej i orientacji życiowych⁹². „Zawód jest podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika”⁹³. Jest „dobrą informacją o miejscu zawodu w społeczeństwie”⁹⁴. Prestiż można rozpatrywać w trzech aspektach. „Oceny prestiżu w najbardziej widoczny sposób dochodzą do głosu w zachowaniach. Prestiż jest dobrem dystrybuowanym, z jednej strony, w postaci szacunku, respektu i estymy – okazywanych tym, którzy są wyżej, a z drugiej strony – odmawiania szacunku innym i uznawania ich za „gorszych” (gdzieś pośrodku sytuują się stosunki równości)”⁹⁵. Oprócz zachowań innych w stosunku do osób wykonujących dany zawód, prestiż można rozpatrywać „jako rezultat nałożenia systemu wartości na oceniane cechy jednostek i ich role zawodowe, co powoduje, że kształtująca się na tej podstawie hierarchia społeczna jest odzwierciedleniem dominującej w świadomości społecznej wizji normatywnego porządku”⁹⁶. Jest to wyrazem dążenia społeczeństwa do pewnego porządku i stabilnego funkcjonowania społeczeństw. „Trzecia kwestia sprowadza się do tego, że ludziom zależy na uzyskiwaniu oznak prestiżu, prawdopodobnie nie mniej niż na zamożności czy władzy. Z badań nad świadomością społeczną wynika, że prestiż nie jest

⁹¹ H. Domański, *Klasy społeczne, grupy zawodowe, organizacje gospodarcze: struktura społeczna w krajach rozwiniętego kapitalizmu*, PAN, Warszawa 1991, s. 34.

⁹² Tamże, s. 35.

⁹³ T.W. Nowacki, *Zawodownictwo*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 1999, s. 287.

⁹⁴ A. Sarapata, *Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie*, w: A. Sarapata (red.), *Socjologia zawodów*, Książka i Wiedza, Warszawa 1965, s. 147.

⁹⁵ H. Domański, Z. Sawiński, K.M. Słomczyński, *Prestiż zawodów w obliczu zmian społecznych: 1958-2008*, „Studia socjologiczne” 4(2010), s.81.

⁹⁶ Tamże, s. 81.

abstrakcyjnym pojęciem, ale rozpoznawanym dobrem, do którego dążą reprezentanci tak różnych kategorii jak inteligencja, robotnicy i chłopci”⁹⁷.

Prestiż zawodów można rozpatrywać w kategoriach obiektywnych lub subiektywnych. W sensie obiektywnym jest on swoistym wyznacznikiem położenia jednostek lub grup społecznych w rzeczywistości społecznej, widzianym poprzez obiektywne przesłanki. Poziom życia przedstawicieli danego zawodu jest w tym kontekście określany poprzez wysokość zarobków, warunki mieszkaniowe, poziom życia, posiadanie dóbr luksusowych, kręgi towarzyskie czy sposoby spędzania wolnego czasu⁹⁸. W kategoriach subiektywnych zawód może być wyznacznikiem miejsca w hierarchiach społecznych. Na hierarchie, oprócz istnienia obiektywnego zróżnicowania, ma wpływ proces wartościowania⁹⁹. CBOS i inne ośrodki badawcze prowadzą badania dotyczące prestiżu zawodów w Polsce – zawodów cieszących się największym uznaniem. W badaniach CBOS na pierwszych dwóch miejscach są zawody, których wypełnianie wiąże się ze służbą dla społeczeństwa są to: strażak (94%), pielęgniarka (89%). Kolejne trzy miejsca zajmują zawody podobnie oceniane o bardzo odległej specyfice, są to: robotnik wykwalifikowany i górnik (84%), profesor uniwersytetu (83%). Następne trzy zawody są związane z wysoką specjalizacją: lekarz, nauczyciel i inżynier w fabryce (76-80%). Ostatnie trzy miejsca zajmują: działacz partyjny (18%), makler giełdowy i poseł na Sejm (27%)¹⁰⁰. W badaniach OmniWatch 48 pierwsze miejsce zajmuje strażak (83,1%) kolejne ratownik medyczny (81,1%), pielęgniarka (73,8%) lekarz (70,3%), profesor uniwersytetu (59,7%) , wykwalifikowany robotnik (58,1%). Ostatnie miejsca zajmują: działacz partii politycznej (15,4%), youtuber (15,6%), influencer (17,1%) i poseł na Sejm (18%)¹⁰¹. Niewielkie zmiany, jakie są widoczne w badaniach, spowodowane są epidemią Covid-19, niemniej jednak nie miało to wpływu ani na pierwsze, ani na ostatnie miejsce.

A. Sarapata wprowadza rozróżnienie prestiżu na trzy aspekty: a) osobisty – związany z indywidualnymi cechami jednostki i według których jest ona oceniana. Ten rodzaj prestiżu dominuje w grupach, gdzie przeważają więzi osobiste; b) funkcjonalny – związany jest z pozycją jednostki w grupie, w hierarchii organizacyjnej, przez nią

⁹⁷ Tamże, s. 82.

⁹⁸ T. W. Nowacki, *Zawodoznastwo* ..., s. 81.

⁹⁹ A. Sarapata, *Zawód jako wyznacznik miejsca*..., s. 146.

¹⁰⁰ Raport z Badań CBOS, *Które zawody poważamy?* 157/2019.

¹⁰¹ Raport z Badań SW Research z dn. 12.05.2021 przeprowadzonych 27-28 kwietnia 2021 r.

jednostka jest postrzegana, c) pozycyjny – związany jest z wynikiem ocen zbiorowości i skalami wartości w nich obowiązujących¹⁰².

W kontekście refleksji na temat prestiżu zawodów można powiedzieć, że każde społeczeństwo tworzy własną hierarchię zawodów, która jest ugruntowana świadomości społecznej. Pomimo pewnej trwałości podlega zmianom uzależnionym od otoczenia i nowych zjawisk społecznych. Poziom zainteresowania ludzi wykonywaniem danego zawodu w danym społeczeństwie w znacznym stopniu determinowany jest przez przypisywany mu prestiż. Jednak nie bez znaczenia, przy pominięciu względów najbardziej oczywistych, jakimi są korzyści finansowe, są także atrakcyjność zawodu i satysfakcja związana z jego wykonywaniem.

Satysfakcja rozumiana jako zadowolenie z wykonywanej pracy jest pojęciem silnie nacechowanym subiektywizmem, ponieważ formułują ją osoby pracujące w danym zawodzie. Poziom satysfakcji w klasycznym ujęciu jest po prostu wynikiem skonfrontowania oczekiwań jednostki z istniejącym stanem faktycznym, który stanowi uzyskiwana w sferze pracy gratyfikacja¹⁰³. Porównanie to można oprzeć na uogólnieniu pojęcia poziomu zadowolenia (deklaracja ogólnego zadowolenia z pracy) albo na dokonywanym pomiarze różnorodnych zmiennych określających różne aspekty pracy, z których złożony jest ostateczny poziom „zgeneralizowanego” zadowolenia. Jednak bez względu na przyjętą przez badacza strategię pomiaru, satysfakcję uważa się za jeden z tych czynników, które zachęcają jednostkę do dalszego wykonywania danego zawodu (w tym konkretnym przedsiębiorstwie lub też w tej branży)¹⁰⁴.

Satysfakcja z pracy jest zagadnieniem o tyle skomplikowanym, że uzależniona jest ona nie tylko od specyfiki samego zawodu, ale także od osobistych preferencji pracownika. Niewątpliwie są takie zawody, w których poziom satysfakcji, bez względu na te preferencje, w naturalny sposób jest relatywnie niski. Dotyczy to szczególnie ciężkich, nisko płatnych prac fizycznych, zwłaszcza jeśli pracownicy czują się dodatkowo niedocenieni i nie znajdują wsparcia w przełożonych. W innych zawodach satysfakcja niejako jest wpisana w wykonywanie tej profesji (co jednak nie oznacza, że każdy będzie ją odczuwał), np. lekarz ratujący ludzkie życie czy strażacy. Satysfakcja zatem nie jest w żaden sposób obiektywnym wyznacznikiem zawodu.

¹⁰² A. Sarapata, *Zawód jako wyznacznik miejsca...*, s. 170 i n.

¹⁰³ G. Bartkowiak, *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, PWE, Warszawa 2009, s. 103.

¹⁰⁴ R. Tett, J. Meyer, *Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic finding*, „Personal Psychology” 46(1993), s. 259.

Atrakcyjność pracy jest zdecydowanie trudniejsza do określenia niż prestiż czy satysfakcja. W efekcie pojęcie to można stosować ze znacznie większą dowolnością, czyli poziom atrakcyjności można badać z perspektywy subiektywnej (deklaracje respondentów), jak i z obiektywnej (pomiar właściwych zmiennych). W pierwszym kontekście atrakcyjność zawodu pozostaje w bezpośredniej zależności z niedoborami kadrowymi. Przez pracę atrakcyjną w sensie subiektywnym rozumie się bowiem taką, do której wykonywania jest wielu chętnych. W przypadku dokonywania pomiaru tej zmiennej wśród osób już wykonujących dany zawód, można zapytać np. o to, czy respondent chciałby, aby jego dziecko też wybrało ten właśnie zawód. Badania mogą także polegać na sprawdzaniu gotowości do wykonywania danego rodzaju pracy. Nie chodzi przy tym o to, że respondent aktualnie poszukuje pracy, ale że uważa daną ścieżkę kariery za „atrakcyjną”¹⁰⁵.

Atrakcyjność może być mierzona także na bazie wskaźników obiektywnych, w tym perspektywy zatrudnienia i awansu, stres wynikający z pracy, warunki fizyczne pracy, poziom osobistej odpowiedzialności itp. Czynniki wpływające na postrzeganie atrakcyjności pracy w pewnym stopniu pokrywają się z wymiarami oceny satysfakcji zawodowej. Przykładowo, „dobre warunki pracy” stanowią czynnik wpływający na budowanie satysfakcji i atrakcyjności wykonywanego zawodu. Jednak nie są one w tym kontekście całkowicie tożsame ze sobą, ponieważ satysfakcja pracy postrzegana jest w oparciu o ocenę osób pracujących w danym zawodzie, zaś atrakcyjność bada się poprzez analizę samego procesu pracy. Tym samym „dobre warunki pracy” można badać z dwóch perspektyw, dokonując lepszej oceny ich wpływu na wykonywanie danego zawodu¹⁰⁶.

Podkreślenia wymaga fakt, że prestiż, satysfakcja i atrakcyjność zawodu nie muszą być całkowicie kompatybilne. Zawód atrakcyjny niekoniecznie musi się wiązać z prestiżem, zaś profesja prestiżowa niekoniecznie musi dawać satysfakcję. Aspekty te w odniesieniu do poszczególnych zawodów należy oceniać względnie samodzielnie, ale nie całkowicie rozdzielnie. Zawody, które związane są z jakimś stopniem prestiżu, satysfakcji i atrakcyjności to zawody rozwijające się, podczas gdy te, w których brak wszystkich tych trzech wymiarów, często wcześniej czy później okazują się zawodami wymierającymi.

¹⁰⁵ Tamże s. 297 i n.

¹⁰⁶ A. Kołodziej, *Atrakcyjność, satysfakcja, prestiż. O praktycznym znaczeniu społecznej oceny zawodu marynarza*, „Roczniki Socjologii Morskiej” XXV(2016), s. 16.

W odniesieniu do zawodów należy też rozpatrywać kwestię rozwoju zawodowego, czyli społecznie pożądanego i ukierunkowanego procesu przemian ilościowych i jakościowych człowieka, które warunkują świadome, celowe, odpowiedzialne, aktywne i kontrolowane uczestnictwo jednostki w formowaniu samej siebie, a zarazem bliższego i dalszego otoczenia¹⁰⁷.

1.2.5. Zawód w społeczeństwie ponowoczesnym

Od społeczeństwa kapitalistycznego nastąpiło przejście do społeczeństwa ponowoczesnego. Jednostka w społeczeństwie ponowoczesnym, „człowiek epoki ponowoczesnej nie dostrzega porządku ani w świecie, ani w sobie. Świat jawi mu się jako przypadkowa, chaotyczna aglomeracja rzeczy, a on sam wydaje się być [sic] igraszką irracjonalnych sił”¹⁰⁸. Postrzeganie świata poprzez niepewność i niepokój co do porządku świata i jego przewidywalności związany jest z konsumpcjonizmem. Jan Paweł II opisywał współczesny świat następująco: „Nadrozwój, polegający na nadmiernej rozporządzalności wszelkiego typu dobrami materialnymi na korzyść niektórych warstw społecznych, łatwo przemienia ludzi w niewolników „posiadania” i natychmiastowego zadowolenia, niewidzących innego horyzontu, jak tylko mnożenie dóbr już posiadanych lub stałe zastępowanie ich innymi, jeszcze doskonalszymi. Jest to tak zwana cywilizacja „spożycia” czy konsumizm, który niesie z sobą tyle „odpadków” i „rzeczy do wyrzucenia”. Posiadany przedmiot, zastąpiony innym, doskonalszym, zostaje odrzucany bez uświadomienia sobie jego ewentualnej trwałej wartości dla nas lub dla kogoś uboższego”¹⁰⁹. Poszukiwanie i potrzeba zdobywania stale czegoś nowego wymaga od współczesnego człowieka stałego zdobywania środków. Nadmiar produkcji rzeczy powoduje, że XX-wieczna droga zawodowa już się nie sprawdza. Umiejętność tworzenia dóbr nie jest efektywną drogą współczesnego człowieka. Ponowoczesne społeczeństwo wymaga innych umiejętności, jest nazywane społeczeństwem wiedzy. „W skali globalnej, regionalnej i lokalnej doświadczamy przemian, które kształtują nowy typ społeczeństwa opartego na wiedzy i informacji. W takim społeczeństwie inwestowanie w edukację staje się głównym czynnikiem wzrostu gospodarczego

¹⁰⁷ K. Czarnecki, S. Karaś, *Profesjologia w zarysie (rozwój) zawodowy człowieka*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 1996, s. 18.

¹⁰⁸ A. Bronk, *Krajobraz postmodernistyczny*, „Ethos” 1-2(1996), s. 79–100

¹⁰⁹ Jan Paweł II, *Sollicitudo rei socialis*, „Libreria Editrice Vaticana” https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_30121987_sollicitudo-rei-socialis.html, pkt.28, data dostępu 15.02.2019.

i postępu społecznego. Najbardziej efektywne wsparcie rozwoju gospodarczego ma miejsce tam właśnie, gdzie system edukacyjny pomaga tworzyć i podtrzymywać kapitał społeczny pozostający w istotnym związku z rozwojem gospodarczym. Mając na uwadze fakt, iż przełom cywilizacyjny, jakiego doświadczamy, spowodowany jest rosnącą rolą nauki i edukacji, można postawić stwierdzenie, iż podstawowym zasobem epoki postindustrialnej, epoki społeczeństwa uczącego się jest wiedza w istotnym stopniu określająca jakość kapitału społecznego¹¹⁰. Kształtujący się zawód mediatora jest zawodem wpisującym się w nowoczesne społeczeństwo. Oparty jest na wiedzy i umiejętnościach. Jednocześnie służy mu specjalizacja funkcji i podział ról społecznych¹¹¹. Praca mediatora została wydzielona z innych ról społecznych, jak wiele innych zawodów.

Sposób kształtowania zawodów jest obecnie bardziej zinstytucjonalizowany. Najpierw pojawia się konkretna potrzeba na wyspecjalizowanie się osoby w wykonywaniu określonych czynności. Następnie pojawiają się osoby posiadające odpowiednie umiejętności lub chcące je zdobyć. Dochodzi do tego odpowiednia edukacja (kursy, szkolenia, technikum, studia itp.). Etapy te oczywiście wzajemnie się przenikają i w pewnym momencie okazuje się, że na rynku pracy funkcjonuje już nowy zawód.

W ramach wielu zawodów występują specjalności zajmujący się węższym zakresem czynności, które wymagają specyficznych umiejętności. J. Szczepański jest zdania, że dla rozróżnienia zawodu od specjalności można przyjąć jako podstawę zakres wykonywanych czynności lub też efekt, jaki czynności te przynoszą. Często oddzielenie zawodu od funkcjonujących w jego ramach specjalności jest bardzo trudne, co powoduje ich utożsamianie lub mieszanie. Ten sam zakres czynności może być zatem przez jednych określany jako specjalność w danym zawodzie, podczas gdy inni traktują go jako autonomiczny zawód¹¹².

Współcześnie w wyniku szybkiego postępu nauki i techniki można dostrzec zjawisko wielozawodowości w sposobie zorganizowania pracy, wprowadzania nowych technologii i wielu innych przemian cywilizacyjnych. Wielozawodowość polega na tym, że jednostka potrafi wykonywać kilka różnych zawodów. Drugim zjawiskiem

¹¹⁰ E. Solarczyk-Ambrozik *Kształcenie ustawiczne w procesie tworzenia społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy*, „E-mentor” 2(2003), <https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/2/id/12>, data dostępu 10.02.2019.

¹¹¹ H. Domański, *Problematyka zawodu*, s. 10.

¹¹² J. Szczepański, *Czynniki kształtujące zawód*..., s. 16.

cywilizacyjnym w tym zakresie jest zmienność zawodów, która odzwierciedla się w przyuczaniu się do nowej profesji i zmianie dotychczas posiadanych kwalifikacji. W kontekście pracy mediatora oba zjawiska bardzo często pojawiają się w środowisku mediatorów. Powody takiej sytuacji będą opisane w kolejnych rozdziałach pracy. Mamy także do czynienia z powstawaniem i zanikaniem zawodów i specjalności, co związane jest ze zmianami zachodzącymi w organizacji pracy, a także ze zmianami stylu życia i organizacji społecznej. Na gruncie wykonywania określonego zawodu powstaje kategoria zawodowa, czyli zbiorowość osób pracujących w tej samej profesji¹¹³.

W poszczególnych krajach istnieją katalogi zawodów, które ujmowane są w urzędowych spisach (w Polsce: Klasyfikacja zawodów i specjalności). Zawody klasyfikowane są między innymi jako masowe, szerokoprofilowe, unikatowe, wykonywane czy wyuczone. Na podstawie istniejących grup społeczno-zawodowych powstają wyspecjalizowane organizacje i swoiste instytucje, takie jak związki zawodowe. Obecnie duża uwaga przywiązywana jest do takich kwestii jak postawa pracownika, jego stosunek do wykonywanej profesji, zaangażowanie i satysfakcja czerpana z pracy, a także do badania dyspozycji jednostki pod względem przydatności do danych zawodów (poradnictwo psychologiczno-pedagogiczne, selekcja zawodowa)¹¹⁴.

Nie ma wątpliwości co do istnienia wzajemnej zależności pomiędzy rozwojem społeczeństwa i wykształceniem ludzi kreatywnych a sukcesami zawodowymi jednostki. Wynika to między innymi ze wzrostu znaczenia wyższego wykształcenia w nowoczesnym społeczeństwie, które charakteryzuje się wysoko rozwiniętą industrializacją i urbanizacją, rozbudowana profesjonalizacja i skomplikowanym podziałem pracy, a także złożoną organizacją życia społecznego. Wzrosło również znaczenie orientacji szkolnej i zawodowej. Rozważania związane z tymi kwestiami mieszczą się w określonej filozofii wychowania, która odzwierciedla dokonane wybory zasadnicze w odniesieniu do sytuacji człowieka w świecie, a także reprezentowanych przez niego wartości, co podkreśla francuski psycholog Jean Dréville¹¹⁵. Czasami w okresie wczesnych wyborów zawodowych podejmowane są niewłaściwe decyzje,

¹¹³ J. Żebrowski, *Socjologiczne aspekty...* s. 28-29.

¹¹⁴ A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa. Podręcznik akademicki*, PWN, Warszawa 2004, s. 110.

¹¹⁵ J. Żebrowski, *Socjologiczne aspekty...*, s. 30.

w związku z czym także ludzie dojrzałym powinni być objęci systemem orientacji i selekcji zawodowej. Sukces zawodowy osiąga się pod warunkiem, że właściwości wybranej przez człowieka pracy zgodne są z poziomem uzdolnień i umiejętności, a także z posiadanymi zainteresowaniami.

By zdefiniować określony zawód, należy uwzględnić następujące elementy¹¹⁶: historię zawodu, czynności zawodowe i warunki pracy, pełnienie określonych ról zawodowych, różnych w wydajności i jakości pracy przedstawicieli danego zawodu, drogi dojścia do zawodu oraz zdobywania niezbędnych kwalifikacji zawodowych, motyw i okoliczności wyboru zawodu, specjalizację w zawodzie, stanowiska i funkcje, rodzaje instytucji zatrudniających, skład kategorii zawodowej z uwzględnieniem płci, wieku, stanu cywilnego, stażu pracy, poziomu wykształcenia czy przynależności organizacyjnej, sytuację materialną i warunki bytowe, czyli zarobki, dochody, stan posiadania, a także zbieżności i rozbieżności czynników pozycji społecznej przedstawicieli danego zawodu, osobliwości cechujące dany zawód, np. żargon zawodowy, budżet czasu, uczestnictwo w życiu kulturalnym, styl życia charakterystyczny dla przedstawicieli tego zawodu, prestiż zawodu (w odniesieniu do innych profesji) i stereotyp zawodu, zróżnicowanie wewnątrz-zawodowe, podkategorie wewnątrz zawodu i ich wzajemne relacje, elity zawodu, subkultury zawodu, typy zawodowe, stereotyp zawodu funkcjonujący wśród osób wykonujących ten zawód, charakterystyczne typy zachowań, zwyczaje związane z pracą zawodową, postawy wobec zawodu, ideologia zawodu (z uwzględnieniem etyki zawodowej), przebieg karier w zawodzie, możliwości i uwarunkowania awansu w danym zawodzie, stowarzyszenia zawodowe. Każdy zawód można zdefiniować za pomocą wymienionych powyżej elementów, które dookreślają specyfikę danej profesji. Zawód kształtuje się pod wpływem wielu czynników, do których zaliczyć należy przede wszystkim istniejącą potrzebę na rynku, zakres wykonywanych czynności i niezbędnych do ich wykonywania kwalifikacji, a także takie elementy jak satysfakcja, zaangażowanie, prestiż, pozycja społeczna i zaspokajanie potrzeb życiowych pracownika.

W Polsce, tak jak w innych krajach, istnieje klasyfikacja zawodów i specjalności. Do 2007 roku obowiązywała klasyfikacja zawodów SKZ-1978 opracowana przez M. Pohoskiego i K. Słomczyńskiego¹¹⁷. Po 2007 roku obowiązuje sporządzona na jej podstawie Społeczna Klasyfikacja Zawodów opracowana przez H.

¹¹⁶ I. Reszke, *O przydatności monografii zawodów*, „Studia Socjologiczne” 1(1973), s. 63.

¹¹⁷ M. Pohoski, K. Słomczyński, *Społeczna klasyfikacja zawodów*, PAN, Warszawa 1978.

Domańskiego, Z. Sławińskiego i K. Słomczyńskiego¹¹⁸. Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS), to zbiór usystematyzowanych zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Zmiany w KZiS następują w drodze rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej. KZiS zostało opracowane w oparciu o Międzynarodowy Standard Kwalifikacji Zawodów ISCO¹¹⁹. „Główne cele tworzenia klasyfikacji zawodów i specjalności oraz możliwości jej wykorzystania na rynku pracy są następujące: identyfikowanie zawodów występujących na rynku pracy danego kraju oraz ich opisywanie dla różnych potrzeb i różnych odbiorców; (...) aktualizowanie struktury zawodów i specjalności występujących na rynku pracy, wprowadzanie nowych zawodów i specjalności, które pojawiają się na rynku pracy, a wykreślanie tych, które ulegają zanikowi oraz łączenie specjalności bądź ich rozszerzanie; dokonywanie analiz statystycznych zatrudnienia i bezrobocia, które służą do prowadzenia polityki zatrudnienia, wprowadzania programów przeciwdziałania bezrobociu w tych zawodach, w których jest ono najwyższe itp.; dokonywanie analiz porównawczych wymienionych zjawisk występujących w innych krajach; prowadzenie polityki w dziedzinie edukacji zawodowej, polegającej na dokonywaniu korelacji między potrzebami rynku pracy a kształceniem zawodowym młodzieży i dorosłych; (...)prowadzenie badań, analiz i prognoz dotyczących rynku pracy”¹²⁰. Od 2010 roku na liście Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej istnieją opisy zawodu mediatora (kod 263502) oraz mediatora sądowego (kod 263507). Kwestie związane z zawodem mediatora zostaną szerzej omówione w rozdziale II pracy.

¹¹⁸ H. Domański, Z. Sławiński, K. M. Słomczyński, *Nowa klasyfikacja i skale zawodów. Socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce*, PAN, Warszawa 2007.

¹¹⁹ Zalecenie Komisji Wspólnot Europejskich z dnia 29 października 2009 r. w sprawie stosowania ISCO-08, Dz.U. L 292, 10/11/2009 P. 0031-0047.

¹²⁰ M. Gruza, T. Hordyjewicz, *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014.

ROZDZIAŁ II

MEDIACJE W POLSCE I NA ŚWIECIE

Mediacja, jako metoda działania w sytuacji konfliktu i sporów, staje się coraz popularniejsza na świecie i w Polsce. Nie tylko w przestrzeni nieformalnego, prywatnego rozwiązywania konfliktów, ale również w przestrzeni prawnej, instytucjonalnej i wymiaru sprawiedliwości. W niniejszym rozdziale zostanie przedstawiony krótki rys rozwoju mediacji w Polsce i w wybranych krajach na świecie. Przedstawione zostaną zasady mediacji i procedura jej prowadzenia. Podjęty zostanie temat przygotowania mediatorów do prowadzenia mediacji. Omówione zostaną standardy organizacji zajmującymi się mediacji oraz formalne wymogi związane z kwalifikacjami i kompetencjami niezbędnymi do prowadzenia mediacji.

2.1. Konflikt i spór w mediacji

Mediacja to jedna z metod rozwiązywania konfliktów i sporów. Zaliczana jest do tzw. metod ADR¹²¹ – alternatywnych do postępowania przed sądem powszechnym metod działania w sytuacji sporu/konfliktu. Mediacje wraz z negocjacjami i arbitrażem są zaliczane do alternatywnych metod postępowania w sytuacji konfliktu czy sporów w stosunku do sądów powszechnych. Z tego też powodu często mediacje i arbitraż są ze sobą łączone, wspólnie przedstawiane. Z punktu widzenia podejścia do konfliktu czy sporu są to bardzo różne metody. W arbitrażu tak samo jak w postępowaniu sądowym osoba trzecia rozstrzyga spór¹²². W postępowaniu mediacyjnym również jest osoba trzecia, niemniej jednak jej zadaniem jest wsparcie stron w samodzielnym rozwiązaniu konfliktu, „bez narzucania przy tym własnego stanowiska”¹²³. Ch. Moore przedstawia kontinuum zarządzania konfliktem oraz podejścia do jego rozwiązania¹²⁴.

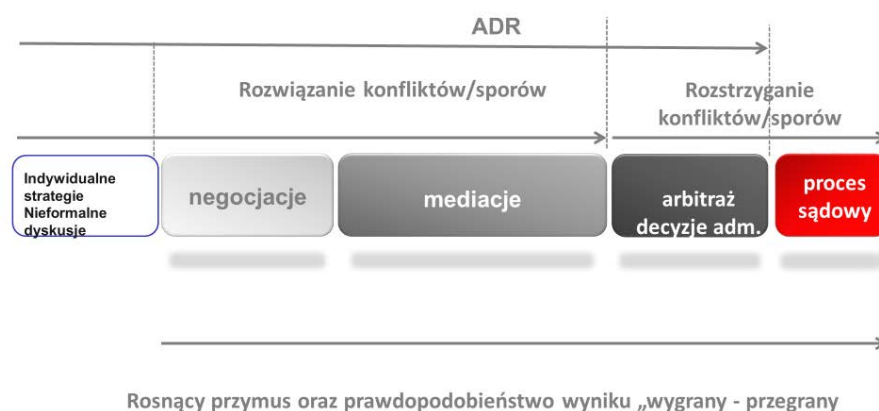
¹²¹ ADR – Alternative Dispute Resolution

¹²² A. Jakubiak-Mirończuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzyganie sporów sądowych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2008, s. 53.

¹²³ L. Indan-Pykno, Indan-Pykno M., *Metodyka pracy i odpowiedzialność zawodowa mediatora w postępowaniu mediacyjnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 16.

¹²⁴ Ch. Moore, *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009, s. 23.

Wykres 1. Kontynuuum zarządzania konfliktem



Opracowanie własne na podstawie Ch. Moora.

Przedmiot mediacji – konflikty i spory wywodzą się z dwóch kręgów poznawczych. Z jednej strony pokazuje to uniwersalizm mediacji, z drugiej strony kreuje różnorodność jej ujęć, co wiąże się z różnymi procedurami mediacji i podejściem do roli mediatora.

Pojęcie i definicja konfliktów wywodzi się z nauk społecznych, gdzie konflikt jest przede wszystkim zakorzeniony w relacjach międzyludzkich i emocjach, jakie wzbudzone są w ludziach przy różnicy zdań, bo „konflikt to interakcja ludzi zależnych od siebie, którzy uważają, że mają niezgodne cele oraz postrzegają siebie nawzajem jako przeszkody w osiągnięciu owych celów”¹²⁵. Z punktu widzenia stosunków między ludźmi konflikt jest zjawiskiem powszechnym. M. Deutsch zauważa, że „konflikt istnieje wszędzie tam, gdzie pojawiają się sprzeczne dążenia lub czynności. Sprzeczności te mogą pojawiać się bądź w postaci napięć wewnętrznych, bądź rywalizacji między osobami lub grupami osób o określone dobra i wartości”¹²⁶. Na powszechność konfliktów zwraca również uwagę T. Kotarbiński pisząc: „Co najmniej dwa przedmioty znajdują się ze sobą w konflikcie, gdy w pewnym miejscu lub czasie ujawnione zostały i przedstawione kolidujące ze sobą intencje, niezgodne cele, sprzeczne interesy itp. Gdy przedmioty o niezgodnych celach zaczną działać, aby te cele

¹²⁵ J. L. Hocker, W. W. Wilmot, *Interpersonal conflict*, Wm.C. Brown, Dubuque 1985, s. 23.

¹²⁶ M. Deutsch, *The Resolution of Conflict. Constructive and Destructive Processes*, Yale University Press, New Haven 1973, s. 12-14.

zrealizować, wtedy konflikt przechodzi w fazę walki, nazywanej kooperacją negatywną”¹²⁷. G. Simmel zwracał uwagę, że poziom konfliktu wzrasta, kiedy „członkowie zbiorowości pozostających w konflikcie wykazują znaczne zaangażowanie emocjonalne...”¹²⁸ podkreślając, że to właśnie silne emocje i zachowania między ludźmi są istotnym elementem konfliktów. Szukając przyczyn wzrostu emocji dookoła sytuacji konfliktowych L. Coser zwracał uwagę na określenie przedmiotu dookoła, które toczy się konflikt „im bardziej grupy angażują się w konflikt wokół problemów nierealistycznych, tym wyższy będzie poziom pobudzenia i zaangażowania emocjonalnego stron w konflikt, a stąd konflikt będzie gwałtowniejszy”¹²⁹. K. Boulding również w konflikcie dostrzega jego relacyjność i emocjonalność: „dwa podmioty społeczne – dwie osoby, osoba i grupa lub dwie grupy pozostają w konflikcie, gdy przynajmniej jedna ze stron odczuwa frustrację, albo spostrzega, że druga strona blokuje jej działania lub ją denerwuje”¹³⁰. Według S. Chełpy i T. Witkowskiego konflikt można określić jako: „sytuację, kiedy występują co najmniej dwa podmioty, przy czym są one od siebie w jakimś sensie zależne; jeden z podmiotów przeszkadza drugiemu w osiągnięciu określonego celu; sprzeczności interesów występują obiektywnie lub mogą być tylko wyobrażone; wywołuje najczęściej silne emocje”¹³¹.

Natomiast pojęcie i definicje sporów jest to obszar nauk prawnych i postrzegane jest jako sytuacja, kiedy istnieją sprzeczne stanowiska między podmiotami. W taki sposób definiuje to pojęcie Międzynarodowy Trybunał Sprawiedliwości Międzynarodowej: „spór jest to niezgoda, co do prawa lub faktu, sprzeczność stanowisk prawnych lub interesów między stronami”¹³². Z kolei Rzecznik Praw Obywatelskich w Poradniku postępowania przed sądami cywilnym przedstawia: „w postępowaniu procesowym stronami są powód (lub kilku powodów), czyli osoba wnosząca pozew, oraz pozwany (albo kilku pozwanych) – osoba, przeciwko której pozew jest skierowany. (...) Istotą postępowania procesowego jest sporność (kontrydiktoryjność). Pomiędzy powodem i pozwanym istnieje spór o charakterze cywilnym (sprawa

¹²⁷ T. Kotarbiński, *Problematyka ogólnej teorii walki*, w: T. Kotarbiński (red.), *Hasło dobrej roboty*, Warszawa 1975, s. 35.

¹²⁸ J.H. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa 2006, s. 185.

¹²⁹ Tamże, s. 198.

¹³⁰ K. E. Boulding, *Conflict and Defence. General theory*, Harper&Brothers, New York 1962, s. 8.

¹³¹ S. Chełpa, T. Witkowski, *Psychologia konfliktów*, UNUS, Warszawa 1999, s. 32.

¹³² Orzeczenie Stałego Trybunału Sprawiedliwości Międzynarodowej (Permanent Court of International Justice) z 30.08.1924 r. w sprawie koncesji Mavrommatis Palestine (The Mavrommatis Palestine Concessions), Plik Ec III, Księga VI, Wyrok nr 2 (File E.c. III, Docket V.I, Judgment No 2), http://www.worldcourts.com/pcij/eng/decisions/1924.08.30_mavrommatis.htm, data dostępu 15.02.2019, pkt. 19.

cywilna), który władny jest rozstrzygnąć niezawisły sąd”¹³³. Wstępując na drogę sądową określamy tzw. WPS, czyli wartość przedmiotu sporu. Spór dotyczy „zagadnień stricte prawnych, w tym opracowań dogmatycznych”¹³⁴. L. Morawski zwraca uwagę, że w teorii prawa funkcjonuje pojęcie sporu, w której jedna ze stron występuje z twierdzeniem, żądaniem, roszczeniem czy skargą kwestionowaną przez drugą stronę, oraz równolegle pojęcie konfliktu definiowane przez nauki społeczne¹³⁵. W przypadku konfliktu nacisk położony jest na relacje między stronami i emocjami z tym związanymi, w przypadku sporu na rzecz/pojęcie, które podzieliło strony. Można powiedzieć, że z jednej strony zainteresowanie jest skupione dookoła podmiotu konfliktu tj. jego stron, z drugiej strony dookoła przedmiotu konfliktu tj. dzielących strony różnic.

W tym dualizmie – nurcie koncyliacyjnym i nurcie jurydycznym mediacji tkwi sedno jej uniwersalizmu i jednocześnie trudności w podejściu do zdefiniowania etosu pracy i roli mediatora. R. Morek stwierdza, że „mediacja jako fenomen społeczny i szczególny rodzaj działalności człowieka nie daje się (...) uchwycić w ramy definicyjne. Próby sformułowania powszechnie akceptowalnej i poprawnej metodologicznie definicji mediacji napotykają na rozmaite trudności. Są one związane m.in. z wielością i różnorodnością rodzajów mediacji i technik mediacyjnych, a także oczekiwań, co do celów i funkcji, które mediacja powinna spełniać”¹³⁶. Mediacja służy rozwiązywaniu sporów i konfliktów, jak również budowaniu/odbudowywaniu pozytywnych relacji między stronami i budowaniu odpowiedzialności i samoświadomości siebie¹³⁷.

2.2. Idea mediacji i rola mediatora

Mediacja w literaturze jest opisywana jako jedna z metod realizowania sprawiedliwości naprawczej – koncyliacyjnej, jak pisał J. Consadine „potrzebna nam

¹³³ K. Fiejtek, K. Marek, *Poradnik Rzecznika Praw Obywatelskich – Postępowanie przez Sądami Cywilnymi* (Sekcja Prawa Cywilnego Uniwersyteckiej Poradni Prawnej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie), Kraków 2007, s.1, <https://bip.brpo.gov.pl/pliki/1183023580.pdf>, data dostępu 10.01.2021.

¹³⁴ K. Araszkiewicz, M. Pleszka, *Pojęcie alternatywnego rozwiązania sporu*, w: Pleszka K., Czapska J., Araszkiewicz M., Pękała M., (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 89.

¹³⁵ L. Morawski, *Proces sądowy a instytucje alternatywne (na przykładzie sporów cywilnych)*, „Państwo i Prawo” 1(1993), s. 12.

¹³⁶ R. Morek, *Mediacja w sprawach cywilnych*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2009, s. 15.

¹³⁷ A. Zienkiewicz, *Różnorodny paradygmat mediacji – odpowiedź na wielocelowość dyskursu mediacyjnego*, „ADR. Arbitraż i mediacje” 2(2008), s. 7. https://arbitraz.laszczuk.pl/publikacje/adr/4,adr_arbitraz_i_mediacja_2_2_.html, data dostępu 15.06.2020.

jest filozofia, która karanie zastępuje pojednaniem (...), alienację i nieczułość – wspólnotą i zjednoczeniem, negatywizm i destrukcję – naprawą, przebaczeniem i łaską”¹³⁸. W takim ujęciu mediacja to przede wszystkim naprawienie relacji pomiędzy stronami konfliktu, a w konsekwencji przywrócenie ładu społecznego zakłóconego konfliktem. Mediacja przynosi korzyści stronom konfliktu, ale również ma swoje oddziaływanie w szerszym zakresie¹³⁹. Przede wszystkim daje szansę na odbudowanie zaufania społeczeństwa do sądownictwa, jak również odciąża wymiar sprawiedliwości, co dla obywatela oznacza, że przyspiesza postępowanie sądowe¹⁴⁰. To z kolei powoduje łatwiejszy dostęp społeczeństwa do wymiaru sprawiedliwości¹⁴¹. To przywrócenie ładu zaburzonego konfliktem czy w przestrzeni indywidualnej czy społecznej jest wartością mediacji. Tak postrzegało sprawiedliwość większość rdzennych kultur, między innymi Maorysi z Aotearoa, starożytni Hebrajczycy z Biblii i Celtowie. M. O. Nilsen (socjolog) pisze o dziewięciu cechach ogólnych tradycyjnej sprawiedliwości Indian – dwie najważniejsze: „sprawiedliwość nie była osobną instytucją, ale powszechną częścią procesu socjalizacji oraz socjalnej, religijnej, gospodarczej i organizacyjnej funkcji grupy” oraz „tradycyjna sprawiedliwość opierała się głównie na zachowaniu dobrobytu i harmonii grupy”¹⁴². Z drugiej strony istnieje system retrybutywny, który definiuje sprawiedliwość według intencji i czynu¹⁴³ w relacji między sprawcą zdarzenia a prawnym uszeregowaniem jego czynu, gdzie osoba trzecia – sędzia rozstrzyga spór prawny. W mediacji definiowanej poprzez spór prawny dużo większą rolę przykłada się do wyniku mediacji – porozumienia/ugody niż do procesu zachodzącego między stronami i służącemu naprawieniu/odbudowaniu relacji złamanych sporem. W takim ujęciu rolą mediatora nie jest tworzenie przestrzeni do negocjacji a „podpowiadaniem rozwiązań alternatywnych (...) a następnie spisaniem ostatecznego porozumienia”¹⁴⁴.

¹³⁸ J. Consadine, *Sprawiedliwość naprawcza. Przywrócenie ładu społecznego*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2004, s. 12.

¹³⁹ M. Skibińska, *Zalety i wady mediacji jako sposobu rozwiązywania sporów cywilnych*, „ADR. Mediacje i Arbitraż” 3(2010), s. 99 i n.

¹⁴⁰ A. Góra-Błaszczkowska, *Kilka uwag procesualisty cywilnego na temat pozasądowych metod rozwiązywania sporów (na przykładzie mediacji)*, w: H. Duszka-Jakimko, S. L. Stadniczeńko (red.), *Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce. Wybrane zagadnienia*, Uniwersytet Opolski, Opole 2008, s. 57 i n.

¹⁴¹ M. Skibińska, *Zalety i wady ...*, s. 107.

¹⁴² J. Consadine, *Sprawiedliwość ...*, s. 180.

¹⁴³ Tamże, s. 28.

¹⁴⁴ S.M. Leeson, B.M. Johnston, *Ending it: Dispute resolution in America. Descriptions, examples, cases and questions*, Anderson Publishing Company, Cincinnati 1988, s. 134.

Niezależnie od tego, czy ktoś rozważa mediację w nurcie jurydycznym czy konciliacyjnym, nieodzownym jej elementem jest „trzecia strona”. O istnieniu form niewiążącej interwencji w konflikty podejmowanej przez osoby trzecie zwykle z zewnątrz, świadczą już zachowane tabliczki sumeryjskie, egipska dokumentacja papirologiczna, a nawet antyczne utwory literackie, takie jak Eneida i Iliada¹⁴⁵. W antycznej Grecji pewne załączki filozoficzno-prawnych koncepcji mediacji widoczne są w pismach Platona i Arystotelesa. Mediatorem mógł zostać obywatel powyżej 60. roku życia, co miało zapewnić jakość mediacji. I z reguły strony dochodziły do porozumienia, właśnie dzięki doświadczeniu i autorytetowi, jakim cieszył się „sędzia rozjemczy”, gdyż taki status posiadał mediator¹⁴⁶.

Niemal w każdej istniejącej na świecie kulturze można odnaleźć przykłady mediacji. Mediacje prowadzili chrześcijanie, buddyści, wyznawcy judaizmu, hinduizmu, islamu i konfucjanizmu¹⁴⁷. Mediacja w Europie stosowana była w kulturze wczesnochrześcijańskiej. Przedstawiciele kościoła często byli rozjemcami pomiędzy podejrzanymi a władzą, w sprawach rodzinnych czy konfliktach międzynarodowych¹⁴⁸. Również w polskiej tradycji można znaleźć instytucję „jednaczy”, o czym więcej będzie w podrozdziale na temat mediacji w Polsce.

Mediację można zdefiniować poprzez znaczenie roli mediatora i stron: „Mediację najłatwiej zdefiniować, jako wspomagane negocjacje. Bezstronna trzecia osoba (mediator) wspomaga negocjacje między stronami (lub ich reprezentantami), dążącymi do rozwiązania swojego sporu. Strony są odpowiedzialne za znalezienie porozumienia, rolą mediatora jest wspieranie procesu w sposób akceptowalny dla jego uczestników. Czasami oznacza to jedynie stworzenie forum do negocjacji. Częściej łączy się z wspieraniem stron sporu w szukaniu przestrzeni do porozumienia, podpowiadaniem rozwiązań alternatywnych, nadzorowaniem rokowań a następnie spisywaniem ostatecznego porozumienia”¹⁴⁹.

N. Christie wprowadza pojęcia sprawiedliwości wertykalnej – postrzeganie konfliktu jako procesu dwustronnego, ograniczonego tylko do jego uczestników.

¹⁴⁵ S. Kordasiewicz, *Historyczna i międzynarodowa perspektywa mediacji*, w: E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 39 i n.

¹⁴⁶ T. Serafin, *Geneza instytucji mediacji*, w: A.M. Arkuszewska, J. Plis (red.), *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014, s. 15.

¹⁴⁷ Ch. W. Moore, *Mediacje ...*, s. 35.

¹⁴⁸ H. Karaszewska *Mediacja jako pozasądowa metoda rozwiązywania sporu – perspektywa historyczna i współczesna*, „Polska Myśl Pedagogiczna”, 6(2020), s. 273.

¹⁴⁹ S.M. Leeson, B.M. Johnston, *Ending it ...*, s. 133-134.

W.L. Ury opisuje to w następujący sposób: „mąż przeciw żonie, związki przeciw pracodawcy, Arabowie przeciwko Izraelczykom. Wprowadzenie trzeciej strony jest traktowane jako coś wyjątkowego, aberracja – wtrącanie się w nie swoje sprawy”¹⁵⁰. Sprawiedliwości wertykalnej N. Christie przeciwstawia sprawiedliwość horyzontalną – uczestnictwo trzeciej strony, co powoduje, że nie ma zdefiniowanych rozwiązań sytuacji konfliktowych¹⁵¹. Rolą „trzeciej strony” – mediatora jest „podtrzymanie i ułatwienie przebiegu (...) negocjacji bez narzucenia stronom rozstrzygnięcia”¹⁵². Mediator „pomaga innym zmienić ich spojrzenie na konflikt, zauważyć jego twórczy potencjał”¹⁵³. Zgodnie z tym spojrzeniem można dostrzec, że „konflikty zawsze zawierają dary. Mediację można postrzegać więc jako otwieranie dotychczas zamkniętego pudełka z prezentem, który jest źródłem radości. Funkcja mediatora (trzeciej strony) jest uchylenie wieczka, zwłaszcza wtedy, gdy dar (konflikt) znajduje się w szczelnie zamkniętym opakowaniu”¹⁵⁴. Mediacja jest niekonfliktową metodą, by rozwiązywać spory poprzez pośrednictwo osoby neutralnej, której celem jest przede wszystkim doprowadzenie do pojednania stron konfliktu. Dzięki mediacji uczestnicy sporu mają większy wpływ na proces rozwiązywania sporu. A. Krata podkreśla, że od innych rozstrzygnięć instytucjonalnych odróżnia mediację to, że nie zmierza się do stwierdzenia, po czyjej stronie leży racja, ale do tego, by wypracować rozwiązanie satysfakcjonujące dla uczestników konfliktu¹⁵⁵. Rolą mediatora – pośrednika jest prowadzenie stron do zgody w oparciu o swoje umiejętności i autorytet¹⁵⁶. Niemniej należy pamiętać, że to, czy strony konfliktu przyjmą rozwiązanie wypracowane przy udziale neutralnej strony jest całkowicie niezależne od mediatora, gdyż to strony konfliktu podejmują decyzję, czy takie rozwiązanie jest dla nich satysfakcjonujące¹⁵⁷.

Mediatorzy w procesie mediacji przyjmują różne role, które odzwierciedlają się w różnych typach mediatorów. Ch. Moore podkreśla, że mediatorzy „różnią się pod

¹⁵⁰ W.L. Ury, *Dochodząc do zgody*, Moderator, Taszów 2006, s. 36.

¹⁵¹ N. Christie *Dogodna ilość przestępstw*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2004, s. 82.

¹⁵² E. Bieńkowska, *Mediacja w sprawach karnych: analiza obowiązującej regulacji prawnej*, „Jurysta” 3(1998), s. 22.

¹⁵³ L. Larsson, *Porozumienie bez przemocy w mediacjach. Jak być trzecią stroną w konflikcie*. Czarna Owca, Warszawa 2009, s. 13.

¹⁵⁴ Tamże, s. 13.

¹⁵⁵ A. Krata, *Alternatywne metody rozwiązywania sporów. Cechy i umiejętności mediatora a skuteczność mediacji*, „Temidium” 1(2004), s. 20.

¹⁵⁶ J. Kurczewski, *Prawo prymitywne. Zjawiska prawne w społeczeństwach przedpaństwowych*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1973, s. 169.

¹⁵⁷ J. Kurczewski ..., s. 193.

względem dyrektywności, czyli kontroli, jaką sprawują nad procesem rozwiązywania sporu, oraz relatywnego nacisku, jaki wywierają na realizację przedmiotowych, proceduralnych, psychologicznych bądź interpersonalnych interesów stron”¹⁵⁸. Swoje zachowania określają na kontinuum między wysoką dyrektywnością a jej całkowitym brakiem, idealne typy mediatorów znajdujących się na obu końcach tegoż kontinuum. Osoby dyrektywne mają nakazowe podejście zarówno do spraw proceduralnych – sposobu prowadzenia mediacji jak i przedmiotowych – sposobu rozwiązania konfliktu/sporu. W dużym stopniu angażują się w dyskusje przedmiotowe, przekazują informacje merytoryczne, swoje opinie i porady. Osoby wspierające i motywujące uczestników mediacji koncentrują się na skłanianiu stron do podejmowania własnych decyzji. Angażują się przede wszystkim w budowanie wsparcia proceduralnego oraz budowaniu/odbudowaniu dobrych relacji. Ewentualna interwencja merytoryczna jest możliwa tylko kiedy strony dochodzą do sytuacji patowej i jest oczywiste, że nie mogą same dalej pójść w kierunku rozwiązania¹⁵⁹.

Drugim kontinuum jest przestrzeń pomiędzy rozwiązaniem konfliktu/sporu – spisaniem ugody a pracą nad relacjami stron, zmierzającymi do wzajemnej empatii, szacunku i zaufania. W najgorszym przypadku strony nie odbudują relacji i będą szły w kierunku zakończenia relacji, zwracając uwagę na jak najmniejsze szkody w obszarze psychicznym¹⁶⁰.

Każde z tych podejść ma swoje plusy i minusy i ich skuteczne stosowanie jest uzależnione od stron, przedmiotu konfliktu i uwarunkowań każdej mediacji. Uzasadnione wydaje się więc podejście opisane przez D.A. Schön jako „refleksyjnego praktyka”, osobę dostosowującą swoje narzędzia pracy do konkretnej sytuacji. Nie opiera swojego podejścia tylko na teorii i wiedzy teoretycznej, ale opiera się również na doświadczeniu. Wskazuje jak istotna jest praktyka w rozwijaniu swoich umiejętności zawodowych¹⁶¹.

W literaturze opisuje się różne typy mediatorów. Ch. Moore wyróżnia następujące typy mediatorów: mediatorzy umocowani społecznie, mediatorzy uprawnieni: mediatorzy życzliwie wspierający, mediatorzy kierowniczo – administracyjni

¹⁵⁸ CH. Moore, *Mediacje*, s. 67.

¹⁵⁹ Ch. Moore, *Mediacje*, s. 68.

¹⁶⁰ R.A. Baruch Bush, J.P. Folger, *The promise of mediation: the transformative approach to conflict*, Jossey-Bass, San Francisco 2004, s. 95-98.

¹⁶¹ D.A. Schön, *Reflective Practitioner: How professionals think in action*, Routledge, Nowy Jork 2016, s. 236-267.

i mediatorzy zorientowani na własne interesy oraz mediatorzy niezależni¹⁶². W tą typologię wpisują się też inni autorzy dokładając swoje poglądy mieszczące się w opisanych przez CH. Moore typach, a są to:

- a) mediatorzy umocowani społecznie: są to osoby powiązane z uczestnikami konfliktów na ogół w trwałej relacji, cieszące się zaufaniem zarówno w bezpośredniej relacji z uczestnikami sporu jak i w ogólnym ujęciu społecznym. Mogą być to być osoby zaprzyjaźnione, sąsiedzi, współpracownicy lub „pan wójt lub pleban”, czyli osoby cieszące się zaufaniem i ze względu na swoje osobiste cechy jak i funkcję, którą pełnią. To zaufanie rozumiane jest jako (...), „confianza oznacza budowanie relacji przez dłuższy czas, osoba taka jest odbierana jako szczerza oraz wytwarza poczucie bezpieczeństwa, dając nam poczucie, że nie zostaniemy zdradzeni”¹⁶³. Mediator umocowany społecznie zainteresowany jest w budowaniu pozytywnych, długotrwałych relacji stron zarówno w kontekście ich bezpośrednich relacji jak i związku ze wspólnotą, w której przebywają. Przez swoją pozycję społeczną może wywierać wpływ osobisty i społeczny na sposób rozwiązania sporu oraz na wypełnianie warunków ugody. Mediatorem umocowanym społecznie są osoby cieszące się zaufaniem w lokalnej społeczności.
- b) Mediatorzy uprawnieni: osoby pozostające w pozycji zwierzchnictwa nad stronami konfliktu. Pomimo związków pionowych ze stronami, mediator nie podejmuje za strony decyzji. Wśród mediatorów uprawnionych można wyróżnić następujące typy:

– mediatorzy życzliwie wspierający – mediatorzy mogą posiadać, ale nie muszą posiadać wcześniejszych relacji ze stronami. Z jednej strony mediator ten posiada autorytet pozwalający mu na wywieranie wpływu na decyzje stron, niemniej zwykle nie korzysta z tego wspierając strony w wypracowaniu przez nie rozwiązania. Mediatorzy cieszą się wypracowanym autorytetem w danej grupie, ale jest to autorytet wypracowany. W środowisku pracy mogą to być rzecznicy zaufania wybrani na swoją funkcję w bezpośrednim głosowaniu¹⁶⁴

¹⁶² Ch. Moore, *Mediacje ...*, s. 58-59.

¹⁶³ J. Lederach, *Preparing for peace. Conflict transformation across cultures*, Syracuse University Press, Nowy Jork 1996, s. 89.

¹⁶⁴ Por. D.M. Kolb, B.H. Sheppard, *Do managers mediate, or even arbitrate?*, „Negotiation Journal” 1(1985), s. 379-382.

– mediatorzy kierowniczo – administracyjni posiadają stałe relacje ze stronami sporu, autorytet nadany, w oparciu o zajmowaną funkcję. Autorytet ten pozwala mu na doradzanie, proponowanie rozwiązań lub podjęcie decyzji. Wypracowywane wspólnie ze stronami rozwiązanie jest oparte o narzucone parametry, ma środki i możliwości pozwalające na monitorowanie oraz wdrażanie rozwiązania¹⁶⁵

– mediatorzy zorientowani na własne interesy od mediatora kierowniczo-administracyjnego wyróżnia go posiadanie silnego interesu w konkretnym rozwiązaniu sporu, do którego dąży nawet poprzez stosowanie silnych metod nacisku lub przymusu po to, aby osiągnąć preferowane przez niego rozwiązanie i jego wdrożenie¹⁶⁶

- c) Mediatorzy niezależni: cechuje ich stosowanie zasad mediacji – bezstronności wobec stron (co do zasady nie powinno być żadnych relacji między nim a stronami), neutralności wobec przedmiotu sporu, dążący do wypracowania akceptowalnego przez obie strony rozwiązania. Rzadko bierze udział we wdrażaniu porozumienia, nie posiada autorytetu pozwalającego na wdrożenie porozumienia i zwykle jest to mediator zawodowy¹⁶⁷.

2.3. Rodzaje mediacji

Mediacja wraz z negocjacjami i arbitrażem należy do metod ADR (Alternative Dispute Resolution), nie można jej jednak rozumieć wyłącznie jako alternatywy do sądowego wymiaru sprawiedliwości. Jest to instytucja komplementarna, której zadaniem jest także wspieranie wymiaru sprawiedliwości. Mediacja sprzyja odciążeniu sądownictwa oraz pozytywnemu przeobrażaniu kultury prawnej. M. Wright – mediator z Wielkiej Brytanii, dyr. Howard League for Penal Reform, członek założyciel Mediation UK, ekspert Rady Europy w zakresie mediacji i sprawiedliwości naprawczej, wręcz twierdzi, że mediacja przywraca szacunek wymiarowi sprawiedliwości¹⁶⁸. Komplementarność mediacji, spojrzenie koncyliacyjne i jurydyczne buduje różnorodności rodzajów mediacji. Na ten problem można patrzeć z perspektywy

¹⁶⁵ Tamże, s. 385-388.

¹⁶⁶ Por. M. Watkins, K. Winters, *Intervenors with interests and power*, „Negotiation Journal” 2(2007), s. 119 i.n.

¹⁶⁷ Ch. Moore, *Mediacje ...*, s. 65.

¹⁶⁸ M. Wright, *Przywracając szacunek sprawiedliwości*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2005, s. 5 i n.

łączącej lub dzielącej. W perspektywie łączącej mediator patrzy na rodzaje mediacji nie jako wyłączające się modele, ale jak na metodologie prowadzenia mediacji, które wykorzystuje w zależności od potrzeb w trakcie wspierania stron w rozwiązywaniu konfliktu.

Mediacja facylitatywna

Mediacja facylitatywna¹⁶⁹ inaczej zwana klasyczną, wspomagającą, opiera się na założeniu, że podstawową przyczyną konfliktu pomiędzy stronami są zakłócenia komunikacyjne. Mediator „zmierza do pomocy stronom w rozwiązaniu ich sporu i dojściu do ugody przy wykorzystaniu kreatywnych rozwiązań proponowanych przez strony”¹⁷⁰. Strony mają opracowane swoje stanowiska, natomiast błędy komunikacyjne powodują, że trudno im wzajemnie się usłyszeć i zrozumieć swoje punkty widzenia, a także być otwartymi na wzajemne propozycje. W trakcie mediacji bezstronna i neutralna osoba trzecia – mediator ma ich wspierać poprzez ułatwienie komunikacji, tak aby mogły samodzielnie znaleźć rozwiązanie ich konfliktu. Mediator ułatwia przełamanie blokad komunikacyjnych oraz emocji, które są związane z konfliktem. Ważna jest dobrowolność mediacji i samostanowienie stron, rolą mediatora jest wspieranie komunikacji i wzajemnego zrozumienia oraz kreatywnego poszukiwania rozwiązań przez strony.

Mediacja ewaluatywna

Mediacja ewaluatywna¹⁷¹, inaczej nazywana oceną, pionową powstała w USA wśród mediatorów-prawników. W mediacji ewaluatywnej „mediator pełni rolę eksperta nie tylko w rozwiązywaniu sporów, ale również w określonej dziedzinie np. prawnej czy technicznej, co daje mu legitymizację do oceny sytuacji stron w zakresie ich specjalizacji”¹⁷². W mediacji ewaluatywnej nadrzędna jest ugoda – porozumienie w zakresie przedmiotu sporu. Mediator nie skupia się na stronach, ich relacjach, wzajemnym zrozumieniu, zaufaniu i odpowiedzialności, a na sporze i wspiera je,

¹⁶⁹ L. Riskin, *Understanding mediation orientations, strategies and techniques; A grid the perplexed*, „Harvard Negotiation Law Review” 7(1996), s. 24; E. Gmurzyńska, *Rodzaje mediacji*, w: L. Mazowiecka (red.), *Mediacje*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009, s. 303 i n.; A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 54-55.

¹⁷⁰ E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym. Zastosowanie mediacji w Europie i Polsce*, C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 39.

¹⁷¹ Por. L. Riskin *Understanding mediation orientations...*, s.24.

¹⁷² E. Gmurzyńska, *Rodzaje mediacji ...*, s. 304.; A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 55-56.

również swą wiedzę merytoryczną w jego zakończeniu ugodą. W literaturze można znaleźć różne rozumienie ewaluacji rozwiązań sporu. Z jednej strony wysiłek mediatora jest nakierowany przede wszystkim ewaluację – czyli realistyczną oceną mocnych i słabych stron pozycji negocjacyjnej stron¹⁷³. Z drugiej strony rolą mediatora jest prawna ocena proponowanych przez strony rozwiązań, przewidywanie rozstrzygnięć sądu, aż wreszcie podanie własnego rozwiązania¹⁷⁴. W tym kierunku poszedł ustawodawca i w nowelizacji kpc w maju 2015 roku znalazł się kontrowersyjny zapis: „Mediator prowadzi mediację, wykorzystując różne metody zmierzające do polubownego rozwiązania sporu, w tym poprzez wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub na zgodny wniosek stron może wskazać sposoby rozwiązania sporu, które nie są dla stron wiążące”¹⁷⁵. W pierwotnej wersji zapis nie wspominał o innych metodach prowadzenia mediacji, jednak na skutek działania części środowiska mediatora uległ złagodzeniu.

Mediacja transformacyjna

Mediacja transformacyjna¹⁷⁶ według jej twórców jest to powrót do klasycznej mediacji facylitatywnej z tym, że konflikt jest definiowany jako kryzys w relacji. W związku z tym celem jest skupienie się przede wszystkim na naprawieniu relacji między stronami. Kluczem do rozwiązania jest „moralny wzrost”¹⁷⁷ poprzez zmianę postrzegania samego siebie przez strony, wzbudzenie w stronach poczucia własnej wartości, siły oraz zdolności do samodzielnego rozwiązywania problemów, a także próba zrozumienia interesów, potrzeb i oczekiwań drugiej strony, przez co zwiększa się świadomość co do własnych potrzeb i oczekiwań.

Mediacja oparta na interesach

Mediacja oparta na interesach¹⁷⁸ zakłada koncentrację na interesach, potrzebach, jakie mają strony. Zmierza do przejścia z początkowo prezentowanych pozycji na problemy, które są do rozwiązania przez strony. Spojrzenie to zakłada, że konflikt należy do stron i tak naprawdę łączy je, gdyż to tylko strony konfliktu są w stanie rozwiązać go zgodnie

¹⁷³ K. Kressel, *The strategic style in mediation*, „Conflict Resolution Quarterly”, 3(2007), s. 251.

¹⁷⁴ Por. L. Riskin, *Understanding mediation orientations...*, s. 32.

¹⁷⁵ Art. 183^{3a} kpc

¹⁷⁶ Por. R. Baruch Bush, J. Folger *The promise of mediation: the transformative approach to conflict*, Jossey-Bass, San Francisco 2004, s. 233 i n.; A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 56 i n.

¹⁷⁷ R. Baruch Bush, J. Folger *The promise of mediation...*, s. 253.

¹⁷⁸ Por. R. Fisher, W. Ury, *Dochodząc do tak...*, s. 3 i n.

ze swoimi potrzebami i oczekiwaniami. Mediatorzy wykorzystują narzędzie z różnych rodzajów mediacji w zależności od etapu mediacji i jej uczestników.

Mediacja narratywna

Mediacja narratywna oparta jest na założeniu, że konflikt buduje określone używanie języka. Uważa się w niej, że ważniejsze od motywacji i celów, jest historia konfliktu stworzona przez każdą ze stron będących skoncentrowanych na sobie i swoich negatywnych uczuciach. Celem mediacji narratywnej jest pomoc oderwania się od tej stworzonej negatywnej historii i zbudowania nowej, opartej na otwartej komunikacji. Jest to poszukiwanie pozytywnych intencji między stronami i odbudowa zaufania między nimi¹⁷⁹.

Mediacja humanistyczna

Mediacja humanistyczna oparta jest na dialogu, w którym mediator buduje zaufanie i relacje ze stronami. Mediator w trakcie spotkań indywidualnych dąży do nawiązania pozytywnych relacji oraz odkrycia pozytywnych stron konfliktu, które powodowały blokady komunikacyjne między stronami. Celem mediacji jest odbudowanie komunikacji między stronami.¹⁸⁰

Na rodzaje mediacji można spojrzeć również z perspektywy uczestników mediacji. W tym kontekście można mówić o mediacji ofiara – sprawca, rodzinnych, rówieśniczych, szkolnych, oświatowych, pracowniczych, biznesowych, akademickich, na rynkach finansowych, konsumenckich itd. Rola społeczna w jakiej uczestnik jest nie jest w żadnym wypadku barierą do udziału w mediacji. Można również dzielić mediacje na sądowe i umowne. Z perspektywy mediacji sądowych możemy mówić o mediacjach karnych, z nieletnim sprawcą czynu karalnego, rodzinnych, pracowniczych, cywilnych, gospodarczych i administracyjnych.

2.4. Mediacja w wybranych krajach

Mediacja jako instytucja rozwiązywania konfliktów jest obecna w przestrzeni prawnej wielu krajów. Zaprezentowany zostanie krótki przegląd po instytucjach mediacji, a przede wszystkim po standardach kształcenia mediatorów w wybranych

¹⁷⁹ J. Plis, *Rodzaje mediacji*, w: A.M. Arkuszewska, J. Plis (red.), *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014, s. 65-66.

¹⁸⁰ Por. E. Gmurzyńska, *Rodzaje mediacji...*, s. 312-314, por. J. Plis, *Rodzaje mediacji...*, s. 66-67.

krajach. Na początek przedstawiona zostanie ta tematyka w krajach Ameryki Północnej, Australii i Wielkiej Brytanii. Następnie opisane zostaną podstawowe zapisy prawne dotyczące całej Unii Europejskiej oparte na dyrektywach przygotowanych do implementacji w poszczególnych krajach, aby na koniec przedstawić sposób tej implementacji w wybranych krajach należących do Wspólnoty Europejskiej.

2.4.1. Stany Zjednoczone

Od połowy XX wieku nastąpił bardzo dynamiczny rozwój mediacji w Stanach Zjednoczonych. Pierwsze zinstytucjonalizowane formy mediacji pojawiły się tam w zakresie praw pracowniczych. W 1918 roku Departament Pracy utworzył Służbę Pojednawczą Stanów Zjednoczonych, a po wielkich strajkach kolejowych w latach dwudziestych XX wieku (1926 r.) Kongres uchwalił ustawę o pracy na kolei, ustanawiając Narodową Radę Mediacyjną z jurysdykcją w przemyśle kolejowym i mającą uprawnienia do zapobiegania przerwom w handlu w przemyśle kolejowym. Prawo pozwalało związkom kolejowym organizować się i negocjować zbiorowo¹⁸¹. Pierwsze zinstytucjonalizowane formy mediacji pojawiły się tam w zakresie praw pracowniczych w związku z powstaniem Departamentu Pracy w 1947 roku oraz FMCS (*Federal Mediation and Conciliation Service*)¹⁸². Lata siedemdziesiąte i osiemdziesiąte XX wieku uznaje się za przełomowe dla rozwoju mediacji. Wówczas to na mocy *Civil Rights Act* z 1964 roku utworzono kolejne instytucje, które w ramach prowadzonej przez siebie działalności wykorzystywały różne formy mediacji. Wprowadzono także programy mające na celu promowanie tej metody wśród lokalnych społeczności. Do głównych przyczyn intensywnego rozwoju mediacji w USA zalicza się kryzys sądownictwa. Ponieważ postępowania sądowe były długotrwałe i kosztowne, mediacja stanowiła odpowiedź na realne potrzeby obywateli, by skutecznie rozwiązywać konflikty poza obrębem tych postępowań¹⁸³. Nic też dziwnego, że za pioniera Alternative Dispute Resolution ADR (obok Kanady) uważa się Stany Zjednoczone Ameryki Północnej. Różnorodność programów mediacyjnych stosowanych w tym kraju powoduje, że w jego ustawodawstwie brak jest jakiś uniwersalnie wyznaczonych standardów określających podstawowe kwalifikacje mediatorów. Wymóg posiadania konkretnych kwalifikacji uzależniony jest bezpośrednio od charakteru programu

¹⁸¹ Historia Federal Mediation and Conciliation Service www.fmcs.gov/aboutus/our-history

¹⁸² T. Serafin, *Geneza instytucji* ..., s. 20.

¹⁸³ Tamże, s. 20-21.

mediacyjnego. W przypadku USA obowiązek posiadania ściśle sprecyzowanych kwalifikacji odnosi się przede wszystkim do mediacji sądowych. Jeśli mediator świadczy usługi prywatnie, poza wymiarem sprawiedliwości, wymogi dotyczące kwalifikacji nie znajdują do niego zastosowania. W praktyce jednak nawet mediatorzy prowadzący prywatną praktykę starają się o uzyskanie certyfikatu mediatora, by uwiarygodnić jakość świadczonych przez siebie usług. Certyfikat taki wydawany jest zwykle przez stanowy sąd Najwyższy lub urząd powołany specjalnie do tego celu. Kwalifikacje nie są także wymagane od mediatorów prowadzących mediacje poza sądami, niejako z wolnej stopy, np. jako wolontariusze w organizacjach samorządowych i społecznych¹⁸⁴.

W Stanach Zjednoczonych istnieje stowarzyszenie specjalistów, których przedmiotem działania jest rozwiązywanie sporów, znane jako SPIDR¹⁸⁵. Organizacja ta pod koniec lat osiemdziesiątych XX wieku opracowała trzy podstawowe zasady odnoszące się do sposobów określania kwalifikacji wymaganych od mediatorów¹⁸⁶:

- kwalifikacje dla mediatorów powinny być określone nie przez jeden organ, ale przez różne organizacje,
- kwalifikacje nie powinny ograniczać się do wymogu posiadania odpowiedniego wykształcenia, ale uwzględniać przede wszystkim merytoryczną ocenę umiejętności, jakimi mediator rzeczywiście dysponuje,
- im więcej swobody daje się konsumentowi co do wyboru procedury, programu czy też mediatora, tym mniejsze powinny być wymagania stawiane osobie mediatora.

Ustawa odnosząca się do kwalifikacji mediatora w związku z programami związanymi z sądami pojawiła się w pierwszej kolejności między innymi w stanie Floryda¹⁸⁷. W przepisach określono wymagania dotyczące kwalifikacji wymaganych od mediatora i zarówno na Florydzie, jak i w innych stanach, są one uzależnione od charakteru spraw poddawanych mediacji. W ustawie o mediacji stanu Floryda zapisano następujące minimalne wymagania w stosunku do mediatorów i posiadanych przez nich kwalifikacji¹⁸⁸. Mediatorzy w sprawach cywilnych w sądach rejonowych (gdzie wartość

¹⁸⁴ E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym...*, s. 68-70.

¹⁸⁵ Society of Professionals In Dispute Resolution.

¹⁸⁶ E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym...*, s. 75.

¹⁸⁷ A. Bieliński, *Mediator w sprawach cywilnych – wybrane zagadnienia regulacji obcych i polskich*, „ADR.Arbitraż i Mediacja” 3(2008), s. 6.

¹⁸⁸ E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym...*, s. 77-78.

przedmiotu sporu nie przekracza 15 000 USD) zobowiązani są: odbyć szkolenie mediacyjne w wymiarze co najmniej 20 godzin, być obecnym przy minimum czterech mediacjach odbywających się w sądzie rejonowym, które prowadzi certyfikowany mediator, przeprowadzić co najmniej cztery mediacje pod nadzorem certyfikowanego mediatora, posiadać nienaganny charakter. Mediatorzy w sprawach rodzinnych w sądach rejonowych i okręgowych zobowiązani są: odbyć specjalistyczne szkolenie mediacyjne w wymiarze co najmniej 40 godzin, mieć ukończone studia wyższe lub doktoranckie w dziedzinie zdrowia psychicznego, psychologii, socjologii czy też zachowań społecznych, albo ukończyć wydział medycyny w zakresie psychiatrii ogólnej czy dziecięcej, albo posiadać uprawnienia adwokackie i cztery lata praktyki odbytej w jednej z wymienionych dziedzin, albo posiadać osiem lat praktyki jako mediator w mediacjach rodzinnych, przeprowadzić minimum 10 mediacji rocznie w charakterze mediatora rodzinnego, brać udział w przynajmniej dwóch mediacjach w sprawach rodzinnych jako obserwator, przy czym mediacje te muszą być przeprowadzone przez certyfikowanego mediatora, przeprowadzić dwie mediacje w sprawach rodzinnych pod nadzorem lub wraz z mediatorem rodzinnym, posiadać nienaganny charakter. Widać wyraźnie, że na mediatorów w sprawach rodzinnych nakładane są większe wymagania.

Początkowo możliwość prowadzenia mediacji w sprawach cywilnych w sądach okręgowych ograniczono do członków adwokatury stanu Floryda posiadającym minimum pięć lat praktyki lub status emerytowanego sędziego i członka adwokatury, który wykonywał zawód sędziego przez minimum pięć lat bezpośrednio przed tym, jak został złożony wniosek o przyznanie certyfikatu, którzy ukończą 40-godzinne szkolenie w sądzie okręgowym, uczestniczyli jako obserwator w przynajmniej dwóch mediacjach przeprowadzonych w sądzie okręgowym, przeprowadzili przynajmniej dwie mediacje wraz z certyfikowanym mediatorem i posiadają nienaganny charakter.

Wywołało to spore zamieszanie, ponieważ podniosły się głosy, że w sprawach cywilnych prowadzonych w sądach okręgowych mediatorami powinny być jedynie osoby posiadające określone wykształcenie. Tym samym dostępu do pełnienia roli mediatora nie miałyby osoby posiadające odpowiednie predyspozycje psychiczne, ale niedysponujące stosownym wykształceniem. W efekcie złagodzone przepisy dotyczące kwalifikacji mediatora za pomocą aktu Fla. R. Civ. P. 1.720(f)(1)(a) i (b). Przed wprowadzeniem tych regulacji sędziowie w sądach okręgowych wyznaczali

mediatorów jedynie z listy prowadzonej przez sąd. Zmiana przepisów dała stronom większą swobodę w zakresie wyboru osoby mediatora, ponieważ obecnie w terminie 10 dni od skierowania sprawy do mediacji strony mogą dokonać wyboru mediatora, przy czym może on posiadać certyfikat stanowy, ale nie musi, natomiast musi zostać zatwierdzony przez sędziego. Strony muszą być przekonane, że wybrany przez nie mediator we właściwy sposób poprowadzi cały proces mediacyjny. Mediator nie musi być wpisany na listę mediatorów sądowych, jeśli spełnia wymienione warunki¹⁸⁹.

Ustawa o mediacji stanu Floryda traktowana jest jako dokument modelowy w tym zakresie, z którego rozwiązań korzystały w swoim ustawodawstwie inne stany, wprowadzając w swoim prawie odpowiednie regulacje. W 2002 roku uchwalono jednolite prawo dotyczące mediacji UMA (*Uniform Mediation Act*), który to dokument został opracowany przez National Conference of Commissioners on Uniform Law wraz z Adwokaturą Amerykańską. Celem dokumentu było zharmonizowanie przepisów odnoszących się do mediacji prowadzonych we wszystkich stanach. Dokument ten nie ma jednak zastosowania w odniesieniu do wymagań stawianych wobec kwalifikacji mediatora, co spowodowane jest przede wszystkim brakiem zgodności w kwestii kwalifikacji, jakimi powinien się legitymować mediator. W związku z tym w USA tworzone są dodatkowe kodeksy etyki zawodowej mediatora. Stowarzyszenie SPIDR i Adwokatura Amerykańska stworzyły zbiór zasad etycznych przeznaczonych dla mediatorów¹⁹⁰.

Ważnym i jednocześnie trudnym zagadnieniem dla mediatorów jest to, w jaki sposób wyodrębnić spośród wielu różnych kodeksów etyki mediacji te podstawowe reguły, które są wspólne dla wszystkich amerykańskich kodeksów i standardów. Kodeksy te – każdy zawierający nieco odmienne przepisy prawa – stworzone zostały m.in. przez Society of Professional in Dispute Resolution, Academy of Family Mediators, American Bar Association i inne organizacje. Powszechnie akceptowane reguły dotyczące etyki mediatora można sprowadzić do dziesięciu podstawowych standardów¹⁹¹:

¹⁸⁹ A. Bieliński, *Mediator w sprawach cywilnych* ..., s. 7.

¹⁹⁰ E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym*..., s. 90.

¹⁹¹ D. A. Hoffman, *Ten Principles of mediation Ethics*, „Alternatives to the High Cost of Litigation” 18(2000), s. 147.

- a) Konflikt interesów. Mediator musi unikać udziału w sprawach, w których z wyniku procesu mediacyjnego może czerpać jakiegokolwiek bezpośrednie korzyści osobiste, zawodowe czy finansowe.
- b) Kompetencje/granice roli zawodowej. Obowiązkiem mediatora jest znajomość ograniczeń własnych umiejętności, unikanie przyjmowania zleceń, do których nie mają odpowiednich kwalifikacji oraz szczerego komunikowania się ze stronami na temat swojego doświadczenia. Mediator musi się dostosować do tych oczekiwań poprzez ujawnienie stopnia swoich kompetencji i pozostawienie stronom decyzji.
- c) Bezstronność. Mediacja wymaga zaangażowania, a trudno jest zaangażować strony bez rozwinięcia jakiś uczuć w stosunku do nich. Obowiązek pozostania bezstronnym podczas mediacji – od początku do końca – nie wymaga od mediatora wycofania się ze sprawy, jeśli uświadomi on sobie posiadanie tych uczuć, ale zachowywania się w taki sposób, by pozostały one znane jedynie mediatorowi.
- d) Dobrowolność. Jakkolwiek niektóre strony przystępują do mediacji, ponieważ muszą (np. na polecenie sądu), nadal mają prawo do odstąpienia od mediacji w pewnym momencie. Mediator powinien przypominać stronom, że jakiegokolwiek porozumienie osiągną, powinno ono być wynikiem ich własnej wolnej woli i w związku z tym mogą się wycofać z procesu, jeśli nie zmierza on w kierunku porozumienia, na którym im zależy.
- e) Poufność. Istnieją dwa aspekty poufności. Po pierwsze, mediator musi chronić prywatność i poufność procesu mediacyjnego w stosunku do stron trzecich, czyli będących poza mediacją. Po drugie, kiedy mediator spotyka się oddzielnie z jedną ze stron, jego obowiązkiem jest zachowanie w tajemnicy wszystkiego, co zostało powiedziane w trakcie prywatnej sesji, a o czym strona nie chce, by druga strona wiedziała. Dodatkowo, mediator ma obowiązek poinformować strony o jakichkolwiek istotnych ograniczeniach poufności, tj. obowiązkowe raportowanie na temat przemocy nad dzieckiem czy planowanego popełnienia przestępstwa.
- f) Nie krzywdzić. Ta znana zasada (zaczepnięta z Przysięgi Hipokratesa) wymaga, by mediator unikał prowadzenia procesu w taki sposób, który mógłby skrzywdzić strony lub pogorszyć konflikt.

- g) Samostanowienie. Autonomia strony jest jedną z przewodnich zasad mediacji. Wspieranie i zachęcanie stron w mediacji, by podejmowały swoje własne decyzje (tak indywidualnie, jak i wspólnie) odnośnie rozwiązania problemu, a nie narzucanie idei mediatora lub innych osób, to fundamentalna podstawa całego procesu. Powinien także pilnować, by jedna ze stron nie dominowała nad pozostałymi w taki sposób, by uniemożliwić im podjęcie ich własnych decyzji.
- h) Świadoma zgoda. Dobrowolne, samookreślone rozwiązanie konfliktu przysłuży się stronom jedynie w przypadku, jeśli są one dobrze poinformowane.
- i) Obowiązki w stosunku do osób trzecich. Tak jak mediator nie powinien krzywdzić stron, powinien również rozważyć, czy proponowana ugoda nie skrzywdzi innych osób, niebiorących udziału w mediacji.
- j) Uczciwość. Dla mediatora obowiązek uczciwości oznacza między innymi pełne i rzetelne ujawnienie (a) swoich kwalifikacji i wcześniejszych doświadczeń, (b) wszelkich opłat za mediację ponoszonych przez strony, (c) wszelkich innych aspektów mediacji, które mogą wpłynąć na gotowość stron do uczestniczenia w procesie. Uczciwość oznacza także mówienie prawdy w trakcie oddzielnych spotkań ze stronami. Wymienione powyżej zasady znajdują się, w takiej czy innej formie, we wszystkich kodeksach i standardach formułowanych w USA, dlatego też można je odnaleźć także w standardach formułowanych przez państwa naśladowujące Stany w kwestiach mediacji.

2.4.2. Kanada

Kanadę, pomimo jej statusu jako jednego z prekursorów mediacji, w zapisach prawnych i regulacyjnych zawodu mediatora cechuje pomijanie kwestii dotyczących kwalifikacji mediatorów. Jako pierwszy stosowną regulację wprowadził rząd terytorium Yukon w 1992 roku. Ustawa umożliwiała prowadzenie mediacji w sporach związanych z ochroną środowiska. W czerwcu tego samego roku odbyło się ostatnie czytanie Kanadyjskiej Ustawy Oceny Stanu Środowiska (*Canadian Environmental Assessment Act*). Ustawa zezwala na wykorzystywanie mediacji w różnorodnych sytuacjach oraz określa procedurę powoływania mediatora¹⁹².

¹⁹²<https://www.canada.ca/en/impact-assessment-agency/services/policy-guidance/canadian-environmental-assessment-act-overview.html#>, rozdział II pkt. 2.4., data dostępu: 17.01.2021.

Z kolei kanadyjskie prawo w zakresie rozwodów (*Canada's Divorce Act*) wymaga od prawników, by informowali swoich klientów o mediacji jako możliwym rozwiązaniu. Także federalne prawo odnoszące się do nieletnich sprawców czynów karalnych (*The Federal Young Offenders*) zachęca do korzystania ze środków alternatywnych, co w niektórych prowincjach zaowocowało aktywacją programów mediacyjnych. Przepisy przyjęte w Ontario w 1990 roku ustanowiło mediację jako obowiązkowe rozwiązanie w przypadku konfliktów niemających na celu stwierdzenia czyjeś winy. W konsekwencji, przy Komisji Ubezpieczeniowej Ontario (*Ontario Insurance Commission*) ustanowiono specjalny wydział – the Dispute Resolution Group jako odpowiedzialny za zapewnianie uczciwych, szybkich, oszczędnych i skutecznych metod rozwiązywania sporów związanych z uzyskaniem korzyści przez obie strony – osoby ubezpieczone i ubezpieczycieli. W styczniu 1992 roku rząd Ontario przyjął nową Ustawę Arbitrażową (*Arbitrations Act*) zachęcającą biznesmenów do używania alternatywnego sposobu rozwiązywania sporów bez ponoszenia niepotrzebnych kosztów i opóźnień. W 1995 roku rząd Ontario ustanowił rozporządzenie ustanawiające nowe procedury w celu utworzenia centrów ADR w Toronto i Ottawie. Jednak żadna z wymienionych dotychczas ustaw nie określa, kto może być mediatorem. Uważa się, że może to ulec zmianie pod wpływem precedensu amerykańskiego, gdzie ustawodawcy decydują o tym, kto może mediuować, kto certyfikuje mediatorów oraz standardy obowiązujące w mediacji w poszczególnych typach spraw¹⁹³.

Podstawowych standardów pracy mediatora w Kanadzie dostarcza dokument wydany przez ADR Institute of Canada. Dotyczy to oczywiście członków Instytutu, których obowiązuje przestrzeganie standardów obejmujących Kodeks Postępowania Mediatora (*Mediator's Code of Conduct*) oraz Narodowy Kodeks Etyczny (*National Code of Ethics*). W 1992 roku w związku z brakiem regulacji ustawowych, Kanadyjski Instytut ADR wprowadził Narodowe Zasady Mediacji (*National Mediation Rules*) oraz zasady Arbitrażu (*Arbitration Rules*). Obecnie są one szeroko stosowane i akceptowane w Kanadzie. Zasady Mediacji wspierają strony w dokonywanym przez nie wyborze mediatora, dostarczają standardową formę porozumienia mediacyjnego (*Standard Form Mediation Agreement*) oraz wyznaczają zestaw zasad odnoszących się do konfliktu interesów, prywatności i innych ważnych aspektów mediacji. Kodeks Postępowania dla

¹⁹³ Ch. A. Picard, A., *The many meanings of mediation: a sociological study of mediation in Canada*, Carleton University, Ottawa-Ontario 2000, s. 80.

Mediatorów w całości odnosi się do każdego mediatora, który jest członkiem Instytutu ADR czy któregośkolwiek z jego regionalnych stowarzyszeń. Mianowanie mediatorem nie oznacza, że taka osoba uzyskuje takie prawo bezwarunkowo, ponieważ przywilej ten może być odebrany za złamanie zasad zawartych w Kodeksie Mediatora¹⁹⁴.

Standardy określają między innymi zasady samostanowienia mediatora. Oznacza to, że stronom przysługuje pełne prawo dobrowolnego i bez jakiegokolwiek przymusu podejmowanie decyzji dotyczących możliwych rozwiązań sporu. Mediator nie powinien dostarczać stronom żadnej porady prawnej czy zawodowej. Może natomiast wyrażać opinie czy poglądy na daną kwestię, identyfikować ewentualne możliwe podejścia, ale nie może to mieć formy opowiadania się za jedną ze stron lub dostarczania jednej ze stron porady prawnej czy profesjonalnej. Kodeks mówi także o niezależności i bezstronności. Podczas całego procesu mediacji powinien pozostać w pełni niezależny, w pełni bezstronny i wolny od jakichkolwiek osobistych interesów czy innego konfliktu interesów w związku z procesem mediacyjnym. Strony mają możliwość rezygnacji z podjęcia się prowadzenia mediacji. Zanim mediator przyjmie zlecenie mediacji i w każdym momencie po jej przyjęciu, ma obowiązek ujawnić na piśmie wszelkie okoliczności, które mogłyby stać się uzasadnioną przyczyną poddania w wątpliwość niezależności czy bezstronności mediatora w przypadku konkretnego sporu. Poufność to kolejny standard, którego muszą przestrzegać kanadyjscy mediatorzy. Mediator ma ponadto obowiązek przestrzegać zasad poufności w przechowywaniu i pozbywaniu się wszelkich notatek związanych z procesem mediacyjnym, nagrań, plików, informacji, dokumentów i komunikacji. Proces mediacyjny powinien być prowadzony przez mediatora w taki sposób, by zapewnić stronom efektywne uczestnictwo w procesie i tym samym wspiera szacunek pomiędzy stronami. Mediator ma obowiązek zdobyć i rozwijać umiejętności zawodowe i kompetencje wymagane dla zachowania jakości procesu mediacyjnego. Mediator powinien zachowywać się profesjonalnie przez cały czas. Jeśli chodzi o koszty, obowiązkiem mediatora jest dostarczenie stronom możliwie jak najszybciej struktury kosztów w formie pisemnej, uwzględniającej prawdopodobne wydatki i wszelkie inne wymagania związane z opłatami. Wynagrodzenie mediatora nie może być oparte o wynik mediacji, o zawarcie ugody czy też jej warunki. Mediator może także naliczyć opłatę za odwołanie mediacji czy też za spóźnione płatności, pod warunkiem jednak, że

¹⁹⁴ ADR Institute of Canada, *Code of Conduct*, <http://adric.ca/rules-codes/code-of-conduct/>, data dostępu: 17.01.2019.

strony zostały wcześniej poinformowane o takich opcjach. Mediator ma prawo do zawieszenia lub zakończenia mediacji, o ile jedna lub więcej stron wyrażą pisemnie takie życzenie. Może zrobić to także po złożeniu przez siebie pisemnej deklaracji, że na chwilę obecną nie widzi możliwości uzyskania jakichkolwiek efektów na drodze mediacji. Kodeks stwierdza także, że nic w nim zawartego nie zastępuje ani nie ma wyższości nad innymi standardami etycznymi czy kodeksami, którymi może się kierować mediator. Jeśli takich kodeksów i standardów jest wiele, najważniejsze są te, które są najbardziej konkretne i restrykcyjne. W Kanadzie istotna jest zmiana filozofii myślenia sędziów. Zadaniem sędziów jest przede wszystkim dążenie do przekonania stron, że najlepszym wyjściem jest autonomiczne rozwiązanie konfliktu, a nie rozstrzygnięcie ich przez sędziego¹⁹⁵.

2.4.3. Australia

Profesjonalna praktyka mediacyjna w Australii, podobnie jak w wielu innych państwach zachodnich, rozwijała się na bazie specyficznego podejścia – jest to metoda ułatwiająca rozwiązywanie problemów, w ramach której interwencja mediatora koncentruje się na dostarczeniu stron formalnych kroków sprzyjających ich komunikacji i ukierunkowywaniu ich w stronę samookreślonych i satysfakcjonujących obie strony rozwiązań danego sporu w procesie¹⁹⁶. Mediatorzy ułatwiający porozumienie rozwinęli się jako profesja, po części jako odpowiedź na konfrontacyjny i punitivny system prawa i sprawiedliwości¹⁹⁷.

Australian National Mediator Standards z roku 2007 określa rosnące znaczenie mediacji i definiuje sam proces stosunkowo szeroko. W australijskich standardach mediacje zdefiniowano następująco: „proces, w trakcie którego uczestnicy, ze wsparciem mediatora, rozpoznają problemy, rozwijają opcje, rozważają alternatywy i podejmują decyzje na temat przyszłych akcji i ich konsekwencji. Mediator działa jako trzecia strona i wspiera strony uczestniczące przy podejmowaniu przez nie decyzji”¹⁹⁸.

¹⁹⁵ ADR Institute of Canada, Code of Conduct, <http://adric.ca/rules-codes/code-of-conduct/>, data dostępu: 17.01.2019.

¹⁹⁶ L. Boule, *Mediation: Principles, Process, Practice*, LexisNexis Butterworths, Chatswood 2011, s. 92.

¹⁹⁷ L. Fuller, *Mediation – Its Forms and Functions*, „South California Law Review” 44(1971), s. 50.

¹⁹⁸ D. Spencer, S. Hardy, *Dispute Resolution in Australia: Cases, Commentary and Materials*, Thomson Reuters, Sydney 2014, s. 102.

Przytoczona definicja mediacji, jakkolwiek szeroka, utrzymuje koncentrację procesu na podkreślaniu roli stron podejmujących decyzję¹⁹⁹. Innymi słowy, mediacja jest w tej definicji wyróżniona jako proces, który umożliwia stronom ich samostanowienie. W celu uzyskania samostanowienia stron Australian Practice Standards of 2007 i towarzyszące im Approval Standards (standardy uznające czy też nadające uprawnienia)²⁰⁰ wymagają od mediatorów, by „prowadzili proces rozwiązywania sporu w sposób bezstronny i zgodnie z etycznymi standardami praktyki mediatora”²⁰¹. Paradygmat neutralności/bezstronności etycznej dla australijskich mediatorów jest warunkiem wypełnianym w praktyce. Standardy afirmują imperatyw neutralności czy też bezstronności jako warunku koniecznego dla osiągnięcia samostanowienia stron. Neutralność mediatora jest, więc paradygmatem etycznym praktyki mediacyjnej. Praktycy mediacji i jej komentatorzy mają trudność w jasnym zdefiniowaniu pojęcia mediacji, definiując ją poprzez zasady i role mediatora. W ten sposób postrzegana jest neutralność w australijskiej przestrzeni działania mediatorów jako kluczowy koncept etyczny dla procesu mediacyjnego. We wszelkich definicjach i opisach mediacji pojęcie neutralności mediatora pojawia się właściwie nieustannie, co odzwierciedla określanie mediatora jako neutralnej trzeciej strony czy osoby postronnej²⁰².

Według The National Alternative Dispute Resolution Advisory Council, etyka oznacza postawy i postępowanie poszczególnych praktyków działających w sferze ADR²⁰³. W tym kontekście Parker i Evans definiują etykę mediatora jako „zajmującą się podejmowaniem decyzji co jest dobrą lub złą rzeczą do zrobienia – dobre lub złe działanie, wraz z moralną ewaluacją własnego charakteru i działań, jak również charakteru i działań innych. W decydowaniu co robić i jak być, etyka wymaga od nas poszukiwania spójnych przyczyn dla naszych poczynań.... (Etyka) nakazuje zbadanie konkurujących ze sobą interesów i zasad w każdej sytuacji i znalezienie przyczyn, dla których jedno powinno wygrać z drugim, lub w jaki sposób można je ze sobą

¹⁹⁹ National Mediator Accreditation System, *Australian National Mediator Standards: Practice Standards for Mediators Operating under the national Mediator Accreditation System* 2007, s. 5. http://www.fedcourt.gov.au/services/ADR/mediation/mediation_standards.pdf, data dostępu 21.02.2021.

²⁰⁰ Approval Standards. For mediators seeking approval under the national mediator accreditation system 2008, s. 4-8. http://www.fedcourt.gov.au/services/ADR/mediation/mediation_standards.pdf, data dostępu 21.02.2021.

²⁰¹ Tamże, s. 6.

²⁰² R. Field, *Mediation Ethics in Australia – A Case for Rethinking the Foundational Paradigm*, „James Cook University Law Review” 19(2012), s. 46.

²⁰³ National Alternative Dispute Resolution Advisory Council (NADRAC), *A Framework for Standards*, 2001.

pogodzić”²⁰⁴. Etyka pozostaje często w bliskim związku z moralnością (co jednak nie uzasadnia tendencji do ich utożsamiania ze sobą)²⁰⁵.

W ramach A Framework for ADR Standards opublikowanych przez NADRAC, neutralność odnoszona jest do pytań dotyczących interesów i potrzeb stron, podczas gdy bezstronność odnoszona jest raczej do zachowania samego mediatora. Uważa się, że te dwa pojęcia funkcjonują w zintegrowany sposób, by umożliwić mediatorowi demonstrowanie niezależności i brak osobistego zainteresowania w wyniku procesu mediacyjnego, jak również otwarty umysł, wolny od jakichkolwiek wyrobionych opinii czy predyspozycji w kierunku którejś ze stron²⁰⁶. Dążenie do spełnienia etycznych wymogów neutralności stawia mediatorów w stresującej i zawodowo skonfliktowanej pozycji. Badania prowadzone w Australii pokazują, że kluczowym czynnikiem stresogennym, z jakim mają do czynienia australijscy mediatorzy, jest dążenie do wspierania samostanowienia się stron przy jednoczesnym spełnianiu warunku zachowania neutralności etycznej mediatora²⁰⁷.

Mediacja w Australii przeszła istotne zmiany i rozwój od jej wprowadzenia w latach siedemdziesiątych XX wieku. Zdaniem L. Boulle, proces ten przebiegał w kilku fazach²⁰⁸. Pierwsza faza była etapem wielkiego entuzjazmu i pasji wzbudzonej przez potencjał, jaki niosła ze sobą nowa, pozytywna i bardziej humanitarna metoda rozwiązywania konfliktów. Na tym etapie wiedza na temat zasad pracy mediatora była ograniczona, stawiano głównie nacisk na wysokie wymagania (na gruncie teoretycznym) pod względem etycznym. W kolejnych latach w szeregu publikacjach naukowych zajmowana się tym tematem, przyczyniło się do rozwoju mediacji w Australii poprzez krytykowanie niewłaściwych postaw i braku uregulowań²⁰⁹.

W sierpniu 2010 roku utworzono The Australian Mediator Standards Board (MSB) jako kolejny krok po powstaniu National Mediator Accreditation System (NMAS), którego celem jest wspieranie działań ukierunkowanych na stworzenie zawodowej infrastruktury dla mediatorów, czyli odpowiednich warunków pozyskiwania statusu mediatora, wymogów szkoleniowych oraz standardów etycznych. Celem MSB jest wzięcie na siebie odpowiedzialności za administrację i wdrażanie standardów

²⁰⁴ C. Parker, A. Evans, *Inside Lawyers' Ethics*, Cambridge University Press, Cambridge 2007, s. 134.

²⁰⁵ B. Wolski, *Skills, Ethics and Values for Legal Practice*, Thomson Reuters, Sydney 2009, s. 52.

²⁰⁶ R. Field, *Mediation Ethic* ..., s. 51-52.

²⁰⁷ P. Marshall, *Political Competence and the Mediator: A New Strategy for managing Complexity and Stress*, "Law and Justice Journal QUT" 1(2008), s. 176-177.

²⁰⁸ L. Boulle, *Mediation* ..., s. 284.

²⁰⁹ R. Field, *Mediation Ethic* ..., s. 59.

zgodnych z NMAS w praktyce. MSB stało się profesjonalną organizacją regulacyjną. Ma możliwość odgrywania ważnej i wpływowej roli w nowym myśleniu o etyce mediacji dla współczesnej praktyki mediacyjnej, a także w zakresie rozwijania etyki zawodowej i standardów praktycznych dla przyszłej mediacji australijskiej²¹⁰.

2.4.4. Wielka Brytania

W Wielkiej Brytanii dominuje model mediacji realizowanej pomiędzy sprawcą a ofiarą przestępstwa, ale należy podkreślić, że programy te nie są ujednolicone, ale raczej silnie zróżnicowane w obrębie kraju. Jednocześnie system prawny UK umożliwia wzrost zaangażowania społeczeństwa²¹¹. Wielka Brytania wystąpiła z Unii Europejskiej, jednak przepisy dotyczące mediacji i stosowania mediacji jak do tej pory nie uległy zmianie. Obywatele brytyjscy mają do dyspozycji wiele możliwości, by rozwiązać zaistniały spór. Zalicza się tu m.in. negocjacje, procedury zażaleń i skarg oraz wiele innych narzędzi z grupy ADR, które propagowane są przy sporach określonego rodzaju ze szczególnym naciskiem. Nie zaleca się natomiast stosowania mediacji w sytuacji, kiedy bezpośrednie negocjacje nie napotykać na żadne zakłócenia oraz w przypadku sprawy precedensowej i konieczności nakazu sądowego. W Wielkiej Brytanii negocjacje bezpośrednie należą do szczególnie popularnych rozwiązań z zakresu ADR, ale możliwe jest także skorzystanie z *grievance and compliant procedures*, *early neutral valuation* czy *expert determination*. W ostatnich dwóch wypadkach przewidziany jest udział osoby trzeciej, która ocenia problem i wydaje opinię (zupełnie odmiennie niż mediator), przy czym w przypadku *expert determination* osobą tą jest ekspert w danej dziedzinie. Dostępne są także rozwiązania pośrednie, tj. mediacja – arbitraż (połączenie mediacji i arbitrażu polegające na tym, że następują one po sobie, nie przenikając się wzajemnie) czy arbitraż – mediacja (podobnie, tylko w odwrotnej kolejności), a także mediacja – rekomendacja (łączy w sobie mediację i rekomendację, po zakończeniu przez mediatora procesu mediacyjnego wydaje on rekomendację co do dalszego postępowania)²¹².

²¹⁰ Tamże, s. 69.

²¹¹ Tłumaczenie Rekomendacji Nr R(99)19 prof. dr hab. Ewy Bienkowskiej w: Komentarz, „Archiwum Kryminologii” XXV(1999-2000), s. 6-7.

²¹² M. Romanowska, *Miejsce mediacji wśród ADR w Wielkiej Brytanii i Polsce*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 1(2010), s. 104.

Cechą systemu prawnego Wielkiej Brytanii, która sprzyja rozwojowi mediacji, jest fakt, że jest on oparty na Common Law²¹³. W Anglii i Walii funkcjonuje sześć odrębnych procedur mediacyjnych (każda w innym ośrodku: Central London, Birmingham, Exeter, Guildford, Cardiff, Swansea). W Wielkiej Brytanii stosowane jest prawo precedensowe, czyli oparte na założeniu nadrzędności praw jednostki nad interesem państwa, które ma przede wszystkim tych praw chronić. Stanowi to uzasadnienie faktu, że obywatele brytyjscy wolą rozwiązywać swoje problemy poza sztywnymi zasadami funkcjonującymi w sądzie. Podstawą sprawiedliwości naprawczej (*restorative justice*) jest twierdzenie, że przestępstwo jest aktem wymierzonym w jednostkę, a nie w państwo, dlatego to pokrzywdzonej jednostce należy się rekompensata za poniesioną szkodę. Chodzi przede wszystkim o to, by znaleźć sposób umożliwiający takie współdziałanie ofiary, sprawcy i społeczeństwa, które spowoduje zażegnanie konfliktu i wyrównanie szkody pokrzywdzonemu. Takie podejście cieszy się w Wielkiej Brytanii dużą popularnością, szczególnie w odniesieniu do czynów nieletnich oraz sprawców popełniających przestępstwo po raz pierwszy²¹⁴.

Obecnie mediacja ma w brytyjskim prawie bardzo konkretne umocowanie, a pomimo różnic występujących pomiędzy sądami stosującymi mediację, wypracowano pewne zasady ogólne obowiązujące przy każdej przeprowadzanej w Wielkiej Brytanii mediacji. Postępowanie mediacyjne oparte jest na trzech filarach, którymi są: sędzia, *National Mediation Helpline* (linia telefoniczna, gdzie udzielane są informacje na temat mediacji) oraz mediator. Mediacja zorganizowana jest odgórnie, dzięki czemu prowadzi się ją sprawnie i terminowo, zachowując wymóg czasowy wynoszący cztery tygodnie²¹⁵.

W Anglii nie istnieje krajowy kodeks postępowania dla mediatorów działających na terenie Anglii i Walii. Jednakże mediator powinien uzyskać akredytację CMC (*Civil Mediation Council*), a w tym celu niezbędne jest przestrzeganie kodeksu postępowania. Za model służy Unijny kodeks postępowania. Zawód mediatora podlega samoregulacji, rząd zaś nie udziela się w tym względzie i nie odgrywa roli w zachęcaniu, by mediatorzy stosowali określony kodeks. Natomiast członkowie FMC (mediatorzy

²¹³ W państwach, gdzie obowiązuje porządek prawny zbudowany na podstawach wywodzących się z prawa rzymskiego, chociaż wykazują się one dużym zainteresowaniem mediacją i ADR, mediacje nie odnoszą znaczących sukcesów w zakresie stosowania mediacji. Por. P. Nowak, B. Kornacka, *Mediacja i inne polubowne formy rozwiązywania sporów na rynku finansowym*, CEDUR, Warszawa 2016, s. 28.

²¹⁴ M. Romanowska, *Miejsce mediacji ...*, s. 107.

²¹⁵ Tamże, s. 114.

rodzinni) mają obowiązek przestrzegania Kodeksu postępowania Rady ds. Mediacji w Sprawach Rodzinnych²¹⁶.

W Anglii i Walii nie ma krajowych instytucji szkoleniowych przeznaczonych dla mediatorów w sprawach cywilnych. Są oni szkoleni przez podmioty sektora prywatnego podlegające samoregulacji. Mediatorzy samodzielnie regulują swoją działalność, odpowiadając za szkolenie zrzeszonych członków. Mediatorami rodzinnymi zostają osoby posiadające różne wykształcenie, w tym prawnicze, czy też w zakresie usług socjalnych i terapeutycznych. Mediatorzy nie mają nałożonego przez prawo obowiązku podejmowania szkolenia specjalistycznego. Jednak poszczególne organizacje członkowskie i akredytujące dysponują własnymi zestawami szkoleń i standardów zawodowych, które przewidują określone wymagania dotyczące szkoleń. Mediatorzy działający w oparciu o umowę na świadczenie usług mediacji finansowych ze środków publicznych mają obowiązek wykazywania się szczególnie wysokimi standardami w zakresie szkolenia i akredytacji²¹⁷.

2.4.5. Mediacja w Unii Europejskiej

Polubowne rozwiązywanie sporów stało się popularne nie tylko w USA czy Kanadzie, ale także w Europie. Na gruncie europejskim także zaczęto tworzyć stosowne standardy. Do popularyzacji mediacji jako metody rozwiązywania sporów przyczyniła się polityka prowadzona przez Unię Europejską i Radę Europy. Chodziło przede wszystkim o wykazanie, że zamiana sprawiedliwości karnej na sprawiedliwość naprawczą²¹⁸ (w tym mediację) jest słusznym kierunkiem postępowania. W wyniku podejmowanych działań uchwalono akty prawne dające stabilne podstawy do realizowania procedury mediacyjnej²¹⁹.

Poszukiwanie alternatywnych wobec sądu sposobów rozwiązywania konfliktów przez Radę Europy ma już pewną tradycję. Dlatego też pojawia się wiele regulacji odnoszących się do ADR oraz działań ukierunkowanych na jego popularyzację. Działania mające na celu zmniejszenie nadmiernej liczby spraw sądowych, co

²¹⁶ *Mediacja w państwach członkowskich – Anglia i Walia*, https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-ew-pl.do?member=1, data dostępu: 30.11.2019.

²¹⁷ M. Romanowska, *Miejsce mediacji ...*, s. 115-116.

²¹⁸ E. Bieńkowska, *O unormowaniu mediacji w sprawach karnych*, „Prokuratura i Prawo” 1(2012), s. 23.

²¹⁹ B. Walczak, *Mediacja w sprawach karnych*, „Zeszyty Naukowe Instytutu Administracji im. Jana Długosza w Częstochowie” 2(2012), s. 119.

wydłużało czas postępowania, ograniczając tym samym dostęp obywateli do efektywnie funkcjonującego wymiaru sprawiedliwości, podejmowano już w latach 80-tych XX wieku. Jako jeden ze skutecznych sposobów na rozładowanie sądowych zatorów zaczęto postrzegać tzw. „formy przyjazne”, czyli pozasądowe metody rozwiązywania sporów²²⁰. Jednocześnie stworzony został katalog środków alternatywnych, zaliczając do nich m.in. koncyliację przed rozpoczęciem rozprawy sądowej oraz właśnie mediację, na którą wskazuje Rekomendacja z 1993 roku „O dostępie do prawa i wymiaru sprawiedliwości przez osoby o niskich dochodach”²²¹. Niewątpliwie znaczenie dla rozwoju mediacji w Europie ma „eksplozja sporów” o charakterze transgranicznym, będąca wynikiem rozwoju wolnego rynku na terenie Unii Europejskiej. Jest to zarazem pole szczególnie silnego rozwoju mediacji na płaszczyźnie unijnej. Liczba tych sporów szybko rosła, podczas gdy krajowe systemy prawne cechowało niedostosowanie i niewydolność, efektem czego było podjęcie szeregu działań, których celem było uregulowanie ich rozwiązywania na płaszczyźnie unijnej. Analizując liczne rekomendacje Rady Europy odnoszące się do spraw rodzinnych, karnych i cywilnych w latach 1998-2002 oraz samą politykę Unii Europejskiej, można dostrzec silne zaangażowanie instytucji unijnych w rozpowszechnianie mediacji jako sposobu rozwiązywania konfliktów²²².

Kolejny ważny dokument to Rekomendacja Rec(2002)10 dotycząca mediacji w sprawach cywilnych. Cechuje ją szeroki zakres przedmiotowy. W tym dokumencie zalecono stosowanie mediacji w każdej sprawie cywilnej, bez względu na jej charakter przedmiotowy (sprawy konsumencie, prawo pracy, prawo gospodarcze itp.), chyba że okoliczności sporu uniemożliwiają jej przeprowadzenie. Mediacja ma być jednym ze sposobów rozładowania tłoku w sądach oraz rozwiązywania sporu na jego początkowym etapie. W Rekomendacji wyznaczono standardy mediacji i zasady, które powinny kierować postępowaniem mediatora. Powinien on być niezależny, bezstronny i nie narzucać stronom sposobu rozwiązania sporu. W Rekomendacji podkreślono szczególnie wyraźnie konieczność stworzenia odpowiednich mechanizmów powoływania na mediatora²²³.

²²⁰ M. Romanowska, *Miejsce mediacji...*, s. 96-96.

²²¹ Rec(93)1E January 1993 on effective access to the law and to justice for the very poor.

²²² S. Kordasiewicz, *Historyczna i międzynarodowa perspektywa mediacji* ..., s. 49-50.

²²³ L. Mazowiecka, *Mediacja*, w: L. Mazowiecka (red.), *Mediacja*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009, s. 389-392.

Komisja Europejska przez wiele lat prowadziła badania mające poprawić szeroko rozumiany stan wymiaru sprawiedliwości na gruncie poszczególnych państw członkowskich, efektem czego było przyjęcie w dniu 21 maja 2008 roku dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych²²⁴. W art. 3 pkt. a znalazł się zapis, zgodnie z którym pod pojęciem mediacji należy rozumieć „zorganizowane postępowanie o dobrowolnym charakterze, [...] w którym przynajmniej dwie strony sporu próbują same osiągnąć porozumienie w celu rozwiązania ich sporu, korzystając z pomocy mediatora. Postępowanie takie może zostać zainicjowane przez strony albo może je zaproponować lub zarządzić sąd lub nakazać prawo państwa członkowskiego”²²⁵.

Celem dyrektywy było „ułatwienie dostępu do alternatywnych metod rozwiązywania sporów oraz promowanie polubownego rozwiązywania sporów przez zachęcanie do korzystania z mediacji oraz przez zapewnienie wyważonej relacji między mediacją a postępowaniem sądowym” (art. 1 pkt. 1). Dyrektywa jest jednak ograniczona zakresowo wyłącznie do spraw cywilnych i handlowych mających charakter transgraniczny (art. 1 pkt. 2). W regulacji nie zawarto żadnego określenia standardów kwalifikacyjnych dla mediatorów. Zobowiązano natomiast państwa członkowskie, by ich działania były ukierunkowane na wspieranie mechanizmów kontrolujących jakość usług świadczonych przez mediatorów, nakazując przy tym, by państwa te wspierały proces szkoleniowy mediatorów w taki sposób, by zagwarantować stronom możliwie jak najlepszej jakości, skuteczne, bezstronne i kompetentne prowadzenie mediacji (art. 4). Dodatkowo w dyrektywie znalazły się zapisy na temat zagwarantowania wykonalności ugody zawieranej w drodze mediacji (art. 6), poufności takiego postępowania (art. 70), a także zależności pomiędzy zastosowaniem mediacji a okresem przedawnienia (art. 8).

Wspomniana dyrektywa to nie tylko instrument popularyzacji cywilnej mediacji jako pełnoprawnej formy rozwiązywania konfliktów oraz skutecznego środka rozładowywania nadmiaru spraw procesowanych przez sądy powszechne. Ten ostatni problem doskonale znany był i jest także polskiemu obywatelowi. Postępowanie sądowe bywa często długotrwałe i kosztowne, co nie wynika ze złej woli administracji,

²²⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21.05.2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych, 2008/52/WE.

²²⁵ Por. L. Mazowiecka, *Mediacja* s. 378-388.

ale raczej z nieodpowiedniej organizacji i przeładowania sprawami, które właśnie można by rozwiązywać na drodze mediacji.

Dyrektywa oceniana jest ponadto jako dokument stwarzający możliwości szerszego zastosowania mediacji, a w efekcie łagodzenia napięć powstających pomiędzy obywatelami i poprawę ogólnego klimatu społecznego poprzez budowanie „nowej kultury prawnej w krajach członkowskich i między nimi, opartej na przyjaźni, rozsądnym dialogu i kompromisie”²²⁶.

Ustawodawcom chodziło przede wszystkim o to, by ułatwić dostęp do alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów oraz, by promować polubowne rozwiązywanie sporów przy pomocy zachęcania do korzystania z mediacji. Celem dyrektywy było ponadto zapewnienie wyważonej relacji pomiędzy postępowaniem sądowym a mediacją²²⁷. Zakresem dyrektywy objęto jednak wyłącznie sprawy cywilne i handlowe mające charakter transgraniczny²²⁸. Regulacja unijna nie precyzuje standardów kwalifikacji mediatorów, a jedynie zobowiązuje państwa członkowskie do tego, by wspierały mechanizmy kontrolowania jakości świadczonych usług mediacyjnych, nakazując jednocześnie wspieranie procesu szkolenia mediatorów po to, by zagwarantować stronom procesu mediacyjnego skuteczne, bezstronne i kompetentne prowadzenie tego procesu²²⁹. Dyrektywa zawiera także odpowiednie przepisy odnoszące się do gwarantowania wykonalności ugody zawartej w trakcie mediacji (art. 6), do poufności postępowania mediacyjnego (art. 7) oraz do wpływu zastosowania mediacji na okresy przedawnienia (art. 8).

Dla Komisji Europejskiej omawiana dyrektywa jest nie tylko instrumentem popularyzacji mediacji cywilnej traktowanej jako pełnoprawna forma rozwiązywania sporów, ale także skutecznym środkiem na rozładowanie zatoru spraw procedowanych w sądach powszechnych. Zdaniem Komisji szersze zastosowanie mediacji powinno umożliwić łagodzenie napięć pomiędzy obywatelami i wynikające z tego usprawnienie ogólnego klimatu społecznego na drodze budowania atmosfery „nowej kultury prawnej w krajach członkowskich i między nimi, opartej na przyjaźni, rozsądnym dialogu i kompromisie”²³⁰.

²²⁶ S. Pieckowski, *Mediacja w sprawach gospodarczych*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2012, s. 11.

²²⁷ Art. 1 pkt. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21.05.2008 r.

²²⁸ Art. 1 pkt. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21.05.2008 r.

²²⁹ Art. 4 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21.05.2008 r.

²³⁰ S. Pieckowski, *Mediacja gospodarcza*, Difin, Warszawa 2015, s. 51.

Jak już wspomniano, dyrektywa nie określa standardów dotyczących wykonywania zawodu mediatora. Jednakże Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny podkreślił znaczenie osoby mediatora dla zagwarantowania efektywności systemu mediacyjnego. Dlatego też zaproponowano opisanie wytycznych, które muszą być spełnione przez mediatorów, w tym²³¹:

- posiadanie odpowiedniego tytułu i wykształcenia związanego z zakresem stanowiącym przedmiot mediacji,
- niezależność i bezstronność w stosunku do stron sporu,
- przejrzystość działania i odpowiedzialność za podejmowane czynności,
- konieczność zagwarantowania swobody świadczenia usług pomiędzy państwami członkowskimi, co „w mniejszych krajach zapewniłoby niezależność mediatora w stosunku do stron procesu”.

W marcu 2001 roku Rada Europejska przyjęła ramową decyzję odnoszącą się do statusu ofiar przestępstw w postępowaniu karnym²³². Art. 10 zawiera zalecenia dotyczące rozwoju mediacji w postępowaniu karnym, stwierdzając, że „każde państwo członkowskie dąży do promowania mediacji w sprawach karnych w odniesieniu do przestępstw, dla których uzna taki środek za właściwy. Każde państwo członkowskie zapewnia, aby wszelkie porozumienia między ofiarą, a przestępcą osiągnięte w toku takiej mediacji w sprawach karnych mogły zostać uwzględnione”.

Mediację w sprawach karnych, w myśl Rady UE, pojmuje się jako prowadzone przez kompetentną osobę poszukiwanie, przed lub w trakcie postępowania karnego, rozwiązania wynegocjowanego między ofiarą, a sprawcą przestępstwa (art. 1 e). Z punktu widzenia standardów wykonywania zawodu mediatora, definicja ta zawiera jedno istotne określenie, a mianowicie, że osoba prowadząca mediację musi być osoba kompetentną.

Podstawowe standardy mediacji w sprawach karnych zawiera Rekomendacja nr R(99)19 Komitetu Ministrów Rady Europy dla Państw Członkowskich o mediacji w sprawach karnych z dnia 15 września 1999 roku²³³. Poza definicją mediacji oraz postulatem jej możliwie najszerszego propagowania idei sprawiedliwości naprawczej

²³¹ P. Mostowik, *Europejskie wzorcowe unormowanie mediacji w sprawach cywilnych i handlowych z 2008r. a obowiązujące od 2005r. rozwiązania prawa polskiego*, „ADR. Arbitraż i Mediacja 5(2009), s. 134.

²³² Decyzja Ramowa Rady z dnia 15 marca 2001 r. w sprawie pozycji ofiar w postępowaniu karnym, 2001/220/WsiSW.

²³³ Rekomendacja nr R(99)19 Komitetu Ministrów Rady Europy dla Państw Członkowskich o mediacji w sprawach karnych z dnia 15 września 1999 r.

Rekomendacja zawiera zalecenia, których przestrzeganie jest absolutną koniecznością. Zalecenia te obejmują zasady postępowania mediacyjnego.

Pierwszą zasadą, która musi być przestrzegana na wszystkich etapach postępowania mediacyjnego, jest dobrowolność. Aby postępowanie było prowadzone właściwie, udział stron musi być dobrowolny. Obowiązkiem mediatora przed rozpoczęciem sesji jest uzyskanie od stron dobrowolnej zgody na przeprowadzenie mediacji. Jego rola polega przede wszystkim na tym, by podtrzymywać i ułatwiać przebieg negocjacji, ale nie wolno mu narzucać własnych poglądów czy propozycji rozwiązań konfliktu. Strony mają prawo wycofać się na każdym etapie procesu mediacyjnego. Kolejną zasadą jest poufność zobowiązująca mediatora do respektowania poufnego charakteru prowadzonych negocjacji. Jedynym przypadkiem uzasadniającym odstępstwo od zasady poufności jest sytuacja, kiedy obie strony wyraźnie tego nie chcą. Mediator jest także bezstronny, czyli pomaga stronom w uczestniczeniu w mediacji i osiągnięciu korzyści, ale nie zajmuje pod żadnym pretekstem i w żadnej sytuacji stanowiska w kwestii winy. Ma on jedynie nadzorować strony, by czuły się bezpiecznie i traktowały się ze wzajemnym szacunkiem. Kolejną zasadą jest neutralność, zgodnie z którą mediatorowi nie wolno narzucać stronom swoich własnych propozycji rozwiązań, nawet gdyby był przekonany, że takie rozwiązanie byłoby dla stron najlepsze. Zasada akceptowalności stanowi natomiast, że stronom przysługuje prawo do zaakceptowania (lub nie) osoby mediatora²³⁴. Zasady obowiązujące mediatora zawarte w europejskiej Rezolucji w znacznej większości odzwierciedlają zasady zawarte w amerykańskich standardach i kodeksach. Komitet Ministrów Rady Europy wydaje dokumenty zalecające stosowanie mediacji w zakresie poszczególnych dziedzin prawa, a także powołał specjalną jednostkę – *The Working Group on Mediation* (CEPEJ-GT-MED)

w ramach CEPEJ (*European Commission for the Efficiency of Justice*). Celem jednostki jest nadzorowanie i wspomaganie implementacji wytycznych dotyczących ADR w państwach członkowskich. W podstawowych dokumentach odnoszących się do mediacji wprowadzony został podział na mediację rodzinną, karną, administracyjną i cywilną. Istotne znaczenie ma tu rekomendacja Rec(2001)9 na temat ADR w sprawach, w których jedną ze stron konfliktu stanowi podmiot administracji państwowej. W Rekomendacji podkreślono, że droga sądowa nie w każdej sytuacji

²³⁴ E. Bieńkowska, *Mediacja w polskim prawie karnym*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2011, s. 4-5.

mającej związek z konfliktem o charakterze administracyjnym jest najlepszym rozwiązaniem. ADR w takich sytuacjach wydaje się być najbardziej elastycznym i prostym sposobem, by tanio i szybko zakończyć spór. Jest to mniej formalny proces, niepodlegający sztywnym zasadom określonym w procedurach sądowych²³⁵.

2.4.6. Mediacja w wybranych krajach Unii Europejskiej

Instytucja mediacji funkcjonuje w państwach Wspólnoty Europejskiej. W każdym z państw członkowskich mediacja rozwija się indywidualnie, aczkolwiek w relacji do uregulowań wspólnotowych, ponieważ oprócz uwarunkowań wspólnotowych uwzględniane są elementy tj. warunki, tradycje i krajowy porządek prawny²³⁶.

Każde państwo członkowskie wypracowało swój własny model prowadzenia postępowania mediacyjnego. W sprawach karnych we Francji eksperymenty mediacyjne zostały zainicjowane przez władze sądowe i policyjne, a także przez niezależne stowarzyszenia. W Niemczech w przypadku wybranych drobnych przestępstw oskarżenie wniesione przez ofiarę rozpatruje się dopiero po nieudanej próbie pojednania. W Grecji czasami dochodzi do odstąpienia od sprawy w wyniku prowadzenia w sądzie pojednania. W Islandii mediacja realizowana jest w komitetach ds. ochrony praw dziecka, na szczeblu postępowania policyjnego lub też przed oskarżycielem publicznym. W Holandii służby probacyjne prowadzą eksperymenty mediacyjne. Podobnie eksperymenty prowadzone są w Norwegii w stosunku do sprawców, przez których popełnione przestępstwa nie są zagrożone karą więzienia. W Szwecji program mediacyjny działa m.in. w Sztokholmie. W Szwajcarii podejmuje się próby tworzenia działań pojednawczych przez służby konsultacyjne dla ofiar²³⁷.

Postęp mediacji w Europie ma charakter nierównomierny. Można dostrzec także spore różnice pomiędzy modelami, które funkcjonują w poszczególnych państwach członkowskich.

²³⁵ M. Romanowska, *Miejsce mediacji ...*, s. 97.

²³⁶ A. Rękas, *Mediacja w krajach UE i w Polsce, Biuletyn Biura Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu*, Warszawa 2003, s. 20.

²³⁷ Tamże, s. 22.

Hiszpania

Mediacja w sprawach z nieletnim sprawcą czynów karalnych jest dopuszczona przez obowiązujące przepisy prawne. Celem takiej mediacji ma być resocjalizacja sprawcy oraz wynagrodzenie szkód ofierze. Jak pisze A. Lewicka-Zelent i M. Wiśniewska-Dejneka „W Hiszpanii kierowano sprawy do mediacji na długo przed pojawieniem się ogólnych zaleceń Rady Europy”²³⁸. Najczęściej prowadzono mediacje w konfliktach pracowniczych oraz w sprawach z udziałem nieletnich sprawców czynów karalnych²³⁹. Nie uregulowano natomiast mediacji odnoszącej się do spraw dorosłych. Pewne podstawy zawarto w rozporządzeniach odnoszących się do sądownictwa karnego i proceduralnego, dzięki którym możliwe jest doprowadzenie do ugody i zmniejszenie kary poprzez naprawę wyrządzonych szkód. Zwyczajowo mediacje realizuje się w sytuacjach dotyczących przestępstw zagrożonych niewielką karą (np. zaniedbania), ale dopuszcza się także jej zastosowanie w procesach dotyczących poważnych przestępstw pod warunkiem zaistnienia istotnych okoliczności. W sprawach karnych procedura zobowiązuje nawiązać kontakt najpierw ze sprawcą. Po wyrażeniu przez niego zgody na mediację, dopiero wtedy nawiązywany jest kontakt z ofiarą, by rozpocząć mediację²⁴⁰. Ma to zapobiec podwójnej wiktymizacji pokrzywdzonego, w przypadku, jeśli sprawca nie wyraziłby zgody na mediację a wcześniej taka zgoda byłaby wyrażona przez osobę pokrzywdzoną.

W sprawach cywilnych instytucja mediacji regulowana jest przez Spanish Mediation Act on Mediation in civil and commercial matters²⁴¹. W art. 11 tego dokumentu określono trzy wymogi, jakie muszą zostać spełnione przez jednostki, by mogły one działać w charakterze mediatora: muszą mieć prawo do korzystania z pełni praw cywilnych, muszą mieć wykształcenie wyższe lub nadzwyczajne szkolenie zawodowe oraz specjalne szkolenie mediacyjne i muszą mieć ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej lub równoważną gwarancję. Podmioty prawne, które w zakresie swojej działalności mają mediacje, mogą również pełnić rolę mediatorów, jeśli wyznaczą osoby spełniające wymienione powyżej wymogi. Rejestr Mediatorów i Instytucji Mediacyjnych nadzorowany przez Ministerstwo Sprawiedliwości stworzony

²³⁸ Rekomendacja nr R/81/7 z 14.5.1981, Rekomendacja nr R/86/12 z 16.9.1986, Rekomendację nr R/98/1 z 21.1.1998 oraz Rekomendację nr Rec. (2002) 10 z 18.9.2002 r oraz z Zieloną Księgą (Green Paper), 26.06.2014.

²³⁹ Lewicka-Zelent A. i Wiśniewska-Dejneka M.,: *Prawne losy mediacji cywilnych w Hiszpanii i w Polsce*, „Probacja” 4(2014), s. 99.

²⁴⁰ B. Walczak, *Mediacja w sprawach karnych...*, s. 122.

²⁴¹ Spanish Act on mediation in civil and commercial matters, Spanish Act 5/2012.

został Królewskim dekretem w 2013 roku. Wpis do rejestru jest dobrowolny z wyjątkiem mediatorów upadłościowych. Rejestr współistnieje z Rejestrami Mediatorów poszczególnych autonomicznych krain. Mediatorzy upadłościowi muszą być osobami lub podmiotami prawnymi spełniającymi wymagania przewidziane w art. 11 Act 5/2012 i zarejestrowanymi w Rejestrze Mediatorów i Instytucji Mediacyjnych. Mediatorzy upadłościowi stają się powiernikami w upadłościach, to biorąc pod uwagę, że wierzyciele i dłużnicy nie są w stanie dojść do porozumienia, mediatorem upadłościowym może być prawnik, ekonomista lub audytor z co najmniej pięcioletnim doświadczeniem. Programy szkoleniowe dla mediatorów muszą trwać minimum 100 godzin a ich program powinien składać się zarówno z części teoretycznej jak i praktycznej. Część praktyczna powinna stanowić co najmniej 35% całego programu. W regulacji przewidziano obowiązkowe kontynuowanie szkolenia zawodowego dla zarejestrowanych mediatorów. Zgodnie z systemem hiszpańskim trening taki powinien obejmować 20 godzin co pięć lat, natomiast system kataloński wymaga 40 godzin co dwa lata²⁴².

Włochy

We Włoszech system mediacji w sprawach cywilnych i handlowych służy do rozwiązywaniu sporów dotyczących uprawnień pozostających we swobodnym dysponowaniu stron. Został on wprowadzony dekretem z 4 marca 2010 r. nr 28 (dekret 28/2010), znowelizowanym ustawą z 9 sierpnia 2013 r. nr 98 oraz w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 18 października 2010 r. nr 180 określającym kryteria funkcjonowania i warunki rejestracji ośrodków mediacyjnych oraz listy mediatorów. Usługi mediacyjne mogą świadczyć upoważnione organizacje zajmujące się mediacją o charakterze publicznym lub prywatnym, wpisane do rejestru organizacji zajmujących się mediacją (registro degli organismi of mediazione), który prowadzi Ministerstwo Sprawiedliwości. Mediacja może być prowadzona we wszystkich sprawach cywilnych i handlowych, w których dopuszczalne jest podpisanie ugody. We Włoszech można mówić o istnieniu mediacji obligatoryjnej w określonych kategoriach spraw²⁴³ czy też

²⁴² Tamże

²⁴³ W przypadku gdy spór dotyczy współwłasności, podziału majątku, dziedziczenia, porozumień rodzinnych, wynajmu, użytkowania, dzierżawy przedsiębiorstw, odpowiedzialności za szkody wynikające z ruchu pojazdów i jednostek pływających, odpowiedzialności za błąd w sztuce lekarskiej, naruszenia dóbr osobistych, umów ubezpieczenia, umów o świadczenie usług bankowych i finansowych

obowiązkach o charakterze informacyjnym spoczywających na pełnomocnikach, aż po obligatoryjny udział pełnomocników w sprawach, w których strony zobowiązane są do skorzystania z mediacji przedsądowej. Można uznać, że jest to pewien powrót do korzeni, gdyż już Dioklecjan na przełomie III i IV w. n.e. sądownictwo państwowe zostało całkowicie zastąpione sądownictwem polubownym²⁴⁴. Definicja mediacji została umieszczona w art. 1 dekretu 28/2010. Mediacja jest działaniem prowadzonym przez bezstronną osobę trzecią, mające na celu asystowanie dwóm lub większej liczbie podmiotów, zarówno podczas poszukiwania polubownego rozwiązania sporu jak i w celu sformułowania propozycji ugody²⁴⁵.

Uzyskanie prawa do wykonywania zawodu mediatora wymaga spełnienia warunków określonych w art. 4 ust. 3 lit. b) dekretu ministerialnego nr 180/2010. Wymaga się od kandydata, by posiadał stopień naukowy lub dyplom odpowiadający co najmniej dyplomowi uniwersyteckiemu uzyskiwanemu po trzech latach nauki, lub by był członkiem stowarzyszenia lub organizacji branżowej, a także, by ukończył co najmniej dwa roczne kursy podyplomowe, które organizują ośrodki szkoleniowe akredytowane przez Ministerstwo Sprawiedliwości. Dodatkowo w trakcie szkolenia kandydat musi uczestniczyć jako stażysta w przynajmniej dwudziestu mediacjach. Ośrodki szkoleniowe wydające świadectwa ukończenia wymaganych szkoleń są podmiotami publicznymi i prywatnymi posiadającymi akredytację Ministerstwa Sprawiedliwości, o ile spełnią wyznaczone standardy²⁴⁶.

Belgia

Regulacje prawne dotyczące postępowania mediacyjnego zostały wprowadzone do belgijskiego kodeksu postępowania cywilnego 21 lutego 2005 r., Rozdział: Mediacjaart. 1724-1737. Rozdział ten dzieli się na trzy podrozdziały: przepisy ogólne dotyczące mediacji (art. 1724-1729), przepisy dotyczące mediacji pozasądowej (art. 1730-1733) oraz mediacji sądowej (art. 1734-1737). Regulacja ta dotyczy zarówno do sporów krajowych, jak i transgranicznych. 5 kwietnia 2011 roku wprowadzono przepisy zobowiązujące sąd do przekazywania informacji na temat mediacji wraz z listą

strony zobowiązane są do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego przed rozpoczęciem drogi sądowej. Zob. art. 5 ust. 1-bis dekretu ustawodawczego Nr 28 z 2010(GURI nr 53 z dnia 5 marca 2010).

²⁴⁴ T. Serafin, *Geneza instytucji ...*, s. 16.

²⁴⁵ *Mediacja w państwach członkowskich – Włochy*, https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-it-pl.do?member=1, data dostępu: 2.12.2019.

²⁴⁶ Tamże.

mediatorów w każdej sytuacji złożenia pozwu rozwodowego. Sąd ma również za zadanie podjąć próbę pogodzenia stron i ponownie spróbować nakłonić strony do mediacji, a jeśli uzna, że możliwe jest pojednanie małżonków, zawiesić postępowanie na czas mediacji. Mediacja może być prowadzona w każdej sprawie, w której można zawrzeć ugodę za wyjątkiem spraw, których stroną są publiczne osoby prawne. Mogą one uczestniczyć w mediacji tylko w przypadkach wyraźnie wskazanych w odrębnych przepisach²⁴⁷.

2.5. Mediacje w Polsce

W Polsce już w wieku XV istniała funkcja jednaczy. Zawarta ok. 1438 roku konfederacja 20 rodów, na której wprowadzono ograniczenia we prowadzeniu wróżdy – prawa do krwawej rodowej zemsty za zabójstwo (odrazę). Zamiast wróżdy wprowadzono obowiązek jednania prowadzony przez przedstawicieli rodów. Korzystano z pośrednictwa jednaczy, często z uwagi na wysokie koszty sądowe. Tak jak obecnie, ugodę wypracowaną przez jednaczy należało przedstawić w sądzie²⁴⁸. W I Rzeczypospolitej rozwiązywanie sporów pomiędzy szlachtą często odbywało się na drodze polubownej. A. Moszczeński opisuje mediację rodzinną o wypłatę posagu²⁴⁹, innym tematem mediacji było przyczynienie się do śmierci szlachcica²⁵⁰. Moniuszko i Rosner podkreślają rolę polubownego rozwiązywania sporów w kulturze szlacheckiej i bardzo negatywny odbiór odmowy podjęcia się takiej procedury²⁵¹. W Polsce istnieje ugruntowana kultura rozwiązywania konfliktów, przerwana przez powojenną historię.

W Polsce kwestia mediacji w zasadzie pojawiła się po 1989 roku ze względu na zmiany zachodzące w ustroju gospodarczo-politycznym państwa stopniowo otwierającego się na nowe zjawiska i rozwiązania. Pierwsze zapisy procedury mediacyjnej zostały przewidziane jako jeden z etapów postępowania w ustawie

²⁴⁷ J. Kolber, *Mediacja – Francja Belgia*, w: A. Torbus (red.), *Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka-Teoria-Perspektywy*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Doskonalenia i Regulacji Gospodarczych, Warszawa 2015, s. 88-89

²⁴⁸ A. Rosner, *Tradycja staropolskiego sądownictwa polubownego – próba zarysowania problemu*, w: M. Płatek, M. Fajst (red.), *Sprawiedliwość naprawcza. Idea, teoria, praktyka*, Liber, Warszawa 2005, s. 43.

²⁴⁹ A. Moszczeński, *Pamiętnik do historii polskiej w ostatnich latach panowania Augusta III i pierwszych Stanisława Poniatowskiego*, Gebethner i Wolff, Warszawa 1905, s. 37-47

²⁵⁰ M. Matuszewicz, *„Diariusz życia mego*, t. I, B. Królikowski, Z. Zielińska (red.), PIW, Warszawa 1986, s. 189-192

²⁵¹ A. Moniuszko, A. Rosner, *Historia polubownego rozwiązywania sporów na ziemiach polskich. Zarys problematyki*, w: E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 67.

o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991 roku²⁵². Mediacja została w ustawie uznana za obligatoryjną procedurę postępowania w przypadku sporu zbiorowego.

W przestrzeni wymiaru sprawiedliwości praktyka mediacji rozpoczęła się od mediacji w sprawach nieletnich sprawców czynów karnych, co pokazuje, że mediacja ofiara – sprawca torowała w Polsce drogę innym rodzajom mediacji w wymiarze sprawiedliwości. Od 1995 roku w Zespole ds. mediacji wspólnie z PAN realizowany był pilotażowy program mediacji z nieletnimi sprawcami czynów karalnych²⁵³. Na kanwie tych doświadczeń wprowadzono zmiany do Ustawy o Postępowaniu w Sprawach Nieletnich²⁵⁴ i wydano Rozporządzenie w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach nieletnich²⁵⁵. Mediacja w sprawach karnych została wprowadzona do Kodeksu postępowania karnego w 1997 roku²⁵⁶ wraz z Rozporządzeniem w tym zakresie²⁵⁷.

Bezpośrednio po dokonaniu reformy systemu kontroli administracji postępowanie mediacyjne przed sądem administracyjnym zostało uregulowane w art. 115–118 ustawy z 30.08.2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnym²⁵⁸. Kolejne zmiany w zakresie mediacji w sprawach administracyjnych wprowadzono w 2021 roku²⁵⁹.

W 2005 roku nastąpiło największe rozszerzenie instytucji mediacji poprzez wprowadzenie jej do Kodeksu postępowania cywilnego²⁶⁰. Istotne zmiany w zakresie mediacji cywilnej zostały wprowadzone z dniem 1 stycznia 2016 roku na podstawie

²⁵² Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o Rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U.1991.55. 236 z późn.zm.)

²⁵³ B. Czarnecka-Działuk, *Eksperymentalny program mediacji nieletnim sprawcą przestępstwa a pokrzywdzonym. Podstawowe założenia i pierwsze doświadczenia*, w: B. Czarnecka-Działuk, D. Wójcik (red.), *Mediacja. Nieletni przestępcy i ich ofiary*, Oficyna Naukowa, Warszawa 1999, s. 106-122

²⁵⁴ Ustawa z dnia 26 października 1982 o Postępowaniu w sprawach nieletnich (Dz.U.2002.11.109 z późn.zm)

²⁵⁵ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 maja 2001r.w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach nieletnich (Dz.U.2001.56.591)

²⁵⁶ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997r.Kodeks postępowania karnego (Dz.U.1997. 89. 555 z późn. zm.)

²⁵⁷ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 13 czerwca 2003 w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach karnych (Dz.U.2003.108.1020), zmiany z 2015 r. – Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 7 maja 2015 r. w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach karnych (Dz.U.2015.716)

²⁵⁸ Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U.2002.153.1270 z późn. zm.)

²⁵⁹ Ustawa z dnia 16 marca 2021r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U.2021.735)

²⁶⁰ Ustawa z dnia 28 lipca 2005r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2005.172.1438)

ustawy z 10 września 2015 roku²⁶¹. Uregulowanie wymaga od stron wskazania w pozwie, czy podjęto próbę polubownego rozwiązania sporu, a w przypadku, kiedy takiej próby nie było, strona musi uzasadnić przyczyny, które uniemożliwiły podejście do mediacji. Poszerzył się także zakres spraw, które sąd może kierować do mediacji bez względu na aktualny etap postępowania, a w uzasadnionych przypadkach – nawet kilkakrotnie w toku jednego postępowania. Kolejna ważna zmiana to nałożenie na sąd obowiązku skierowania danej sprawy do mediacji lub też skierowania stron udziału w spotkaniu informacyjnym na temat możliwości mediacyjnych. Strony mają pierwszeństwo co do wyboru mediatora, a ten uzyskuje dostęp do danych kontaktowych stron i wszelkich akt dotyczących stron bezzwłocznie po przystąpieniu stron do mediacji. Koszty mediacji realizowanej na podstawie skierowania przez sąd zalicza się w poczet kosztów postępowania, co pozwala na zwolnienie z tych kosztów osób o niskich dochodach. Ustawodawca stwierdził także, że komunikacja pomiędzy sędziami i mediatorami powinna być realizowana za pośrednictwem sędziokoordynatora ds. mediacji, który umocowany jest w danym sądzie okręgowym. Celem tych zmian było przede wszystkim wprowadzenie „licznych usprawnień proceduralnych i organizacyjnych upowszechniających mediację jako tańszy, szybszy i mniej sformalizowany sposób rozstrzygania sporów cywilnych. Jednocześnie zaproponowane nowe zasady w zakresie organizacji mediacji mają podnieść jakość mediacji i obniżyć koszty sporów, zarówno po stronie obywateli, jak i państwa”²⁶². Mediacja w Polsce jest instytucją wpisaną w wymiar sprawiedliwości. Pozwala uzyskać zakończenie konfliktu i sporu sądowego, po spełnieniu formalnych wymogów, równoznacznego z werdyktem sądowym w sprawach z zakresu prawa cywilnego. W sprawach karnych i z nieletnim sprawcą czynu karalnego wynik mediacji – ugodę instytucja zlecająca mediację (sąd, prokuratura, policja) mają obowiązek wziąć pod uwagę przy wydawaniu werdyktu.

2.5.1. Zasady mediacji

Mediacja jest swoistym fenomenem społecznym i jednocześnie szczególnym rodzajem działalności realizowanej przez człowieka. Pomimo braku powszechnie akceptowalnego ujęcia mediacji w konkretne ramy definicyjne można ją uznać za

²⁶¹ Ustawa z dnia 10 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów (Dz.U.2015.1595).

²⁶² Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów, druk sejmowy 3432, s. 9.

uniwersalną „potrzebę” istniejącą m.in. w obrębie wymiaru sprawiedliwości, ponieważ służy godzeniu skłóconych stron w świetle prawa. Jako że mediacja funkcjonuje w ramach wymiaru sprawiedliwości, nie jest czymś funkcjonującym na dowolnych zasadach, ale podlega konkretnym regulacjom prawnym oraz określonym standardom, które muszą być bezwzględnie przestrzegane przez mediatora. Mediacje obejmują zarówno stosunki prywatnoprawne, czyli sprawy rodzinne, cywilne, gospodarcze i pracownicze, ale także stosunki prawa administracyjnego i karnego, co może stanowić uzasadnienie braku legalnej definicji mediacji²⁶³. Trudność w zdefiniowaniu mediacji na również ustawodawca ponieważ „mediacja bywa przez polskiego ustawodawcę różnie rozumiana. Pod pojęciem postępowania mediacyjnego kryje się kilka różnych znaczeń, od postępowania, w którym mediator ma pomagać stronom w dojściu do porozumienia i wygaszeniu (załagodzeniu)/rozwiązaniu konfliktu/sporu (mediacja w sprawach karnych i w postępowaniu w sprawach nieletnich oraz mediacja w sprawach cywilnych rodzinnych, gospodarczych i ze stosunku pracy) po działania sądu zmierzające do zastąpienia postępowaniem mediacyjnym formalnego procesu sądowego (postępowanie mediacyjne przed sądem administracyjnym)”²⁶⁴. W przepisach znajdują się opisy zasad mediacji a także wyliczenie mediatora. Zasady te obejmują m.in. poufność i dobrowolność, neutralność procesu mediacji oraz neutralność i bezstronność mediatora.

W literaturze, jak i ustawodawstwie istnieje stosunkowo duża zgodność w zakresie zasad mediacji, według których powinno być prowadzone postępowanie mediacyjne. W dalszej części zostaną omówione zasady mediacji obowiązujące w ustawodawstwie i standardach polskich oraz zawarte w dyrektywach Unii Europejskiej.

Poufność w mediacji

Jedną z podstawowych zasad mediacji jest poufność. Poufność mediacji buduje przestrzeń do otwartej rozmowy i szukania akceptowalnych rozwiązań dla stron.

²⁶³ E. Sobczak, *Spółeczny rozwój mediacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie” 2(2017), s. 168.

²⁶⁴ A. Rękas, *Informacje o stanie mediacji w Polsce*, w: L. Mazowiecka (red.), *Mediacja*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009, s. 370.

W Kodeksie Etyki Mediatora Polskiego Centrum Mediacji²⁶⁵ opisano poufność w następujący sposób: „Stosując się do zasady poufności mediator pamięta, że wszystko, co dzieje się w trakcie proces mediacji jest poufne i nie może być przekazywane żadnej instytucji lub osobie prywatnej. Poufność oznacza, że informacje uzyskane przez mediatora w trakcie mediacji są objęte tajemnicą. Mediator nie może ujawnić przebiegu mediacji, składanych w trakcie mediacji propozycji czy jakichkolwiek danych uzyskanych w trakcie trwania mediacji. Mediator nie będzie mógł być świadkiem w ewentualnym procesie między stronami mediacji (jedynie na zgodny wniosek stron). Dokumentacja przechowywana w związku z prowadzonymi mediacjami musi być zabezpieczona przed osobami niepowołanymi i przechowywana zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych”.

Standard IV „Mediator dba o poufność mediacji” pkt. A Społeczna Rada ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości²⁶⁶: „Zarówno mediacja, jak i jej przebieg i rezultaty są objęte tajemnicą. Mediator nie ujawnia nikomu informacji, które uzyskuje podczas prowadzenia mediacji, z wyjątkiem przestępstw wymienionych w art. 240 kodeksu karnego”.

Zasada poufności jest również opisana w dyrektywach Unii Europejskich dotyczących mediacji. Odniesiono się szczegółowo do zagadnienia poufności w mediacji (art. 7):

„1. Biorąc pod uwagę fakt, że mediacja powinna odbywać się z zachowaniem poufności, państwa członkowskie dopilnowują, aby, o ile strony nie stanowią inaczej, mediatorzy, ani inne osoby zaangażowane w przeprowadzenie postępowania mediacyjnego nie były zmuszane w postępowaniu sądowym lub arbitrażowym dotyczącym spraw cywilnych lub handlowych do składania zeznań dotyczących informacji uzyskanych w wyniku postępowania mediacyjnego albo z tym postępowaniem związanych, z wyjątkiem sytuacji, w których:

- a) jest to konieczne z ważnych powodów dotyczących porządku publicznego danego państwa członkowskiego, w szczególności dla zapewnienia ochrony

²⁶⁵ Kodeks Etyki Mediatora PCM wyd. 2000 z póź. zm. www.mediator.org.pl. Wszystkie przedstawione w pracy zasady mediacji są opatrzone informacją, iż są zasadą z Kodeksu Etyki Mediatorów PCM zostały zaczerpnięte z powyższego źródła, data dostępu 21.06.2021.

²⁶⁶ Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora uchwalone przez Społeczną Radę ds. ADR przy Ministrze Sprawiedliwości w dniu 26 czerwca 2006. Wszystkie przedstawione w pracy zasady mediacji opatrzone informację, iż są standardem Społecznej Rady zostały zaczerpnięte ze źródła: <https://www.arch.ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/mediacje/spoleczna-rada-ds-alternatywnych-metod-rozwiazywania-konfliktow-i-sporow/dokumenty-deklaracje/>, data dostępu 21.02.2021.

interesu dzieci lub niedopuszczenia do jakiegokolwiek zamachu na nietykalność cielesną i psychiczną danej osoby; lub

- b) ujawnienie treści ugody zawartej w drodze mediacji jest konieczne w celu wprowadzenia w życie lub wykonania tej ugody.

2. Przepis ust. 1 nie pozbawia państw członkowskich możliwości zastosowania bardziej rygorystycznych środków zapewnienia ochrony poufności mediacji”²⁶⁷.

Dyrektywa wraz ze swoimi zapisami ma kluczowe znaczenie dla polskich uregulowań dotyczących mediacji. Jakkolwiek zasada poufności wyrażona w dyrektywie odnosi się jedynie do osoby mediatora, to jednak w Polsce postępowanie mediacyjne nie jest i nie może mieć jawnego charakteru. Zasada poufności opisana jest w przepisach art. 183 kpc⁴:

„§ 1. Postępowanie mediacyjne nie jest jawne.

§ 2. Mediator jest obowiązany zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedział się w związku z prowadzeniem mediacji, chyba że strony zwolniły go z tego obowiązku.

§ 3. Bezskuteczne jest powoływanie się w toku postępowania przed sądem lub sądem polubownym na propozycje ugodowe, propozycje wzajemnych ustępstw lub inne oświadczenia składane w postępowaniu mediacyjnym”.

W 2015 nowelizacją kpc²⁶⁸ wprowadzano nowe brzmienie paragrafu 2 art. 183⁴, rozciągając zasadę poufności na wszystkich uczestników mediacji, co podkreśla znaczenie poufności dla postępowania mediacyjnego:

§ 2. Mediator, strony i inne osoby biorące udział w postępowaniu mediacyjnym są obowiązane zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedziały się w związku z prowadzeniem mediacji. Strony mogą zwolnić mediatora i inne osoby biorące udział w postępowaniu mediacyjnym z tego obowiązku.

Trzeba też zaznaczyć, że przed sądem powszechnym można co prawda przytaczać propozycje ugodowe, jakie strony przedłożyły sobie wzajemnie w trakcie mediacji, ale nie mają one skutków prawnych. Strony mogą poinformować sąd w trakcie postępowania sądowego o tych propozycjach, jednakże sąd nie powinien ich

²⁶⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych (Dziennik Urzędowy UE L136, 24/05/2008 P. 0003-0008)

²⁶⁸ Ustawa z dnia 10 lipca 2015 r. (Dz.U.2015.1311) wszystkie informacje o przepisach dotyczących mediacji w kodeksie postępowania cywilnego (kpc) zostały zaczerpnięte z powyższego źródła.

uwzględniać podczas rozstrzygania danego sporu²⁶⁹. Żadna ze stron biorących udział w mediacji nie jest uprawniona do ujawniania uzgodnień czy propozycji pojawiających się w czasie prowadzonego postępowania mediacyjnego. W myśl art. 183⁴ kpc przebieg postępowania mediacyjnego charakteryzuje się niejawnością w stosunku do osób trzecich niebędących uczestnikami tego procesu. Można zatem uznać, że odnosi się to także do możliwości dopuszczenia do uczestnictwa w postępowaniu mediacyjnym innych osób niż zainteresowane strony i mediator. Mogą to być pracownicy przedsiębiorcy, adwokaci, członkowie rodziny, eksperci, radcy prawni itp. osoby takie mogą jednak uczestniczyć w mediacji pod warunkiem, że obie strony wyrażą na takie rozwiązanie zgodę i że zostało to uzgodnione z mediatorem. Stanowisko to znajduje swoje uzasadnienie w zasadzie dobrowolności i dowolności trybu postępowania mediacyjnego²⁷⁰.

Prawna ochrona poufności mediatora uzasadniona jest także przez art. 259¹ kpc stanowiący, że „mediator nie może być świadkiem co do faktów, o których dowiedział się w związku z prowadzeniem mediacji, chyba że strony zwolnią go z obowiązku zachowania tajemnicy mediacji”. W przepisach postępowania cywilnego nie sposób jednak odnaleźć odniesienia do kwestii powołania na świadka jednej ze stron na okoliczność dowodu dotyczącego treści postępowania mediacyjnego czy też odnośnie treści zawartych w konkretnych propozycjach dowodowych. W przypadku powołania strony na świadka na okoliczność tych dowodów, nie ma ona możliwości odmowy udzielenia odpowiedzi na pytania na temat mediacji zadanego przez sąd²⁷¹.

Wskazania dotyczące ochrony poufności i bezstronności mediacji znajdują się również w kodeksie postępowania karnego²⁷², jak też w kodeksie postępowania administracyjnego²⁷³.

Dobrowolność w mediacji

Dobrowolność mediacji dotyczy całości postępowania mediacyjnego, od zgody stron na uczestnictwo mediacji, poprzez możliwość zrezygnowania z mediacji na

²⁶⁹ M. Miszkin-Wojciechowska, *Prawne gwarancje poufności mediacji gospodarczej i cywilnej – ocena regulacji prawa polskiego na tle wybranych rozwiązań w prawie obcym*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2 (2010), s. 28.

²⁷⁰ R. Morek, *Mediacja i arbitraż art. 183¹ – 183¹⁵*,... s. 60.

²⁷¹ M. Miszkin-Wojciechowska, *Prawne gwarancje...* s. 28.

²⁷² Art. 23a kpk

²⁷³ Art. 96j i 83 § 4 kpa

każdym etapie, po dobrowolne podpisanie ugody mediacyjnej²⁷⁴. Często jest opisywana jako jedna z fundamentalnych zasad mediacji, która podkreśla autonomię stron w postępowaniu mediacyjnym²⁷⁵.

Kodeks Etyki Mediatora PCM opisuje dobrowolność w następujący sposób odnosząc się do postępowania mediatora: „Realizując zasadę dobrowolności mediator dba, aby zgoda stron na mediację była potwierdzana w czasie spotkań indywidualnych przeprowadzanych odrębnie z każdą ze stron. Strony mogą wycofać się na każdym etapie postępowania mediacyjnego. Mediator ma świadomość, że strony mają prawo do odmowy udziału w mediacji i należy to uszanować nie wywierając na żadnej ze stron presji, aby zgodziły się na mediację. Warunek pełnej dobrowolności jest bezwzględny”. Społeczna Rada ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości opisała zasadę dobrowolności w Standardzie I „Mediator dba o dobrowolność uczestniczenia w mediacji i zawierania porozumienia”. W standardzie dotyczącym dobrowolności w punkcie C dodano zapis odnoszący się do akceptacji mediatora przez strony, co w Kodeksie Etyki Mediatora PCM zostało wyłączone do odrębnej zasady – akceptowalności.

„A. Mediator nie zmusza stron ani do podjęcia mediacji, ani do osiągnięcia porozumienia.

B. Przed rozpoczęciem mediacji strony uzyskują informację o możliwości wycofania się na każdym jej etapie oraz o możliwości wybrania innego mediatora.

C. Mediator powinien być zaakceptowany przez strony”

Prawodawca unijny we wskazywanej już dyrektywie 2008/52/WE odnosi się również do dobrowolności mediacji wskazując, iż to od stron zależy wszczęcie jak i zakończenie postępowania mediacyjnego (pkt. 13 dyrektywy). Jednocześnie przepisy dyrektywy dopuszczają wprowadzenie regulacji dotyczących obligatoryjności mediacji (punkt 14 dyrektywy)²⁷⁶.

Polski ustawodawca jak dotychczas w swoich zapisach podkreślał dobrowolność mediacji – art. 183¹ kpc:

§1. Mediacja jest dobrowolna.

²⁷⁴ Zob. też: P. Waszkiewicz, *Zasady Mediacji*, w: E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 93-96.

²⁷⁵ K. Antolak- Szymański, *Mediacja i postępowanie pojednawcze*, w: K. Antolak-Szymański, O.M. Piaskowska *Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz*, Wolter Kluwer, Warszawa 2017, s. 86.

²⁷⁶ Tamże, s. 105.

Strony postępowania mediacyjnego wyrażają swoją wolę przystąpienia do niego i mają pełną swobodę zrezygnowania z udziału w mediacji.

W ostatnich latach odbywa się dyskusja oraz przedstawiane są kolejne propozycje przez Ministerstwo Sprawiedliwości zapisów w kodeksach mających za zadanie upowszechnić mediację. Ma to nastąpić poprzez wprowadzenie pewnej obligatoryjności mediacji np. poprzez obowiązkowy udział w rodzinnych spotkaniach informacyjnych²⁷⁷, po których uczestnicy zdecydują o przystąpieniu lub nie do mediacji. Spotkania takie mają również dotyczyć mediacji pracowniczych, cywilnych związanych z podziałem majątku wspólnego oraz gospodarczych.

Bezstronność w mediacji

Zasada bezstronności w mediacji opisuje stosunek mediatora względem uczestników mediacji, zobowiązuje ona mediatora do traktowania stron w sposób równy. Zwraca również uwagę, na brak relacji mediatora ze stronami mediacji, co podkreśla niezależność mediatora.

Kodeks Etyki Mediatora PCM zwraca uwagę przede wszystkim na równe prawa i sposób traktowania stron przez mediatora: „Przestrzegając zasady bezstronności mediator pamięta, że strony w mediacji mają równe prawa i powinny być traktowane jednakowo. Nie wolno wyróżniać żadnej ze stron. Niedopuszczalne jest, aby mediator podjął się prowadzenia postępowania mediacyjnego, jeśli któraś ze stron jest z nim spokrewniona lub pozostaje w jakichkolwiek innych zależnościach”.

Standard III Społeczna Rada ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości „Mediator jest bezstronny wobec uczestników mediacji” oprócz opisanie, co oznacza bezstronność daje również zalecenia mediatorom, jak należy postąpić, jeśli mediator nie jest w stanie dochować tej zasady:

„Mediator jest bezstronny wobec uczestników mediacji.

A. Mediator nie przychyli się do racji żadnej ze stron; prowadzi mediację w taki sposób, aby ewentualna nierównowaga między stronami nie wpływała na przebieg mediacji ani na jej ostateczny rezultat.

B. Jeśli mediator nie jest w stanie prowadzić mediacji w bezstronny sposób, jest zobowiązany do wycofania się z postępowania mediacyjnego.

²⁷⁷ Obecnie spotkania informacyjne wynikające z art. 183⁸ § 4 kpc nie są spotkaniami obligatoryjnymi.

C. Mediator wystrzega się stronniczości lub okazywania uprzedzeń i oceniania stron ze względu na ich pochodzenie, wykształcenie, wiek, płeć lub zachowanie podczas mediacji.

D. W związku z prowadzoną mediacją mediator nie nawiązuje takich relacji, które mogą

budzić wątpliwości co do jego bezstronności, a w szczególności mediator nie daje stronom ani nie przyjmuje od stron żadnych prezentów lub innych korzyści, z wyłączeniem wynagrodzenia mediatora.

E. Mediator nie podejmuje się mediacji lub wyłącza się z jej kontynuowania, jeżeli uzna, że istnieje konflikt interesów o charakterze profesjonalnym lub osobistym ze stronami lub ich pełnomocnikami.

F. Mediator ujawnia stronom wszelkie z nimi związki o charakterze zawodowym lub prywatnym i uwzględnia ich stanowisko w tym zakresie.”

Dyrektywa 2008/52/WE posługuje się pojęciem „bezstronności”, który odnosi do mediatora jako osoby trzeciej i jego stosunku do uczestników mediacji²⁷⁸. W polskich przepisach bezstronność opisana jest w art.183³ kpc i wskazuje, że:

§ 1. Mediator powinien zachować bezstronność przy prowadzeniu mediacji.

§ 2. Mediator niezwłocznie ujawnia stronom okoliczności, które mogłyby wzbudzić wątpliwości co do jego bezstronności.

Bezstronność mediatora rozpatrywana jest poprzez „jednakowe traktowanie stron konfliktu przez mediatora. Przejawia się to w niewyrażaniu opinii na temat sytuacji faktycznej bądź prawnej którejkolwiek ze stron oraz niefaworyzowania żadnej z nich...”²⁷⁹. Warto podkreślić, że waga tej zasady mediacji jest nie tylko dostrzegana w świecie dorosłych, ale również znalazła się wśród młodych. Wskazują oni, że idealny pośrednik – mediator powinien charakteryzować bezstronnością, neutralnością²⁸⁰. Ustawodawca podkreślił rolę bezstronności w sposobie prowadzenia mediacji wskazując, iż mediator zobowiązany jest bezzwłocznie poinformować strony o wszelkich okolicznościach mogących wzbudzić ich niepokój co do zachowania przez mediatora bezstronności.

²⁷⁸ Por. K. Antolak- Szymański, *Mediacja i postępowanie pojednawcze*, w: K. Antolak-Szymański, O.M. Piaskowska, *Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017 s. 127.

²⁷⁹ Tamże, s. 22.

²⁸⁰ A. Zelent-Lewicka M. Parcheta-Kowalik, *Mediacja sądowa w opinii nieletnich przejawiających i doświadczających przemocy*, „Resocjalizacja Polska” 8(2014), s. 164

Neutralność mediacji

Neutralność mediacji podkreśla stosunek mediatora co do przedmiotu sporu, jak i warunków ugody mediacyjnej wypracowanej przez strony. Dotyczy również miejsca prowadzenia mediacji, ponieważ mediator ma zapewnić „neutralny grunt”²⁸¹ do prowadzenia mediacji.

Kodeks Etyki Mediatora PCM odnosi się do zasady neutralności w następujący sposób: „Neutralność mediatora oznacza, że mediator nie ma interesu w określonym rozwiązaniu sporu i wspiera strony w wypracowaniu takiego, które będzie najlepiej odpowiadało ich potrzebom i interesom. Mediator nie narzuca, nie sugeruje stronom rozwiązania, nie wypowiada swoich opinii na temat sporu. Rozwiązanie konfliktu zależy wyłącznie od stron mediacji. Rolą mediatora jest zagwarantowanie właściwego przebiegu mediacji – czyli stworzenie stronom przestrzeni do bezpiecznej i rzeczowej rozmowy o problemie. Mediator nie zajmuje stanowiska wobec przedmiotu sporu. Mediator wspomaga negocjacje stron poprzez udrożnienie komunikacji między nimi, zadawanie pytań, umożliwiając dostrzeżenie innej perspektywy, aby umożliwić im na samodzielne rozwiązanie konfliktu”.

W Standardach Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości omawia tę zasadę w Standardzie II „Mediator jest neutralny wobec przedmiotu sporu”: „Mediator nie narzuca stronom rozwiązań. Jest rzecznikiem rzetelnej procedury, sprzyjającej osiągnięciu dobrowolnego porozumienia”.

Zasad neutralności nie została opisana ani w Dyrektywie 2008/52/WE ani w przepisach prawa polskiego. K. Antolak-Szymański zauważa, że często bezstronność, neutralność czy niezależność często używane są jako zamienne, niemniej wg autorki nie są one w stosunku do osoby mediatora do końca tożsame. Choć być może ustawodawca nie rozróżniając tych dwóch zasad uznał, że bezstronność obejmuje również neutralność mediatora²⁸². Mediatorzy rozróżniają te dwie zasady uznając zasadę neutralności jako tę, która „określa (...) strukturę relacji (brak konfliktu interesu) oraz ogólną postawę mediatora względem meritum sporu, zaś bezstronność – konkretne przejawy tej postawy w toku procesu, w odniesieniu do stron”²⁸³.

²⁸¹ J.M. Łukasiewicz, *Naczelne zasady mediacji*, w: A.M. Arkuszewska, J. Plis (red.), *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014, s. 81.

²⁸² K. Antolak-Szymański, *Mediacja*, s. 121.

²⁸³ A. Gójska, V. Huryn, *Mediacja w rozwiązywaniu konfliktów rodzinnych*, C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 25.

Akceptowalność mediacji

Zasada akceptowalności dotyczy stosunku uczestników mediacji do mediatora „uczestnicy sporu muszą być gotowi, by włączyć do niego trzecią stronę, która będzie im towarzyszyć w dochodzeniu do porozumienia”²⁸⁴. Akceptowalność mediatora opisuje również Kodeks Etyki Mediatora PCM: „Mediator nie prowadzi mediacji, jeżeli nie został zaakceptowany przez strony. Nikt nie ma prawa narzucać wyboru mediatora, którego odrzuciła jedna ze stron. Nie wolno także nikogo zmuszać do poddania się procesowi mediacji ani do zaakceptowania reguł procedury. Reguły te strony wypracowują na spotkaniu wspólnym. Mediator z ważnych przyczyn ma prawo do zrezygnowania z rozpoczęcia mediacji i przekazania jej innemu mediatorowi. W przypadku, gdy postanowienie wydane przez sąd było imienne poinformowania sądu o konieczności zmiany mediatora, wraz ze zgodą stronna innego mediatora, jeśli strony dokonały takiego wyboru”.

Zasada akceptowalności nie została zapisana w oddzielnym standardzie Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości, natomiast stanowi punkt w standardzie dotyczącym dobrowolności. W polskich przepisach również jej nie ma. Natomiast warto podkreślić, że zasada ta w szczególny sposób podkreśla ważność stron w procesie mediacji, ich autonomię w zakresie sposobu rozwiązania dzielącego ich konfliktu, ale również kształtowania procesu mediacji i jej uczestników. Zasada ta podkreśla autonomię stron w mediacji oraz to, że to one są decydentami i „ekspertami” swojego konfliktu, mediator może ich wspierać w poszukiwaniu rozwiązania, ale bez wewnętrznej motywacji stron do wyjścia z obecnej sytuacji niewiele może zdziałać. Opisane jest to w Memorandum Wyjaśniające do Rekomendacji Nr R (98) 1: „Oznacza to uznanie prawa stron do dochodzenia do własnych uzgodnień dotyczących ich własnych spraw w taki sposób, który najbardziej im odpowiada”²⁸⁵.

Przedstawione powyżej zasady mediacji tworzą spójny obraz mediacji. Metody działania w sytuacji konfliktu czy sporu, gdzie to uczestnicy mediacji są głównymi aktorami i decydentami, natomiast mediator pełni rolę wspierającą. Można powiedzieć, że pracuje jak sufler w teatrze, w sytuacji gdy komunikacja pomiędzy stronami ulega zakłóceniu. Strony zapominają swojej roli, wtedy mediator wspiera je, aby znowu wzajemnie się usłyszały i budowały motywację do rozwiązania sporu.

²⁸⁴ Ch. Moore, *Mediacje* ..., s. 31.

²⁸⁵ Memorandum Wyjaśniające do Rekomendacji Nr R (98) 1, s. 11.

Zasada profesjonalizmu, szacunku i bezinteresowności

Oprócz opisanych wyżej pięciu zasad mediacji, które znajdują swój wyraz zarówno w środowisku mediatorów, jak i w zapisach prawa, Kodeks Etyki Mediatora PCM i Standardy Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości, jak również literatura fachowa odnoszą się jeszcze do innych zasad, które powinny być realizowane w procesie mediacji. Dyrektywa 2008/52/WE w art. 4 nakłada zobowiązanie na państwa członkowskie do tworzenia dobrowolnych kodeksów postępowania, które będą respektowane przez mediatorów i organizacje świadczące usługi mediacyjne. Zaznacza również, iż powinny być wprowadzane inne skuteczne mechanizmy regulujące jakość usług mediacyjnych²⁸⁶.

Kodeks Etyki Mediatora PCM wprowadza dodatkowe trzy zasady: profesjonalizmu, szacunku i bezstronności. Zasada profesjonalizmu odnosi się do mediatora, którego „obowiązuje pogłębianie wiedzy i doskonalenie umiejętności posługiwania się posiadaną wiedzą zgodnie z dobrem i interesami obu stron. Mediator powinien bardzo dobrze znać techniki mediacji i właściwie stosować je do prowadzonej mediacji”. Obowiązek stałego doskonalenia się został również wprowadzony w Standardach Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości w standardzie VI „Mediator dba o wysoki poziom swoich kwalifikacji zawodowych” – „Mediator stale pogłębia i doskonali swoje umiejętności, a także dba o wysoki poziom etyki zawodowej”.

Zasada szacunku podkreśla całokształt pracy mediatora, który dąży do budowania poczucia bezpieczeństwa stron w mediacji: „mediator dba o zapewnienie bezpiecznych warunków rozmów. Strony powinny czuć się bezpieczne i być traktowane z szacunkiem”. Zasadę tą można porównać z zasadą poszanowania godności wszystkich uczestników: „profesjonalnie przygotowany mediator, aby doprowadzić do trwałego i satysfakcjonującego zażegnania konfliktu, musi najpierw zadbać o komfort psychiczny uczestników mediacji. Powinno to polegać na przejrzystości i jasności prowadzonych czynności mediacyjnych, a także na kulturalnym sposobie zwracania się do mediujących, w taki sposób, aby żadna ze stron nie czuła się z uwagi na swój status

²⁸⁶ K. Antolak –Szymański, *Mediacja....*, s. 127.

społeczny, niewiedze lub niedoświadczenie wykluczona, obrażana czy też szykanowana”²⁸⁷.

Ostatnia zasada, to bezinteresowność mediatora, podkreślająca, że mediator pracuje dla stron, a to one są gospodarzami spotkań mediacyjnych, mają pełną autonomię co do konfliktu oraz sposobów jego rozwiązań: „mediator nie może wykorzystywać kontaktu ze stronami dla własnych korzyści. Nie może mieć żadnego osobistego interesu z faktu zawarcia ugody czy sposobu i form, w jakich zostanie zawarta”.

W literaturze wspomina się również o zasadzie elastyczności – zmniejszonego formalizmu, która odnosi się do procedury mediacji, którą określają mediator i strony, terminu mediacji czy miejsca mediacji²⁸⁸, jak również o zasadzie szybkości postępowania, w przeciwieństwie do postępowania sądowego, które jest długotrwałe również przez procedury sądowe – powoływanie biegłych, świadków i inne. Mediacje sprzyjają szybkiemu zakończeniu sprawy i pozostawieniu za sobą konfliktu i sporu²⁸⁹.

2.5.2. Etapy postępowania mediacyjnego

Jedną z zasad mediacji jest elastyczność i dostosowywanie się do stron i przedmiotu mediacji. Mimo tego mediacja ma swoje etapy i formalne procedury, wedle których mediacja przebiega.

Inicjowanie postępowania mediacyjnego

W procedurze cywilnej rozróżnia się mediację instytucjonalną zainicjowaną przez sąd i nierozzerwalnie związaną z postępowaniem sądowym, a także mediację umowną inicjowaną przez strony i prowadzoną na podstawie ich zgodnego porozumienia. Kodeks postępowania cywilnego w art. 183¹ § 2 kpc opisuje dwa odrębne typy mediacji, w zależności od trybu inicjowania mediacji, a mianowicie:

- mediację umowną/konwencjonalną, która prowadzona jest na podstawie umowy o mediację,

²⁸⁷ A. Kościółek, A.M. Arkuszewska, *Naczelne zasady mediacji*, w: A.M. Arkuszewska, J. Plis (red.), *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014, s. 86.

²⁸⁸ Tamże s. 76.

²⁸⁹ Tamże s. 77.

- mediację sądową, która następuje na podstawie postanowienia sądu kierującego strony do mediacji.

W procedurze karnej i z nieletnim sprawcą czynu karalnego inicjatywa rozpoczęcia mediacji spoczywa na organie wymiaru sprawiedliwości²⁹⁰. W prawie karnym ustawodawca opisał etapy mediacji oraz działania jakie mediator powinien podejmować w trakcie mediacji²⁹¹. W procedurze cywilnej nie ma takich regulacji. Opisany jest sposób zainicjowania mediacji oraz wskazanie w zakresie terminu – mediator niezwłocznie wyznacza termin i miejsce posiedzenia mediacyjnego. Niemniej w drugim zdaniu ustawodawca zaznacza, że: „Wyznaczenie posiedzenia mediacyjnego nie jest wymagane, jeżeli strony zgodzą się na prowadzenie mediacji bez posiedzenia mediacyjnego”²⁹². W literaturze przedmiotu zwraca się jednak uwagę na ważność bezpośredniego spotkania stron, które służą otwartej rozmowie pozwalającej wypracować ugodę mediacyjną²⁹³. Drugi przepis dotyczący prowadzenia mediacji w procedurze cywilnej to art. 183^{3a} kpc: „Metody prowadzenia mediacji: Mediator prowadzi mediację, wykorzystując różne metody zmierzające do polubownego rozwiązania sporu, w tym poprzez wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub na zgodny wniosek stron może wskazać sposoby rozwiązania sporu, które nie są dla stron wiążące”²⁹⁴. Przepis ten podkreśla, że to strony są decydentami sposobu zakończenia mediacji i to one podejmują ostateczną decyzję, a mediator jest strażnikiem procedury²⁹⁵. Niemniej ustawodawca daje możliwość narzucenia rozwiązania przez mediatora, czyli wejścia mediatora w rolę adiudykacyjną. Zdaniem ustawodawcy ma to zwiększyć skuteczność postępowań mediacyjnych

²⁹⁰ „1. Sąd lub referendarz sądowy, a w postępowaniu przygotowawczym prokurator lub inny organ prowadzący postępowanie, może z inicjatywy lub za zgodą oskarżonego i pokrzywdzonego skierować sprawę do instytucji lub osoby do tego uprawnionej w celu przeprowadzenia postępowania mediacyjnego ...” Kodeks Postępowania Karnego art. 23a.

²⁹¹ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 7 maja 2015 r. w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach karnych (Dz.U.2015.716) – na podstawie art. 23a § 8 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U.1997.89.555, z późn. zm.)

²⁹² Art. 183¹¹ kpc

²⁹³ A. M. Arkuszewska, A. Kościółek, *Fazy i etapy mediacji*,..., s. 119.

²⁹⁴ Przepis ten został dodany na podstawie art. 1 pkt. 7 noweli z dnia 10 września 2015.

²⁹⁵ Zob. A. M. Arkuszewska, A. Kościółek, *Fazy i etapy mediacji* ... s. 122; Ł. Błaszczak, *Mediacja a inne alternatywne formy rozwiązywania sporów (wybrane zagadnienia)*, „ADR. Arbitraż i Mediacje”, 2(2012), s. 13 i n.; R. Morek, *Mediacja i arbitraż art. 183¹ – 183¹⁵*, s. 13 i n.; A. Gójska, V. Huryn, *Mediacja w rozwiązywaniu konfliktów rodzinnych* ..., s. 110 i n.

i uświadomić różnorodność metod mediacji i możliwość stosowania mediacji ewaluatywnej²⁹⁶.

W literaturze mediacja opisywana jest jako proces elastyczny i dynamiczny dostosowywany do potrzeb klientów mediacji. Opisywane są poszczególne etapy następujące jedno po drugim wyznaczając kolejne cele i zadanie mediatorowi²⁹⁷.

Poszczególni autorzy przedstawiają swoje etapy mediacji. Jedne z najszerzych ujęć opracował Ch. Moore, opisując 12 etapową procedurę mediacji:

1. Nawiązanie relacji ze stronami konfliktu (zainicjowanie wstępnych kontaktów, budowanie wiarygodności, wyjaśnienie stronom istoty procesu, zmotywowanie stron do podjęcia mediacji – zwiększenie zaangażowania w procedurę mediacji, podtrzymywanie kontaktu)
2. Wybieranie strategii kierującej procesem mediacji (pomoc stronom w ocenie różnych sposobów rozwiązania konfliktu i dokonaniu wyboru potrzebnego im sposobu rozwiązania)
3. Zbieranie oraz analizowanie podstawowych informacji (zbieranie i analizowanie istotnych informacji o osobach uczestniczących w konflikcie, dynamice i istocie konfliktu; weryfikowanie dokładności danych; minimalizowanie wpływu nieścisłych i niedostępnych danych)
4. Tworzenie szczegółowego planu mediacji (ustalenie strategii i wynikających z nich typowych posunięć, które umożliwią stronom zmierzanie w kierunku porozumienia; ustalenie ewentualnych nietypowych interwencji odpowiadających specyfice konfliktu)
5. Budowanie zaufania i współpracy (psychologiczne przygotowanie stron do udziału w negocjacjach na zasadnicze tematy, kierowanie silnymi emocjami stron, sprawdzenie percepcji i minimalizowanie wpływu stereotypów, budowanie zaufania i uznawania racji stron, wyjaśnianie, klaryfikacja wypowiedzi)
6. Rozpoczęcie sesji mediacyjnej (otwarcie negocjacji pomiędzy stronami, stworzenie pozytywnej i otwartej atmosfery, ustalenie podstawowych zasad oraz

²⁹⁶ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy.... Druk sejmowy nr 3432, Sejm VII kadencji, pkt. II, art. 1, okt.7, s.13-15.

²⁹⁷ Można spotkać także autorów, którzy kwestionują założenie dotyczące etapowości procesu mediacji, uznając, że ma ona charakter cyrkularny, niemniej oni również przedstawiają modele przebiegu mediacji, zob.: L. Boule, M.T. Colatrella Jr., A.P., Picchioni, *Mediation. Skills and Techniques*, LexisNexis Matthew Bender, Newark 2008, s. 88-89.

wytucznych behawioralnych, pomoc stronom w rozładowaniu emocji, nakreślenie obszarów tematycznych i spraw do dyskusji, pomoc w badaniu zaangażowania, wyrazistości oraz wpływu)

7. Definiowanie przedmiotu konfliktu oraz ustalenie planu działania (ustalenie szerokiego obszaru tematów interesujących obie strony, uzyskanie zgody stron na podjęcie określonych tematów w dyskusji, rozstrzygnięcie kolejności omawiania poszczególnych spraw)
8. Ujawnianie ukrytych interesów stron (ustalenie rzeczywistych, proceduralnych i psychologicznych interesów stron, edukowanie stron na temat ich wzajemnych interesów)
9. Tworzenie wariantów porozumienia (rozwijanie świadomości stron dotyczące potrzeby tworzenia różnorodnych pomysłów rozwiązań, zmniejszenie przywiązania stron do swoich stanowisk i jedynych pomysłów rozwiązań, tworzenie rozwiązań przy użyciu przetargu biorącego pod uwagę stanowiska, jak również interesy stron)
10. Ocena wariantów porozumienia (badanie interesów stron; ocena, na ile interesy stron mogą być zaspokojone w ramach dostępnych możliwości rozwiązań; ocena kosztów i korzyści płynących z wybrania określonych opcji)
11. Ostateczne negocjacje (osiąganie porozumienia poprzez stopniowe zbliżenie stanowisk, przejście do rozwiązań pakietowych, tworzenie formuły konsensualnej lub tworzenie środków proceduralnych by osiągnąć porozumienie)
12. Doprowadzanie do formalnej ugody (wskazanie proceduralnych kroków zmierzających do urzeczywistnienia porozumienia, ustalenie procedury ewaluacji i monitoringu, sformalizowanie ugody i stworzenie mechanizmu zapewniającego wdrażanie i zapewnienie w zaangażowanie w realizację)²⁹⁸.

Linearność etapów mediacji opisuje G. Nordhelle, wyróżniając następujące etapy:

1. Zdobycie zaufania stron i ich wysłuchanie.
2. Tworzenie przestrzeni do rozmowy. Wypracowanie definicji konfliktu niefaworyzującej żadnej ze stron.
3. Dogłębna analiza konfliktu. Zebranie informacji dotyczących sposobu postrzegania konfliktu przez każdą ze stron.

²⁹⁸ Ch. Moore, *Mediacje ...*, s. 80-81.

4. Szukanie propozycji możliwego rozwiązania.
5. Negocjacje.
6. Konstruowanie porozumienia²⁹⁹.

Autorka zaznacza, że jest to tylko konstrukcja zadań i celów, która pozwala mediatorowi dobrać odpowiednią procedurę do konkretnej mediacji. Dopuszcza pomijanie pewnych etapów mediacji, jak również nie utrzymywanie chronologicznego porządku punktów, jaki zaproponowała.

M. Bobrowicz wyróżnia etap pre-mediacji polegający na ustaleniu warunków przeprowadzenia mediacji oraz podpisanie ugody mediacyjnej przykładając do tej fazy duże znaczenie. Spotkanie mediacyjne wspólne dzieli na następujące etapy:

1. Przedstawienie stronom zasad mediacji (monolog mediatora);
2. Wystąpienia stron, które prezentują swoje stanowiska;
3. Ustalenie kwestii podlegających negocjacjom;
4. Docieranie do potrzeb i interesów stron (w trakcie sesji odrębnych lub na spotkaniach wspólnych);
5. Szukanie rozwiązań (sesje odrębne lub wspólne);
6. Wybór rozwiązań;
7. Zawarcie ugody oraz implementacja rozwiązań do ugody³⁰⁰.

A. Pietrzyk przedstawiając etapy mediacji pomija fazę przygotowania stron do mediacji. Skupia się na negocjowaniu ze stronami kompromisowego zakończenia sporu. Jest to opis mediacji ewaluatywnych.

1. Poznanie stanowiska stron,
2. Badanie gotowości stron do kompromisu,
3. Przygotowanie propozycji rozwiązań,
4. Konsultowanie przez mediatora propozycji rozwiązań,
5. Wspólne negocjowanie ostatecznej ugody³⁰¹.

E. Gmurzyńska opisała etapy mediacji w następujący sposób:

²⁹⁹ G. Nordhelle, *Mediacja. Sztuka rozwiązywania konfliktów*, Fundacja Inicjatyw Społecznie Odpowiedzialnych, Gdańsk 2010, s. 35 i n.

³⁰⁰ M. Bobrowicz, *Mediacja. Jestem za*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008, s. 20.

³⁰¹ A. Pietrzyk, *Praca w zespole. Rozwiązywanie problemów i konfliktów grupowych*, w: S. Pawlas-Czyż(red.), *Praca socjalna wobec współczesnych problemów społecznych*, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2007, s. 26.

1. Przygotowanie mediacji – przygotowanie procesu mediacji, nawiązanie kontaktu ze stronami oraz pełnomocnikami stron, zapoznanie się z dokumentacją otrzymaną z sądu czy przekazaną przez pełnomocników.
2. Otwarcie mediacji – pierwsze spotkanie wspólne – przedstawienie zasad i reguł mediacji oraz roli mediatora.
3. Wypowiedzi stron – każda ze stron przedstawia swoją wersję konfliktu oraz swój stosunek do sprawy.
4. Ustalenie kwestii do dyskusji oraz kolejności omawianych spraw.
5. Dialog stron – omawianie poszczególnych kwestii.
6. Tworzenia propozycji ugodowych – mediator wspiera strony w wypracowaniu rozwiązań.
7. Osiągnięcie porozumienia – ewaluacja każdego punktu porozumienia – jego mocnych i słabych stron.
8. Spisywanie ugody – ważny jest język ugody, zrozumiały dla stron, mieć przejrzystą formę, zawarte w niej ustalenia muszą mieć charakter konkretny. Przed wniesieniem ugody do sądu strony powinny skonsultować jej końcową treść ze swoimi pełnomocnikami³⁰².

Przedstawione etapy mediacji można podzielić na trzy fazy: premediację, mediację i zakończenie mediacji. Premediacja służy zapoznaniu się mediatora z uczestnikami mediacji oraz ze sprawą, a także kwestiami formalnymi. Różnie one mogą być realizowane, w tym celu mediatorzy prowadzą spotkania indywidualne, zapoznają się z dokumentacją zarówno sądową, jak i przygotowaną przez strony czy odbywają rozmowy za pomocą środków komunikacyjnych. W ramach mediacji – spotkań wspólnych strony przedstawiają swoje punkty widzenia, mediatorzy zbierają kwestie, które łączą strony i problemy do omówienia, odbywają się negocjacje stron i zostaje wypracowane porozumienie. Ostatni etap to przełożenie wypracowanych przez strony warunków porozumienia w ugodę mediacyjną oraz przygotowanie wszystkich dokumentów niezbędnych do zakończenia mediacji i o ile to mediacja sądowa odesłanie ich do sądu.

³⁰² E. Gmurzyńska, *Etapy mediacji*, w: E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 214 i n.

W standardach Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości³⁰³ w standardzie V „Mediator rzetelnie informuje strony o istocie i przebiegu mediacji”, w szczegółowy sposób opisana jest procedura rozpoczęcia posiedzenia mediacyjnego:

A. Przed rozpoczęciem postępowania mediacyjnego mediator przedstawia stronom zasady, przebieg, cele i możliwe rezultaty mediacji, a w szczególności:

- 1) informuje strony, że jest bezstronny i neutralny;
- 2) informuje strony, że ewentualne porozumienie zawarte w wyniku mediacji, będzie sprawdzone przez sąd pod kątem zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego (w przypadku nadania klauzuli wykonalności lub zatwierdzenia przez sąd);
- 3) informuje strony o możliwości spotkań na osobności, a w szczególności wyjaśnia zasady przestrzegania poufności podczas tych spotkań;
- 4) informuje strony o ewentualnej obecności innych osób podczas postępowania mediacyjnego i uzyskuje na to zgodę stron;
- 5) opisuje swoje obowiązki, a w szczególności przestrzeganie zasady poufności;
- 6) uprzedza strony, w jakich okolicznościach mediator może przerwać lub zakończyć postępowanie mediacyjne, oraz że strony mogą przerwać lub zakończyć mediację w dowolnym momencie.

B. Mediator odbiera od stron zgodę na udział w postępowaniu mediacyjnym.

C. Mediator informuje strony, że w trakcie postępowania mediacyjnego mogą korzystać z wiedzy i porady specjalistów.

D. Mediator wyraźnie odróżnia swoją rolę jako mediatora od innych ról zawodowych, które pełni i upewnia się, że strony są świadome tej różnicy.

W standardzie VII „Mediator współpracuje z innymi specjalistami dla dobra postępowania mediacyjnego” mediator znajdzie informację, że może zaproponować stronom skorzystanie ze specjalisty z innych dziedzin dla dobra procesu mediacyjnego, niemniej sam nie powinien wchodzić w taką rolę mimo posiadania wiedzy z danej dziedziny. W standardach nie jest opisane, jacy to są specjaliści. Prawdopodobnie będą to specjaliści z konkretnej dziedziny w jakiej prowadzona jest mediacja np. psychologowie, doradcy podatkowi itp. W zakresie procedury mediacji standardy

³⁰³ Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora uchwalone przez Społeczną Radę ds. ADR przy Ministrze Sprawiedliwości w dniu 26 czerwca 2006. Wszystkie przedstawione w pracy etapy mediacji opatrzone informację, iż są standardem Społecznej Rady zostały zaczerpnięte ze źródła: <https://www.arch.ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/mediacje/spoleczna-rada-ds-alternatywnych-metod-rozwiazywania-konfliktow-i-sporow/dokumenty-deklaracje/>, data dostępu 21.02.2021.

wspominają jeszcze o zakończeniu możliwości przerwania lub zakończenia mediacji. Związane to może być z uznaniem przez mediatora, że „jedna ze stron nie jest zdolna do uczestniczenia w mediacji lub gdy strona z powodu swego stanu fizycznego lub psychicznego nie może efektywnie uczestniczyć w mediacji, na przykład jest pod wpływem alkoholu lub środków odurzających, gdy strony chcą zawrzeć porozumienie, którego skutków nie są świadome, gdy strony używają mediacji dla osiągnięcia nieuczciwych korzyści, gdy mediator nabiera przekonania, że traci bezstronność. Mediacja może się zakończyć zawarciem porozumienia obejmującego całość sporu lub zawarciem porozumienia obejmującego część negocjowanych problemów. Zadaniem mediatora jest upewnienie się, czy strony wiedzą, jak wprowadzić porozumienie w życie. W przypadku częściowego porozumienia mediator może zaproponować przedyskutowanie dostępnych procedur umożliwiających rozwiązanie pozostałych kwestii przy pomocy innych specjalistów. Mediacja może zostać przerwana zarówno przez strony, jak i przez mediatora. Mediator informuje strony o ich prawie do wycofania się z mediacji w dowolnym momencie z jakichkolwiek powodów.

Przerwanie lub zakończenie mediacji przez mediatora następuje w szczególności, gdy:

- 1) mediator jest przekonany, że osiągnięcie porozumienia nie jest możliwe;
- 2) uczestnicy mediacji osiągną w ocenie mediatora impas nie do pokonania; mediator nie powinien przedłużać nieproduktywnej dyskusji, gdyż naraziłoby to strony na niepotrzebne koszty emocjonalne i finansowe;
- 3) strony nie mogą uczestniczyć w mediacji, nie są zdolne do mediacji lub nie chcą w autentyczny, zaangażowany sposób uczestniczyć w procesie mediacji. Jeśli inicjatywa przerwania mediacji wychodzi od mediatora, powinien on poinformować strony o możliwości profesjonalnej pomocy właściwej dla danego przypadku”³⁰⁴.

Spośród zaproponowanych różnych propozycji w zakresie procedury mediacji można wyróżnić punkty wspólne, mieszczące się prawie we wszystkich procedurach przebiegu mediacji. Mediacje opierają się na fundamentalnych pięciu zasadach mediacji i mają porównywalny przebieg. Musi zostać uwzględnione określenie kwestii spornych, analiza potrzeb i interesów stron, wypracowanie opcji rozwiązań i opracowanie

³⁰⁴ Standard VIII Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości

porozumienia³⁰⁵. Warto zaznaczyć, że „powinnością mediatora (...) jest kontrola procesu przebiegającego pomiędzy stronami w sposób dający możliwość osiągnięcia optymalnego porozumienia. Kontrola ta wyraża się w konieczności ustalenia formy, którą przyjmie mediacja...”³⁰⁶. Rolą mediatora w trakcie całego procesu mediacji jest przy pomocy technik mediacyjnych spowodowanie, że strony będą się wzajemnie słuchać³⁰⁷. Mediator zarządza komunikacją stron, ułatwia proces dialogu stron, tak aby strony mogły wzajemnie usłyszeć się³⁰⁸, niweluje bariery komunikacyjne między stronami oraz pomaga odnaleźć podłoże konfliktu³⁰⁹. Wspiera strony w poszukiwaniu rozwiązań, które będą akceptowalne dla wszystkich stron konfliktu³¹⁰.

2.5.3. Bariery rozwoju mediacji w Polsce

Od momentu wstąpienia Polski do Unii Europejskiej kwestie związane z mediacją regulowane są nie tylko za pomocą przepisów krajowych i unijnych. W szczególności do wzrostu znaczenia mediacji przyczynił się rozwój wolnego rynku na terenie Unii Europejskiej i związane z tym spory na tle relacji transgranicznych.

Społeczeństwo polskie zmaga się z pewnym kryzysem wymiaru sprawiedliwości związanym zwłaszcza z przewlekłością postępowań, nadmierną formalizacją, naruszeniem zasad równości czy ograniczeniem dostępu³¹¹. Ilość skarg na przewlekłość postępowań z roku na rok rośnie: „liczba skarg na przewlekłość w latach 2010-2018 wahała się pomiędzy 5130 a 18168 rocznie. Szczególny wzrost w ich liczbie odnotowano pomiędzy 2010 a 2015 rokiem. Różnica pomiędzy 2015 a 2010 rokiem wyniosła prawie 13 tys. skarg”³¹². Mogłoby się wydawać, że mediacja może być odpowiedzią na ten problem. Niemniej od lat stopień wykorzystania mediacji jest daleki

³⁰⁵ A. Gójska, V. Huryn (red.), *Mediacja w rozwiązywaniu konfliktów rodzinnych*, C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 61-62.

³⁰⁶ L. Indan-Pykno, M. Indan-Pykno, *Metodyka pracy ...*, s. 25

³⁰⁷ E. Gmurzyńska, *Etapy mediacji ...*, s. 138

³⁰⁸ Por. Ch. Moore, *Mediacje ...*, s. 224, E. Gmurzyńska *Etapy mediacji ...*, s.142 i n.

³⁰⁹ A. Banaszewska, *Umowa mediatorska*, w: A. Torbus (red.), *Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka. Teoria. Perspektywy*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Doskonalenia i Regulacji Gospodarczych, Warszawa 2015, s. 223-224

³¹⁰ Ch. Moore, *Mediacje ...*, s. 280 i n.

³¹¹ A. Krajewska, *Spory konsumenckie i ich rozwiązywanie*, Trio, Warszawa 2009, s. 12.

³¹² A. Klepczyński, P. Kładoczny, K. Wiśniewska, *W poszukiwaniu rozsądnego czasu... postępowań sądowych. Badanie na temat przewlekłości postępowań w Polsce*, Raport Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, Warszawa 2020.

od oczekiwań. Jest on uzasadniany wieloma czynnikami. W Raporcie³¹³ przygotowanym w ramach Programu Operacyjnego „Propagowanie alternatywnych metod rozwiązywania sporów” czynniki te podzielono ze względu na poszczególnych uczestników procesu mediacyjnego i ich własne perspektywy. W każdej z tych grup bariery powodujące, że mediacja nie spełnia stawianych przed nią oczekiwań, są odmienne i wynikające ze specyfiki danej grupy.

W społeczności sędziów najważniejszą bariera jest ich głębokie przeświadczenie na temat posiadanych przez siebie zdolności koncyliacyjnych, czemu towarzyszy rutyna w sposobie myślenia i procedowania. W efekcie sędziowie są niechętni przekazywaniu spraw do mediacji, a często nawet nie biorą takiego rozwiązania pod uwagę. Problem ten może zostać rozwiązany poprzez edukowanie sędziów w zakresie mediacji i jej korzyści, jednakże tu pojawia się kolejna trudność w postaci relatywnie niskiego zainteresowania takimi szkoleniami wśród sędziów. Wadą jest także brak praktycznej wiedzy wśród sędziów pozwalającej na rozróżnienie spraw nadających się do skierowania do mediacji od tych, w których przypadku mediacja nie ma sensu. Ten problem mógłby zostać rozwiązany na drodze systematycznej wymiany wiedzy i doświadczeń między sędziami a mediatorami. Choć jest to trudne, gdyż mediacja jako proces ludzki³¹⁴ nie zawsze wpisuje się w kategorie spraw sądowych, co oznacza, że bardzo podobne sprawy w jednym przypadku „nadają się do mediacji”, w innym w żadnym przypadku tak nie jest. Wynika to właśnie z „czynnika ludzkiego” m.in. – emocji związanych z konfliktem/sporem, strategii radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych (unikanie, rywalizacja, kompromis, przystosowanie, współpraca)³¹⁵, sposobu definiowania rodzaju konfliktu (konflikt danych, relacji, wartości, struktury, interesu)³¹⁶ czy stylów komunikacji.

Sędziowie wysuwają także argument, że zawierana jest mała liczba ugód mediacyjnych, co sugeruje niską skuteczność tej metody. Wydaje się, że tu rozwiązaniem powinno być odpowiednie przygotowywanie merytoryczne mediatorów do wykonywanego zawodu. Kolejny mankament to nieefektywność procesu przekazywania spraw do mediacji, wynikająca przede wszystkim z braku wystarczająco

³¹³ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Raport końcowy. Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwań popularności mediacji rok 2015*, oprac. przez A. Rudolf, M. Cichowicz-Major, M. Matysiak, S. Pałka, W. Pieniążek, C. Przybył, <https://www.mediacja.gov.pl/files/doc/rk-mediacje-agrotec-02.09.pdf>, data dostępu: 15.01.2019.

³¹⁴ M. Wright, *Przywracając szacunek ...*, s. 22

³¹⁵ Ch. Moore, *Mediacje ...*, s. 117-119

³¹⁶ Tamże, s. 76 -77

szybkiej komunikacji z mediatorem czy niedostarczenia mu wystarczających informacji na temat stron, co znacznie spowalnia sam proces. Sędziowie narzekają także na niedostateczne informacje na temat mediatorów zamieszczane na stronach internetowych sądów okręgowych, co znacząco utrudnia podjęcie decyzji nie tylko o samym procesie mediacji, ale przede wszystkim o wyborze odpowiedniej osoby dla danego przypadku. Dobrze byłoby poszerzyć te informacje o doświadczenie zawodowe mediatorów i zakres ich specjalizacji mediacyjnych. Brak jest także odpowiednich działań ze strony sądów, które nie promują mediacji jako sposobu rozwiązywania sporów wśród sędziów. Stosowania mediacji nie uwzględnia się w statystykach spraw czy arkuszach oceny pracy, a jeśli jest już tam zawarte to nie jest jednak premiuwane (a tak być powinno). Mediacja nie wchodzi także w obręb indywidualnych planów rozwoju zawodowego sędziów, co wydaje się być dużym minusem³¹⁷.

Warto w tym miejscu podkreślić, że – jak wynika z badań przeprowadzonych przez Instytut Wymiaru Sprawiedliwości – strony są częściej kierowane do mediacji w tych sądach, w których poszczególni sędziowie dysponują dużą wiedzą na temat tej instytucji i są przekonani co do jej skuteczności. W niektórych sądach liczba spraw przekazywanych do mediacji jest znacznie wyższa (nawet wielokrotnie) niż w innych sądach, jednakże to nadal są zjawiska odosobnione. Co ciekawe, w tych odosobnionych przypadkach tendencja ta nie wynikała ze struktury spraw, ale raczej z zaangażowania sędziów w promowanie mediacji jako takiej wśród kolegów i z zachęcania stron do poddania się mediacji. Wskazuje to wyraźnie na potrzebę wspierania mediacji nie tylko na poziomie szczebla ogólnokrajowego (nie negując jego znaczenia), ale przede wszystkim wśród sędziów, których indywidualne podejście do mediacji odgrywa ogromne znaczenie. Tymczasem informacje Ministerstwa sprawiedliwości pokazują, że w wielu polskich sądach nie skierowano do mediacji jeszcze żadnej sprawy cywilnej (w przypadku spraw karnych wygląda to nieco lepiej)³¹⁸.

Nie lepiej wygląda sytuacja wśród prokuratorów, ponieważ oni także cechują się ugruntowanym sposobem myślenia, do czego dochodzi także nieadekwatny model szkoleń nieuwzględniający tematu mediacji w ogóle oraz problematyczne podejmowanie decyzji co do tego, czy dana sprawa kwalifikuje się do mediacji.

³¹⁷ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Raport końcowy. Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwań popularności mediacji* ..., s. 20-28

³¹⁸ E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach gospodarczych – rzeczywistość czy iluzja?*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 1(2008), s. 25.

Problemem jest także system informatyczny prokuratur, który pomimo skierowania sprawy do mediacji, traktuje ją nadal jako będącą „w toku” i nalicza czas jej trwania. W postępowaniu przygotowawczym występują przy tym liczne bariery proceduralne, które powodują zahamowanie rozwoju instytucji mediacji, a to wymaga zmian w obowiązujących przepisach prawa. Jednym z większych problemów jest brak umożliwienia przez kodeks samoistnego umorzenia postępowania w odpowiedzi na pozytywnie zakończoną mediację i naprawione szkody³¹⁹. Brak ten powoduje, że wielu prokuratorów nie docenia roli mediacji, skoro nie zmienia ona toku postępowania.

W związku z tym, że art. 16 kpk zobowiązuje prokuratora do pouczenia uczestników postępowania tak o ciążących na nich obowiązkach, jak i na temat przysługujących im uprawnień, organ prowadzący postępowanie powinien czynić zadość temu obowiązkowi, nawet w tych przypadkach, gdy ustawa nie stanowi o tym wyraźnie. Dla prokuratora informowanie podejrzanego czy pokrzywdzonego o możliwości zastosowania i konsekwencjach instytucji mediacji jest w tym kontekście nie tylko obowiązkiem, ale także korzystnym zachowaniem, ponieważ mediacja sprzyja nie tylko przyspieszeniu postępowania, ale także lepszemu zrozumieniu jego wyniku dla obu stron³²⁰. Jednakże utrwalone sposoby postępowania oraz brak wiedzy na temat instytucji mediacji powoduje, że nadal bardzo wielu prokuratorów nie korzysta z tej możliwości rozwiązania sprawy.

Po stronie środowiska mediatorów główna bariera (na co wskazują nie tylko sami mediatorzy, ale także inni zainteresowani) to brak odpowiednich wymogów odnoszących się do kwalifikacji mediatorów. Wskazuje się wyraźnie na brak uregulowania tych kwalifikacji w postaci odpowiednich zapisów w rozporządzeniach i kodeksach, jak również ustawy o zawodzie mediatora. Istniejące przepisy dotyczące mediacji są rozproszone, niespójne i niejednolite, co wpływa negatywnie na jakość pracy mediatorów. Poszczególne ośrodki mediacyjne stosują mocno zróżnicowane standardy odnoszące się do kwalifikacji mediatorów, konsekwencją czego jest właśnie negatywny wizerunek mediatora w środowisku sędziów, prokuratorów czy prawników. Prestiż mediatora zaniżany jest także przez niskie wynagrodzenia. Brak środków finansowych i w konsekwencji motywacji powoduje, że mediatorzy nie dążą do podnoszenia swoich kwalifikacji, a ich poświęcenie się zawodowe samym mediacjom

³¹⁹ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Raport końcowy. Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwań popularności mediacji* ..., s. 28-30.

³²⁰ A. Gorczyńska, *Mediacja w postępowaniu przygotowawczym*, „Prokuratura i Prawo” 6(2007), s. 124.

jest silnie ograniczone. W mniejszych ośrodkach miejskich i wiejskich odzwierciedla się to wyraźnie w problemie dostępności do wykwalifikowanych mediatorów. Zdaniem mediatorów czas mediacji jest zbyt krótki i powinien zostać wydłużony z 4 do 6-8 tygodni, co z jednej strony może stać w pewnej sprzeczności z argumentacją, że mediacja jest znacznie mniej czasochłonna niż postępowania sądowe i arbitrażowe, ale tylko pozornie. Nawet przy wydłużeniu czasu trwania mediacji do 8 tygodni, nadal pozostanie ona najszybszym i najmniej kosztownym rozwiązaniem w porównaniu z postępowaniami sądowymi i arbitrażowymi, które trwają całymi miesiącami, a niejednokrotnie i latami³²¹.

Prawnicy są grupą szczególnie negatywnie nastawioną do mediacji i mediatorów. Wynika to przede wszystkim ze względów ekonomicznych. Sposób naliczania wynagrodzenia za pełnienie funkcji pełnomocnika prawnego powoduje, że im dłużej trwa postępowanie przed sądem i potrzebna jest reprezentacja prawnicza, tym dla prawnika wygląda to korzystniej³²². Bariera ta może zostać pokonana przez ciągłe działania edukacyjne, jednak aby te działania były skuteczne, powinny one być wdrażane już na etapie studiów prawniczych. Problem ten mógłby być rozwiązany przez wprowadzenie obowiązku informowania klienta o tym, że istnieje możliwość podpisania ugody czy też skierowania sprawy do mediacji. W dniu 1 lipca 2015 roku wszedł w życie nowy *Kodeks Etyki Radcy Prawnego*, jednakże kwestia ta nie została tam w ogóle poruszona³²³, co – biorąc pod uwagę rosnące znaczenie mediacji na świecie – wydaje się zastanawiające i jednocześnie niepokojące tym bardziej, że wcześniejsza wersja *Kodeksu* zawierała zapis zalecający mediację, jednak nie miał on charakteru nakazującego. W *Kodeksie Etyki Zawodowej Notariuszy* również nie znajduje się żadna wzmianka na temat zastosowania mediacji. Wyjątkiem jest *Kodeks Etyki Adwokackiej*, w którym jest mowa wprost o obowiązku doradzania ugodowego zakończenia sprawy³²⁴.

Prawnicy traktują mediację najczęściej jako rodzaj pomocy prawnej zwaśnionym stronom w rozwiązywaniu zaistniałych sporów czy też ich reprezentowanie przed sądami, czyli nie w pełni zgodnie z samą istotą mediacji. Profesor L. Riskin, w celu zwiększenia uczestnictwa prawników w mediacjach,

³²¹ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Raport końcowy. Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwań popularności mediacji* ..., s. 30-36.

³²² Tamże, s. 36-38.

³²³ Tamże, s. 38.

³²⁴ Tamże, s. 38.

zasugerował, by patrzyli oni w szerszy sposób na problem klienta, dostrzegając jego pozaprawne interesy i dążyli do znalezienia możliwie jak najbardziej kreatywnego rozwiązania problemu. Prawnicy powinni czuć się zobligowani do informowania swoich klientów o możliwości mediacji, gdyż może to mieć pozytywny wpływ na ich wzajemne relacje, a efektem tego może być wypracowywanie przez prawnika dobrej opinii wśród klientów i konkurencyjności w kontekście cen świadczonych usług³²⁵.

Innymi słowy, możliwe jest dzięki zmianie podejścia prawników do mediacji, by zamiast ilości kierować się jakością. Jeśli przyjąć, że prawnik nie informuje swojego klienta o możliwości podjęcia mediacji, ponieważ obawia się utraty zysków związanych z długotrwałym prowadzeniem sprawy, to może powiedzieć, że jego celem jest ilość. Tymczasem dzięki korzystaniu z opcji mediacji, prawnik może budować sobie pozytywną reputację jako zainteresowanego przede wszystkim interesem klienta a nie własnym zyskiem, co generuje w praktyce przyszłe zyski poprzez przyciąganie kolejnych klientów. Zamiast ilości jest zatem jakość.

Autorzy podnoszą przy tym także fakt, że dzięki uczestnictwu w mediacji prawnik ma możliwość lepszego zaplanowania swojego czasu. Tym samym może on lepiej skoncentrować się na tych sprawach, które są znacznie bardziej absorbujące i wymagają znacznie więcej przygotowania i pracy³²⁶. Wiele spraw, które można rozwiązać za pomocą mediacji zajmują prawnikom czas, kiedy prowadzą oni normalne postępowania sądowe, pomimo, że sprawy te są relatywnie proste, co może się odbijać na ich przygotowaniu do bardziej skomplikowanych spraw, nienadających się do postępowania mediacyjnego. Nie chodzi zatem o to, by nakłaniać każdego klienta do podjęcia mediacji i rezygnowania z prowadzenia spraw w sposób tradycyjnych, ale o to, by w racjonalny sposób klasyfikować sprawy i nie tracić czasu na mozolne procedury w przypadku konfliktów, które można relatywnie szybko i łatwo zakończyć na drodze procesu mediacyjnego.

Przytoczony już wcześniej *Raport* wskazuje także na dużą rolę, jaką odgrywają inne grupy zawodowe w postrzeganiu mediacji. Chodzi tu o te grupy, które często są „pierwszym ogniwem” w występującym konflikcie, tj. policja, pracownicy pomocy społecznej czy kuratorzy sądowi. Instytucje te najczęściej dysponują niewielką lub

³²⁵ K. Skowrońska, *Rola adwokatów i radców prawnych jako pełnomocników stron w negocjacjach i mediacjach gospodarczych. Podejście prawników do mediacji i negocjacji*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2012, nr 4(20), s. 87.

³²⁶ E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach gospodarczych...*, s. 34-36.

nawet znikomą wiedzą na temat mediacji i stwarzanych przez nią możliwości polubownego rozwiązywania konfliktów. Nie są one zatem zaangażowane w popularyzację tej metody radzenia sobie z problemami społecznymi, co może zostać rozwiązane dzięki odpowiednim działaniom edukacyjnym i promocyjnym. Szczególnie wyraźnie problemy te widać w przypadku policji ze względu na kwestie związane z finansowaniem mediacji oraz braku współpracy z prokuraturą³²⁷.

Pozostaje jeszcze kwestia stron będących w sporze. Mediacje często nie dochodzą do skutku z bardzo banalnego w sumie powodu, jakim jest brak chęci uczestnictwa w procesie mediacji. Przede wszystkim ludzie często nie wiedzą, czym jest mediacja, na czym polega i czemu ma służyć oraz jakie płyną z niej korzyści. Strony często przy tym nie są zbyt chętne do samodzielnego podejmowania decyzji co do sposobu rozwiązania sporu, a to jest kluczowym elementem mediacji. Wiele osób woli biernie oczekiwać na podjęcie za nie przez wymiar sprawiedliwości decyzji co do zakończenia konfliktu³²⁸, co wynika z wielu przyczyn. Po pierwsze, wielowiekowa tradycja powoduje, że zaufanie do wymiaru sprawiedliwości jako do organu orzekającego słusznie i sprawiedliwie jest w polskim społeczeństwie bardzo duże, czemu towarzyszy także przekonanie, że wyroki zasadzone przez sąd są niepodważalne, podczas gdy mediacja nie kojarzy się powszechnie z rozwiązaniem ostatecznym i zamykającym sprawę. Często problemem jest także nastawienie stron do siebie wzajemnie. Silne emocje sprawiają, że nie są one w stanie wyobrazić sobie polubownego rozwiązania konfliktu, ponieważ oznacza to wyrażenie zgody na pewien rodzaj ustępstwa, a przy mocno rozbudowanym tle konfliktu wchodzi tu niejednokrotnie w grę dodatkowe aspekty, tj. duma, obawa przed utratą honoru, zawiść, niechęć (aż po nienawiść), brak akceptacji racji drugiej strony itd.

Strony wskazują także na to, że na gruncie polskim nie ma wystarczająco dobrze skonstruowanych narzędzi skłaniających do podjęcia mediacji. Chodzi tu np. o takie formy zachęty do polubownego rozwiązania sporu, jakie stosowane są we Włoszech, gdzie strony mają prawo do skorzystania z całkiem zachęcającej ulgi podatkowej w wyniku przystąpienia do mediacji. Jeśli mediacja zakończona zostaje ugodą, taka

³²⁷ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Raport końcowy. Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwań popularności mediacji* ..., s. 38-40.

³²⁸ Tamże, s. 40.

ulga może wynieść 500 euro, a w przypadku braku wypracowania porozumienia – 250 euro³²⁹.

Trzeba jednak podkreślić, że mediacja w Polsce, jak pokazują wyniki *Raportu*, oprócz zagrożeń i słabych stron, posiada także mocne strony, do których można zaliczyć m.in. dużą liczbę zawodowo czynnych mediatorów, obligatoryjne szkolenie z zakresu podstaw mediacji wprowadzone przez KSSIP do standardu szkolenia dla nowomianowanych sędziów, integrowanie środowiska sędziowskiego sprzyjającego mediacji, niskie koszty mediacji sądowej oraz wysoki potencjał rozwojowy organizacji zrzeszających mediatorów i ośrodków mediacji, wzrost zainteresowania mediacją w społeczeństwie, silne zaangażowanie środowiska mediatorów w to, by rozwijać i promować instytucję mediacji oraz współpracę z wymiarem sprawiedliwości. Korzystne jest także budowanie nowych wzorów rozwiązywania konfliktów przez środki masowego przekazu, co sprzyja wzrostowi zainteresowania prowadzeniem mediacji w środowisku prawniczym³³⁰.

Jak widać, mediacje w Polsce napotykają na liczne ograniczenia i utrudnienia, co spowalnia znacząco rozwój tej instytucji. Nie są to jednak bariery, których nie dałoby się pokonać za pomocą edukacji, szkoleń oraz wprowadzenia odpowiednich, spójnych i wyrazistych regulacji prawnych zmierzających do traktowania mediacji jako istotnej instytucji rozwiązywania sporów.

2.6. Standardy kształcenia mediatorów

Mediator: wytrwałość w pracy, szczerłość i charakter buldoga angielskiego, spryt Irlandczyka, wytrwałość fizyczna maratończyka, umiejętność zwodzenia gracza rozgrywającego, krętaćstwo Machiavellego, umiejętność diagnozowania osobowości dobrego psychiatry, dyskrecję niemowy, skórę nosorożca, mądrość Salomona, rzetelność i bezstronność, podstawową wiedzę i wiarę w proces zespołowego negocjowania, wiarę w woluntaryzm, wiarę w wartość ludzi oraz umiejętność określania swoich słabych i mocnych stron, rozgraniczenie pomiędzy tym co pożądane, a tym co osiągalne, zgoda na bycie na drugim planie (William E. Simkin³³¹).

Ch. Moore uważa, że „w większości przypadków mediatorzy z przeszłych wieków i kultur uczyli się swego rzemiosła w sposób nieformalny i wypełniali swoje

³²⁹ Tamże, s. 41.

³³⁰ Tamże, s. 44-46.

³³¹ Por. H. Raiffa, *The Art and Science of Negotiation*, Harvard University Press, Cambridge 1994, s. 232.

role pośredników w ramach innych funkcji lub obowiązków. Dopiero na przełomie XIX i XX wieku mediacja została formalnie zinstytucjonalizowana i stała się uznawaną profesją³³². We współczesnej kulturze zachodniej mediacja obejmuje szeroki zakres różnorodnych interwencji w konflikty i spory. Wielość możliwych podejść interwencyjnych nie jest niczym zaskakującym, jeśli weźmie się pod uwagę odrębne ścieżki rozwoju tego zjawiska, specyficzne konteksty, w jakich była praktykowana oraz indywidualne różnice wynikające z osobistych uwarunkowań mediatorów oraz stron mediacji. Mediacji podejmowali się profesjonaliści z różnych dziedzin (dyplomaci – mediacje międzynarodowe, psychologowie – mediacje rodzinne, mediacje handlowe i gospodarcze – prawnicy), wnoszący w obszar mediacji specyficzne podejścia i umiejętności charakterystyczne dla ich profesji³³³.

Wykształcone w ten sposób podejścia do mediacji utrzymują się także obecnie. Większość mediatorów zaczyna swoją karierę zawodową w innym obszarze, która jednak staje się później podstawą do realizowania się jako mediator w określonej dziedzinie, np. w mediacjach rodzinnych czy międzynarodowych. Specyficzne uwarunkowania różnorodnych mediacji mogą uzasadniać taki rozwój kariery zawodowej. Niemniej w każdej profesji przychodzi taki moment, kiedy można określić podstawy kształcenia dla każdego, kto chce wykonywać daną pracę.

Mediacja i osoba mediatora postrzegane są w zbliżony sposób w wielu krajach, jednakże szczegółowe regulacje i standardy mogą się w tym zakresie znacząco różnić. Jednak można wskazać pewne ogólne wymagania w stosunku do osoby wykonującej zawód mediatora, które są zbliżone w większości systemów, ponieważ wywodzą się z istoty współczesnej mediacji w takiej postaci, w jakiej została ona zapoczątkowana i rozwinięta w USA i następnie przeszczepiona na grunt europejski. Główne wymagania decydujące o tym, że dana osoba może być mediatorem w danym przypadku, obejmują przede wszystkim³³⁴: poziom i zakres kompetencji, doświadczenie i cechy predysponujące, charakter i rodzaj przedmiotu sprawy – może być konieczne skorzystanie z usług mediatora dysponującego określoną wiedzą specjalistyczną czy to z zakresu przedmiotu sporu czy też z zakresu konkretnej wiedzy prawniczej, psychologicznej, pedagogicznej, ekonomicznej itp., pewność co do bezstronności i braku konfliktu interesów po stronie mediatora, renomę, wysokość wynagrodzenia

³³² Ch. W. Moore, *Mediacje ...*, s. 37.

³³³ D. H. Yarn, *Dictionary of Conflict Resolution*, Jossey-Bass, San Francisco 1991, s. 273.

³³⁴ A. Zienkiewicz, *Studium mediacji. Od teorii ku praktyce*, Difin, Warszawa 2007, s. 169-170.

i czasową mobilność mediatora w odniesieniu do przygotowania i rozpoczęcia procesu mediacyjnego, możliwości, jakimi dysponuje mediator w odniesieniu do organizacji odpowiedniego dla mediacji środowiska, płeć, rasę, wiek, przebytą socjalizację kulturową osoby mediatora, akceptowalne dla obu stron, czyli odpowiednio dopasowane do ich właściwości i oczekiwań, wolę stron co do stopnia i sposobu interweniowania mediatora w spór, czyli w odniesieniu do rodzaju technik i strategii mediacyjnych stosowanych i preferowanych przez niego.

A. Zienkiewicz zwraca uwagę na te, które uważa za najważniejsze. Zdaniem tego autora każdy profesjonalny mediator powinien dysponować co najmniej minimalnymi kompetencjami (wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem) w zakresie teorii i praktyki negocjacji, retoryki, komunikacji interpersonalnej, umiejętności przekonywania, psychologii konfliktów i mediacji, a w szczególności chodzi o³³⁵: praktyczne zastosowanie specyficznych i szczególnie ważnych umiejętności cechujących mediatora, znajomość technik służących do zachęcenia stron do wzięcia udziału w mediacji pomimo ich sceptycznego podejścia do tej instytucji, organizacja i prowadzenie dyskursu mediacyjnego w trakcie jego poszczególnych faz, współpraca mediatora z osobami reprezentującymi strony (w tym z prawnikami) w trakcie dyskursu mediacyjnego, sporządzanie protokołu mediacyjnego i porozumienia mediacyjnego, radzenie sobie z pojawiającymi się w trakcie dyskursu mediacyjnego nietypowymi sytuacjami.

Istotne znaczenie mają także cechy osobowościowe mediatora. W tym zawodzie szczególnie niezbędna wydaje się szczerłość osoby i jej wewnętrzna spójność, ponieważ służą one zbudowaniu zaufania, bez którego nie jest możliwa mediacja, jak również współpraca z ludźmi w różnorodnych okolicznościach życiowych. Profesjonalne wspomaganie stron w drodze do uzyskania porozumienia jest możliwe pod warunkiem, że mediator posiada wyczucie psychologiczne, jak również jest człowiekiem, który we własnym życiu postępuje etycznie i moralnie³³⁶.

Cechy, które powinny charakteryzować mediatora, to m.in.³³⁷: wiarygodność, uczciwość, wytrwałość, cierpliwość, pokora, kreatywność, empatia, inteligencja, pomysłowość, posiadanie poważania, szacunek dla innych, poczucie humoru,

³³⁵ Tamże, s. 167-168.

³³⁶ Krata A., *Profesjonalizm mediatora a skuteczność mediacji*, „Edukacja Prawnicza”, 2(2006), s. 18.

³³⁷ A. Zienkiewicz, *Studium mediacji ...*, s. 168, por. A. Kościółek, *Cechy i zadania dobrego mediatora*, w: A.M. Arkuszewska, J. Plis, *Zarys ...* s. 93-97

dyscyplina intelektualna, odporność na stres i naciski stron, zaangażowanie, optymizm, akceptacja i przestrzeganie fundamentalnych reguł dyskursu mediacyjnego, w tym także zasad etycznych obowiązujących mediatora, podejście dyplomatyczne i wysoka kultura osobista.

Zgodnie z Amerykańskim Stowarzyszeniem Arbitrażu (American Arbitration Association) mediator w trakcie mediacji pełni różnorodne role, są to m.in.:³³⁸ „hydraulik komunikacji” – inicjuje, udrażnia i usprawnia komunikację stron; „szafarz praw” – legitymizuje uczestników mediacji do udziału w niej, „facylitator procesu” – dba o procedurę, zarządza przebiegiem spotkania, przewodniczy sesjom negocyjnym, „trener” – dba o przygotowanie stron do negocjacji, „dostarczyciel zasobów” – umożliwia kontakt z ekspertami zewnętrznymi, dostarcza proceduralnego wsparcia, „poszukiwacz” – wspiera strony w spojrzeniu na dzielący ich problem z różnych perspektyw, definiowaniu ich potrzeb i interesów oraz poszukiwaniu rozwiązań, „strażnik rzeczywistości” – wspiera strony w wypracowaniu akceptowalnego i wykonalnego rozwiązania, poprzez zadawanie pytań umożliwia dostrzeżenie radykalności lub nierealności proponowanych przez nie rozwiązań, „koziół ofiarny” – bierze na siebie podejmowanie trudnych decyzji, których strony osobiście boją się podjąć, z uwagi na obawy podporządkowania się, straty twarzy, ale które są jednak w stanie zaakceptować i wykonać, „lider” – przejmuje inicjatywę, by posunąć negocjacje stron do przodu w sytuacji impasu, dzięki decyzjom proceduralnym (spotkania na osobności), rzadziej są to decyzje merytoryczne, sugestie rozwiązań.

Z tego ogólnego przeglądu cech i umiejętności niezbędnych do poprawnego wykonywania zawodu mediatora wynika w sposób oczywisty, jak bardzo potrzebne jest ich skodyfikowanie w standardach i ustawach obowiązujących wszystkie osoby pretendujące do pełnienia funkcji mediatora w danym kraju.

2.6.1. Standardy kształcenia mediatorów i prowadzenia mediacji w wybranych stowarzyszeniach mediacyjnych w Polsce

Praca mediatora zbudowana jest na trzech filarach: wiedzy przede wszystkim z zakresu nauk społecznych i prawnych oraz procedur mediacyjnych; umiejętnościach mediacyjnych – znajomości i umiejętności zastosowania technik komunikacyjnych, negocjacyjnych, mediacyjnych, diagnozy konfliktu i osobowości mediatora,

³³⁸ CH. Moore, *Mediacje ...*, s. 33-34

kwalifikacji moralnych, samoświadomości siebie, swoich umiejętności, słabych i silnych stron, ze stałym nastawieniem na rozwój i samodoskonalenie się.

W literaturze wiele miejsca poświęca się potrzebie samoświadomości „własnych umiejętności w celu rozpoznania osobistych słabych i mocnych punktów”³³⁹ czy umiejętności kontroli swoich emocji: „Mediator powinien umieć kontrolować swoje emocje...”³⁴⁰. Potrzebne jest również „stałe doskonalenie swoich umiejętności oraz poszerzanie wiedzy z zakresu mediacji podczas dodatkowych okresowo przeprowadzanych szkoleń”³⁴¹, wszak mediator jest tak dobry, na ile dobrze została przeprowadzona przez niego ostatnia mediacja.

W jaki sposób mediator przygotowuje się do prowadzenia mediacji, jakie są standardy kształcenia mediatorów w Polsce? Ustawodawca przewidział wymóg szkoleń mediatorów tylko dla mediatorów prowadzących mediacje w sprawach nieletnich sprawców czynów karalnych. W załączniku do Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach nieletnich³⁴² znajdują się następujące obszary, które w trakcie szkolenia powinien poznać mediator w sprawach nieletnich.

1. Prawne i organizacyjne aspekty funkcjonowania procedur mediacyjnych między poszkodowanym a sprawcą czynu zabronionego.
2. Psychologiczne mechanizmy powstawania, eskalacji i rozwiązywania konfliktów.
3. Trening umiejętności mediacyjnych.

W Rozporządzeniu określone są również wymogi w zakresie kwalifikacji osób prowadzących szkolenie (wykształcenie wyższe oraz minimum dwuletnia praktyka mediacyjna, doświadczenie dydaktyczne w prowadzeniu zajęć i treningów w zakresie rozwiązywania konfliktów, znajomość i akceptacja zasad etyki zawodowej mediatora). Jak również wymogi w zakresie organizacji szkolenia (opracowanie szczegółowego programu szkolenia wraz z kosztorysem oraz określeniem wysokości opłaty za uczestnictwo, przeprowadzanie w toku szkolenia sprawdzianów wiedzy z poszczególnych dziedzin objętych szkoleniem oraz ewidencjonowanie obecności uczestników, wydawanie zaświadczeń o ukończeniu kursu określających jego zakres,

³³⁹ E. Irobi „Profesjonalizm: bądź ostry lub odpadniesz z gry” „Mediator”, 42(2007), s. 10.

³⁴⁰ I. Warda, *Podnoszenie kwalifikacji mediatora*, „Mediator”, 56(2011), s. 41.

³⁴¹ K. Antolak, *Zagadnienia kwalifikacji mediatora w sprawach cywilnych*, „Mediator”, 46(2008), s. 15.

³⁴² Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 maja 2001 r. w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach nieletnich (Dz.U.2001.56.591)

liczbę godzin, wyniki poszczególnych sprawdzianów i osoby prowadzące oraz opiniujące przydatność uczestnika do pełnienia funkcji mediatora). Standardy szkoleń w zakresie mediacji z nieletnim sprawcą czynu karalnego są ustawowymi wymogami w zakresie szkolenia mediatorów.

W środowisku mediatorów standardami szkoleń w zakresie mediacji ogólnie akceptowalnymi w podstawowym zakresie są standardy przyjęte przez Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości³⁴³ (Rada ds. ADR) w dniu 26 czerwca 2006 r. Standardy te są jednak tylko rekomendacjami a nie obowiązkiem.

STANDARD I³⁴⁴

Podstawowe zasady i składniki postępowania mediacyjnego

1. Przebieg postępowania mediacyjnego.
2. Zasady mediacji (dobrowolność, bezstronność, neutralność, poufność).
3. Rola mediatora, jej specyfika, prawa i obowiązki mediatora.
4. Zastosowanie mediacji, wskazania i przeciwwskazania.
5. Zagadnienia etyki zawodowej mediatorów.
6. Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora.

STANDARD II

Psychologiczne mechanizmy powstawania, eskalacji i rozwiązywania konfliktów:

1. Podstawy wiedzy psychologicznej o mechanizmach powstawania, eskalacji i rozwiązywania konfliktów.
2. Procedury rozwiązywania konfliktów (negocjacje, mediacje, arbitraż, sąd) – podobieństwa i różnice.
3. Elementy teorii negocjacji, podstawowe pojęcia negocjacyjne (kwestie, pozycje, interesy, BATNA).

STANDARD III

Trening umiejętności praktycznych w zakresie mediacji

³⁴³ Społeczna Rada ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości powołana Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości (55/05/DNWO) z dnia 1 sierpnia 2005, obecna nazwa Społeczna Rada ds. Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości.

³⁴⁴ Standardy Szkoleń opracowane przez Społeczną Radę ds. Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości,
<https://www.arch.ms.gov.pl/Data/Files/public/mediacje/adr1/standardyszkoleniamediatorow.pdf>, data dostępu 21.02.2021.

1. Prowadzenia wstępnych spotkań ze stronami w tym opanowania wypowiedzi otwierających mediację i zawierania kontraktu mediacyjnego.
2. Umiejętność prowadzenia sesji mediacyjnych zgodnie z zasadami i przy wykorzystaniu właściwych technik mediacyjnych.
3. Umiejętności komunikacyjne, w tym w szczególności:
 - umiejętności aktywnego słuchania,
 - zadawania pytań,
 - umiejętność używania neutralnego języka (w mówieniu i pisaniu).
4. Umiejętność dokonania analizy i diagnozy konfliktu objętego mediacją, w tym szczególności:
 - umiejętność oceny, czy zastosowanie mediacji jest zasadne w danej sprawie,
 - umiejętność identyfikacji pozycji i potrzeb stron w konflikcie,
 - umiejętność wyodrębnienia pozycji, potrzeb i interesów i przejścia z pozycji do interesów.
5. Umiejętność wspierania stron w pracy nad rozwiązaniami, w tym w szczególności:
 - umiejętność wspierania stron w kreatywnym poszukiwaniu opcji,
 - umiejętność wspierania stron w identyfikacji zasad i kryteriów podejmowania decyzji.
6. Umiejętność sporządzania porozumienia końcowego.
7. Umiejętność współpracy ze współmediatorem/ką – opanowanie terminologii umożliwiającej współpracę i wymianę doświadczeń z innymi mediatorami.
8. Umiejętność współpracy z innymi specjalistami.

STANDARD IV

Wiedza o prawnych i organizacyjnych aspektach funkcjonowania procedur mediacyjnych

1. Podstawy prawne zastosowania procedur mediacyjnych w tym zmiany kodyfikacji.
2. Zagadnienia praktyczne związane z organizacją postępowania mediacyjnego.
3. Zasady współpracy z organami wymiaru sprawiedliwości.
4. Prowadzenie dokumentacji.
5. Krajowe i międzynarodowe standardy postępowania mediacyjnego.
6. Stosowanie procedur mediacyjnych w Polsce i na świecie – sprawy karne i cywilne (rodzinne i gospodarcze), konflikty sąsiedzkie i w społecznościach lokalnych, spory zbiorowe itp.

STANDARD V

Wymagania dotyczące osób i instytucji prowadzących szkolenie:

1. Kwalifikacje osób prowadzących trening umiejętności praktycznych w zakresie mediacji:

- a) wykształcenie wyższe magisterskie lub równorzędne,
- b) minimum dwuletnie doświadczenie w prowadzeniu mediacji,
- c) udokumentowane doświadczenie trenerskie lub dydaktyczne w prowadzeniu zajęć i treningów w zakresie rozwiązywania konfliktów,
- d) znajomość i akceptacja zasad etyki zawodowej mediatora,
- e) znajomość aktualnie obowiązujących regulacji prawnych w zakresie mediacji,
- f) znajomość i akceptacja standardów prowadzenia mediacji i postępowania mediatora.

2. Wymogi w zakresie organizacji szkolenia:

- a) opracowanie szczegółowego programu szkolenia (minimum 40 godzin zegarowych) wraz z kosztorysem oraz określeniem wysokości opłaty za uczestnictwo,
- b) przeprowadzanie w toku szkolenia sprawdzianów wiedzy z poszczególnych dziedzin objętych szkoleniem oraz ewidencjonowanie obecności uczestników,
- c) wydawanie numerowanych i ewidencjonowanych zaświadczeń, określających tematykę szkoleń, liczbę godzin, organizację czy instytucję prowadzącą szkolenia oraz nazwiska trenerów.

3. Rekomendowane formy szkolenia

Wiedzę i umiejętności przekazuje się przede wszystkim metodami interaktywnymi, poprzez:

- 1) Symulacje mediacji
- 2) Analizy studiów przypadków
- 3) Demonstracje mediacji
- 4) Ćwiczenia – indywidualne i w grupach
- 5) Dyskusje i refleksje uczestników
- 6) Kwestionariusze, testy
- 7) Wykłady teoretyczne i prezentacje.

STANDARD VI

Specjalistyczne szkolenia mediacyjne

Standardy 1–5 dotyczą wszystkich rodzajów mediacji. Biorąc pod uwagę, że prowadzenie

różnego typu mediacji wymaga specyficznych umiejętności, wskazane jest uczestnictwo w specjalistycznych szkoleniach np. w zakresie mediacji: karnych, cywilnych (rodzinnych i gospodarczych), sporów zbiorowych itp.

Standardy Społecznej Rady ds. ADR oprócz zakresu materiału wskazują również formy prowadzenia szkolenia a także minimalny zakres godziny i wymagania dla instytucji i osób prowadzących szkolenie. Standardy wspominają również o konieczności szkoleń specjalizacyjnych w zakresie różnych rodzajów mediacji.

W Polsce, podobnie jak w innych krajach, z uwagi na brak ustawowych wymogów w stosunku do mediatora co do sposobu przygotowania się do tego zawód, obowiązek ten sędowany został na organizacje mediacyjne. Stowarzyszenia i instytucje skupiające mediatorów wypracowało własne zasady kształcenia, certyfikowania i weryfikowania umiejętności mediatorów.

POLSKIE CENTRUM MEDIACJI

Polskie Centrum Mediacji (PCM) powstało w 2000 roku jako kontynuacja działalności Zespołu ds. Wprowadzenia mediacji w Polsce (istniejącego od 1994r.). Posiada doświadczenia związane z wdrażaniem mediacji jako instytucji prawnej w ramy polskiego wymiaru sprawiedliwości. Wiedza i doświadczenie stowarzyszenia oparte są między innymi na wieloletniej współpracy z międzynarodowymi ośrodkami mediacji m.in. z niemieckimi, rosyjskimi czy angielskimi ośrodkami mediacji. Wykorzystywane jest to w wieloletniej szeroko zakrojonej działalności edukacyjnej³⁴⁵. Polskie Centrum Mediacji w raporcie „*Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwanej popularności mediacji*”³⁴⁶ zostało uznane jako jedyna rozpoznawalna organizacja zajmująca się mediacjami.

Misja Stowarzyszenia wskazuje, że Polskie Centrum Mediacji jest organizacją przyjazną ludziom, dającą poczucie bezpieczeństwa, kompetentną w swoich działaniach, Polskie Centrum Mediacji towarzyszy poszukiwaniu i osiągnięciu porozumienia.

³⁴⁵ www.mediator.org.pl strona internetowa Polskiego Centrum Mediacji

³⁴⁶ Raport końcowy z badania opinii publicznej wizerunek wymiaru sprawiedliwości, ocena reformy wymiaru sprawiedliwości, aktualny stan świadomości społecznej w zakresie alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów oraz praw osób pokrzywdzonych przestępstwem. TNSOBOP, Warszawa 2011, s. 39.

Podstawa działalności mediatora to poszanowanie praw, godności i wolności człowieka oraz stały własny rozwój etyczny i profesjonalny³⁴⁷.

PCM rekomenduje między innymi ścieżkę kariery i rozwoju zawodowego dla mediatorów w oparciu o wieloletnie doświadczenie stowarzyszenia w zakresie prowadzenia szkoleń. Trenerzy i szkoleniowcy pracujący w PCM to czynni mediatorzy z co najmniej piętnastoletnim doświadczeniem, dlatego prowadzone przez nich szkolenia w ramach kształcenia przyszłych mediatorów oparte są na ich własnej wiedzy i umiejętnościach oraz na wypracowanych w toku pracy zawodowej procedurach i zasadach współpracy z osobami i grupami biorącymi udział w mediacjach. Zwracają oni uwagę na to, że praca mediatora to nie tylko wiedza teoretyczna, ale także weryfikacja wykonywanej przez niego pracy przez instytucje kierujące sprawą do mediacji (sądy, prokuratury, policja itp.). Uczestnicy szkoleń są wyposażani w praktyczne informacje dotyczące współpracy z tymi organami oraz gotowe wzory dokumentów potrzebne w codziennym wykonywaniu obowiązków zawodowych³⁴⁸.

Rekomendowana przez PCM ścieżka rozwoju zawodowego i kształcenia nie jest jedyną propozycją obecną na polskim rynku, jednak jej zaletą jest to, że „krok po kroku wprowadza w świat mediacji i pozwala w sposób harmonijny rozwijać się i dążyć do pełnej profesjonalizacji w tym zawodzie”³⁴⁹. W tym celu mediator musi ukończyć szkolenie podstawowe („bazowe”). Jest ono obowiązkowe dla osób rozpoczynających proces kształcenia przyszłego mediatora i jako takie stanowi punkt wyjścia dla wszelkich innych szkoleń specjalistycznych. Osoba, która ukończyła kształcenie podstawowe, ma możliwość uzupełnić swoje wykształcenie poprzez szkolenia specjalistyczne z zakresu mediacji karnych, mediacji cywilnych i gospodarczych, mediacji z nieletnim sprawcą czynu karalnego i KSN, mediacji szkolnych, mediacji w sprawach zbiorowych, mediacji pracowniczych, mediacji w administracji, facylitacji, moderacji i konsultacji społecznych³⁵⁰.

Szkolenie podstawowe („bazowe”) umożliwia zdobycie wiedzy i umiejętności, jakie są konieczne do tego, by kształcić się dalej w zawodzie mediatora, jest niezbędna w tym zawodzie, niezależnie od wybranej specjalizacji. Szkolenie podstawowe dostarcza wiedzę z zakresu rozwiązywania konfliktów bez przemocy, zapoznaje z ideą

³⁴⁷ Kodeks Etyki Mediatora PCM.

³⁴⁸ www.mediator.or.pl, strona internetowa Polskiego Centrum Mediacji.

³⁴⁹ Tamże.

³⁵⁰ Tamże.

mediacji i korzyściami wynikającymi ze sprawiedliwości naprawczej. Szkolenie wpływa także pozytywnie na jakość życia uczestnika i jego funkcjonowania w otoczeniu, tak najbliższym, jak i w społeczeństwie. W zakresie tematycznym szkolenia mieszczą się następujące zagadnienia³⁵¹: konflikt – rodzaje konfliktów i sposoby ich rozwiązywania, psychologiczne mechanizmy powstawania, eskalacji oraz rozwiązywania konfliktów, sprawiedliwość naprawcza w porównaniu ze sprawiedliwością karną, negocjacje i mediacje, podstawowe techniki komunikacyjne (m.in. rozróżnienie „dobrej” i „złej” komunikacji), regulacje prawne odnoszące się do polubownego rozwiązywania konfliktów, omówienie możliwej drogi zawodowej mediatora i sposobu jej realizacji.

W ofercie szkoleń specjalistycznych znajdują się następujące pozycje³⁵²: szkolenie z mediacji rówieśniczych, szkolnych, oświatowych i z nieletnim sprawcą czynu karalnego, szkolenie z mediacji rodzinnych, szkolenia z zakresu mediacji pracowniczych sądowych i wewnątrzorganizacyjnych oraz sporów zbiorowych, szkolenie z zakresu mediacji cywilnych i gospodarczych oraz administracyjnych oraz szkolenie z mediacji w sprawach karnych.

Mediatorzy mają także możliwość odbycia stażu mediacyjnego w PCM, którego celem jest odpowiednie przygotowanie przyszłych mediatorów do prowadzenia procesu mediacyjnego w sposób nie tylko efektywny, ale przede wszystkim profesjonalny. Warunkiem przystąpienia do stażu jest ukończenie szkolenia podstawowego i specjalistycznego prowadzonego przez PCM lub studiów podyplomowych rekomendowanych przez stowarzyszenie. PCM współpracuje z takim uczelniami jak AGH, KUL, Uczelnia Łazarskiego, Ateneum czy Uniwersytet SWPS. Staż polega m.in. na udziale i prowadzeniu z patronem stażu oraz doświadczonymi mediatorami siedmiu mediacji. Podsumowanie stażu stanowi opracowanie sprawozdania ze stażu z opisem przebiegu stażu i przeprowadzonych mediacji, z pełnym zachowaniem zasady poufności. Opiekun stażu wystawia opinię do Zarządu Oddziału, który decyduje o przyjęciu lub nie w poczet mediatorów PCM³⁵³.

PCM prowadzi także bogatą ofertę szkoleń kompetencyjnych, podnoszących kwalifikacje mediatorów i dostosowane do konkretnych potrzeb danej osoby czy instytucji.

³⁵¹ Tamże.

³⁵² Tamże.

³⁵³ Tamże.

KRAJOWE STOWARZYSZENIE MEDIATORÓW

W czerwcu 2004 roku powstało Krajowe Stowarzyszenie Mediatorów powołane do życia przez absolwentów Szkół mediacji zrealizowanych zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości odnośnie mediacji w sprawach karnych i nieletnich sprawców czynów karalnych. Stowarzyszenie ma siedzibę w Poznaniu. Zrzesza prawników, pracowników naukowych, psychologów, pedagogów i innych specjalistów dysponujących wieloletnim doświadczeniem w zakresie konstruktywnego, pokojowego rozwiązywania sporów. Jest to organizacja non-profit, która skupia się przede wszystkim na propagowaniu i promowaniu idei mediacji jako polubownego sposobu rozwiązywania konfliktów, działaniami edukacyjnymi w zakresie mediacji i innych pozasądowych metod rozwiązywania sporów oraz świadczeniem profesjonalnych usług w zakresie mediacji³⁵⁴.

Misja stowarzyszenia to tworzenie kultury opartej na dialogu i współpracy na drodze wspierania i promowania konstruktywnych, pokojowych metod rozwiązywania sporów i konfliktów. Misja realizowana jest przede wszystkim poprzez³⁵⁵:

- podnoszenie świadomości społecznej (informowanie i edukowanie) w odniesieniu do zarządzania konfliktami, polubownego rozwiązywania sporów, dialogu oraz komunikacji społecznej,
- kształcenie profesjonalnej kadry (a zwłaszcza mediatorów i negocjatorów) na drodze organizowania i wspierania szkoleń, seminariów, warsztatów, konferencji, kampanii i społecznych akcji informacyjnych, itp.,
- świadczenie usług mediacyjnych i innych usług związanych z rozwojem komunikacji społecznej i społeczeństwa obywatelskiego,
- działalność popularyzatorska i wydawnicza, także prowadzenie portali internetowych,
- tworzenie, wspieranie i prowadzenie ośrodków poradni, placówek oświatowych, kulturalnych, metodycznych, etc.,
- współpraca krajowa i międzynarodowa, szczególnie z partnerami państw członkowskich Unii Europejskiej i państw aspirujących.

³⁵⁴ Krajowe Stowarzyszenie Mediatorów. *O stowarzyszeniu*, <http://www.mediacjeksm.pl/>, data dostępu: 26.01.2019.

³⁵⁵ Krajowe Stowarzyszenie Mediatorów. *Misja KSM*, http://www.mediacjeksm.pl/index.php?p=1_4_O-stowarzyszeniu, data dostępu: 26.01.2019.

Stowarzyszenie prowadzi m.in. we współpracy z Uniwersytetem Szczecińskim studia podyplomowe „Mediacje, ze szczególnym uwzględnieniem mediacji rodzinnych”, jak również Szkołę Mediacji, jak również liczne szkolenia, tj. Konstruowanie ugód, Docieranie do potrzeb, Rola pytań w pracy mediatora i Praca z trudnym klientem.

STOWARZYSZENIE MEDIATORÓW RODZINNYCH

Stowarzyszenie działa na terenie wielu polskich miast i zrzesza mediatorów wywodzących się z różnych dziedzin, w tym psychologów, socjologów, prawników, pedagogów i innych. Ich cechą wspólną jest wspieranie rodzin w kryzysie z wykorzystaniem mediacji, a także aktywność i zaangażowanie w promowanie tej metody rozwiązywania konfliktów. Misją stowarzyszenia jest dbałość o rozwój zawodu mediatora rodzinnego w Polsce³⁵⁶.

SMR ma na celu przede wszystkim zapewnienie wysokich standardów mediacji rodzinnej oraz poszerzanie dostępności mediacji rodzinnej w kraju. Zamierzenia te realizowane są przede wszystkim poprzez prowadzenie profesjonalnych, zgodnych ze standardami szkoleń przeznaczonych dla mediatorów rodzinnych. Szkolenia te mają za zadanie wyposażenie uczestników w rzetelną wiedzę, podstawy teoretyczne i stworzenie im możliwości efektywnego ćwiczenia i rozwijania umiejętności niezbędnych do prowadzenia mediacji rodzinnych, ze szczególnym naciskiem na sytuacje rozvodu, separacji i spraw związanych z opieką rodzicielską. Stowarzyszenie Mediatorów Rodzinnych jest ośrodkiem realizującym szkolenia otwarte zgodne ze standardami SMR, w formie otwartej, zarówno dla osób bez wcześniejszego doświadczenia w tym zakresie (szkolenie od podstaw w zakresie 80 godzin), jak i dla osób dysponujących przeszkoleniem z mediacji w innym zakresie i dążących do uzupełnienia kwalifikacji o kwestie związane z mediacją rodzinną (szkolenie zaawansowane w wymiarze 40 godzin). Stowarzyszenie prowadzi ponadto szkolenia zamknięte dla grup zorganizowanych oraz wewnętrzne szkolenia dla członków SMR, których celem jest teoretyczne i praktyczne rozwijanie kompetencji, a także wymiana doświadczeń odnoszących się do mediacji rodzinnej³⁵⁷.

³⁵⁶ Stowarzyszenie Mediatorów Rodzinnych, <http://www.smr.org.pl/>, data dostępu: 26.01.20189.

³⁵⁷ Stowarzyszenie Mediatorów Rodzinnych. O szkoleniach, <http://www.smr.org.pl/szkolenia>, data dostępu: 26.01.2019.

Stowarzyszenie poprzez swoje szkolenia i inne działania realizuje przede wszystkim cel, jakim jest zapewnienie wysokich standardów mediacji rodzinnej na terenie Polski, czyli troska o wysoki poziom świadczonych usług mediacyjnych i profesjonalizm szkolenia przyszłych specjalistów w tym zakresie. Cel ten realizowany jest między innymi poprzez stworzony celowo czytelny system standardów, które stanowią oparcie dla praktyki realizowanej przez zrzeszonych w Stowarzyszeniu mediatorów oraz trenerów, jak również obowiązujące procedury kwalifikacyjne³⁵⁸.

STOWARZYSZENIE „MEDIATORZY POLSCY”

Zgodnie z regulaminem (art. 4 ust. 2-10) Stowarzyszenia „Mediatorzy Polscy” mediatorem stałym może zostać osoba, która³⁵⁹:

- jest członkiem SMP,
- odbyła szkolenie podstawowe z mediacji w SMP, innym Stowarzyszeniu czy też innej jednostce organizacyjnej, która prowadzi szkolenia bazowe w zakresie minimum programowego wyznaczonego przez Stowarzyszenie Mediatorzy Polscy,
- będąc członkiem SMP, przystąpiła do szkolenia bazowego i do szkolenia specjalistycznego z wybranej dziedziny mediacji, w której chce prowadzić mediacje czy to w SMP czy też w innej organizacji,
- przedstawiła dokument świadczący o ukończeniu szkolenia i jego zakresie programowym w przypadku, gdy odbyła szkolenie w innej jednostce organizacyjnej,
- odbyła mediacyjny staż specjalizacyjny po odbyciu szkolenia specjalistycznego,
- uczestniczyła czynnie w działaniach statutowych SMP, działając na jego rzecz,
- posiada odpowiednie kwalifikacje bądź doświadczenie, które wskazuje, że jest ona w stanie należycie wypełniać obowiązki mediatora,
- daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków mediatora,
- złożyła egzamin po upływie okresu przygotowawczego i stażu przed Komisją opiniującą SMP zakończony wynikiem pozytywnym,
- nie zalega ze składkami członkowskimi.

³⁵⁸ Tamże.

³⁵⁹ Stowarzyszenie Mediatorzy Polscy. *Chcę zostać mediatorem*, <https://mediatorzy-polscy.eu/chce-zostac-mediatorem/>, data dostępu: 26.01.2019.

W ramach stażu mediacyjnego kandydat na mediatora stałego powinien wziąć udział w trzech mediacjach prowadzonych przez doświadczonego mediatora, a następnie samodzielnie przeprowadzić trzy mediacje z udziałem doświadczonego mediatora. Obowiązkiem mediatora stałego jest ukończenie szkolenia bazowego w wymiarze 28 godzin oraz szkolenie specjalistyczne (cywilne i gospodarcze – 56 godz., rodzinne – 56 godz., gospodarcze – 28 godz., pracownicze – 28 godz., karne i w sprawach nieletnich – 22 godz., rówieśnicze – 20 godz.)³⁶⁰.

Oczywiście wymienione powyżej stowarzyszenia nie wyczerpują listy organizacji zrzeszających mediatorów działających w Polsce, jednak stanowią dobry przykład szkoleń i standardów kształcenia obowiązujących na terenie kraju. Co prawda istnieją pewne różnice, np. w zakresie programowym czy liczby godzin szkoleń, jednakże ogólne zasady są do siebie zbliżone. Ważne jest, że mediator powinien posiadać odpowiednie wykształcenie z zakresu prowadzenia mediacji oraz stosowne wykształcenie specjalistyczne dotyczące rodzaju mediacji jakie chce prowadzić. Stowarzyszenia przestrzegają także, by wszelkie szkolenia prowadzone były zgodnie z obowiązującymi standardami oraz z przyjętą przez siebie misją i celami.

2.7. Zawód mediatora w świetle obowiązujących regulacji w Polsce

Biorąc pod uwagę rosnące znaczenie mediacji w Polsce, nasuwa się nieodparcie kwestia profesjonalizacji tej działalności, a wraz z tym także odpowiedzialności zawodowej mediatora. W tym miejscu przypomnienia wymaga kwestia statusu prawnego mediatora w kontekście różnych porządków prawnych. Pozycja mediatora w anglosaskich porządkach prawnych jest obecnie już do pewnego stopnia ustabilizowana poprzez istnienie pewnego ogólnego modelu mediatora, aczkolwiek dają się zauważyć pewne zróżnicowania jego pozycji w poszczególnych krajach anglosaskich. Fragmentaryczną analizę obowiązków i odpowiedzialności mediatora (czyli zagadnień najbardziej istotnych z punktu widzenia profesjonalizacji zawodu) można znaleźć w większości opracowań i podręczników dotyczących mediacji³⁶¹. Jeśli chodzi jednak o porządki prawa stanowionego sytuacja wygląda zupełnie inaczej.

³⁶⁰ Tamże.

³⁶¹ Por. J. M. Scherpe, B. Marten, *Mediation in England and Wales: Regulations and Practice*, K. J. Hopt, F. Steffek (red.), *Mediation. Principles and Regulation in Comparative Perspective*, Oxford University Press, Oxford 2012, s. 73-92.

Istnieją co prawda fragmentaryczne opracowania, ale jest ich znacznie mniej³⁶². Status prawny mediatora (jak i innych zawodów) w porządkach tego typu, do których należy polski porządek prawny, kształtowany jest poprzez ustawy, które często bywają mocno zróżnicowane. W konsekwencji trudno jest zbudować jeden model statusu prawnego mediatora, gdyż wola ustawodawcy jest determinantem tak wprowadzenia mediacji do porządku prawnego, jak i ukształtowania uprawnień i obowiązków mediatora. Bez ustawowych ram nie jest bowiem możliwe określenie sfery praw i obowiązków mediatora na drodze umowy stron sporu z mediatorem (tzw. umowy o świadczenie usługi mediacyjnej – umowy o przeprowadzenie mediacji³⁶³). Oznacza to, że każda zmiana ustaw, w których jest mowa o mediacji, może prowadzić do poważnych przekształceń w aktualnie istniejącym statusie mediatora w sensie ogółu uprawnień i obowiązków wykonywanych przez osobę wykonującą zawód mediatora, w relacjach ze stronami sporu, sądem i ośrodkiem mediacyjnym³⁶⁴.

Proces profesjonalizacji czynności mediacyjnych oraz konsekwencje tego procesu dla statusu mediatora w ramach polskiego porządku prawnego stają się obecnie kwestiami niezmiernie istotnymi, ponieważ ukształtowanie statusu zawodowego mediatora jest niezbędne dla umożliwienia mu wykonywania działalności mediacyjnej w sposób zgodny z etyką i standardami.

W polskim porządku prawnym istnieje podział na mediatorów w sprawach karnych, w sprawach z nieletnim sprawcą czynu karalnego i w sprawach cywilnych oraz rodzinnych. W sprawach karnych wymogi dla mediatorów dotyczą aspektów formalnych (wiek, korzystanie z pełni praw cywilnych i obywatelskich, znajomość języka polskiego, niekaralność w zakresie przestępstw umyślnych) oraz merytorycznych określonych bardzo enigmatycznie: ”posiada umiejętności likwidowania konfliktów oraz wystarczającą do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego wiedzę, w szczególności w zakresie psychologii, pedagogiki, socjologii, resocjalizacji lub prawa”³⁶⁵, w kolejnym punkcie dodaje się, iż osoba ta „daje rękojmię

³⁶² Por. A. Zienkiewicz, *Mediator w sprawach cywilnych*, „Rejent” 5(2005), s. 151.

³⁶³ Obowiązujące w Polsce przepisy pozwalają na wyróżnienie dwóch rodzajów umów dotyczących mediacji. Są to: umowa pomiędzy stronami danego sporu oraz umowa między stronami i mediatorem (kto i w jaki sposób ma świadczyć usługę mediacyjną dla stron).

³⁶⁴ A. Korybski, *Status prawny mediatora w postępowaniu mediacyjnym w sprawach cywilnych*, „Studia Iuridica Lublinensia”, 3(2018), s. 156.

³⁶⁵ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach karnych. § 3 pkt. 6 (Dz.U.2003.108.1020).

należytego wykonywania obowiązków”³⁶⁶. Nigdzie nie ma wskazania, jaki powinien to być zakres wiedzy oraz kto daje taką rękojmię. Ponieważ listy mediatorów i instytucji godnych zaufania uprawnionych do prowadzenia mediacji prowadzą prezesi sądów okręgowych można domniemywać, że być może to sąd jest uprawnionych do weryfikowania umiejętności mediatorów. Pozostaje pytanie, w jaki sposób specjaliści od rozstrzygania sporów i konfliktów mają weryfikować specjalistów od ich rozwiązywania.

W zakresie mediacji z nieletnim sprawcą czynu karalnego oprócz wymogów tożsamyh z mediatorami w sprawach karnych dodatkowo mediator taki powinien „posiadać umiejętności rozwiązywania konfliktów oraz nawiązywania kontaktów międzyludzkich”³⁶⁷ oraz „odbyła szkolenie dla mediatorów, o którym mowa w § 8”³⁶⁸.

Wymogi wobec mediatora zawarte w przepisach wprowadzających mediację do kpc³⁶⁹ ograniczały się do dysponowania pełną zdolnością do czynności prawnych i korzystania z praw publicznych³⁷⁰. Ustawa wprowadzała rozróżnienia na mediatorów: ad-hoc – powołanych do danej mediacji przez strony i stałych mediatorów – zgłaszanych do sądu przez organizacje społeczne i zawodowe mające w swojej działalności prowadzenie mediacji.

Ustawodawca na organizacje zgłaszające listy stałych mediatorów do sądów scedował odpowiedzialność za wiedzę i umiejętności mediatorów, co wydaje się całkiem logiczne. Nieco bardziej szczegółowo opisano stałego mediatora w sprawach rodzinnych jako „posiadającego wiedzę teoretyczną oraz umiejętności praktyczne w zakresie prowadzenia mediacji w sprawach rodzinnych”³⁷¹. Te bardzo ogólne wymogi znalazły wytłumaczenie w uzasadnieniu projektu: „umiejętność prowadzenia mediacji nie jest (...) kwestią wiedzy mediatora, lecz jego osobowości. Dlatego, aby ułatwić stronom możliwość prowadzenia mediacji nie przewiduje się żadnych wymogów, co do wykształcenia mediatora”³⁷². Pierwsze zmiany służące pewnej profesjonalizacji mediatora w zakresie mediacji rodzinnych dokonano w 2009 roku³⁷³,

³⁶⁶ Tamże § 3 pkt.7.

³⁶⁷ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach nieletnich. § 4 pkt. 5 (Dz.U.2001.56.591)

³⁶⁸ Tamże § 4 pkt. 7.

³⁶⁹ Ustawa z 10 września 2015r. o zmianie...

³⁷⁰ Art. 183 ²§ 1 kpc.

³⁷¹ Art. 436§ 4 kpc

³⁷² Uzasadnienie do ustawy o zmianach w kpc, druk 3213, 2004, s. 3

³⁷³ Ustawa z dn.17.12.2009 o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2010.7.45)

wskazując w art. 436§ 4, że mediator powinien „w szczególności posiadać wykształcenie z zakresu psychologii, pedagogiki, socjologii lub prawa”. Kolejne zmiany to nowelizacja prawa obowiązującego w odniesieniu do mediacji w sprawach cywilnych, a przede wszystkim Kodeksu postępowania cywilnego oraz prawa o ustroju sądów powszechnych³⁷⁴. Nowelizacja stała się wspólną podstawą normatywną warunkująca postępowania mediacyjne w sprawach cywilnych sensu largo. Zmiany wprowadzone w tej noweli w zakresie mediatora dotyczyły wymogu posiadania odpowiedniej wiedzy i umiejętności (choć w dalszym ciągu zakres wiedzy i umiejętności nie jest dookreślony)³⁷⁵, zmiany w kategorii „stały mediator”³⁷⁶ – status ten posiadają tylko mediatorzy wpisani na listę prowadzoną przez prezesów sądów okręgowych (organizacje pozarządowe oraz uczelnie w dalszym ciągu mogą prowadzić listy oraz tworzyć ośrodki mediacyjne³⁷⁷ i informować o nich sąd, niemniej mediatorzy na tych listach nie mają statusu „stałych mediatorów”). Wskazanie po raz pierwszy, że punktem wyjścia wyznaczenia mediatora są jego wiedza i umiejętności, jest jednocześnie wyznacznikiem do zdefiniowania profesji mediatora jako zawodu. Znaczenie osobowości mediatora w kontakcie ze stronami, zostało podtrzymane tym, że to strony w pierwszej kolejności wskazują mediatora (zarówno w sprawach cywilnych jak i rodzinnych), dopiero brak tego wskazania pozwala przejść inicjatywę sądowi.

A. Korybski sugeruje, że w związku z tym należy oczekiwać zmian statusu mediatora zmierzających do zmniejszenia roli instytucji mediatora *ad hoc* oraz do rozwoju profesjonalizacji czynności mediacyjnych przede wszystkim w sprawach cywilnych, stanowiących największą grupą spraw podlegających mediacji³⁷⁸.

Polskie regulacje prawne nie przewidują wyliczenia wprost wszystkich zadań i obowiązków spoczywających na mediatorze z chwilą rozpoczęcia procesu mediacji oraz w całym okresie jej trwania. Przyjmuje się, że obowiązki te należy określić w umowie o świadczenie usługi mediacyjnej. Muszą one przy tym mieścić się

³⁷⁴ Ustawa z 10 września 2015r. o zmianie...

³⁷⁵ Art. 183⁹ §1 kpc „jeżeli strony nie dokonały wyboru osoby mediatora, sąd, kierując strony do mediacji, wyznacza mediatora mającego odpowiednią wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzonych mediacji w sprawach danego rodzaju, biorąc pod uwagę w pierwszej kolejności stałych mediatorów”.

³⁷⁶ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dn. 20.01.2016 (Dz.U.2016.122) w sprawie prowadzenie list stałych mediatorów §4 – „osoby ubiegające się o wpis potwierdzają swoją wiedzę i umiejętności poprzez złożenie oświadczenia wraz z załącznikami kopii dokumentów poświadczającymi odbyte szkolenia, staż mediacyjny, opinię ośrodków mediacyjnych lub spis publikacji o mediacji”.

³⁷⁷ Art. 183² § 3 kpc

³⁷⁸ A. Korybski, *Profesjonalizacja czynności mediacyjnych (wybrane zagadnienia w perspektywie polskiego porządku prawnego)*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska IUS” 1(2019), s. 125-126.

w ramach wyznaczanych przez umowę o mediację jako taką³⁷⁹. W sytuacji, kiedy mediator jest wybierany z listy prowadzonej przez dany ośrodek mediacyjny, to wszelkie kwestie dotyczące obowiązków i zadań mediatora, które nie zostały uregulowane przez obowiązujące przepisy prawa, musi określić ten ośrodek. Ośrodek bierze zatem na siebie odpowiedzialność za ustalenie, w jaki sposób ma postępować mediator, by jego działanie mogło zostać uznane za odpowiednio profesjonalne i staranne. Jest to dokonywane poprzez ustalenie stosownych wymogów, które mediator powinien spełnić, by zostać wpisanym na listę mediatorów danego ośrodka. Dodatkowo celowi temu służą także odpowiednie kodeksy etyki i deontologii zawodowej mediatora. Nie odbiera to jednak stronom prawa do innego sposobu ukształtowania szczegółowej treści umowy mediacyjnej. Mediator ma prawo odstąpić od umowy, jeśli strony zaproponują nieodpowiadające mu warunki, a także w sytuacji ich rozbieżności z normami i zasadami, jakie przyjęte są w danej organizacji zrzeszającej mediatorów³⁸⁰.

Stały mediator zostaje wpisany na listę stałych mediatorów na swój wniosek, w przypadku skreślenia z tej listy procedura jest taka sama. Prezes sądu może weryfikować działalność zawodową danego mediatora, ma możliwość wykreślenia z listy, z powodu nienależytego wykonywania obowiązków przez mediatora.

Odpowiedzialność mediatora wobec stron ma charakter kontraktowy jako wynikający z treści stosunku zobowiązaniowego zawartego w ramach umowy o mediację między mediatorem a stronami. Mniej oczywista sytuacja pojawia się w przypadku, gdy mediacja podejmowana jest na wniosek jednej ze stron sporu za zgodą drugiej oraz gdy realizowana jest na wniosek sądu. W takich przypadkach dokonanie prawnej charakterystyki węzła zobowiązaniowego pomiędzy stronami a mediatorem nie jest już takie oczywiste. Gdyby nie było możliwe stwierdzenie, że w tych dwóch przypadkach odpowiedzialność ta ma charakter kontraktowy, wówczas należałoby przyjąć, że jest to odpowiedzialność deliktowa. Sytuację nieco ułatwia założenie, że aby doszło do mediacji, bez względu na sposób jej wszczęcia, niezbędna jest zgoda obu stron czy też drugiej strony na przystąpienie do procesu mediacyjnego, a zatem także w tych dwóch nieco kontrowersyjnych przypadkach w praktyce dochodzi do zawarcia umowy stron z mediatorem, z tym jedynie zastrzeżeniem, że umowa ta ma

³⁷⁹ Ł. Błaszczak, *Charakter prawny umowy o mediację...*, s. 25-26.

³⁸⁰ A. Korybski, *Status prawny...*, s. 149.

charakter dorozumiany, czyli wynikający z czynności zainicjowanych przez jedną bądź obie strony sporu³⁸¹.

Powyższe ustalenia wskazują, że odpowiedzialność mediatora należy uznać przede wszystkim za odpowiedzialność o charakterze kontraktowym. Przeważająca część obowiązków mediatora wynika wprost z postanowień umownych zawartych w umowie. Strony są zatem wierzycielami, a mediator – dłużnikiem. Jest to jednak jednocześnie zobowiązanie wzajemne ze względu na obowiązki stron sporu (w tym obowiązek odpowiedniej współpracy z mediatorem warunkującej jego staranne działanie oraz obowiązek zapłaty mediatorowi jego wynagrodzenia). W każdej z trzech sytuacji (kiedy strony wspólnie wnioskuje o mediację, jedna ze stron wnioskuje o mediację lub mediacja jest zlecana przez sąd) mediator musi być osobą fizyczną znaną stronom z cech umożliwiających jednoznaczne ustalenie jego tożsamości (imię, nazwisko, inne przymioty). W treści stosunku zobowiązaniowego należy natomiast uściślić charakter i formy świadczenia ze strony dłużnika (mediatora) na rzecz wierzycieli (stron sporu). Omawiane świadczenie (świadczenie mediacyjne) polega na tym, że mediator podejmuje i wykonuje czynności wchodzące w skład procesu mediacyjnego, które znajdują swoje uzasadnienie w celu mediacji i jej zasadach. Czynności te ramowo definiuje kpc, co stanowi przede wszystkim podstawę dla dookreślenia czynności mediacyjnych dla mediacji w sprawach cywilnych, ale w praktyce – przy uwzględnieniu specyfiki innych spraw – znajduje zastosowanie także w sprawach z zakresu prawa pracy, konsumenckich czy karnych³⁸².

Czynności zawodowe mediatora sądowego zebrane zostały w swoisty katalog, którego realizacja wymaga, by mediator posiadał stosowne profesjonalne przygotowanie w zakresie niezbędnych umiejętności, kompetencji, wiedzy i wymogów etycznych. Katalog tych czynności na gruncie polskiego systemu prawnego (art. 183¹⁻¹⁵ kpc) obejmuje kwestie następujące³⁸³:

- dokonanie analizy istoty konfliktu w sprawach bez względu na ich charakter (rodzinne, cywilne, pracownicze, gospodarcze czy karne),
- nawiązanie kontaktu z obydwoma stronami konfliktu w celu ustalenia terminu wstępnego spotkania,

³⁸¹ R. Cebula, *Mediacja w polskim prawie cywilnym*, „Mediator” 34(2005), s. 28.

³⁸² A. Korybski, *Profesjonalizacja czynności...*, s. 129.

³⁸³ Tamże, s. 133-134.

- analiza uwarunkowań sporu i przygotowanie odpowiedniego planu postępowania mediacyjnego, doprecyzowanie stanowisk stron, określenie rzeczywistych celów i potrzeb porozumienia, prezentacja zasad mediacji i umowy o świadczenia mediacyjne,
- ustalenie odpowiedniej strategii prowadzenia mediacji, budowanie zaufania i wzajemnej otwartości obu stron na drodze organizowania spotkań ze stronami, tak indywidualnych, jak i wspólnych,
- udzielanie uczestnikom sporu pomocy w komunikowaniu się po to, by mogły się wzajemnie zrozumieć, osiągnąć porozumienie i zawrzeć ugody, co jest celem mediacji,
- wspólne negocjowanie rozwiązań i weryfikowanie ich wykonalności z uwzględnieniem ich zgodności z prawem, praktyczności, słuszności, trwałości i ogólnie rozumianej wykonalności,
- uświadomienie stronom potencjalnych skutków niezawarcia ugody,
- dokumentowanie przebiegu procesu mediacji, czyli sporządzenie i podpisanie umowy, odprowadzenie do podpisania ugody przez strony w obecności mediatora,
- złożenie sporządzonego protokołu w sądzie po zakończeniu procesu mediacyjnego oraz dołączonej do niego ugody, doręczenie odpisów protokołu wszystkim zainteresowanym stronom sporu,
- dbałość o poprawność formalno-prawną zawartej ugody, jak również o jej realność i wykonalność przyjętych rozwiązań, nie chodzi bowiem o teoretyczne zawarcie ugody, ale o jej praktyczne zastosowanie,
- przestrzeganie zasad etyki mediatora, w tym dobrowolności poddania się mediacji, zakazu wywierania jakiegokolwiek nacisku mediatora na strony, poufności mediacji, bezpieczeństwa stron, neutralności, szybkości oraz efektywności postępowania,
- czuwanie mediatora nad tym, aby porozumienie osiągnięte przez strony było zgodne z prawem.

Zwrócono już uwagę na to, że mediator, a zwłaszcza mediator sądowy, by właściwie i skutecznie realizować wymienione czynności, musi cechować się profesjonalizmem. W aktualnie obowiązującym prawie obowiązek wyposażenia mediatora w wymaganą wiedzę, umożliwienia mu opanowania niezbędnych

umiejętności i pozytywne przejście przez niego weryfikacji kompetencji społecznych i wymogów etycznych spoczywa na wyspecjalizowanych w tym kierunku organizacjach skupiających mediatorów, które prowadzą proces profesjonalnego przygotowania mediacyjnego, a także weryfikują osiągnięcie pożądaných efektów kształcenia i nabycie wymaganego doświadczenia mediacyjnego (w formie praktyk zawodowych). Czynnikiem wzmacniającym profesjonalizm mediatora jest także wymóg, by prowadził on własną działalność gospodarczą w stosownym biurze czy też kancelarii. Istotne znaczenie ma przy tym fakt, że organizacje mediacyjne na pierwszym miejscu stawiają wymóg nabycia umiejętności mediacyjnych i niezbędnych kompetencji społecznych, zaś posiadanie teoretycznej wiedzy na temat mediacji jest wymogiem wtórnym, i może on zostać wypełniony już w trakcie praktyki mediacyjnej³⁸⁴.

Najwięcej działań ukierunkowanych na podnoszenie profesjonalizmu mediatora podejmowanych jest w stosunku do mediatora stałego. Instytucja stałego mediatora została wprowadzona w celu podniesienia prestiżu mediatora wśród zawodów obsługujących wymiar sprawiedliwości (adwokaci, sędziowie i radcy prawni należą do tzw. zawodów regulowanych³⁸⁵).

W 2010 roku Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej wprowadziło zawód mediatora (kod 263502)³⁸⁶ do grupy II specjalistów do zawodów, które wymagają posiadania wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie m.in. wiedzy społecznej. W 2014 roku wpisano zawód mediator sądowy (kod 263507)³⁸⁷.

³⁸⁴ Tamże, s. 134.

³⁸⁵ Zawód regulowany jest zespołem czynności, których wykonywanie uzależnione jest od spełnienia szeregu wymogów określonych przez obowiązujące przepisy prawa oraz od zdania tzw. egzaminu państwowego.

³⁸⁶ Mediator: Synteza: Pomaga stronom, za ich zgodą, w rozwiązaniu bez przemocy istniejącego między nimi konfliktu i osiągnięciu porozumienia, z zachowaniem zasady bezstronności, neutralności i poufności; prowadzi działania mediacyjne dotyczące wszelkich form konfliktów: cywilnych, gospodarczych, politycznych, karnych, rówieśniczych, rodzinnych, społecznych, międzygrupowych, międzynarodowych. Zadania zawodowe: rozpoznawanie konfliktu i określanie strategii prowadzenia mediacji; organizowanie spotkań mediacyjnych: wstępnych – informacyjnych, spotkań pośrednich lub spotkań tzw. „twarzą w twarz” zapewnienie bezpiecznego i poufnego miejsca dla mediacji, umożliwiającego pełne wykorzystanie technik mediacyjnych (np. spotkania na osobności); aktywne słuchanie stron (wyjaśnianie stanowisk stron, ich interesów, granic kompromisu) oraz umiejętne korzystanie z pomocy doradców prawnych i innych ekspertów; przełamywanie impasu w prowadzonych rozmowach; pomoc w sformułowaniu ugody oraz sprawdzenie realności jej realizacji.

³⁸⁷ Mediator sądowy: Synteza: Za pomocą procedur mediacyjnych pomaga stronom dojść do porozumienia poza salą sądową w sprawach rodzinnych, cywilnych, pracowniczych, gospodarczych i karnych; wysłuchuje i analizuje racje stron konfliktu; opracowuje tekst ugody zapewniający satysfakcję materialną, psychologiczną i proceduralną; dba o komfortowe warunki do rozmów; zapewnia stronom poczucie bezpieczeństwa i zachowanie równowagi stron w mediacji.

Zadania zawodowe: • przyjęcie wniosku o przeprowadzenie mediacji (przez jedną lub obie strony); • analiza istoty konfliktu w sprawach rodzinnych (np. o podział majątku, o ustalenie kontaktów z dziećmi i wysokość alimentów), w sprawach cywilnych (np. konflikty sąsiedzkie), pracowniczych (np. konflikty

Porównując obie klasyfikacje można zauważyć, że oba zawody są podobne w opisie. Co prawda w opisie zawodu mediatora sądowego pominięto zasady takie jak bezstronności, poufność i neutralność, natomiast dwie pierwsze wprost wynikają z zapisów kpc dotyczących mediacji. Dodano też obowiązki formalno-prawne w zakresie dokumentacji, jak i dbałości o zapisy ugody czy dodatkowe zadania zawodowe, jakim jest prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Dalszej profesjonalizacji zawodu mediatora służy wpisanie kategorii mediatora sądowego i pozasądowego w zakresie mediacji cywilnych³⁸⁸, a także gospodarczych³⁸⁹ i rodzinnych³⁹⁰ do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

W polskim porządku prawnym niewątpliwie mamy do czynienia z postępującą profesjonalizacją zawodu mediatora. Społeczne i prawne utrwalenie roli zawodowej mediatora jest uzasadnieniem dla pojawienia się tego zawodu w klasyfikacji zawodów, przy czym mediator sądowy został przez ustawodawcę wyodrębniony jako jeden z zawodów związanych z funkcjonowaniem wymiaru sprawiedliwości. W konsekwencji pojawiają się jednak liczne dylematy, jak chociażby to, czy efektem profesjonalizacji zawodu mediatora powinna być rezygnacja z możliwości skorzystania przez strony z usług mediatora *ad hoc*, czyli niezrzeszonego w żadnym ośrodku mediacyjnym. Innymi słowy, czy należy wzmacniać profesjonalizację tego zawodu w kierunku przekształcenia go w zawód regulowany, którego nie można wykonywać bez zdania

między pracodawcą a pracownikiem), w sprawach gospodarczych (np. między klientem a sprzedawcą) oraz w sprawach karnych (np. zadośćuczynienie za poniesione szkody); • nawiązanie kontaktu z drugą stroną sporu (przez wnioskodawcę lub mediatora) i ustalenie terminu spotkania wstępnego; • przygotowania do mediacji: analiza dzielącego strony konfliktu, sprecyzowanie stanowisk, określenie rzeczywistych celów i potrzeb, przedstawienie zasad mediacji oraz podpisanie umowy; • ustalanie właściwych strategii prowadzenia mediacji; • budowanie zaufania i sympatii, otwartości na spotkaniach mediacyjnych ze stronami konfliktu oraz na spotkaniach indywidualnych; • udzielanie pomocy w komunikowaniu się osobom zaangażowanym w spór, w celu umożliwienia im wzajemnego zrozumienia, osiągnięcie porozumienia i zawarcia ugody; • wspólne negocjowanie rozwiązań i weryfikowanie ich wykonalności (czy rozwiązania są zgodne z prawem, sprawiedliwe, słuszne, praktyczne, wykonalne, trwałe); • uświadamianie stronom potencjalnych skutków braku zawarcia ugody; • dokumentowanie mediacji: sporządzenie i podpisanie ugody, podpisanie pisemnego porozumienia przez strony w obecności mediatora; • złożenie protokołu w sądzie po zakończeniu mediacji wraz z dołączoną do niego ugodą, doręczenie odpisów protokołu stronom konfliktu; • dbałość o prawidłowości formalno-prawne wypracowanej ugody ze sprawdzeniem realności i wykonalności jej rozwiązań; • przestrzeganie zasad etyki mediatora takich jak: dobrowolność poddania się mediacji i zakaz wywierania przez mediatora nacisku na strony, poufność mediacji, bezstronność i zakaz pobierania przez mediatora dodatkowych korzyści, bezpieczeństwo stron, neutralność, szybkość i efektywność postępowania; • czuwania przez mediatora nad zgodnością z prawem porozumienia osiągniętego przez strony. Dodatkowe zadania zawodowe: • prowadzenie własnej działalności gospodarczej w kancelarii prawnej lub biurze mediacyjnym.

³⁸⁸ https://kwalifikacje.gov.pl/k?id_kw=12632, data dostępu 27.03.2021

³⁸⁹ https://kwalifikacje.gov.pl/k?id_kw=12635, data dostępu 27.03.2021

³⁹⁰ https://kwalifikacje.gov.pl/k?id_kw=13832, data dostępu 27.03.2021

stosownego egzaminu państwowego i uzyskania licencji zawodowej. Wydaje się, że oznaczałoby to znaczne utrudnienie dla stron w sprawach cywilnych, które korzystają z usług mediatora właśnie po to, by uniknąć kierowania go do sądu³⁹¹.

Środowisko mediatorów wielokrotnie wysuwało (i zapewne wysuwać będzie) postulat zawodu mediatora jako zawodu regulowanego ustawowo. Częściową realizacją tego postulatu i tylko częściową, jest wprowadzenie do Ustawy o Ustroju Sądów Powszechnych przepisów dotyczących stałych mediatorów, które umieszczono w grupie przepisów regulujących grupy zawodowe inne niż sędziowie związane z działalnością sądów powszechnych (do których należą referendarze, pracownicy administracyjni czy kuratorzy)³⁹².

³⁹¹ A. Korybski, *Profesjonalizacja czynności...*, s. 136.

³⁹² Rozdział 6a art. 157 ^{a-f}(Dz.U.2020.2072)

ROZDZIAŁ III

METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

3.1. Cel i zakres badań

Przyjęty w pracy cel główny stanowi przede wszystkim cel poznawczy. Jest próbą ustalenia, czy istnieje jeden wspólny system wartości i zasad reprezentowany przez mediatorów, czyli czy można mówić o istnieniu w miarę jednorodnego etosu pracy mediatorów. Czy raczej należy mówić o różnych podejściach do zawodu jego reprezentantów, dających się sprowadzić do co najmniej dwóch ujęć (nurtów)? W istocie jest to eksploracja niezbadanego dotychczas w tym aspekcie pola badawczego. Nie można jednak pominąć praktycznych elementów prowadzonego badania. Zawód mediatora w Polsce jest stosunkowo nowy³⁹³, zapisy w ustawodawstwie dotyczące przygotowania się do jego pełnienia, jak i standardy jego wykonywania są rozproszone i w jakimś stopniu jeszcze nieuporządkowane. Związane to może być między innymi z tym, że praca mediatora oscyluje pomiędzy dwiema płaszczyznami. Z jednej strony wyznacza ją konflikt uczestników mediacji i wynikające z niego emocje we wzajemnych relacjach uczestników mediacji. Z drugiej strony regulacje i zasady prawne obowiązujące w wymiarze sprawiedliwości – zazwyczaj odbiorcy ugody mediacyjnej. W dyskursie publicznym w środowisku mediatorów oraz w literaturze z zakresu mediacji można zauważyć dialog tych dwóch płaszczyzn. Dla potrzeb niniejszej pracy wyróżniono dwa nurty w mediacjach i podejściu mediatorów do swojej pracy:

- prawny (jurydyczny) – podążają nim mediatorzy, skupiający się w swojej pracy głównie na przedmiocie sporu i rozwiązaniu spraw związanym z przeszłością relacji oraz wyniku mediacji, czyli ugodzie mediacyjnej;
- naprawczy (konciliacyjny) – podążają nim mediatorzy, skupiający się w swojej pracy na procesie zachodzącym pomiędzy stronami służącym rozwiązaniu

³⁹³ Mediacja w Polsce we właściwości pozasądowej pojawiła się w Ustawie o Rozwiązywaniu Sporów Zbiorowych z dnia 23 maja 1991 roku; we właściwości sądowej w nowelizacji Kodeksu Postępowania Karnego z dnia 4 sierpnia 1997.

konfliktu oraz naprawieniu i odbudowaniu relacji między nimi, zbudowaniu przede wszystkim przyszłości.

Wstępne założenie wskazuje, że linią podziału będzie pierwszy kierunek studiów. Nurt jurystyczny będą przede wszystkim stosowali mediatorzy, którzy ukończyli prawo, a nurt konciliacyjny mediatorzy-absolwenci nauk społecznych. Celem badań jest jednocześnie poznanie metod pracy mediatorów, wartości, jakimi kierują się w życiu i przy jej wykonywaniu, oczekiwań i potrzeb mediatorów oraz dostrzeganych przez nich problemów przy wykonywaniu zadań mediatora. Czy przedstawione wyżej nurty można wyróżnić w praktyce codziennej pracy mediatorów? Zapytano również respondentów o to, czy i jakie zmiany w prawie uważają za niezbędne do uregulowania mediacji i zawodu mediatora. Prawne uporządkowanie roli mediacji i mediatora jest istotne, ponieważ mediacja jako metoda rozwiązywania sporów stanowi ważne ogniwo w procesie budowy porozumienia między poróżnionymi stronami. Kształtuje więc relacje międzyludzkie w społeczeństwie i państwie. Jest również jednym z elementów sprawowania wymiaru sprawiedliwości przez państwo zarówno w przestrzeni sądowej jak i pozasądowej (mediacje sądowe i pozasądowe dające możliwość zatwierdzenia ugody przez sąd), co szerzej opisane zostało w rozdziale II niniejszej pracy. Warto zaznaczyć, że uregulowania nie dotyczą jedynie aspektu formalno-prawnego, ale też szerszego kontekstu wpływającego na podejście do pracy mediatora (norm, zasad, wartości, reguł postępowania, wymogów związanych z wykształceniem). Dlatego w niniejszej pracy jako główny cel eksploracji wyznaczono zbadanie i opisanie etosu pracy mediatora. **Główny problem pracy** stanowi znalezienie odpowiedzi na pytanie, **z jakich elementów składa się etos pracy mediatorów?**

3.2. Problemy i hipotezy badawcze

Postawione w pracy pytanie główne, dotyczące kształtu etosu pracy mediatora stanowi punkt wyjścia do uszczegółowienia problematyki badawczej i postawienia szeregu szczegółowych pytań problemowych. Pytania te zostały usystematyzowane w trzy obszary problemowe. Pierwszy obszar pracy dotyczy wartości wybieranych przez mediatorów, sposobu podejścia przez samych mediatorów do etosu pracy mediatorów, znaczenia, jakie nadają mediatorzy swojej pracy, jaką jest dla nich osobistą wartością i jej wpływu na pozostałe przestrzenie życiowe, a także przyjmowanych przez mediatorów głównych założeń przy prowadzeniu mediacji: perspektywy konfliktu,

głównego celu mediacji, czy roli mediatora w procesie mediacyjnym. Drugi obszar badawczy koncentruje się wokół praktycznego wymiaru pracy mediatora. Opisuje poglądy badanych na temat przygotowania do pełnienia roli mediatora, cech – predyspozycji do wykonywania roli mediatora. Zwraca uwagę na sposób prowadzenia mediacji, różne podejścia do funkcji mediatora a także porusza kwestie istotne przy realizacji procedury mediacji. Ostatni – trzeci obszar badawczy odnosi się do aspektów formalnych w pracy mediatora, postrzegania przez badanych obecnych regulacji prawnych, jak również proponowanych zmian w systemie prawnym preferowanych przez badanych. Podnosi aspekt postrzegania przez mediatorów przydatności mediacji w różnych rodzajach spraw, etapu postępowania sądowego, na którym mediacja powinna być według mediatorów prowadzona, a także kwestii wynagradzania pracy mediatorów.

I. Wartości preferowane w pracy mediatorów

1. Jak wygląda system wartości mediatorów:
 - 1.1 Jakie normy, wartości są najważniejsze dla mediatorów. Na jakich wartościach, normach i wzorach zachowań opierają swój etos pracy?
 - 1.2 Czy według mediatorów istnieje etos pracy mediatora?
 - 1.3 W jaki sposób tłumaczą istnienie lub brak etosu pracy mediatorów?
2. Jakie znaczenie stanowi dla mediatorów praca mediatora:
 - 2.1 Jakie są najważniejsze wartości w pracy mediatorów?
 - 2.2 Jaką wartość stanowi praca w hierarchii wartości?
 - 2.3 Jakie jest osobiste znaczenie pracy mediatora?
 - 2.4 Jaki jest odczuwany wpływ mediowania na różne aspekty życia mediatorów?
 - 2.5 W jakich obszarach spełniają się mediatorzy wykonując swój zawód?
3. Jakie założenia mediatorzy przyjmują dla mediacji:
 - 3.1 W jaki sposób mediatorzy definiują pojęcie „konflikt”?
 - 3.2 Jak określany jest główny cel mediacji?
 - 3.3 Jakie aspekty działania są najważniejsze w mediacjach i jaka jest rola mediatora w procesie mediacji?

II. W jaki sposób przedstawiany jest praktyczny wymiar pracy mediatora?

1. W jaki sposób mediatorzy wykonują swoją pracę:

- 1.1 Jakie typy kształcenia w kierunku mediacji realizowali/realizują badani, czy czują potrzebę dalszego kształcenia?
- 1.2 Kto powinien wykonywać pracę mediatora?
- 1.3 Co jest najważniejsze w pracy mediatora?
- 1.4 Jakie cechy (predyspozycje) są przydatne w wykonywaniu zawodu?
- 1.5 Jakie stosują techniki z zakresu komunikacji, negocjacji i mediacji?
2. Jakie są według mediatorów najważniejsze aspekty w procesie mediacji i jak postrzegają swoją rolę w procesie mediacji:
 - 2.1 Jakie cele mediacji są najważniejsze dla samych mediatorów?
 - 2.2 Jakie zasady mediacji są najważniejsze, jakie zachowania mediatorzy realizują w trakcie mediacji?
 - 2.3 Jakie są wymagania stron wobec mediacji/mediatora?
3. Jakie zachowania przejawiają mediatorzy w procesie mediacji:
 - 3.1 W jaki sposób mediatorzy przygotowują się do realizacji procesu mediacji?
 - 3.2 Jaka metodologia prowadzenia mediacji jest najbliższa pracy mediatorów?
 - 3.3 Jakie czynniki pomagają, a jakie przeszkadzają w procesie mediacji?
4. W jaki sposób organizują procedurę mediacji:
 - 4.1 Jakie reguły ustalają?
 - 4.2 Jak przebiega cykl spotkań ze stronami?
 - 4.3 W jaki sposób prowadzą mediacje (samodzielnie, w parze)?
5. Jakie kwestie są związane z realizacją zleceń mediacyjnych:
 - 5.1 Jakie są główne źródła zleceń prowadzonych mediacji?
 - 5.2 Co wpływa na ilość zleceń?
 - 5.3 Gdzie prowadzone są mediacje?
 - 5.4 Jakie rodzaje dominują wśród prowadzonych mediacji?
 - 5.5 Jaki jest efekt ekonomiczny prowadzonych mediacji dla mediatorów?

III. Jakie istnieją problemy związane z procedurami, ramami formalno-prawnymi:

1. Jakie formalne unormowania powinny zostać wprowadzone, aby uregulować kwestie związane z zawodem mediatora?
2. W jakiego typu sprawach, obszarach mediacje są najbardziej przydatne?
3. Jak obecnie funkcjonujące ustawy wpływają na rozwój mediacji?

4. Na jakim etapie postępowania przed organami wymiaru sprawiedliwości należy wprowadzać mediacje?
5. Kto powinien weryfikować pracę mediatorów?
6. Kto powinien opłacać pracę mediatorów?

Pytania problemowe wynikają z przyjętego sposobu rozumienia etosu pracy. Na potrzeby tej rozprawy została przyjęta następująca definicja etosu pracy mediatora:

Etos pracy mediatora można rozpatrywać dwojako. Jako utrwalony ideał, oparty na określonych wartościach, swoisty, niepisany kodeks, który dosyć ściśle wyznacza sposób pracy mediatora. W tym znaczeniu można pytać o istnienie lub brak istnienia etosu mediatora. Drugi sposób rozumienia ma bardziej deskryptywny charakter. Chodzi w nim o faktycznie uznawane wartości, normy i zasady jakimi mediatorzy posługują się w swojej pracy, o wzory zachowań, sposoby działania i procedury, jakie mediatorzy przyjmują wykonując pracę mediatora. Tak rozumiany etos wpływa zarówno na sposób postępowania, podejście i relacje ze stronami w mediacji, jak i na postrzeganie samych mediacji oraz funkcjonowanie w środowisku mediatorów, a ponadto na sposób współpracy z wymiarem sprawiedliwości. Może on mieć dosyć zróżnicowany charakter.

Hipoteza główna zakłada, że etos pracy mediatorów jest zróżnicowany, a zróżnicowanie wynika z:

- **cech społeczno-demograficznych mediatorów:** za główną cechę różnicującą etos pracy mediatorów uznano typ pierwszego wykształcenia mediatorów, jednak ważnymi cechami pozostają również płeć, sytuacja ekonomiczna rodziny;
- **cech związanych z wykonywaniem pracy mediatora:** staż pracy, podejście do wykonywanej pracy, typ przygotowania do wykonywania pracy mediatora;
- **cech związanych z podstawowymi założeniami przy wykonywaniu zawodu:** stosunek do konfliktu, określanie głównego celu i zasad prowadzenia mediacji;
- **cech związanych z wartościami życiowymi:** poziom nastawienia na różne cele istotne w życiu każdego człowieka.

W ramach pierwszego obszaru problemowego: **Jak mediatorzy postrzegają etos pracy mediatora? Jaki jest osobisty wymiar pracy mediatora?** zostały postawione następujące hipotezy:

H1.1. Uznanie istnienia etosu pracy mediatora w Polsce zależy od typu wykształcenia mediatorów. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej niż mediatorzy, którzy ukończyli kierunki społeczne twierdzą, że etos pracy mediatora w Polsce nie istnieje.

H1.2. Uznanie istnienia etosu pracy mediatora w Polsce zależy od formalnego statusu wykonywania pracy mediatora. Mediatorzy, dla których praca mediatora stanowi funkcję dodatkową częściej niż mediatorzy, dla których prowadzenie mediacji jest głównym źródłem utrzymania twierdzą, że etos pracy mediatora nie istnieje.

H1.3. Uznanie istnienia etosu pracy mediatora w Polsce zależy od stażu pracy mediatorów. Im dłuższy staż pracy w zawodzie mediatora, tym większa skłonność do przekonania o istnieniu etosu pracy zawodu mediatora w Polsce.

H1.4. Osobiste znaczenie wykonywanej pracy zależy od płci mediatorów. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazują na pomoc ludziom, natomiast mężczyźni częściej wiążą pracę z satysfakcją z zawartej ugody lub z możliwości własnego rozwoju (możliwości poznawczych, doświadczenia, zarobku).

H1.5. Rozumienie tego, czym jest konflikt, zależy od wykształcenia mediatorów. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej postrzegają konflikt jako udowadnianie własnych racji, źródła strachu i niepewności niż mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne. Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne częściej wskazują na konflikt jako możliwość budowania nowych zasad niż mediatorzy, którzy ukończyli nauki prawne.

H1.6. Rozumienie tego, czym jest konflikt zależy od stażu pracy mediatorów. Mediatorzy o krótszym stażu pracy większą uwagę przywiązują do stwierdzeń mówiących o zaburzeniu ładu społecznego, źródeł strachu i niepewności. Mediatorzy posiadający dłuższy staż pracy częściej wiążą konflikt z nieuniknionym elementem życia.

H1.7. Określenie głównego celu mediacji zależy od typu wykształcenia mediatorów. Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne częściej wskazują jako cel główny rozwiązanie konfliktu niż mediatorzy, którzy ukończyli prawo. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo będą częściej wskazywać jako główny cel mediacji ugodę mediacyjną niż mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne.

H1.8. Określenie głównego celu mediacji zależy od formalnego statusu wykonywania pracy mediatora. Mediatorzy, dla których praca stanowi funkcję dodatkową lub

wolontariat częściej niż mediatorzy traktujący mediację jako zawód twierdzą, że celem mediacji jest ugoda mediacyjna.

H1.9. Określenie głównego celu mediacji zależy od płci badanych. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazują jako cel załagodzenie konfliktu i odbudowę relacji, mężczyźni natomiast częściej wskazują na zawarcie ugody mediacyjnej.

H1.10. Nastawienie na proces mediacji i rolę mediatora zależy od typu wykształcenia mediatorów. Mediatorzy posiadający wykształcenie prawnicze częściej zwracają uwagę na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką i na relację mediatora – strony, natomiast mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne kładą nacisk na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie oraz na relacje między stronami.

H1.11. Nastawienie na proces mediacji i rolę mediatora zależy postrzegania formalnego statusu pracy mediatora. Mediatorzy, dla których prowadzenie mediacji jest głównym źródłem utrzymania przywiązują większą wagę do wsparcia stron w oparciu o wiedzę ekspercką, kompetencje miękkie i doświadczenie, natomiast mediatorzy-wolontariusze zwracają większą uwagę na relacje.

W ramach drugiego obszaru badawczego dotyczącego **praktycznego wymiaru pracy mediatora** zostały postawione następujące hipotezy:

H2.1. Określenie stopnia przydatności czynników niezbędnych w wykonywaniu pracy mediatora jest zróżnicowane przez wykształcenie mediatorów. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo będą przywiązywali większe znaczenie do wiedzy z zakresu prawa, natomiast mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne większą wagę będą przypisywali wiedzy z tego zakresu oraz aspektom związanym ze świadomością emocji, empatycznym podejściem do stron.

H2.2. Określenie stopnia przydatności czynników niezbędnych w wykonywaniu pracy mediatora jest zróżnicowane przez staż pracy. Mediatorzy o dłuższym stażu pracy będą wskazywali wyższą przydatność aspektów związanych z nastawieniem na strony (umiejętność słuchania ludzi, empatycznego podejścia do stron) oraz aspektom skupionym wokół samoświadomości siebie (świadomość mocnych i słabych stron i swoich emocji) niż mediatorzy o stażu krótszym.

H2.3. Określenie stopnia przydatności czynników niezbędnych w wykonywaniu pracy mediatora jest zróżnicowane przez określenie tego, czym osobiście jest wykonywana praca mediatora. Osoby, dla których praca jest pomocą ludziom, będą większą wagę przypisywały do przydatności niesienia pomocy, umiejętności słuchania, empatycznego

podejścia do stron. Mediatorzy, dla których mediowanie jest osobiście satysfakcją z ugody, większe znaczenie będą przypisywali umiejętności wywierania wpływu. Natomiast dla mediatorów, dla których mediowanie stwarza możliwości, ważniejsza będzie wiedza.

H2.4. Metodologia prowadzenia mediacji zależy od wykształcenia mediatorów. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej stosują metodologię ewaluatywną natomiast mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne – metodologię transformacyjną.

H2.5. Miejsce prowadzenia mediacji związane jest z formalnym statusem wykonywania pracy mediatora. Mediatorzy, dla których mediowanie stanowi zawód są związani z placówkami społecznymi, publicznymi, ośrodkami mediacyjnymi lub prowadzą własną działalność, natomiast mediatorzy, dla których mediowanie jest funkcją dodatkową częściej prowadzą mediacje w kancelariach, urzędach, sądach.

W ramach trzeciego obszaru badawczego dotyczącego problemów związanych z **procedurami oraz ramami formalno-prawnymi** zostały postawione następujące hipotezy:

H3.1. Uznanie istnienia etosu pracy mediatorów zależy od opinii o nastawieniu na potrzebę regulacji dotyczących zawodu mediatora. Mediatorzy wskazujący na potrzebę wprowadzenia regulacji zawodu częściej będą wskazywać brak istnienia etosu pracy mediatora.

H3.2. Opinie na temat konieczności wprowadzenia regulacji dotyczących obowiązku mediacji i zawodu mediatora zależy od formalnego statusu wykonywania pracy mediatora. Osoby, dla których mediowanie stanowi funkcję dodatkową lub jest wykonywane w ramach wolontariatu rzadziej wskazują na konieczność wprowadzenia regulacji dotyczących zawodu i obowiązku mediowania. Natomiast dla mediatorów, dla których prowadzenie mediacji jest głównym źródłem utrzymania ważne jest wprowadzenie uregulowań.

H3.3. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej wskazują na konieczność powołania samorządu mediatorów (analogicznie do samorządu prawników). Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne wśród organów weryfikujących wskazują sądy prowadzące listę, czyli rozwiązanie, które stosowane jest obecnie.

H3.4. Mediatorzy o dłuższym stażu pracy częściej wybierają rozwiązania tradycyjne (sądy, które prowadzą listę) lub rozwiązania oparte na doświadczeniu (organy

rekomendujące). Mediatorzy z krótszym stażem pracy preferują powołanie samorządów mediatorów jako organu weryfikującego pracę mediatorów.

Postawione hipotezy zakładają związki między badanymi cechami. Hipotezy te stanowią zbiór przypuszczeń, oczekiwań badacza dotyczących wyników realizowanego badania. Ich główną cechą jest empiryczna weryfikowalność, czyli stwierdzenie, czy postawiona hipoteza jest prawdziwa, czy fałszywa. Weryfikacja hipotez wymaga jasnego określenia zmiennych zależnych i niezależnych oraz zastosowania określonych procedur weryfikacji (testów statystycznych).

3.3. Metoda, narzędzie badawcze i procedura zbierania danych

Analizując problematykę badawczą założono, że do realizacji celu i uzyskania odpowiedzi na postawione pytania badawcze adekwatne będzie zebranie materiału empirycznego przy wykorzystaniu ilościowych metod badań. Lista pytań szczegółowych została logicznie i merytorycznie uporządkowana, co pozwoliło na budowę wystandaryzowanego kwestionariusza – ankiety. Do zebrania materiału badawczego wykorzystana została technika CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) – uczestnicy badania otrzymywali link do kwestionariusza ankiety zamieszczonego w Internecie. Respondent wypełniał ankietę samodzielnie, mając możliwość korzystania z wyświetlanych wskazówek.

Ankieta składała się z 57 pytań, które zostały pogrupowane w pięć bloków:

1. Metryczka – pytania o płeć, wiek, miejsce zamieszkania, pierwsze wykształcenie wyższe, wykształcenie mediacyjne i przydatne w mediacjach, sytuację rodzinną, staż mediacyjny, miejsce prowadzenia mediacji, obszary mediowania, funkcje zawodu mediatora, sytuację ekonomiczną rodziny, wiarę i praktyki religijne;
2. Osobisty wymiar pracy mediatora – pytania o istotne wartości życiowe, etos pracy mediatora, wartości związane z pracą mediatora, wpływ mediowania na życie prywatne, osobistą ocenę pracy mediatora, obszary spełnienia zawodowego, rozumienie konfliktu;
3. Rola mediacji i rola mediatora – pytania o cel mediacji, ocenę ważności różnych aspektów mediowania, rolę mediatora, wymagania stron w stosunku do mediacji i mediatora;

4. Praktyczny wymiar pracy mediatora – pytania o stosowaną metodologię pracy, przestrzeganie zasad mediacji, ustalanie reguł, realizację procesu mediacyjnego, sposób prowadzenia mediacji, ważność celów mediacji, czynniki wpływające na przebieg procesu, czynniki kształtujące ilość zleceń, przydatne umiejętności w codziennym wykonywaniu zawodu, ważność zasad mediacji, stosowane techniki;
5. Formalno-prawne ramy mediacji i zawodu mediatora – pytania o potrzebę regulacji zawodu, wprowadzenie obowiązku mediacji, ocenę wpływu aktów prawnych na rozwój mediacji, przydatność mediacji w określonych obszarach, etap wprowadzania mediacji w procedurze sądowej, regulację przygotowania do pełnienia roli mediatora, ocenę pracy mediatorów, kwestie związane z opłatami za mediacje.

Ankieta składała się z pytań:

- a) zamkniętych (jednokrotnego i wielokrotnego wyboru; pytań opartych na skali Likerta oraz na dziesięciopunktowych skalach ocen);
- b) otwartych – do samodzielnego uzupełnienia;
- c) półotwartych, w których obok proponowanej kafeterii badani mogli wpisywać inne, ważne dla siebie kwestie.

Ankieta zawierała 296 zmiennych. 41 zmiennych stanowiły pytania otwarte lub półotwarte do samodzielnego uzupełnienia/wskazania. Pozostałe zmienne zostały wystandaryzowane (zamknięte kafeterie jednokrotnego i wielokrotnego wyboru; zmienne oceniane na skalach).

Ankieta została przygotowana w systemie LimeSurvey. Wygenerowany link do ankiety został przesłany na adresy mailowe mediatorów według przygotowanej listy.

3.3.1. Pilotaż – operat badawczy i dobór respondentów

Pilotaż

Przed badaniem został przeprowadzony pilotaż – w czerwcu i lipcu 2020r. Podstawowym celem realizacji pilotażu narzędzia badawczego była praktyczna weryfikacja funkcjonalności zastosowanych rozwiązań, w tym w szczególności w trzech podstawowych obszarach: technicznym, logicznym i merytorycznym. Po zarejestrowaniu potencjalnych błędów jest jeszcze czas (przed badaniem właściwym) na wdrożenie poprawek, których celem jest dopracowanie procesu uzyskiwania danych,

aby był on jak najbardziej funkcjonalny z punktu widzenia problematyki badawczej, a jednocześnie jak najbardziej przyjazny z punktu widzenia badanych.

Pilotaż został przeprowadzony przy użyciu kwestionariusza typu CSAQ (ang. Computerised Self-Administered Questionnaire), czyli elektronicznej ankiety dystrybuowanej respondentom w ramach zamkniętej listy adresowej (z przypisanymi tokenami identyfikującymi respondenta).

Kwestionariusz pilotażu obejmował 296 zmiennych na poziomie nominalnym, porządkowym, ale także ilościowym. Zmienne te zostały zagregowane w 57 pytań, które z kolei zgrupowane były w 5 bloków pytań:

- m – metryczka (15 pytań: 8 pytań obowiązkowych)
- o – osobisty wymiar pracy mediatora (10 pytań: 9 pytań obowiązkowych)
- r – rola mediacji / rola mediatora (5 pytań: 4 pytania obowiązkowe)
- p – praktyczny wymiar pracy mediatora (15 pytań: 15 pytań obowiązkowych)
- f – formalno-prawne ramy mediacji i zawodu mediatora (12 pytań: 10 pytań obowiązkowych)

Dodatkowo na końcu zadano jeszcze pytanie otwarte o ogólne wrażenia po wypełnieniu kwestionariusza, które było przewidziane wyłącznie na okoliczność pilotażu.

W praktyce oznacza to stosunkowo obszerny kwestionariusz, dla którego średni czas realizacji oscylował wokół 30 minut. Część objętych pilotażem osób zdecydowała się na podzielenie procesu odpowiedzi na kilka podejść. Opcja taka została przewidziana i uruchomiona właśnie z myślą o maksymalnym ułatwieniu respondentom udzielenia pełnych odpowiedzi. Elektroniczna wersja narzędzia została również wyposażona w opcję powrotu do dowolnego pytania, a także w pasek postępu wypełniania, aby respondenci byli zorientowani, na jakim są etapie. Rozwiązania te służą większej transparentności procesu badania i zwiększeniu komfortu respondentów.

Badanie pilotażowe

Do pilotażu zaproszonych zostało w sumie 28 osób – doświadczonych mediatorów (m.in. członków Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości³⁹⁴, w której reprezentowani są

³⁹⁴ Społeczna Rada ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości powstała przez zarządzenie Ministra z dnia 1 sierpnia 2005 roku. W jej skład wchodził przedstawiciel organizacji mediacyjnych m.in. Fundacji Partners, Polskiego Centrum Mediacji, Stowarzyszenia

mediatorzy wywodzący się z różnych grup zawodowych – z zawodów prawniczych, społecznych, pracowników naukowych, na co dzień aktywnie pracujących w obszarach, które obejmuje testowane narzędzie). Przygotowano listę adresów mailowych, które następnie zostały wprowadzone do bazy i oznaczone specjalnym, unikalnym numerem identyfikującym (token). To rozwiązanie umożliwiało śledzenie przez ekspertów etapu wypełniania kwestionariusza. Respondenci byli informowani o tym, że nie są anonimowi w procesie realizacji badania, ale wyniki będą prezentowane wyłącznie w postaci zbiorczych tabel, a więc zaplanowano wtórną anonimizację. W badanej grupie 3 osoby wybrały opcję „rezygnuję z udziału w badaniu”, co jednocześnie wiązało się z wykluczeniem ich adresów mailowych z wysyłanych przypomnień o prośbie dotyczącej udziału w badaniu. Cztery osoby nie otrzymało zaproszeń z nieznanych przyczyn technicznych – system ankietyzacji nie sygnalizował jakichkolwiek problemów po stronie używanego serwera. Co więcej, każde zaproszenie było wysyłane indywidualnie, aby uniknąć problemów z przypisaniem zbiorowej korespondencji do skrzynki „spam”. Spośród 21 osób, które zareagowały pozytywnie na zaproszenie, 15 wypełniło ankietę w pełni, 4 osoby przerwało w trakcie i nie wróciło już do kwestionariusza. Pięć spośród nich dotarło maksymalnie do 15 pytania, czyli nie wyszło poza metryczkę. Dwie osoby w osobistej rozmowie, jako argument nieukończenia ankiety podały, że ankietę w formie on-line nie daje gwarancji poufności, jaką daje ankietę w formie papierowej wypełnianej w trakcie np. konferencji mediatorów. Dwie osoby dotarły do maksymalnie 44 pytania.

Wnioski techniczne

Narzędzie badawcze zostało zakodowane w dedykowanym do rozwiązań CSAQ systemie Lime Survey. Lime Survey udostępnia zaawansowane opcje obsługi baz respondentów, opcje wysyłania zautomatyzowanej korespondencji, monitorowania stopnia realizacji badania, wysyłania przypomnień (również w formacie automatycznej korespondencji).

Mediatorów Rodzinnych, przedstawicieli zawodów prawniczych, wymiaru sprawiedliwości, środowisk naukowych oraz instytucji państwowych. Zarządzeniem z dnia 2 marca 2015 roku zmieniono nazwę na obecną oraz sposób powoływania członków Rady. Nie wskazywano już organizacji i instytucji a powoływano imiennie jej członków. Celem Rady jest przede wszystkim promowanie działań służących rozwojowi alternatywnych metod rozwiązywania sporów, opiniowanie projektów prawnych, propagowanie zasad dotyczących pracy mediatora i postępowania mediacyjnego oraz standardów szkoleń mediatorów.

W trakcie pilotażu, ale także w analizie uzyskanych wyników, nie zauważono żadnych błędów w zakresie poprawnego zczytywania zaznaczonych odpowiedzi. Matryca poprawnie kodowała wybory respondentów, przypisując dedykowane kody. Nie zanotowano także żadnych technicznych kłopotów z funkcjonowaniem samego serwera Lime Survey. System poprawnie raportował, jeżeli przy wprowadzaniu respondentów do bazy wkradły się jakiegokolwiek błędy literowe w adresach mailowych i nie można było wysłać takiego zaproszenia. Także odmowy udziału w badaniu były poprawnie sygnalizowane, zatem ponowienia zaproszeń czy przypomnienia nie były wysyłane na „wyłączone” adresy mailowe. Tym bardziej dziwi fakt, że cztery osoby w bezpośrednich rozmowach informowały, że nie otrzymały zaproszenia. System nie zanotował jakichkolwiek problemów w tym zakresie. Zaproszenia i przypomnienia były wysyłane indywidualnie (nie w tzw. paczkach), aby uniknąć automatycznego przypisania do „spam”. Mogło zaistnieć kilka potencjalnych przyczyn takiego stanu rzeczy, ale wszystkie z nich znajdują się poza możliwościami i rozwiązaniami samego systemu czy badacza (chodzi głównie o ustawienia klienta poczty elektronicznej i wolę wzięcia udziału w badaniu). Od strony technicznej narzędzie było w pełni przygotowane realizacji badania właściwego.

Wnioski logiczne

W opiniach na temat kwestionariusza (ostatnie pytanie pilotażowe) nie pojawiły się jakiegokolwiek uwagi, że przewidziane kafeterie odpowiedzi nie wyczerpują możliwości potencjalnych odpowiedzi, lub że odpowiedzi logicznie zachodzą na siebie zakresami znaczeniowymi. Jeden z respondentów stwierdza: „mając świadomość niemożności postawienia idealnych pytań, nie zawsze wskazywanie jednej możliwej odpowiedzi z przedstawionych do wyboru dawało właściwą odpowiedź”, drugi zaś pisze: „w niektórych pytaniach nie zawsze możliwa jest jednoznaczna odpowiedź. Warto uzupełnić odpowiedzi o możliwy komentarz”. W logice samego kwestionariusza starano się używać głównie pytań jednokrotnego wyboru, aby możliwie jednoznacznie identyfikować opinie i wybory badanych. Jest to, więc swoisty kompromis – wyostrenie opinii oznacza także rezygnację (świadomą) z wieloznaczności badanego problemu (tak złożonego, że wielokrotny wybór jedynie utrudniałby ostateczną analizę). Wstawienie dodatkowych opcji komentarza (sugestia drugiego cytowanego respondenta) zwiększałoby z kolei i tak już znaczną objętość kwestionariusza.

Wnioski merytoryczne

W jednym przypadku wniesiono uwagę, co do braku potencjalnych obszarów problemowych. Dotyczyła ona pytań o przebieg mediacji w obecności pełnomocników: „brakowało mi większej liczby pytań o mediacje prowadzone w obecności pełnomocników. Brak narzędzi mediatora, by mediacje rodzinne prowadzone były bez udziału pełnomocników”. Odpowiadając na tę uwagę, należy zaznaczyć, że z jednej strony kwestionariusz już na etapie pilotażu był obszerny. Z drugiej strony sugerowany kierunek oznacza uszczegółowienie konkretnego podtematu jednego z wątków problemowych. Uszczegółowienie to wymagałoby znowu poszerzenia badania o cały wątek współpracy mediatora z pełnomocnikami, co jest bardzo szerokim obszarem, a przy tym nie mieściło się w zakresie badania.

Największe kontrowersje wśród badanych wywołały pytania o religijność i stosunek do wiary. Ostatnie pytania w bloku metryczkowym, nie były obowiązkowe – a mimo to właśnie tu badani w pilotażu rezygnowali z dalszego wypełniania kwestionariusza. Ci zaś, którzy zdecydowali się kontynuować, na to głównie zwracali uwagę:

Pytania dotyczące wiary są sprawą intymną nie mają wpływu na etos mediatorów wielu katolików jest nieetycznych i wielu ateistów etycznych (ankieta 7)

Wątpliwości: co ma wiara lub jej brak do mediacji? po co to pytanie? (ankieta 15)

Wiara i uczestnictwo w mszach świętych jest duchową (prywatną) potrzebą ludzi i nie ma nic wspólnego z wykonywaniem zawodu mediatora. Niezależnie od wyznawanej wiary czy ateizmu można wykonywać zawód mediatora zarówno w sposób bardzo profesjonalny, jaki i bardzo nieprofesjonalny (ankieta 10)

Pytanie poddano analizie i zdecydowano się je pozostawić w ankiecie. Przeważały argumenty, związane z tym, że aspekt wiary jest jednym z kluczowych aspektów systemu wartości i mimo uwag należy je pozostawić. Pytanie dotyczyło tylko określenia siebie jako osoby wierzącej lub nie, bez wskazania religii. Dopiero, gdy odpowiedź na to pytanie była twierdząca, pojawiała się pytanie o uczestnictwo w Mszy Św.

Wnioski końcowe

Pilotaż ujawnił potencjalny problem związany z zachęceniem respondentów do wzięcia udziału w badaniu właściwym. Kontakt elektroniczny, przy wszystkich swoich zaletach (tym bardziej docenianych w obecnej sytuacji pandemicznej związanej z COVID-19),

oznacza także łatwość w zerwaniu kontaktu lub ignorowaniu kontaktu. Niemniej badania na tak dużej liczbie respondentów nie można przeprowadzić w inny sposób w okresie pandemii z obowiązującymi mniejszymi i większymi z tym związanymi restrykcjami.

3.3.2. Realizacja badań

Realizację badania właściwego rozpoczęto we wrześniu, a zakończono w listopadzie 2020r. Przy dobieraniu próby respondentów zastosowano dobór losowy systematyczny. Uwzględniając doświadczenia popilotażowe (odmowy, brak reakcji respondentów, częściowe wypełnianie ankiety) wysyłano zaproszenia do badania do co czwartego mediatora z operatu. W pierwszej puli wygenerowano 550 zaproszeń. Badania były realizowane według schematu:

1. Wysłanie zaproszenia do badania;
2. Po tygodniu przesłanie pierwszego przypomnienia;
3. Po kolejnych czterech dniach wysłanie drugiego przypomnienia;
4. Wysyłanie zaproszeń do badania do kolejnej puli mediatorów, itd.

W link do ankiety kliknęło łącznie **754** mediatorów. Ze względu na duże braki danych w odpowiedziach, z opisu i analizy wyłączone zostały 193 pomiary. Pozostałe **561** pomiarów posłużyło do zaprezentowania wniosków. Przedstawione w pracy wyniki opierają się na opiniach 25% mediatorów z list sądowych. Maksymalny błąd wnioskowania mieści się w granicach 4%.

Warto dodatkowo wskazać, że 189 zaproszonych odmówiło wzięcia udziału w badaniu. Odmowy spowodowane były długotrwałym zawieszeniem lub nie rozpoczęciem czynnego wykonywania zawodu.

W celu sprawdzenia, czy próba badawcza odpowiada populacji mediatorów przeprowadzony został test chi-kwadrat zgodności. Jediną cechą, która mogła zostać poddana kontroli była płeć mediatorów. Według dostępnych list mediatorów kobiety mediatorzy stanowią 70,13% populacji, a mężczyźni mediatorzy 29,87%. W badaniu wzięło natomiast udział 75,6% kobiet i 24,4% mężczyzn. W oparciu o te informacje postawione zostały hipotezy:

H0: rozkład próby odzwierciedla strukturę populacji

H1: $\sim$ H0 (rozkład próby nie odzwierciedla struktury populacji)

Na podstawie wartości testu: $\chi^2(1, 561) = [7,953; p=0,05]$ należy stwierdzić, że nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej. Należy więc przyjąć, że pod względem płci rozkład próby odzwierciedla strukturę populacji. Warto jednak zauważyć, że wartość testu chi-kwadrat został obliczony dla wartości granicznej poziomu istotności ($p=0,05$). Aby wprowadzić korektę próby względem populacji do weryfikacji hipotez zastosowano zmienne wagowane ze względu na płeć. Przyjęte poziomy wagi wynosiły: waga dla kobiet 0,93; waga dla mężczyzn 1,22.

Metody analizy danych empirycznych

Zgromadzony materiał empiryczny został poddany analizom jakościowym i ilościowym. Analizy jakościowe zastosowano w przypadku pytań otwartych. Zgromadzone w pytaniach otwartych luźne wypowiedzi zostały usystematyzowane, skategoryzowane, zliczone i opisane. Opis został uzupełniony istotnymi cytataми. Analizy tego typu zostały również użyte przy opisie poszczególnych zmiennych.

Analizy ilościowe znalazły zastosowanie przy porównywaniu zmiennych (szczególnie tych określanych na skali Likerta lub dziesięciopunktowych skalach ocen), budowie i interpretacji wskaźników zbiorczych (czynników) oraz weryfikacji hipotez. Do weryfikacji hipotez wykorzystane zostały metody statystyczne:

a) dla zbadania braku/istnienia zależności zmiennych pozostających na nominalnym poziomie pomiaru – test chi-kwadrat niezależności (χ^2), przy założonym poziomie istotności $\alpha \leq 0,05$; w przypadku wykrycia związków między cechami na poziomie nominalnym siłę związku określano testem V-Cramera;

b) dla zbadania braku/istnienia zależności dla cech na poziomie porządkowym użyto statystyki tau-b Kendalla, przy założonym poziomie istotności $\alpha \leq 0,05$;

c) dla zbadania braku/istnienia zależności dla cech na poziomie ilościowym (dziesięciopunktowe skale ocen) zastosowano współczynnik korelacji r-Pearsona, przy założonym poziomie istotności $\alpha \leq 0,05$;

d) dla zbadania różnicowania istotności cech – nieparametryczny³⁹⁵ test H Kruskala-Wallisa.

Ważnym elementem zawartych w pracy interpretacji danych było również upraszczanie wyników. Przyjęło ono dwie formy:

³⁹⁵ Wybór testu nieparametrycznego jest wynikiem rozkładu zmiennych. Testowane zmienne nie dzieliły się na grupy równoliczne i nie zachowywały warunku jednorodności wariancji. Stąd przeprowadzenie ANOVA nie było możliwe.

- a) prostego zliczania kategorii, np. przy przekształcaniu pięciostopniowej skali Likerta na skalę trzystopniową w celu zachowania warunków do przeprowadzenia testu chi-kwadrat;
- b) indeksowania, czyli tworzenia ze zmiennych jednostkowych wskaźników zbiorczych. W tym celu wykonana została analiza czynnikowa. Ten typ analiz sprawdza podobieństwo między poszczególnymi zmiennymi i wskazuje możliwości sensownego ich połączenia. Zabieg ten pomaga zredukować ilość dostępnych informacji przez wyodrębnienie czynników (składowych). Czynniki składają się z cech, które są spójne wewnątrz (cechy wchodzące w skład danego czynnika są podobne do siebie) oraz niespójne na zewnątrz. Dzięki analizie czynnikowej powstały zmienne określające: nastawienia na rzeczy istotne w życiu, nastawienia na proces mediacji i rolę mediatora, główny cel mediacji, ustalane ze stronami reguły, nastawienia na regulacje.

Do wykonania zestawień, przekształceń i obliczeń wykorzystany został program SPSS.

3.3.3. Próba badawcza

Badania zostały prowadzone na grupie stałych mediatorów³⁹⁶ znajdujących się na listach prowadzonych przez prezesów sądów okręgowych we wszystkich sądach w Polsce. Na listach znajdowało się w czasie prowadzenia badań ponad 2 000 osób. Sądy są głównym „pracodawcą” mediatorów w Polsce i większość mediatorów pełniących tę rolę znajduje się na tych listach. Informacje o stałych mediatorach, w tym o zasadach ich powoływania i przepisy, na których opiera się działalność stałych mediatorów znajdują się w II rozdziale niniejszej pracy.

W pierwszym kroku zebrane zostały informacje z sądów okręgowych. W kroku drugim lista mediatorów została uporządkowana i ujednolicona. Ponieważ niektórzy mediatorzy byli ujęci na listach w różnych sądach okręgowych, te powtarzające się dane zostały usunięte. W ten sposób powstał operat składający się z 2243 mediatorów, który posłużył do wyboru grupy mediatorów, na których przeprowadzono pilotaż badania, a następnie do realizacji badania właściwego.

³⁹⁶ Stały mediator – zgodnie art. 157a, Rozdział 6a, Ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych. (Dz.U.2019.0.52)

Na podstawie operatu określono, że minimalna próba badawcza, przy zachowanym maksymalnym 5% błędzie wnioskowania, powinna wynosić 328 pomiarów.

Charakterystyka próby

W pytaniach metryczkowych obok informacji o cechach społeczno-demograficznych, tj. płeć, wiek, miejsce zamieszkania, poziom i kierunek wykształcenia, sytuacja rodzinna, sytuacja ekonomiczna, religijność, znalazły się również pytania dotyczące bezpośrednio pełnionego zawodu mediatora, a dokładnie:

1. Jakie typy kształcenia w kierunku mediacji realizowali/realizują badani?
2. Jaki posiadają staż mediacyjny?
3. W jakich miejscach prowadzą mediacje?
4. Jakie dominują typy prowadzonych mediacji?
5. Jakie są główne źródła zleceń prowadzonych mediacji?
6. Jaki efekt ekonomiczny przynosi prowadzenie mediacji?

Cechy społeczno-demograficzne badanych mediatorów

a. Płeć

Ankiety wypełniły 424 kobiety (75,6% respondentów) i 137 mężczyzn (24,4%). Osoby uczestniczące w badaniu odzwierciedlają rozkład płci w całej populacji mediatorów z list stałych mediatorów (został przeprowadzony test chi-kwadrat szczegółowy opis w podrozdziale 3.3.2.niniejszej pracy).Wynik wskazuje na to, że zawód mediatorów jest zawodem, w którym przede wszystkim realizują się kobiety. Może wiązać się z dwoma aspektami: praca mediatora jest pracą związaną z relacjami, emocjami i w związku z tym częściej wybieraną przez kobiety. Drugi aspekt to wynagradzanie mediatorów, którego poziom nie jest wysoki, a pracę o niskim poziomie wynagradzania częściej wykonują kobiety.

Tabela 1. Płeć mediatorów (N=561)

Płeć	N	%
mężczyzna	137	24,4
kobieta	424	75,6
Ogółem	561	100,0

b. Wiek, miejsce zamieszkania

Wśród badanych największą grupę stanowili 41-50 latkowie (39,2%). Częściej niż co czwarty badany miał 31-40 lat (27,3%). Co piąty respondent był w wieku 51-60 lat (19,1%), a co dziesiąty (10,2%) był starszy. Grupa najmłodszych mediatorów, poniżej 30 roku życia, stanowiła 4,3% badanych. Wiek w pracy mediatora jest istotną zmienną. W wielu krajach zakreśla się dolną granicę wieku, to znaczy mediator nie może mieć mniej niż określoną w przepisach liczbę lat. W Polsce ustawodawca określił ją na 26 lat, a np. w Austrii na 28 lat³⁹⁷. Uznaje się, że ważnym elementem w pracy mediatora jest tzw. doświadczenie życiowe. Taki wynik badania może wskazywać również, że zawód mediatora ze względu na możliwości zarobkowe, które generuje może być realizowany przez osoby, które osiągnęły poziom finansowy na tyle im odpowiadający, że teraz mogą się realizować w innych przestrzeniach.

Tabela 2. Wiek mediatorów (N=561)

Wiek	N	%
do 30 lat	24	4,3
31-40 lat	153	27,3
41-50 lat	220	39,2
51-60 lat	107	19,1
61 i więcej lat	57	10,2
Ogółem	561	100,0

Większość mediatorów (53,1%) to mieszkańcy miast powyżej 100 tys. mieszkańców. Tylko co dziesiąty to mieszkaniec wsi (12,1%). Miejsce zamieszkania mediatorów ma wpływ na dostępność mediacji dla mieszkańców. Wyniki wskazują, że mediacja jest najłatwiej dostępna w miastach powyżej 100 000 mieszkańców. Można zauważyć, że dostępność mediacji powiązana jest z dostępnością do wymiaru sprawiedliwości. Sądy Rejonowe mogą powstać na obszarach zamieszkałych, przez co najmniej 50 000 mieszkańców (dodatkowym wyznacznikiem jest liczba kierowanych spraw – co najmniej 5000), sądy okręgowe tworzy się dla obszarów co najmniej dwóch sądów rejonowych³⁹⁸.

³⁹⁷ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Raport końcowy. Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwań popularności mediacji* ..., s. 32.

³⁹⁸ Ustawa Prawo o ustroju Sądów Powszechnych z dnia 23 kwietnia 2022 roku.

Tabela 3. Miejsce zamieszkania mediatorów (N=561)

Miejsce zamieszkania	N	%
Wieś	68	12,1
Miasto do 25 tys. mieszkańców	50	8,9
Miasto 25-50 tys. mieszkańców	67	11,9
Miasto 50-100 tys. mieszkańców	78	13,9
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	298	53,1
Ogółem	561	100,0

c. Wykształcenie mediatorów

W rozdziale II niniejszej pracy opisane zostały formalne wymagania dotyczące wykształcenia mediatorów. Mimo że nie jest jasno wskazane w przepisach, że mediator musi posiadać wykształcenie wyższe, w praktyce nie ma możliwości wpisu na listę stałych mediatorów bez wykształcenia wyższego. Wszyscy badani posiadają wykształcenie wyższe, 23 osoby (4,1%) mają wykształcenie licencjackie, 22 osoby (5,3%) zadeklarowały, że ukończyły studia doktoranckie, 8 osób zadeklarowało, że jest w jego trakcie. Pozostali (90,6%) wskazali, że ukończyli studia magisterskie. Mediatorzy posiadają przede wszystkim wykształcenie wyższe – magisterskie, niewielki odsetek posiada wykształcenie wyższe na poziomie licencjatu i doktoratu.

Tabela 4. Wykształcenie mediatorów (N=561)

Wykształcenie	N	%
Licencjackie	23	4,1
Magisterskie	516	92,0
Doktoranckie	22	3,9
Ogółem	561	100,0

Kierunki ukończonych studiów przez mediatorów z jednej strony są bardzo zróżnicowane, z drugiej strony jednorodne. Wśród mediatorów można znaleźć ekonomistę, kulturoznawcę czy rolnika, są to jednak pojedyncze wskazania. Dominują kierunki: prawo, pedagogika, psychologia, socjologia. Wśród ukończonych kierunków studiów najczęściej występowało prawo – 268 badanych (47,8%). Ukończenie prawa powiązane często było z posiadaniem aplikacji radcowskiej/adwokackiej lub ukończeniem drugich studiów na innych kierunkach: administracja, zarządzanie, ekonomia i pokrewne, politologia. Jedna osoba wskazała, że ukończyła prawo oraz pedagogikę i pięć osób prawo i psychologię. Drugą grupą pod względem wielkości były osoby, które ukończyły nauki społeczne: 171 badanych (30,5%). Wśród nauk społecznych najczęściej wskazywana była pedagogika – 72 osoby. Respondenci

wskazywali na rozliczne specjalności w ramach studiów pedagogicznych: resocjalizację, opiekuńczo-wychowawczą, pracę socjalną, profilaktykę/terapię społeczną, oligofrenopedagogikę, doradztwo zawodowe. Wśród badanych po 30 osób ukończyło psychologię i socjologię. Pozostałe społeczne (antropologia, doradztwo zawodowe, komunikacja społeczna, kulturoznawstwo, nauki o rodzinie, negocjacje, politologia, teologia) w sumie 39 osób. Studia ekonomiczne i pokrewne (ekonomia, bankowość, ubezpieczenia, finanse i rachunkowość, MBA, stosunki międzynarodowe, zarządzanie) ukończyło 37 osób. Kierunki takie jak: administracja ukończyło 26 osób, filologie – 9 osób a nauki techniczne/inżynieryjne – 11 osób. Pozostałe kierunki (pojedyncze/podwójne wskazania) ukończyło w sumie 34 badanych, wskazywane były następujące kierunki: bezpieczeństwo, biologia, fizyka, chemia, geodezja, matematyka, ochrona środowiska, rolnictwo, rybactwo. Wśród badanych 5 osób wskazały zarówno prawo i nauki społeczne.

Na podstawie zadeklarowanych ukończonych kierunków studiów dokonano ich kategoryzacji na kierunki związane z prawem, kierunki związane z naukami społecznymi oraz pozostałe kierunki studiów (do tej kategorii włączono również połączenie: psychologia i prawo (5 osób), czyli sytuacje, w których nie dało się jednoznacznie zakwalifikować respondenta do kategorii prawo lub nauki społeczne).

Tabela 5. Kierunki ukończonych studiów przez mediatorów (N=561)

Kierunki studiów	N	%
Prawo	268	47,8
Nauki społeczne	171	30,5
Pozostałe	122	21,7
Ogółem	561	100,0

d. kierunkowe kształcenie mediatorów

Ankieta zawierała pytanie o posiadanie specjalistycznego wykształcenia mediacyjnego. Wśród badanych 95,2% wskazało, że posiada specjalistyczne wykształcenie mediacyjne. Można uznać, że sami mediatorzy widzą potrzebę przygotowania się do wykonywania roli mediatora.

Tabela 6. Kierunkowe kształcenie mediatorów (N=561)

Czy posiada Pani/Pan wykształcenie mediacyjne?	N	%
Tak	534	95,2
Nie	27	4,8
Ogółem	561	100,0

e. Sytuacja rodzinna

Na pytania opisujące sytuację rodzinną (stan cywilny, dieta) odpowiedzi udzieliło 516 badanych, 45 osób odmówiło odpowiedzi. Zdecydowana większość badanych jest żonaty/zamężnych (62,6%). W stanie wolnym pozostaje 26,6%, w tym 13,6% to kawalerowie i panny, a 13% osoby rozwiedzione. W stałym – nieformalnym związku jest 7% ankietowanych.

Tabela 7. Stan cywilny mediatorów (N=561)

Stan cywilny	N	%
Kawaler/panna	70	13,6
Żonaty/zamężna	323	62,6
Jestem w stałym związku nieformalnym	39	7,6
Rozwiedziony/rozwiedziona	67	13,0
Wdowiec/wdowa	17	3,3
Ogółem	516	100,0
Systemowe braki danych	45	
Ogółem	561	

Co piąty badany (21,9%) nie posiada dzieci. Jedno dziecko posiada 26,2% respondentów. Najwięcej, bo blisko 40% badanych wskazało, że posiada dwoje dzieci. Pozostałych 12,8% ankietowanych ma troje lub więcej dzieci.

Tabela 8. Dieta mediatorów (N=561)

Ilość dzieci	N	%
Nie	113	21,9
Tak – jedno	135	26,2
Tak – dwoje	202	39,1
Tak – troje	44	8,5
Tak – czworo i więcej	22	4,3
Ogółem	516	100,0
Systemowe braki danych	45	
Ogółem	561	

f. Sytuacja ekonomiczna rodziny

Ponad połowa badanych określiła swoją sytuację ekonomiczną jako raczej dobrą, tę odpowiedź wybrało 56,5% badanych. Sytuację jako zdecydowanie dobrą określił blisko co piąty ankietowany (23,7%). 16,7% mediatorów nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi w tym zakresie (wybrali odpowiedź „trudno powiedzieć”). 16 osób (3,1%) określiło swoją sytuację jako raczej lub zdecydowanie złą. Odpowiedzi na to pytanie odmówiło 46 mediatorów (8,2%).

Tabela 9. Sytuacja ekonomiczna mediatorów (N=515)

	N	%
Zdecydowanie źle	4	0,8
Raczej źle	12	2,3
Trudno powiedzieć	86	16,7
Raczej dobrze	291	56,5
Zdecydowanie dobrze	122	23,7
Ogółem	515	100,0
Systemowe braki danych	46	
Ogółem	561	

g. Religijność

Pytanie o religijność spotkało się z największą liczbą odmów ze strony mediatorów. Na pytanie o religijność nie udzieliło odpowiedzi 24,8% badanych. Wśród osób, które odpowiedzi udzieliły 81,4% wskazało, że są osobami wierzącymi. Co dziesiąty (9,7%) uczestniczy w nabożeństwach/rytuałach religijnych kilka razy w tygodniu. 35,8% ankietowanych praktykuje kilka razy w miesiącu. Co czwarty (26,3%) uczestniczy w nabożeństwach/rytuałach religijnych kilka razy w roku, a 28,2% robi to rzadziej niż raz w roku lub wcale.

Tabela 10. Religijność mediatorów (N=425)

	N	%
Nie	79	18,6
Tak	346	81,4
Ogółem	425	100,0
Systemowe braki danych	136	
Ogółem	561	

Praktyki religijne są ściśle związane z deklaracjami wiary. Osoby określające się, jako wierzące częściej uczestniczą w nabożeństwach i rytuałach, natomiast niewierzące praktykują bardzo rzadko lub wcale.

Tabela 11. Praktyki religijne mediatorów – uczestnictwo we Mszy Świętej, nabożeństwach, rytuałach religijnych (N=422)

	N	%
Codziennie	10	2,4
Kilka razy w tygodniu	31	7,3
Kilka razy w miesiącu	151	35,8
Kilka razy w roku	67	15,9
1-2 razy w roku	44	10,4
Rzadziej niż raz w roku	39	9,2
Wcale	80	19,0
Ogółem	422	100,0
Systemowe braki danych	139	
Ogółem	561	

W badaniu pilotażowym pytanie o religijność wzbudziło największe kontrowersje. Podobna sytuacja zaistniała też w badaniu właściwym. Pytanie wśród niektórych wzbudziło takie wzburzenie, że kontaktowali się z autorką, mailowo i telefonicznie, aby wyrazić swoje niezadowolenie, że takie pytanie zostało postawione. Często wytłumaczenie, z jakiego powodu pytanie zostało umieszczone (wiara mieści się w systemie norm i wartości) dawało pozytywne rezultaty, niemniej czasami nie przynosiło skutku i mediatorzy nie kontynuowali wypełniania ankiety.

h. Sytuacja zawodowa mediatorów

Badani zostali poproszeni o określenie, jaki jest formalny status wykonywanej przez nich pracy mediatora. Najczęściej wskazywali, że praca mediatora jest funkcją dodatkową, jako podstawowe źródło dochodu traktuje ją niewielka grupa badanych. Mediatorzy wykonując prace mediatora spełniają się również w wolontariacie, który dla mediatorów zapewniony jest ustawowo.

Tabela 12. Sytuacja zawodowa mediatorów (N=559)

Formalny status zatrudnienia	N	%
Zawód – podstawowe źródło dochodów	73	13,1
Funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	404	72,3
Wolontariat	53	9,5
Inne	29	5,2
Ogółem	559	100,0
Systemowe braki danych	2	
Ogółem	561	

Staż mediacyjny powyżej 2 lat posiada 80%. Blisko połowa pracuje w zawodzie powyżej 5 lat. Można więc uznać, że odpowiedzi udzielali przede wszystkim doświadczeni mediatorzy.

Tabela 13. Staż pracy mediatorów (N=561)

	N	%
Do 2 lat	124	22,1
Powyżej 2 lat do 5 lat	196	34,9
Powyżej 5 lat do 10 lat	112	20,0
Powyżej 10 lat	129	23,0
Ogółem	561	100,0

i. Mediacje – miejsce prowadzenia i rodzaje mediacji

Miejsca prowadzenia mediacji są wypadkową dwóch czynników: potrzeb klientów i miejsca pracy mediatora. Własną działalność gospodarczą prowadzi 45, 2% badanych, w związku z czym mediacje organizują we własnych biurach lub wynajmowanych miejscach spotkań. Częstym miejscem spotkań mediacyjnych są kancelarie adwokackie/radcowskie, placówki publiczne i społeczne. Mediacje odbywają się również w fundacjach, stowarzyszeniach, ośrodkach mediacyjnych, sądach.

Tabela 14. Miejsce prowadzenia mediacji (N=561)

Miejsce prowadzenia mediacji ^a			Procent obserwacji
	N	Procent	
Placówka publiczna	91	14,1	16,2
Placówka społeczna	100	15,5	17,8
Kancelaria adwokacka/radcowska	124	19,2	22,1
Kancelaria notarialna	7	1,1	1,2
Własna działalność mediacyjna	240	37,2	42,8
Fundacja, stowarzyszenie	37	5,7	6,6
Ośrodek mediacyjny	28	4,3	5,0
Urzędy, kancelarie, sąd	19	2,9	3,4
Ogółem	646	100,0	
a. Zliczane wartości 1. Pytanie wielokrotnego wyboru, badani mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź, nie sumuje się do 100			

Badani wskazywali, że najczęściej prowadzą mediacje z zakresu spraw cywilnych i rodzinnych. Mediacje administracyjne, z nieletnim sprawcą czynu karalnego oraz karne są najrzadziej prowadzone przez respondentów.

Mediatorzy najczęściej prowadzą mediacje ze skierowania sądu. Najmniejsza różnica między mediacjami sądowymi i pozasądowymi jest wśród mediacji rodzinnych. Wśród mediacji karnych i z nieletnim sprawcą czynu karalnego również dominują sprawy sądowe, najrzadziej sprawy te trafiają z policji.

Tabela 15. Rodzaje prowadzonych mediacji (N=561, dane w %)

Rodzaje mediacji	Sądowe	Pozasądowe	Z Policji	Z prokuratury	Nie prowadzę mediacji w tym zakresie
Rodzinne	67,6	64,5	3,0	3,7	5,7
Cywilne	68,6	58,6	2,9	2,0	3,0
Gospodarcze	49,4	40,1	0,9	1,1	12,8
Pracownicze	38,7	27,8	1,1	1,1	17,1
Administracyjne	10,7	12,8	0,9	0,9	29,9
Karne	37,1	8,4	13,0	18,7	23,2
Z nieletnimi sprawcami czynu karalnego	21,6	5,9	4,1	4,6	29,1
Inne	15,7	21,9	2,3	1,4	12,3

We wszystkich tabelach źródłem danych są badania i obliczenia własne. W przypadku użycia innych źródeł badania, taka informacja zostanie umieszczona pod tabelą. Pytania otwarte zostały zliczone i sklasyfikowane w grupy, będą też używane bezpośrednio wypowiedzi respondentów.

ROZDZIAŁ IV

WARTOŚCI PREFEROWANE W PRACY MEDIATORÓW

W rozdziale drugim przedstawiono definicje mediacji uwzględniające różne elementy procesu mediacji. Jeden element pozostaje w nich niezmienny – mediator jest pośrednikiem pomiędzy stronami będącymi w konflikcie lub sporze. Znajduje się pomiędzy dwiema stronami konfliktu czy sporu. Wiąże się to często z pracą z silnymi emocjami stron, potrzebą radzenia sobie z różnorodnymi postawami osób w trakcie mediacji i różnie przez nich wyrażonymi emocjami. Zachowanie stron w trakcie mediacji czasami może być ekstremalne, nie tylko ze względu na silne emocje, ale również z powodu wielorakich, zwykle rozbieżnych oczekiwań stron w stosunku do mediatora. W tym kontekście nasuwają się pytania, jak mediatorzy radzą sobie z tymi wyzwaniami, jakie mają podejście do swojej pracy i jakie wartości są dla nich istotne w ich codziennym życiu i w pracy mediatora. Wartości konstytuują człowieka, na nich opiera się działanie i podejmowane decyzje, zarówno w zakresie życia codziennego, jak i pracy. Postrzeganie wartości, norm oraz osobiste podejście do pracy mediatora kształtuje sposób widzenia instytucji mediacji, jej głównego celu i roli mediatora w procesie mediacji. Respondenci wypowiadali się też o konflikcie, który jest źródłem pracy mediatora. Sposób jego odbioru przez mediatorów jest istotny w procesie mediacji, czy dostrzegane są w konflikcie tylko zagrożenia, czy może jest wyzwaniem, a może szansą. W jaki sposób i czy w ogóle praca mediatora zmieniła spojrzenie badanych na postrzeganie konfliktu? Ten rozdział pracy poświęcony będzie poglądom badanych na podstawowe wartości, jakie są dla nich ważne w życiu, jak również wartościom, które są dla nich istotne w pracy mediatora.

4.1. Osobisty wymiar pracy mediatora

Światopogląd człowieka zbudowany jest na wartościach, które towarzyszą ludziom w każdym obszarze jego działań. Jakie wartości, normy mediatorzy uznają za najważniejsze zarówno w swoim codziennym życiu, jak i przy wykonywaniu pracy mediatora? Dla mediatora jest to istotny aspekt, również ze względu na jedną

z podstawowych zasad mediacji – neutralność co do przedmiotu sporu, sposobu rozwiązania konfliktu, reguł i warunków, jakie między sobą strony ustalają. Naturalność każdego mediatora zaczyna się od świadomości siebie, swoich wartości, tak aby nie patrzeć na uczestników mediacji poprzez siebie, a rzeczywiście być otwartym na ich sposób widzenia świata. Wartości kształtują etos pracy. Zapytano więc respondentów, jakie jest ich podejście do etosu pracy mediatora i czy wykonując tę pracę mają poczucie jego istnienia, wspólnoty norm i zasad uznawanych przez mediatorów.

4.1.1. Aksjologiczne podstawy pracy mediatora

W życiu codziennym człowiek kieruje się różnymi wartościami. Z prowadzonych cyklicznie przez CBOS badań wynika, że naczelnymi wartościami Polaków są rodzina i zdrowie³⁹⁹. Aby poznać wartości, które są istotne w życiu mediatorów w ankiecie postawiono pytanie o określenie stopnia ważności wybranych aspektów. Tym samym uzyskano hierarchię ich ważności w opinii respondentów.

³⁹⁹ Raport z badań CBOS, *Rodzina – jej znaczenie*, 22/2019.

Tabela 16. Hierarchia wybranych wartości w życiu mediatorów (N=561)

Wartości		Zdecydowanie nieważne	Raczej nieważne	Trudno powiedzieć	Raczej ważne	Zdecydowanie ważne	Ogółem
Praca	N	2	2	13	260	284	561
	%	0,36	0,36	2,32	46,35	50,62	100,00
Rodzina	N	2	0	11	57	491	561
	%	0,36	0,00	1,96	10,16	87,52	100,00
Przyjaciele i znajomi	N	2	10	31	214	304	561
	%	0,36	1,78	5,53	38,15	54,19	100,00
Czas wolny, odpoczynek i rozrywka	N	0	9	34	255	263	561
	%	0,00	1,60	6,06	45,45	46,88	100,00
Polityka	N	70	121	184	163	23	561
	%	12,48	21,57	32,80	29,06	4,10	100,00
Wiara	N	71	52	130	142	166	561
	%	12,66	9,27	23,17	25,31	29,59	100,00
Prestiż	N	24	96	182	195	64	561
	%	4,28	17,11	32,44	34,76	11,41	100,00
Pieniądze, niezależność finansowa	N	0	7	34	314	206	561
	%	0,00	1,25	6,06	55,97	36,72	100,00
Rozwój, samorealizacja	N	0	3	15	163	380	561
	%	0,00	0,53	2,67	29,06	67,74	100,00
Wykształcenie	N	0	5	26	200	330	561
	%	0,00	0,89	4,63	35,65	58,82	100,00
Zdrowie	N	0	0	5	71	485	561
	%	0,00	0,00	0,89	12,66	86,45	100,00
Władza (wpływ na innych)	N	95	203	160	80	23	561
	%	16,93	36,19	28,52	14,26	4,10	100,00
Bezpieczeństwo spokojne życie	N	0	4	25	113	419	561
	%	0,00	0,71	4,46	20,14	74,69	100,00
Poczucie spełnienia	N	0	3	29	171	358	561
	%	0,00	0,53	5,17	30,48	63,81	100,00

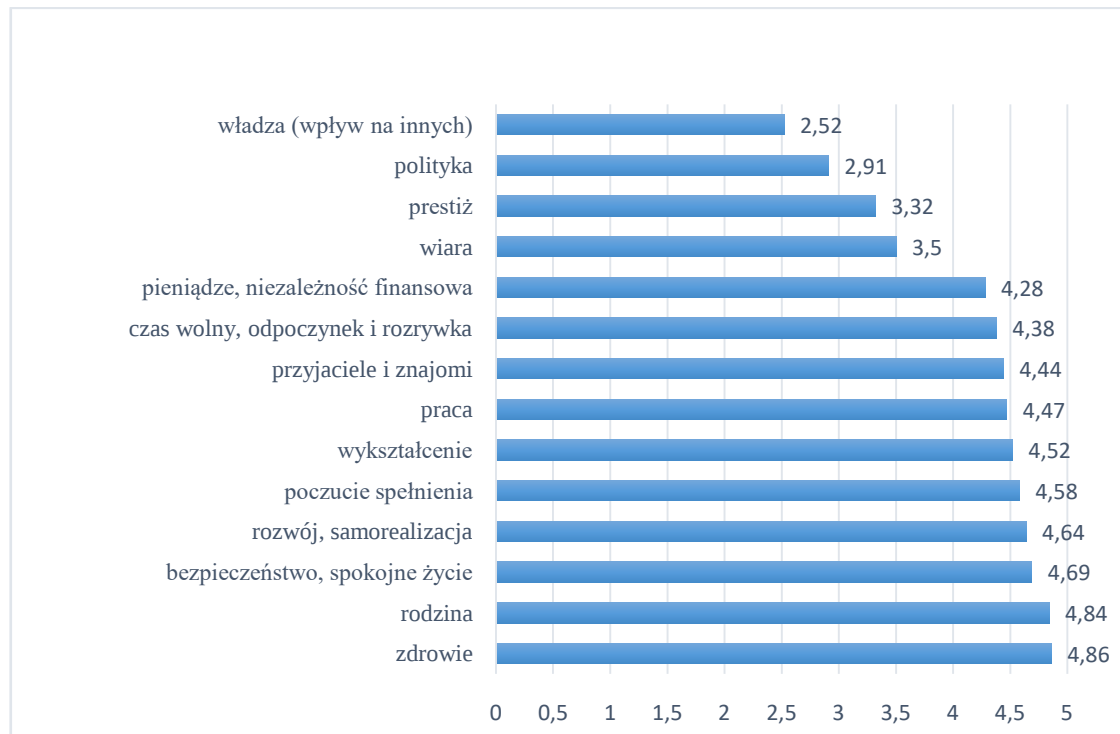
Mediatorzy wskazali, że sprawy, które można uznać w ich życiu za fundamentalne (bardzo istotne) to: rodzina, zdrowie, bezpieczeństwo i spokojne życie. Rodzina jest dla mediatorów na pierwszych miejscu: 87,5% badanych określiło ją jako zdecydowanie ważny, w przypadku zdrowia było to 86,5% a dla 74,7% badanych zdecydowanie ważne jest bezpieczeństwo i spokojne życie. Aspekty związane z rozwojem jednostki i jej funkcjonowaniem w życiu społecznym mediatorzy postrzegają jako bardzo ważne: rozwój i samorealizacja jest zdecydowania ważna dla 67,7% badanych, poczucie spełnienia 68,8%, wykształcenie 58,8% a przyjaciele i znajomi dla 54,2%, praca dla 50,6% oraz czas wolny, odpoczynek i rozrywka dla 46,9%. Do spraw mało istotnych lub trudnych do określenia zaliczane są sprawy związane z władzą, polityką i prestiżem. Spośród badanych 11,4% określiło prestiż jako zdecydowanie ważny. Identyfikacja

odsetek respondentów (4,1%) wskazał, że zdecydowanie ważna jest dla nich władza, rozumiana jako wywieranie wpływu na innych oraz polityka.

Bezpośrednie pytanie skierowane do respondentów o określenie siebie jako osoby wierzącej lub nie spotkało się z silną reakcją. 24,8% badanych odmówiło odpowiedzi na to pytanie. W ankiecie nie można było pominąć pytania dotyczące stopnia ważności określonych spraw opartego o pięciostopniową skalę. Jedną z kwestii była wiara. Jako ważną wskazało ją 54,9% badanych. W tym zdecydowanie ważna była dla 29,6% respondentów, raczej ważna dla 25,3%. Wiara zgodnie ze wskazaniami mediatorów okazała się raczej nieważna dla 9,3% spośród badanych, a zdecydowanie nieważna dla 12,7%. Odpowiedź trudno powiedzieć wybrało 23,2% respondentów.

Ponieważ badani udzielali odpowiedzi w oparciu o pięciostopniową skalę (gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie nieważne”, a 5 – „zdecydowanie ważne”) można obliczyć dla każdego z aspektów przyznaną średnią wartość. Poniższy wykres prezentuje wynik takiego zabiegu.

Wykres 2. Hierarchia ważności spraw w życiu mediatorów (N=561)



Powyższa hierarchia pokazuje, że różnice przyznanych wartości pomiędzy poszczególnymi aspektami życia nie są wysokie. Średnia ocena dziewięciu najwyżiej ocenianych aspektów życia różni się od siebie zaledwie o 0,5 punktu. Jednocześnie hierarchia wartości uwidoczniła, że niektóre cechy oceniane w podobny sposób tworzą logicznie powiązane grupy.

W celu sprawdzenia podobieństw pomiędzy zmiennymi i analizy możliwości zasadnego połączenia ze sobą pojedynczych wartości w grupy wartości przeprowadzona została analiza czynnikowa. Miara wartości KMO na poziomie 0,723 wskazuje, że model czynnikowy składający się z 14 aspektów nadaje się do wyjaśniania struktury danej macierzy korelacji. Do wyboru ilości czynników posłużono się kryterium Kaislera, które zakłada, że wartość własna czynnika powinna przyjmować wartości powyżej 1, oraz kryterium osypiska. Dane poddano rotacji Varimax. Zabiegi te pozwoliły wyodrębnić pięć składowych (czynników), które łącznie tłumaczą blisko 61% wariancji.

Czynnikom nadano nazwy wynikające z treści budujących je stwierdzeń:

1. czynnik I – nastawienie na JA (rozwój i samorealizacja; poczucie spełnienia; czas wolny, odpoczynek i rozrywka; przyjaciele i znajomi);
2. czynnik II – nastawienie na władzę (władza, prestiż, polityka, pieniądze);
3. czynnik III – nastawienie na podstawowe wartości (rodzina, zdrowie, bezpieczeństwo i spokojne życie);
4. czynnik IV – nastawienie na wykonywanie zawodu (wykształcenie, praca);
5. czynnik V – ważność wiary.

Czynniki utworzyły nowe zmienne. Sprawdzona została rzetelność skal nowych zmiennych.

Tabela 17. Statystyki rzetelności

	Alfa Cronbacha	Liczba pozycji
Czynnik I	0,655	4
Czynnik II	0,629	4
Czynnik III	0,632	3
Czynnik IV	0,629	2
Czynnik V	1 cecha dotycząca ważności wiary w życiu codziennym	

Wartość współczynnika Alfa Cronbacha wskazuje na wewnętrzną spójność czynników. Cechy wchodzące w skład poszczególnych czynników zostały więc połączone (dodane), a ich skale rekodowane na skale pięciostopniowe (od 1 – bardzo niskie nastawienie na czynnik, do 5 – bardzo wysokie nastawienie na czynnik). Analiza czynnikowa pozwoliła więc dokonać redukcji 14 wymienionych aspektów, na pięć czynników, które w sposób uproszczony opisują wartości istotne dla mediatorów.

Tabela 18. Czynniki określające wartości mediatorów (N=561, dane w %)

Czynniki	Bardzo niskie	Raczej niskie	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie
Podstawowe wartości	0,0	0,4	0,9	4,6	94,1
JA	0,0	0,0	4,6	27,5	67,9
Wykonywanie zawodu	0,4	0,0	4,5	57,0	38,1
Wiara	12,7	9,3	23,2	25,3	29,6
Władza	0,7	15,5	56,1	23,4	4,3

- a) czynnik opisujący podstawowe wartości (rodzina, zdrowie, bezpieczeństwo i spokojne życie), któremu 94,1% respondentów przypisało bardzo wysokie znaczenie, a 4,6% raczej wysokie.
- b) czynnik związany z nastawieniem na JA (rozwój, samorealizacja, poczucie spełnienia, czas wolny, odpoczynek i rozrywka, przyjaciele i znajomi) wysokie znaczenie przypisało mu 95,1% badanych, w tym bardzo wysokie 67,9%.
- c) czynnik opisujący sprawy związane z wykonywaniem zawodu (wykształcenie, praca), któremu 93,1% badanych przypisało wysokie znaczenie, w tym 38,1% bardzo wysokie.
- d) czynnik związany z wiarą otrzymał wśród 54,9 % mediatorów wysokie znaczenie, w tym 29,6% uznało, że ma dla nich znaczenie bardzo wysokie. Natomiast respondentów 23,2% nadała mu średnie znaczenie, a 22% niskie i raczej niskie. Zaznaczyć należy, że 24,8% badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.
- e) czynnik obejmujący nastawienie na władzę (władza, prestiż, polityka, pieniądze). Temu czynnikowi wysokie znaczenie przypisało 27,7% badanych, w tym 4,3% bardzo wysokie. W tym przypadku największa grupa badanych 56,1% przykłada średnie znaczenie nastawieniu na władzę.

4.1.2. Opinia mediatorów na temat etosu pracy mediatorów

Etos pracy nie jest cechą indywidualną, rozwija się w grupie. Kształtuje się w wyniku zbiorowego doświadczenia i jest przełożeniem hierarchii wartości uznawanej w danej grupie na działanie poszczególnych jej członków. Etos pracy został wypracowany w różnych zawodach w oparciu o normy i wartości respektowane i z czasem zinternalizowane przez osoby wykonujące dany zawód. Interesujące było zbadanie, czy mediatorzy mają poczucie wspólnoty norm i wartości, czyli czy dostrzegają istnienie etosu pracy mediatora, a co według nich jest przyczyną, że można stwierdzić, że etos pracy mediatorów nie istnieje.

Mediatorzy wyrazili bardzo zróżnicowane opinie na temat istnienia etosu pracy mediatora. Największa grupa – 36,4% badanych – wskazała, że w Polsce takiego etosu nie ma (zdecydowanie lub raczej nie ma). Co trzeci ankietowany (33%) wybrał odpowiedź „trudno powiedzieć”. Natomiast 30,3% uznało, że etos pracy mediatora w Polsce istnieje. Mediatorzy podzielili się na trzy niemalże równoliczne grupy, z lekką przewagą w kierunku od niezdecydowania do braku jego istnienia. Ukazuje to etap rozwoju mediacji w Polsce na poziomie ścierania się różnych grup i poglądów na jej temat i wybierania kierunku rozwoju. Może to pokazywać, że nie istnieje jednolite środowisko mediatorów, a poszczególne grupy ze swoimi normami i zasadami rozumienia mediacji.

Tabela 19. Opinie na temat istnienia w Polsce etosu pracy mediatora (N=561)

Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?	N	%
Zdecydowanie nie	38	6,8
Raczej nie	168	29,9
Trudno powiedzieć	185	33,0
Raczej tak	117	20,9
Zdecydowanie tak	53	9,4
Ogółem	561	100,0

Mediatorzy w tym pytaniu mogli rozszerzyć swoją odpowiedź w pytaniu otwartym uzasadniając swoją opinie zarówno w zakresie braku istnienia etosu pracy mediatora, jak i w zakresie jego istnienia. Dzięki temu można uchwycić, na czym polega etos pracy mediatora w opiniach samych mediatorów. Mediatorzy najczęściej wiązali etos

z określonym zachowaniem, a nawet stylem życia mediatora. Zachowanie to dotyczyło zazwyczaj wykonywania zawodu, choć były również osoby, które rozciągały konieczność zachowania się w określony sposób również w życiu prywatnym.

Etos mediatora to sposób postępowania w stosunku do innych ludzi, przekonania moralne dotyczące pojęcia dobra i zła, winy i kary. To również postawa i styl życia (ankieta 137).

Etos pracy mediatora jest jakby drogowskazem dla osób wykonujących ten zawód, wskazującym kierunek właściwego postępowania w życiu zarówno prywatnym jak i zawodowym. To zbiór przekonań moralnych, akceptowanych i praktykowanych przez tą grupę ludzi, przejawiających się w ich postawie, stylu życia (ankieta 360).

Etos pracy mediatora, to przede wszystkim wartości. Jakie w tej pracy są niezbędne, którymi kieruje się mediator i które stosuje w życiu i w pracy: empatia, uczciwość, sumienność, rzetelność, odpowiedzialność. Etos mediatora opiera się na etyce i zasadach, które z niej się wywodzą. Praca mediatora to profesja, w której podstawą jest zaufanie i szacunek, profesjonalizm i zaangażowanie (ankieta 119).

W wypowiedziach bardzo duże znaczenie przypisywano wyznawanym wartościom oraz konkretnym zachowaniom.

Spośród 112 wyrażonych opinii 47 odnosiło się do wartości i norm postępowania. Badani wyrażali opinię, że wartości i normy, na których opierają się w swojej pracy wynikają z fundamentalnych wartości człowieka, z tego, jakie wartości uznają ludzie w swoim życiu i jakimi wartościami w nim się kierują. Wskazywali również, że wartości i normy jakimi człowiek kieruje się w swojej pracy wynikają z etyki związanej z zawodem (np. kodeksów etycznych). Na wartościach i normach według respondentów oparte są również standardy pracy i zasady postępowania.

Dobrym przykładem oparcia etosu o wartości i normy jest wypowiedź: *Etos pracy mediatora to zbiór zasad, wartości, norm i wynikających z nich reguł, którymi powinien kierować się mediator w swojej pracy (ankieta 381).* Wśród wartości najczęściej wymieniane były: szacunek do drugiego człowieka, moralność, praworządność, bycie godnym zaufania, kierowanie się prawdą, uczciwość, otwartość na drugiego człowieka.

Zachowania, którymi powinien wyróżniać się mediator, zostały wymienione w 84 wypowiedziach. Wśród nich znalazły się ogólne stwierdzenia odwołujące się do tego, że mediator powinien przestrzegać „5 zasad pracy mediatora” lub/i przestrzegać wyznaczonych standardów pracy. W licznych wypowiedziach oprócz odwoływania się

do konkretnych zasad mediacji jak bezstronność, poufność, wymienione zostały konkretne zachowania, które, według badanych, są podstawą pracy mediatora. Wśród nich najczęściej wymienione zostały: rzetelność, profesjonalizm, odpowiedzialność, zaangażowanie, dążenie do porozumienia, indywidualne podejście do sprawy, empatia, brak uprzedzeń, kierowanie się dobrem stron i ich interesem. Podsumowaniem dotyczącym zachowań mediatorów mogą być słowa:

...zawsze dostarczyć swoim klientom najlepszej, jakości usługę niezależnie od wartości lub charakteru sporu (ankieta 321).

Dążenie do jak najlepszego wykonywania swojego zawodu (ankieta 354).

Etos pracy mediatora to przede wszystkim solidne wykonywanie zawodu zgodnie ze sztuką (ankieta 492).

Badani podkreślali, że praca mediatora powinna być czytelna i zrozumiała:

... postępowanie tak, aby wszystkie strony sporu znały i rozumiały istotę zarówno procesu mediacji, roli mediatora, jak i warunków ewentualnego porozumienia (ankieta 423).

Wskazywali, że efektem właściwego zachowania mediatora jest porozumienie między stronami. W relacjach mediator powinien dbać o dobrą, prawidłową komunikację, dążyć do rozwiązywania konfliktów i budować nowe rozwiązania dobre dla stron, niezależnie od przekonań mediatora:

Szybkie i dobre rozwiązywanie spraw, w szczególności rodzinnych, naprawianie relacji, szukanie niestandardowych rozwiązań oczywiście w zakresie norm prawnych. Ugoda w systemie Win-Win (ankieta 229).

Mediator to osoba, która pomaga stronom w dostrzeżeniu innej metody rozwiązywania sporów i zrozumienia się obu stron. Mediator jest jak doktor, który leczy i wspomaga w trudnych momentach (ankieta 593).

Rezygnacja z możliwości wywierania wpływu na strony i przyjmowane rozwiązania nawet, jeśli wewnętrznie się z nimi nie zgadzamy (ankieta 53).

W trakcie mediacji rolą mediatora jest tworzenie spokojnej atmosfery, umiejętne zarządzanie konfliktem, budowanie relacji opartych na zaufaniu. Takie działania mediatorów przynoszą korzyści nie tylko stronom, ale również wspomagają prace sądów.

... rozwiązywania kwestii spornych i konfliktów, dzięki czemu społeczeństwo funkcjonuje prawidłowo a państwo ponosi mniejsze koszty społeczne (ankieta 603).

...by nie naruszyć prywatności żadnej ze stron, nie urazić żadnej ze stron, a jednocześnie doprowadzić do zawarcia ugody, by odciążyć Sąd (ankieta 306).

Choć mediatorom przyświeca chęć wsparcia stron w rozwiązaniu sporu/konfliktu, to oparcie o zasady i wartości pozwala im na utrzymanie równowagi w relacjach ze stronami.

Elementem opisującym sylwetkę mediatora jest posiadana przez niego wiedza. Respondenci podkreślali konieczność nabywania nowych kwalifikacji, ciągłego doszkalania się, dzielenia się wiedzą, zdobywanie doświadczenia zawodowego. Badani wiedzą, że ważna jest również specjalizacja. Na etos składa się więc również możliwość *odstąpienia od mediacji w sytuacji wątpliwości dotyczących własnych kompetencji w kontekście konkretnego sporu (ankieta 423).*

Mediacje rzadko postrzegane są jako pewna misja społeczna, a zawód mediatora jako zawód zaufania społecznego.

[Etos]polega na niesieniu pewnej misji dla społeczeństwa, spojrzenia/uczenia rozwiązywania konfliktów w sposób konstruktywny, spojrzenia na konflikt, jako na zjawisko, które nie jest dobre ani złe, to my, ludzie mamy na to wpływ, co zrobimy z tą konfliktową sytuacją, która może być albo dobra, albo zła. Pokazuje, że rozwiązanie konfliktu jest możliwe, że zasada win-win jest nadrzędną zasadą w życiu społecznym, gospodarczym (ankieta 62).

Tylko jedna osoba wskazała, że zawód ten wiąże się z prestiżem. Pojedyncze głosy wskazywały, że pełnienie zawodu mediatora nie powinno być kojarzone z czerpaniem jakichkolwiek nieuzasadnionych korzyści przez mediatorów. Mediator powinien być wynagradzany za pracę, a wynagrodzenie nie powinno wiązać się z wynikiem mediacji czy sytuacją stron.

Mediatorzy, którzy uznali, że w Polsce nie istnieje etos zawodu mediatora również mieli możliwość uzasadnienia swojej opinii w wypowiedziach otwartych. W ten sposób zgromadzonych zostało 152 wypowiedzi na temat powodów braku etosu zawodu mediatora.

Najczęściej wymienianym powodem braku etosu (w 51 wypowiedziach) było wskazanie na niski poziom świadomości społecznej dotyczący instytucji, zasad, skutków procesu mediacji. Społeczeństwo nie posiada wiedzy na temat mediacji, nie jest edukowane w tym zakresie, nie były prowadzone żadne akcje promocyjne. Jednocześnie w mediach funkcjonują przekazy opisujące błędne praktyki mediacyjne.

Brak jednolitych wymagań w zakresie kształcenia i kompetencji mediatorów, brak jednolitych zasad etyki w zakresie promocji mediatorów (to, co dzieje się obecnie w internecie w zakresie promocji i marketingu przypomina pospolite ruszenie a nie regularną armię a wszystkie chwytły w zakresie reklamy są dozwolone, wiele reklam opiera się na atrakcyjnym wizerunku fizycznym mediatora) (ankieta 207).

Respondenci wskazywali, że brak jednolitych wzorów postępowania, na których opiera się proces mediacji powoduje brak zaufania do samego procesu jak i do zawodu (podkreśliło to 15 respondentów). Sądy są instytucją starą, znaną od lat i darzoną pewnym zaufaniem, stąd strony wolą korzystać z rozstrzygnięć sądowych. Wiedza o mediacjach jest mglista, płynna.

Ani środki masowej komunikacji, ani szkoła, ani sądy niestety nie promują tej formy rozwiązywania sporów. Nie uczymy dzieci już w przedszkolach i szkołach podstawowych, że w sposób polubowny można próbować rozwiązać każdy konflikt (ankieta 581).

Instytucja mało znana, mało rozpowszechniona, często nieskuteczna. W powszechnej opinii często przedłuża postępowanie sądowe i ostateczne załatwienie sprawy (ankieta 502).

Mediacje dopiero "wchodzą w życie", ludzie nie wiedzą na czym one polegają (ankieta 465).

Ludzie nie wiedzą jakiego poziomu kompetencji mogą się spodziewać od mediatora: czy to jest profesjonalizm? Czy indywidualny talent? (ankieta 617).

Brak wśród ogólnopojętego społeczeństwa zaufania do osób wykonujących funkcję mediatora (autorytetu mediatorów) (ankieta 246).

Dodatkowym powodem braku świadomości jest błędne rozumienie roli mediatora (16 wypowiedzi). Strony wiążą jego pracę z terapią, pełnomocnicy z konkurencją, sądy ze złem koniecznym, a sami mediatorzy z efektem w postaci ugody.

Błędne postrzeganie pracy mediatora, jako osoby, która ma odwieść od zamiaru np. rozwodu (ankieta 472).

Mediator – mimo wielu już uregulowań prawnych nadal nie jest powszechnie postrzegany, jako zawód ... a raczej, jako rola społeczna ("ktoś, kto pomaga") albo misja społeczna taki rodzaj wolontariatu dla ludzi, którzy "muszą" coś robić dla innych) (ankieta 617).

Inny poruszany aspekt (12 wypowiedzi) to mentalność Polaków nastawiona na kłótnie, udowadnianie własnych racji, poszukiwanie możliwości sporu nie zaś kompromisu. Zachowania tego typu są promowane w polityce, przez media, stąd dominują w zachowaniach społecznych.

Brak dążenia do ugody. Nastawienia na konfrontacje. Każdy uważa, że ma rację (ankieta 294).

Zdecydowana większość ludzi woli iść do sądu i nawet przegrać niż zawrzeć ugodę z przeciwnikiem (ankieta 405).

Kolejny poruszany wątek to jakość pracy mediatorów (34 wypowiedzi). W opinii badanych obecnie każdy może zostać mediatorem. Mediatorzy po odbytych kursach (również kursach on-line) mają wątpliwe kompetencje, nie przestrzegają standardów pracy, zasad postępowania. Stąd w wypowiedziach przytaczane są złe doświadczenia związane z pracą z mediatorem.

Brak profesjonalizacji, wiele przypadkowych osób dewaluje ten zawód (ankieta 294).

Brak wymogów odnośnie wykształcenia mediatorów pozwala właściwie prowadzić mediacje osobom niekompetentnym. To wpływa na ogólną ocenę świadczenia usług mediacyjnych (ankieta 482).

Brakuje kodeksu etyki zawodowej. Poza tym mediatorem może zostać prawie każdy stąd nie dość, że mediatorami zostają osoby z różnych środowisk, to często są to osoby, które nigdy do takiego zawodu nie powinny trafić. Aktualnie kurs mediacji można odbyć online co nie powinno być dopuszczalne (ankieta 7).

Ze względu na dużą liczbę mediatorów nieprzestrzegających zasad etyki, którzy psują opinię mediatorom (ankieta 370).

Zdarzają się sytuacje, gdy mediatorzy nie stosują się do wytycznych i prowadzą mediacje w sposób niedopuszczalny z naruszeniem przepisów (ankieta 314).

Inny wątek we wskazywaniu przyczyn braku utrwalonego etosu zawodu mediatora koncentruje się na „młodości” (jak wielokrotnie stwierdzają mediatorzy) samego zawodu (19 wypowiedzi). Mediatorzy uważają, że trudno tu nawet mówić o zawodzie. Mediowanie to misja, rola społeczna, powołanie, hobby. Jak wskazują to „dodatek”, a nie zawód. Słowo „dodatek” ma swoje umocowanie w kilku argumentach podawanych przez badanych. Uczestnicy badania wskazywali, że mediowanie nie zapewnia wystarczającego wynagrodzenia (11 głosów), więc jest traktowane jako

„dodatek” do innego zawodu. Wskazywali również na szerszy kontekst, jakim jest brak kultury rozwiązywania sporów w społeczeństwie polskim. Z tego powodu mediacja jest traktowana jako bezsensowny „dodatek” do procedury sądowej. Zwracano również uwagę na formalny aspekt wagi ugody mediacyjnej w sprawach sądowych. Ugodę mediacyjną w procedurze cywilnej musi zatwierdzić sąd, co według stwierdzeń niektórych mediatorów powoduje, że podpisanie ugody jest proceduralnie bezwartościowe, dlatego mediacje to czasochłonny i kosztochłonny „dodatek” do procedury.

Mediacja w Polsce nie jest zawodem, a dodatkiem do "czegoś" (ankieta 170).

Ma to według mnie ścisły związek z uznaniem mediacji za mało wartościową procedurę. W mojej ocenie kompromisy i tym samym mediacje nie są cenionym sposobem zakończenia sporu, konfliktu. Mediacja jest również ryzykowna ze względu na niepewność, co do jej uznania, zatwierdzenia, czyli obowiązywania w porządku prawnym. Zawarcie ugody bez następczego zatwierdzenia jej przez sąd jest dla stron często stratą czasu i pieniędzy, a sytuacje takie są częste (ankieta 43).

... niewiele "starych" zawodów ma etos, a coś dopiero powiedzieć o nowej/młodej dziedzinie działalności, cały czas spora część społeczeństwa w ogóle nie wie, co to jest mediacja (ankieta 606).

Praca mediatora jest dorywcza, ponieważ mediacja nie jest powszechnie stosowana, jest nisko opłacana i nie da się z niej utrzymać (ankieta 586).

Ponadto według mediatorów (15 osób) zawód ten jest społecznie niezauważany. Mediacji odbywa się bardzo niewiele. Nie ma informacji o sukcesach mediatorów, dobrych praktykach, mocnych stronach rozwiązywania sporów na drodze mediacji.

...bo zbyt mało mediacji jest prowadzonych, aby miało to jakikolwiek wpływ na zmiany społeczne, oczywiście nie jest to wina mediatorów, a niestety nierozpowszechnionej idei mediacji (ankieta 47).

Niewielka liczba mediacji wiązana jest często z lekceważącym stosunkiem sądów do prowadzenia mediacji (18 opinii). W opinii niektórych mediatorów sędziowie uważają mediacje za zbędne, za zło konieczne, za stratę czasu. Dodatkowo wytykają mediatorom brak kompetencji i brak profesjonalizmu w załatwieniu sprawy. Również pełnomocnicy stron nie dostrzegają korzyści płynących z mediacji (12 głosów). Mediatorzy stanowią dla nich konkurencję i ograniczenie. Według mediatorów pełnomocnikom „urąga” fakt, że muszą korzystać z mediacji.

Brak poszanowania środowiska mediatorów przez sądy i prawników (ankieta 469).

... brak wiedzy wśród prawników, a szczególnie w sądownictwie i prokuraturze (ankieta 70).

... metoda mediacji uważana jest za mało skuteczną, mniej ważną i odbierającą pracę innym zawodom prawniczym (ankieta 511).

... sądy nie wyjaśniają istoty mediacji, dlatego też wiele osób rezygnuje z pomocy mediatora, ponieważ nie wie, czego może się spodziewać, kojarzy się ta działalność z wymiarem sprawiedliwości, a więc sankcjami i niemiłą niespodzianką (579).

... dodatkowo środowisko pełnomocników ocenia "interes" swojego klienta w sposób skłaniający do konfrontacji w sądzie nie do szukania rozwiązań (ankieta 521).

Brak etosu zawodu mediatora jest wiązany również (21 opinii) z brakiem prawnego uregulowania tej profesji. Brakuje jednolitej i wyczerpującej legislacji określającej warunki stosowania mediacji, ich konsekwencji prawnych, wymogów zawodowych.

Mediacja jest jeszcze zbyt mało popularna, nie jest w stały, jednolity i uporządkowany sposób częścią systemu prawnego (ankieta 600).

Mediacja jest nieuregulowana dostatecznie prawnie stąd też potocznie/zwyczajowo przyjęte standardy prowadzenia postępowań mediacyjnych nie są przestrzegane. Brak odpowiedzialności za niewłaściwe działanie (ankieta 347).

Uważam, że obecny kodeks etyki mediatora jest zbyt lakoniczny. Brak w nim zapisów dot. odpowiedzialności. Doświadczeni mediatorzy traktują sądy, jako swoje miejsce pracy (ankieta 361).

Według wyrażonych opinii brak etosu zawodu mediatora wynika również z braku integracji samego środowiska mediatorów (14 respondentów). Mediatorzy nie zrzeszają się, nie tworzą wspólnych zasad, standardów, kodeksów, nie kontrolują pracy mediatorów, nie mają wpływu na dopuszczanie do zawodu młodych adeptów. Tym samym nie tworzą podwalin pod dobre/prawidłowe wykonywanie zawodu mediatora. W niektórych wypowiedziach podkreślano wręcz, że środowisko jest skłócone, poszczególne ośrodki nie są w stanie podjąć współpracy.

Jest to zajęcie niszowe, wykonywane najczęściej jako dodatkowa praca. Brakuje więzi zawodowej między mediatorami. O etosie pracy możemy – moim zdaniem – mówić jedynie w kontekście jednostki i jej efektów pracy wynikających z odpowiedzialności za wykonane zadania (ankieta 129).

Nie ma jednej instytucji i wypracowanego przez nią jednego schematu czy też etosu pracy mediatora (każdy sobie rządek skrobie i niestety niektórzy tylko po to, aby kasa się zgadzała) (ankieta 239).

... brak samorządu mediatorów, podział w środowisku, brak "jednego głosu" środowiska w Polsce (ankieta 370).

Ostatnim wątkiem poruszonym przez mediatorów w odniesieniu do etosu pracy mediatora była dosyć zasadnicza kwestia: kto właściwie powinien być mediatorem. Tego typu wypowiedzi było zaledwie kilka, ale w perspektywie problematyki tej rozprawy stanowią ważny głos. Z jednej strony wskazywano, że mediatorami powinni być prawnicy, czyli osoby specjalistycznie wykształcone, cieszące się poważaniem i zaufaniem społecznym, posiadające wiedzę na temat prawa, procedur i zasad sporządzania ugód. Z drugiej strony zauważono, że prawnicy, w tym korporacje prawnicze, starają się zdominować zawód mediatora i dyskredytują mediatorów, którzy nie są prawnikami. Prawnicy traktują mediację jako „dodatek”, a same mediacje nie wpisują się w realne interesy kancelarii. Wypowiedzi z tego zakresu wskazują, że podział mediatorów na prawników i nie-prawników może stanowić ważną oś podziału opinii wyrażanych na temat mediacji i mediowania.

Dlatego, że w obecnej sytuacji każdy może być mediatorem bez względu na rodzaj wykształcenia. Mediator powinien być prawnikiem, bo w przeciwnym razie głupoty są wypisywane w ugodach, a sam mediator, w szczególności w mediacjach gospodarczych, nie wie o czym strony mówią i co z tego wynika (ankieta 327).

...coraz bardziej zainteresowane wykonywaniem zawodu mediatora są korporacje prawnicze. Obserwując praktykę takich mediatorów zauważam, że preferują mediację, która jest uznawana za ewolutywną (wg mnie to już nie jest mediacja). Takie podejście zaprzecza idei mediacji i jej wartościom, które ja jej przypisuję. Takie podejście przekłada się wg mnie na brak spójności wśród mediatorów, różna jest praktyka, różne są metody i style pracy (ankieta 192).

Monopolizowanie mediacji przez kancelarie prawne, często sprzeczność interesów, konflikty i rywalizacja środowisk zrzeszających mediatorów (ankieta 569).

Pogląd na temat istnienia lub nie etosu pracy mediatora podzielił mediatorów na trzy niemalże równoliczne grupy. W kolejnym kroku i stawianych hipotezach zbadano poglądy mediatorów na ten temat w powiązaniu z innymi zmiennymi. W postawionych hipotezach badawczych założono, że uznanie istnienia etosu zawodu mediatora

w Polsce zależy od cech społeczno-demograficznych, m.in. wykształcenia. Założono, że typ wykształcenia mediatorów będzie cechą, która będzie różnicować stosunek do istnienia etosu zawodu.

Tabela 20. Wykształcenie a opinia o istnieniu etosu pracy mediatora (N=561, dane w %)

Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?	WYKSZTAŁCENIE			Ogółem
	Prawo	Nauki społeczne	Pozostałe	
Zdecydowanie nie	7,7	3,3	7,7	6,5
Raczej nie	31,8	27,9	27,9	29,8
Trudno powiedzieć	31,8	36,9	31,7	33,2
Raczej tak	18,2	20,5	26,0	20,6
Zdecydowanie tak	10,5	11,5	6,7	9,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

W hipotezie H1.1. założono, że mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej niż mediatorzy, którzy ukończyli kierunki społeczne będą twierdzić, że etos pracy mediatora w Polsce nie istnieje. Wyniki badań wskazują, że 39,5% mediatorów, którzy ukończyli prawo stwierdziło, że etos nie istnieje, natomiast 28,7% wyraziło przeciwne zdanie. Z kolei wśród mediatorów, którzy ukończyli kierunki społeczne odnotowano 31,2% odpowiedzi negujących istnienie etosu ich zawodu, a 32% uznających jego istnienie. Zatem wśród mediatorów-prawników jest nieco więcej sceptyków w kwestii istnienia etosu zawodu mediatora. Nie są to jednak zbyt wielkie różnice. Podczas gdy wśród mediatorów, którzy ukończyli prawo jest więcej osób, które nie dostrzegają etosu, to wśród mediatorów, którzy ukończyli nauki społeczne jest najwięcej takich, którzy nie potrafią wskazać odpowiedzi (wybrali odpowiedź *trudno powiedzieć*).

Postawioną hipotezę poddano weryfikacji statystycznej. Wyniki testu chi-kwadrat ($\chi^2(8, 446) = [7,466; p=0,487]$) wskazują, że należy odrzucić przyjętą hipotezę. Nie istnieje związek pomiędzy typem wykształcenia a opinią o istnieniu etosu mediatora.

Następnie weryfikacji poddano hipotezę H1.2. dotyczącą zależności pomiędzy uznawaniem istnienia etosu pracy mediatora w Polsce a formalnym statusem wykonywania pracy mediatora. Mediatorzy, dla których praca mediatora stanowi funkcję dodatkową częściej niż mediatorzy, dla których prowadzenie mediacji jest głównym źródłem utrzymania twierdzą, że etos pracy mediatora nie istnieje.

Tabela 21. Formalny status wykonywanej pracy mediatora a uznawanie etosu pracy mediatora (N= 559, dane w %)

Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?	Formalny status wykonywanej pracy			Ogółem
	Zawód – podstawowe źródło dochodów	Funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	Wolontariat	
Zdecydowanie nie	5,6	78,1	3,8	7,4
Raczej nie	38,0	25,9	26,4	27,6
Trudno powiedzieć	28,2	34,7	30,8	33,5
Raczej tak	16,9	21,7	30,8	21,9
Zdecydowanie tak	11,3	9,6	7,7	9,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

W hipotezie tej założono, że uznawanie istnienia etosu zawodu mediatora zależy od formalnego statusu wykonywanej pracy mediatora. Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, że najwięcej sceptyków co do istnienia etosu zawodu mediatora znajduje się wśród badanych, dla których mediowanie stanowi podstawowe źródło dochodu. Z tej grupy respondentów 46,3% wskazało, że nie uznaje istnienia etosu pracy mediatora (zdecydowanie lub raczej nie). Odsetek sceptyków wśród mediatorów, dla których mediowanie jest funkcją dodatkową lub wolontariatem jest zdecydowanie niższy i wynosi odpowiednio 34% i 30,2%. Istotnym ustaleniem jest fakt najczęstszego uznawania istnienia etosu pracy przez mediatorów, którzy mediują w ramach wolontariatu. Grupa ta częściej dostrzega istnienie etosu mediowania, niż „zawodowi” mediatorzy.

Pomimo powyższych ustaleń opisowych podczas weryfikacji statystycznej istotności zależności zmiennych tej hipotezy stwierdzono, że również ta cecha społeczno-demograficzna w istotny statystycznie sposób nie różnicuje odpowiedzi badanych. Na podstawie wyniku testu chi-kwadrat ($\chi^2(8, 529) = [8,719; p=0,367]$) należy odrzucić przyjętą hipotezę i stwierdzić, że nie istnieje związek pomiędzy charakterem zatrudnienia jako mediator a opinią o istnieniu etosu mediatora.

Kolejna hipoteza wiązała opinię o uznawaniu istnienia etosu pracy mediatora w Polsce od stażu pracy mediatorów.

Tabela 22. Staż pracy a istnienie etosu pracy mediatora (N=561, dane w %)

Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?	Staż pracy mediatora				Ogółem
	Do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 10 lat	Powyżej 10 lat	
Zdecydowanie nie	7,9	7,3	8,9	3,1	6,8
Raczej nie	27,0	27,5	27,7	36,9	29,6
Trudno powiedzieć	31,0	29,0	37,5	36,5	33,0
Raczej tak	27,8	24,9	17,0	12,3	21,0
Zdecydowanie tak	6,3	11,4	8,9	10,8	9,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Hipoteza H1.3. zakładała, że im dłuższy staż pracy, tym większa skłonność do uznawania funkcjonowania etosu pracy mediatora. Mediatorzy wykonujący swoją pracę krócej niż 2 lata wskazali w 34,9% brak istnienia etosu pracy mediatora, a w 34,1 % dostrzegali jego istnienie, pozostali tj. 31% zaznaczyli odpowiedź trudno powiedzieć. W przedziale powyżej 2 do 5 lat stażu pracy mediatora przekonanie o istnieniu etosu pracy tego zawodu wyraziło 36,3% respondentów, przeciwnego zdania jest 34,8%, czyli taka sama grupa mediatorów jak przy stażu pracy poniżej 2 lat, a grupa wybierająca odpowiedź trudno powiedzieć zmniejsza się do 29%. Co ciekawe, w grupie mediatorów o stażu pracy powyżej 5 do 10 lat, w porównaniu z poprzednimi grupami wzrasta liczba mediatorów deklarujących zdecydowany brak przekonania o istnieniu etosu pracy mediatora. W poprzednich grupach odpowiednio jest to 7,9% i 7,3%, przy 8,9% w tej grupie, aby zdecydowanie spaść do 3,1% w grupie respondentów wykonujących pracę mediatora powyżej 10 lat. W grupie osób wykonujących pracę mediatora powyżej 5 do 10 lat brak przekonania o istnieniu etosu mediatora wykazuje 36,6% a w grupie powyżej 10 lat pracy 40% badanych. W tych dwóch grupach odpowiednio 37,5% i 36,5% wybiera odpowiedź trudno powiedzieć, natomiast uznanie istnienia etosu zawodu mediatora wybiera 25,9% i 23,1%. Hipoteza nie została potwierdzona z punktu widzenia statystycznego, gdyż wyniki testu chi-kwadrat Tau-b Kendalla wskazują wartość $p > 0,05$, czyli brak zależności między cechami. Można zauważyć, że w wynikach badania analizowane zmienne „idą” w przeciwnym kierunku, im dłuższy staż pracy tym rzadsze przekonanie o istnieniu etosu zawodu mediatora. Hipoteza została sfalsyfikowana. Wyniki badań wykazały, że nie tylko nie istnieje zależność między czasem wykonywanej pracy a uznaniem lub nie istnienia etosu pracy mediatora.

Ustalono odwrotną zależność – im dłuższy staż pracy tym rzadziej występujące przekonanie o jego istnieniu.

Sprawdzono, czy pozostałe zmienne demograficzne takie jak płeć i wiek wpływają na opinię o istnieniu etosu pracy mediatora.

Tabela 23. Płeć a uznawanie istnienia etosu pracy mediatora (N=561 dane w %)

Płeć	Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?					
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak	
Mężczyzna	7,8	27,1	31,3	23,5	10,2	100,0
Kobieta	6,3	31,0	33,5	20,1	9,1	100,0
Ogółem	6,8	29,8	32,9	21,1	9,5	100,0

Tabela 24. Wiek a uznawanie istnienia etosu pracy mediatora (N=561 dane w %)

Wiek	Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?					Ogółem
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak	
Do 30 lat	4,2	33,3	37,5	25,0	0,0	100,0
31-40 lat	7,2	25,0	31,6	23,7	12,5	100,0
41-50 lat	6,4	29,5	35,5	19,5	9,1	100,0
51-60 lat	8,5	34,0	29,2	18,9	9,4	100,0
61 i więcej lat	5,0	35,0	30,0	21,7	8,3	100,0
Ogółem	6,8	29,9	32,7	21,0	9,6	100,0

Żadna ze zmiennych w badaniu testu chi-kwadrat Tau-b Kendalla nie wykazała istotnej zależności z punktu widzenia statystycznego. Zarówno płeć, jak i wiek nie różnicują mediatorów pod względem spojrzenia na istnienie lub nie etosu pracy mediatora. Wszystkie odpowiedzi rozkładają się dosyć równomiernie.

Pytaniem, które spotkało się z dużymi kontrowersjami, było pytanie dotyczące stosunku do wiary. Respondenci w uwagach do ankiety zgłaszali liczne opinie na ten temat, o których wspomniano w podrozdziale poświęconym opisowi próby badawczej. Ogólna opinia to stwierdzenie, że nie jest to istotna zmienna w badaniach nad etosem pracy mediatora. Chociażby z powodu tak licznych, w porównaniu do innych pytań,

kontrowersji warto sprawdzić, czy uznanie do istnienia etosu pracy mediatora w Polsce zależy od stosunku do wiary. Ponieważ na to pytanie nie odpowiedziało 136 badanych (24,8%), nie odzwierciedla ono opinii całej badanej grupy. Zweryfikowano stosunek do istnienia lub nie etosu pracy mediatora tylko wśród osób, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

Tabela 25. Wiara a uznawanie istnienia etosu pracy mediatora (N=425, dane w %)

Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?	Czy jest Pan/Pani osobą wierzącą?		Ogółem
	Nie	Tak	
Zdecydowanie nie	15,2	4,3	6,3
Raczej nie	44,3	25,9	29,3
Trudno powiedzieć	19,0	37,2	33,8
Raczej tak	16,5	21,9	20,9
Zdecydowanie tak	5,1	10,7	9,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Wśród mediatorów, którzy określili się jako wierzący największą grupę stanowili ci, którzy nie potrafili jednoznacznie określić, czy uznają istnienie etosu (37,2%). Blisko co trzeci w tej grupie (32,6%) wskazał, że uznaje istnienie etosu, a 30,2% że nie uznaje istnienia etosu pracy. W grupie mediatorów, którzy określili siebie jako niewierzący blisko 60% wskazało, że nie uznają istnienia etosu pracy mediatora. Co piąty badany z tej grupy respondentów (21,6%) przyznał, że etos taki istnieje.

Wyniki testu chi-kwadrat ($\chi^2(4, 426) = [28,696; p=0,000]$) pozwalają stwierdzić, że istnienie etosu pracy mediatora w Polsce zależy od stosunku do wiary. Wartość statystyki V-Cramera (0,260) wskazuje, że jest to zależność słaba. Mediatorzy określający się jako wierzący częściej dostrzegają istnienie etosu pracy mediatora (etosu jako systemu wartości, norm, wzorów zachowań), natomiast mediatorzy, którzy określili się jako niewierzący częściej nie dostrzegają istnienia etosu.

Wyniki są interesujące, niemniej prawie 25% respondentów odmówiło odpowiedzi na to pytanie, co powoduje, iż nie można uznać tych wyników za reprezentatywne dla badanej grupy mediatorów. Natomiast może stanowić przestrzeń do dalszych badań i zweryfikowania tych wyników na reprezentatywnej grupie populacji mediatorów.

W wyniku powyższych weryfikacji hipotez i postawionych pytań można przedstawić wstępny wniosek, że dostrzeganie istnienia etosu zawodu mediatora nie

wynika z typowych cech społeczno-demograficznych tj. wykształcenia, płci czy funkcji zawodu. Można natomiast przypuszczać, że uznanie istnienia etosu pracy mediatora jest powiązane z systemem aksjonormatywnym badanych (systemem wartości, norm i wzorów). Rozszerzeniem tego przypuszczenia jest sprawdzenie zależności pomiędzy poglądem na istnienie etosu pracy mediatora w Polsce a nastawieniem na sprawy uważane przez mediatorów za ważne w życiu.

Pytanie na temat osobistego wymiaru pracy mediatora zostało zredukowane i ustalono, że dla mediatorów charakterystycznych jest pięć istotnych obszarów wartości (opisane w podrozdziale 4.1.1). Na ich podstawie ustalono nastawienie na: JA, władzę, podstawowe wartości, wykonywanie zawodu i wiarę. Zbadano powiązanie uznania istnienia etosu pracy mediatora z czterema obszarami wartości. Obszar związany z wiarą, czynnik zawierający jedną cechę został już opisany powyżej.

Tabela 26. Nastawienie na JA a uznawanie etosu pracy mediatora (N=561, dane w %)

Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?	Nastawienie na JA			Ogółem
	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie	
Zdecydowanie nie	23,1	3,8	6,9	6,8
Raczej nie	53,8	31,8	27,2	29,8
Trudno powiedzieć	19,2	35,0	33,1	33,0
Raczej tak	3,8	22,9	21,4	21,0
Zdecydowanie tak	0,0	6,4	11,4	9,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy ze średnim nastawieniem na JA wskazywali brak istnienia etosu mediatora w 76,9%, wyniki w dwóch kolejnych grupach były już zbliżone – z raczej wysokim nastawieniem na JA w 35,6% a z bardzo wysokim nastawieniem na JA w 34,1%. Można zauważyć, że im wyższe jest nastawienie na JA (rozwój i samorealizacja; poczucie spełnienia; czas wolny, odpoczynek i rozrywka; przyjaciele i znajomi), tym częściej mediatorzy wskazują na istnienie etosu mediatora. Z punktu widzenia statystyki jest to zależność nikła (Tau-b Kendalla=0,098; p=0,009).

Tabela 27. Nastawienie na podstawowe wartości a uznawanie etosu pracy mediatora (N=561, dane w %)

Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?	Nastawienie na podstawowe wartości				Ogółem
	Raczej niskie	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie	
Zdecydowanie nie	0,0	40,0	7,7	6,6	7,0
Raczej nie	100,0	40,0	26,9	29,5	29,8
Trudno powiedzieć	0,0	0,0	50,0	32,4	32,8
Raczej tak	0,0	20,0	15,4	21,4	21,0
Zdecydowanie tak	0,0	0,0	0,0	10,0	9,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Również obszar wartości nastawiony na podstawowe wartości (rodzina, zdrowie, bezpieczeństwo i spokojne życie) a uznaniem istnienia lub nieistnienia etosu mediatora wskazuje istnienie zależności. Im wyższe nastawienie na podstawowe wartości, tym mediatorzy częściej wskazują na istnienie etosu pracy mediatora. Zależność ta jest nikła (Tau-b Kendalla=0,077; p=0,032).

Tabela 28. Nastawienie na pracę a uznawanie etosu pracy mediatora (N=561, dane w %)

Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?	Nastawienie na pracę				Ogółem
	Bardzo niskie	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie	
Zdecydowanie nie	0,0	16,0	6,6	6,6	7,0
Raczej nie	0,0	20,0	31,3	28,6	29,6
Trudno powiedzieć	100,0	52,0	30,3	34,3	33,0
Raczej tak	0,0	12,0	22,5	19,7	20,9
Zdecydowanie tak	0,0	0,0	9,4	10,8	9,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 29. Nastawienie na władzę a uznawanie etosu pracy mediatora (N=561, dane w %)

Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?	Nastawienie na władzę					Ogółem
	Bardzo niskie	Raczej niskie	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie	
Zdecydowanie nie	0,0	9,0	7,0	6,2	0,0	6,8
Raczej nie	0,0	29,2	30,3	28,5	40,0	29,9
Trudno powiedzieć	50,0	32,6	33,8	32,3	24,0	32,9
Raczej tak	0,0	22,5	20,1	23,1	20,0	21,0
Zdecydowanie tak	50,0	6,7	8,9	10,0	16,0	9,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0%

Istnienie etosu mediatora nie wiąże się z nastawieniem na wykonywanie zawodu (Tau-b Kendalla=0,031; $p=0,402$) oraz z nastawieniem na władzę (Tau-b Kendalla=0,027; $p=0,471$).

Można zauważyć, iż stwierdzenie, że opinia o istnieniu lub nie etosu pracy mediatora wynika z wewnętrznego systemu przekonań i wartości. Znajduje to potwierdzenie w opiniach wyrażanych przez mediatorów na temat etosu opisane i cytowane wyżej w niniejszym paragrafie. Większość osób, które wskazywały istnienie etosu pracy mediatorów osadzały go w systemach wartości i norm. Osoby, które etosu nie dostrzegały odwoływały się raczej do braku wiedzy, określonych wzorów zachowań w życiu społecznym i regulacji formalno-prawnych.

4.2. Znaczenie pracy mediatora dla badanych

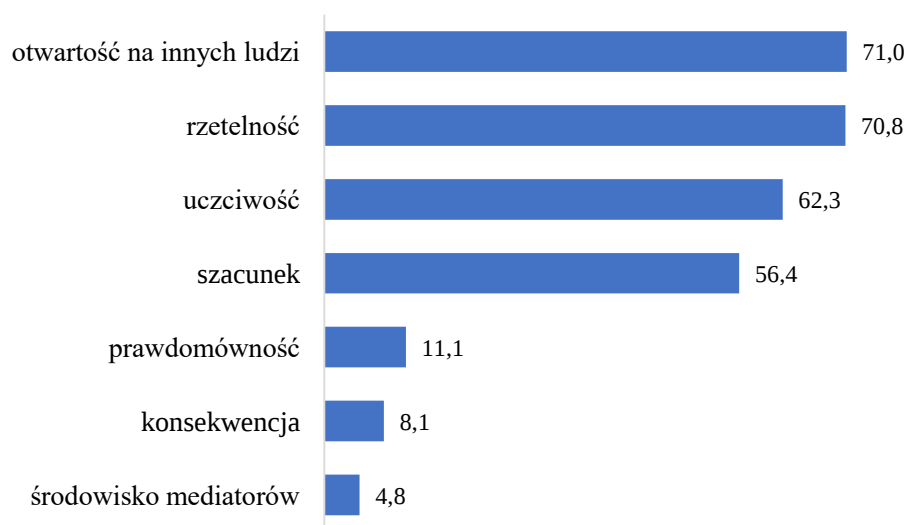
Znaczenie pracy wskazywane było wśród respondentów w połowie ich hierarchii wartości. W ankiecie skierowanej do mediatorów badającej etos pracy mediatorów nie mogło zabraknąć pytań na temat postrzegania przez nich pracy mediatora. Jakie znaczenie ma dla nich prowadzenie mediacji, jakie według nich są wartości najważniejsze w tej pracy? Obszar badawczy z tego zakresu skupiał się także na wpływie mediowania na różne aspekty życia oraz na dziedzinach życia, w których mediatorzy spełniają się wykonując ten zawód.

4.2.1. Najważniejsze wartości w pracy mediatorów

Badani zostali poproszeni o określenie tych wartości, które ich zdaniem są najważniejsze dla nich w pracy mediatora. Respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy wartości według opracowanej listy, a także wskazać inne wartości, które ich zdaniem są istotne.

Mediatorzy wśród cech najważniejszych najczęściej wymieniali: otwartość na ludzi, rzetelność, uczciwość i szacunek. 27 osób wymieniło inne cechy, które ich zdaniem są istotne dla zawodu mediatora. Były to: bezstronność, neutralność, profesjonalizm, akceptacja, elastyczność, empatia, etyka innowacyjność, kompetencje, komunikatywność, kreatywność, niezależność w myśleniu, odpowiedzialność, odwaga, poufność, przychylność, skuteczność, tolerancja, wiedza, wykształcanie, życzliwość i chęć czynienia dobra. Były to najczęściej pojedyncze lub dwukrotne wskazania.

Wykres 3. Najważniejsze wartości w pracy mediatorów (N=561, dane w %)

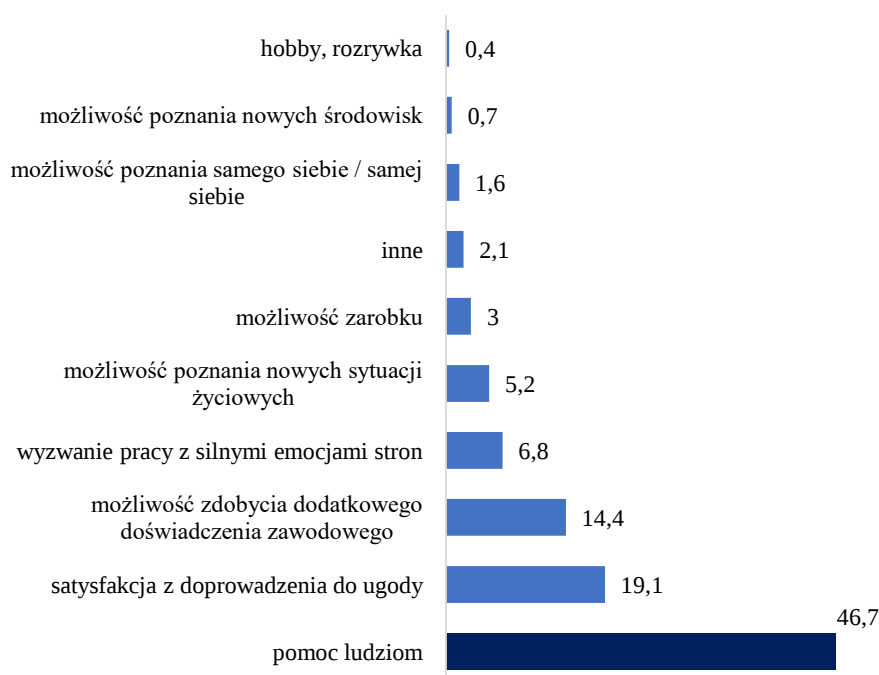


Warto wskazać, że przede wszystkim za istotne uznano cechy nakierowane na drugiego człowieka oraz na jakość pracy mediatora. Wartości nie stanowi natomiast samo środowisko mediatorów, co koreluje z wypowiedziami opisującymi przyczyny braku istnienia etosu pracy mediatora. Może przypuszczać, że mediatorzy nie tworzą jednolitej grupy i nie w nich poczucia wspólnoty norm i wartości.

4.2.2. Osobiste znaczenie pracy dla mediatora

Mediatorzy zostali również poproszeni o określenie tego, czym dla nich osobiście jest praca mediatora. Istotne jest to, że mogli wskazać tylko jedną odpowiedź, a więc musieli zdecydować, co tak naprawdę jest dla nich ważne w mediowaniu.

Wykres 4. Osobiste znaczenie pracy mediatora (N= 549, dane w %)



Blisko połowa badanych wskazała, że w wykonywanej przez nich pracy największe znaczenie ma dla nich pomoc ludziom. Jest to więc zawód nakierowany na innych, ich potrzeby i oczekiwania. Zdecydowanie mniejszy odsetek respondentów zwrócił uwagę na pozostałe stwierdzenia: satysfakcja z doprowadzenia do ugody (19,1%), możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego (14,4%), wyzwanie pracy z silnymi emocjami stron (6,8%) oraz w dalszej kolejności możliwości poznawcze, zarobku i inne. Warto tu jednak zaznaczyć, że stwierdzenia te odnoszą się do osoby mediatora, jego satysfakcji, możliwości, wyzwań. Jeśli w ten sposób podzielone zostaną odpowiedzi respondentów, to wówczas można wyciągnąć wniosek, że połowa mediatorów przede wszystkim nastawiona jest na pomoc ludziom, misję związaną z zawodem mediatora. Druga połowa podkreśla ważność tego, jak wykonywanie pracy mediatora daje im satysfakcję i możliwości. Respondenci wśród pojedynczych wskazań wymieniali, że ważne jest dla nich w wykonywanej pracy: kształtowanie u ludzi odpowiedzialności za siebie i innych, misja, możliwość doprowadzenia do rozmowy dwóch skonfliktowanych stron, pasja, motywowanie do pracy nad sobą i swoim rozwojem. Są to aspekty przede wszystkim mieszczące się w kategorii pomocy ludziom.

Pytanie o osobiste znaczenie pracy mediatora zostało uproszczone i w ten sposób powstały trzy główne stwierdzenia, mówiące o tym, że osobiście praca jest dla

mediatorów pomocą ludziom (46,7%), satysfakcją z ugody (19,1%) lub jest postrzegana w kategorii możliwości (poznawczych, zarobku, zdobycia doświadczenia – 32,1%).

Tabela 30. Osobiste znaczenie pracy mediatora (N=549)

Czym dla Pana/Pani osobiście jest wykonywana praca mediatora?	N	%
Pomoc ludziom	262	47,7
Satysfakcja z ugody	107	19,5
Możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia)	180	32,8
Ogółem	549	100,0
Systemowe braki danych	12	
Ogółem	561	

Hipoteza H1.4. zakłada, że kobiety częściej niż mężczyźni pytane o osobiste znaczenie pracy mediatora wskazują na pomoc ludziom, natomiast mężczyźni częściej wiążą pracę mediatora z satysfakcją z zawartej ugody lub z możliwości własnego rozwoju (możliwości poznawczych, doświadczenia, zarobku).

Tabela 31. Płeć a osobiste znaczenie pracy mediatora (N=549, dane w %)

Czym dla Pana/Pani osobiście jest wykonywana praca mediatora?	Płeć		Ogółem
	Mężczyzna	Kobieta	
Pomoc ludziom	51,2	46,5	47,9
Satysfakcja z ugody	24,1	18,1	19,9
Możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia)	24,7	35,4	32,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Hipoteza zakładała, że podejście do pracy mediatora jest uzależnione od płci mediatorów. Badania wskazują, że kobiety bardziej nastawione są na relacje z ludźmi, a mężczyźni mają podejście bardziej zadaniowe. Wśród mediatorów więcej mężczyzn wskazało na pomoc ludziom jako najważniejszy aspekt w pracy – 51,2%. Wśród kobiet ten aspekt wskazało 46,5%. Mężczyźni również częściej wskazywali na satysfakcję z uzyskanej ugody. Natomiast kobiety (35,4%) częściej niż mężczyźni (24,7%) określili, że ważne są dla nich możliwości związane z poznaniem (siebie, środowiska, sytuacji życiowych), ze zdobyciem doświadczenia i zarobkami. Z weryfikacji statystycznej hipotezy wynika, że istnieje zależność między płcią a osobistym odbiorem wykonywanej pracy mediatora ($\chi^2 (2, 549) = [6,655; p=0,036]; V \text{ Cramera}=0,110$).

Uznanie przez mediatorów, czym dla nich osobiście jest praca mediatora w słabym stopniu zależy od płci. Hipoteza została w części sfalsyfikowana wśród mediatorów, to mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali, że praca mediatora jest dla nich przede wszystkim pomocą ludziom.

Zbadano również, czy i w jaki sposób osobiste znaczenie wykonywanej pracy zależy od nastawienia mediatorów na wartości ważne dla nich życiowo, tj. nastawienie: na JA, podstawowe wartości, pracę i władzę.

Tabela 32. Nastawienie na JA a osobiste znaczenie pracy mediatora (N=549, dane w %)

Czym dla Pana/Pani osobiście jest wykonywana praca mediatora?	Nastawienie na JA			Ogółem
	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie	
Pomoc ludziom	48,0	45,2	49,2	48,0
Satysfakcja z ugody	28,0	26,5	16,5	19,8
Możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia)	24,0	28,4	34,3	32,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Nastawienie na wartości ważne życiowo dla mediatorów wpływają na osobiste znaczenie wykonywanej pracy. Warto zwrócić uwagę, że osoby, które mają bardzo wysokie nastawienie na JA częściej niż osoby o niższym nastawieniu w tym zakresie wskazywały na możliwości, jako osobiste rozumienie wykonywanej pracy, rzadziej natomiast na satysfakcję z ugody. Nie ma jednak między tymi zmiennymi różnic na istotnym poziomie statystycznym ($\chi^2(4, 550) = [8,469; p=0,076]$).

Tabela 33. Nastawienie na pracę a osobiste znaczenie pracy mediatora (N=549, dane w %)

Czym dla Pana/Pani osobiście jest wykonywana praca mediatora?	Nastawienie na pracę				Ogółem
	Bardzo niskie	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie	
Pomoc ludziom	100,0	52,2	47,8	47,1	47,9
Satysfakcja z ugody	0,0	17,4	20,7	19,0	19,9
Możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia)	0,0	30,4	31,5	33,8	32,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nastawienie na pracę nie różnicowało wskazań mediatorów w odniesieniu do tego, co ma dla nich znaczenie w wykonywanej pracy ($\chi^2(6, 549) = [2,774; p=0,837]$).

Tabela 34. Nastawienie na władzę a osobiście wykonywana praca (N=549, dane w %)

Czym dla Pana/Pani osobiście jest wykonywana praca mediatora?	Nastawienie na władzę					Ogółem
	Bardzo niskie	Raczej niskie	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie	
Pomoc ludziom	100,0	58,3	46,9	44,5	33,3	47,9
Satysfakcja z ugody	0,0	25,0	16,2	24,2	29,2	19,9
Możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia)	0,0	16,7	36,9	31,3	37,5	32,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, którzy w preferowanych wartościach wybierają nastawienie na władzę rzadziej wskazują, że w wykonywanej przez nich pracy osobiste dla nich znaczenie ma pomoc ludziom. Można zauważyć następujące tendencje: im wyższe nastawienie na władzę tym rzadsze wskazania, że w pracy mediatora ważna osobiście dla nich jest pomoc ludziom. Druga tendencja, to im wyższe nastawienie na władzę, tym częstsze wskazania, że w pracy mediatora badani osobiście postrzegają różnego typu możliwości. Osobiste znaczenie pracy mediatora w słabym stopniu zależy od nastawienia na władzę ($\chi^2(8, 549) = [21,822; p=0,005]$; V Cramera=0,141).

Tabela 35. Nastawienie na podstawowe wartości a osobiste znaczenie pracy mediatora (N=549, dane w %)

Czym dla Pana/Pani osobiście jest wykonywana praca mediatora?	Nastawienie na podstawowe wartości				Ogółem
	Raczej niskie	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie	
Pomoc ludziom	0,0	0,0	30,8	49,3	47,8
Satysfakcja z ugody	0,0	20,0	15,4	20,1	19,8
Możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia)	100,0	80,0	53,8	30,6	32,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

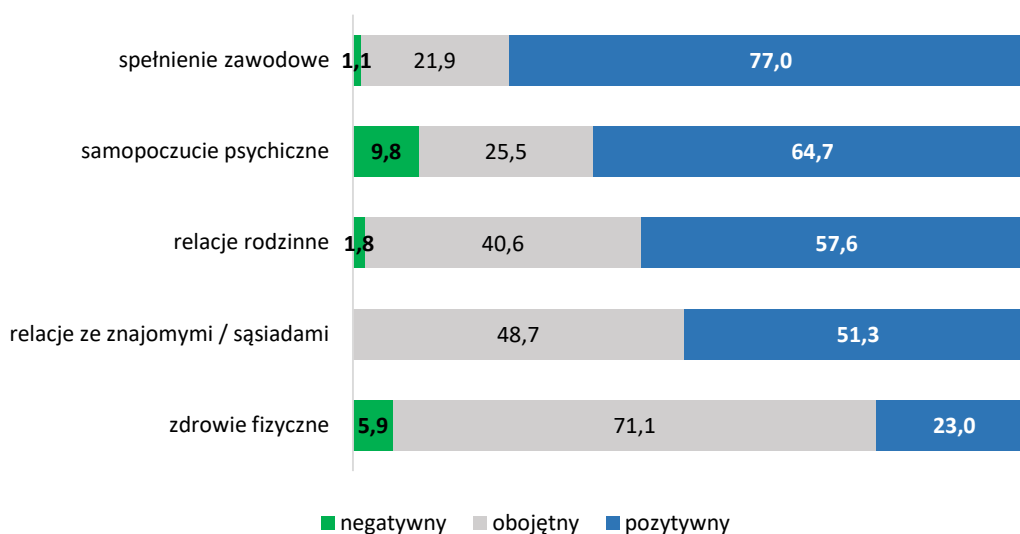
Zauważalne jest, że im wyższe nastawienie na podstawowe wartości tym częstsze wskazania, że osobiście dla mediatorów ważne jest, że ich praca stanowi pomoc ludziom. Daje się również zauważyć tendencja, że im wyższe nastawienie na podstawowe wartości, tym rzadziej wskazywano, że praca mediatora oznacza dla badanych różnego typu możliwości. Nastawienie na podstawowe wartości w słaby sposób wpłynęło na osobiste określenie pracy mediatora ($\chi^2(6, 550) = [16,410; p=0,012]$; V Cramera=0,122). Było to związane z tym, że nastawienie na wartości

podstawowe było wysokie wśród większości badanych. W każdej z grup badanych: nastawionych na: JA, pracę, władzę czy podstawowe wartości najistotniejsze osobiste znaczenie w pracy mediatora miała pomoc ludziom a najmniej satysfakcja z ugody.

4.2.3. Wpływ pracy mediatora na różne aspekty ich życia

Praca mediatora to przede wszystkim wywieranie wpływu na uczestników mediacji, aby w świadomy sposób, nie poprzez emocje, czy jednostronne spojrzenie na daną sprawę podjęli autonomiczną decyzję, jak chcą postąpić w sytuacji konfliktu/sporu, w jakim się znajdują. Mediacje to również wejście w emocje stron i ich życie i poznawanie różnych światów, światopoglądów, z którymi strony przychodzą na mediacje. Czy praca mediatora wpływa na życie osób ją wykonujących, czy jest to wpływ pozytywny, czy może negatywny?

Wykres 5. Wpływ mediowania na różne aspekty życia (N=561, dane w %)



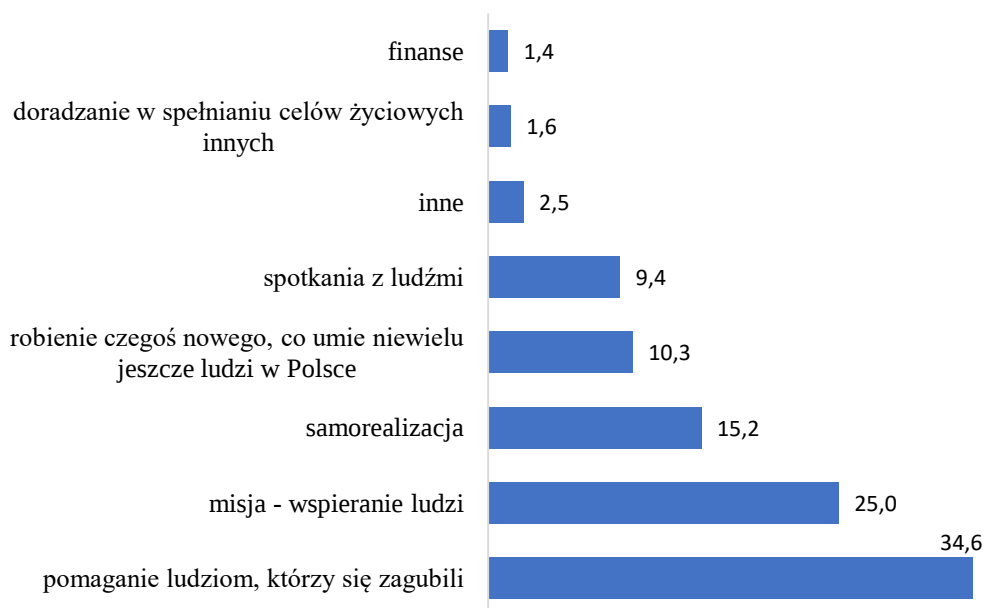
Mediowanie wywiera wpływ na różne aspekty życia mediatorów. Najczęściej jest on pozytywny. Szczególnie oddziałuje na poczucie spełnienia zawodowego, samopoczucie psychiczne, relacje rodzinne i te ze znajomymi/sąsiadami. Największy odsetek badanych wskazał, że praca mediatora ma pozytywny wpływ na ich spełnienie zawodowe (77%). Praca, którą postrzegają przede wszystkim jako pomaganie ludziom przynosi pozytywne odczucia związane ze spełnieniem zawodowym. Zdecydowana większość mediatorów nie odczuwa wpływu mediowania na zdrowie psychiczne.

Blisko połowa badanych twierdzi, że mediowanie ma obojętny stosunek na ich relacje z rodziną, znajomymi, sąsiadami. Blisko co dziesiąty badany odczuwa negatywny wpływ mediowania na zdrowie psychiczne, a co dwudziesty na zdrowie fizyczne.

4.2.4. Obszary zawodowego spełniania się

Praca mediatora, zgodnie z opiniami badanych, wywiera pozytywny wpływ na różne aspekty życia mediatorów. W jakich obszarach mediatorzy wykonując pracę mediatora spełniają się – temu problemowi poświęcony jest kolejny obszar badawczy. Oprócz wskazań spośród zaproponowanych stwierdzeń badani mogli wskazać inne obszary. W wypowiedziach „innych” respondenci zwrócili uwagę na możliwości szybszego rozwiązywania problemów, likwidacji sporów/konfliktów, poszukiwanie kompromisów i ugód, które pozwalają ułożyć plany na przyszłość.

Wykres 6. Obszary, w których mediatorzy spełniają się w zawodzie mediatora (N=561, dane w %)



Mediatorzy przede wszystkim wykonując swoją pracę spełniają się w obszarze pomagania ludziom. Najczęściej (34,6%) wskazywali, że wykonując swoją pracę pomagają ludziom, którzy się zagubili. Postrzegają swoją pracę jako interwencję w trudnej sytuacji konfliktu czy sporu, pomagając ludziom poradzić sobie z tą sytuacją. Drugim wskazaniem była misja – wspieranie ludzi (25%). Podkreślali spojrzenie na

swoją pracę jako misję. Rzadziej wskazywane były aspekty ukierunkowane na samego mediatora jak: samorealizacja (15,2%), robienie czegoś nowego, co umie niewielu jeszcze ludzi w Polsce (10,3%). Zarówno doradzenie w spełnianiu celów życiowych innych (1,6%), jak i finanse (1,4%) wskazał mały odsetek badanych. Podkreśla to podejście mediatorów do pracy mediatora, która nie jest doradzaniem innym. Opinia mediatorów na temat finansów zostanie szerzej przedstawiona w rozdziale VI tej pracy.

Tabela 36. Osobiste znaczenie pracy mediatora a obszar, w którym mediatorzy spełniają się zawodowo (N=549, dane w %)

W jakim obszarze najbardziej spełnia się Pan/Pani pracując w zawodzie mediatora?	Osobiste znaczenie pracy mediatora			Ogółem
	Pomoc ludziom	Satysfakcja z ugody	Możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia)	
Finanse	1,5	0,0	2,3	1,5
Spotkania z ludźmi	5,8	6,5	18,3	10,0
Misja – wspieranie ludzi	34,7	16,7	16,0	25,1
Pomaganie ludziom, którzy się zagubili	47,1	38,9	18,3	36,2
Doradzanie w spełnianiu celów życiowych innych	1,9	0,9	2,3	1,8
Robienie czegoś nowego, co umie niewielu jeszcze ludzi w Polsce	3,1	15,7	17,1	10,1
Samorealizacja	5,8	21,3	25,7	15,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Określenie tego, jakie osobiście ma znaczenie praca mediatorów wpływa na to, w jakich obszarach mediatorzy się spełniają zawodowo. Osoby, dla których praca mediatora to przede wszystkim pomoc ludziom, spełniają się w tym zawodzie w pomaganiu ludziom, którzy się zagubili (47,1%) lub w realizacji misji wspierania ludzi (34,7%). Pozostałe obszary spełnienia zawodowego w pracy mediatorów w tej grupie nie przekraczają 5,8% wskazań – samorealizacja i spotkania z ludźmi; 3,1% – wykonywanie czegoś nowego, co potrafi niewielu ludzi; 1,9% – doradzanie innym i 1,5% – finanse. Dla mediatorów, dla których osobistym znaczeniem w tej pracy jest satysfakcja z ugody, spełnieniem jest przede wszystkim pomaganie ludziom, którzy się zagubili (38,9%) lub samorealizacja (21,3%). Zbliżone wielkością grupy wskazały misję – wspieranie ludzi (16,7%) i robienie czegoś nowego (15,7%). W tej grupie badanych nikt nie spełniania się zawodowo w przestrzeni finansowej. Wśród badanych, dla których możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia) mają największe osobiste

znaczenie, znajdują samospełnienie w samorealizacji (25,7%), pomaganiu ludziom, którzy się zagubili (18,3%), rozmowach z ludźmi (18,3%) lub robieniu czegoś nowego, co umie jeszcze niewielu ludzi w Polsce. Z punktu widzenia statystycznego istnieje zależność między zmiennymi na poziomie umiarkowanym ($\chi^2(12, 542) = [118,488; p=0,000]$; $V \text{ Cramera}=0,331$).

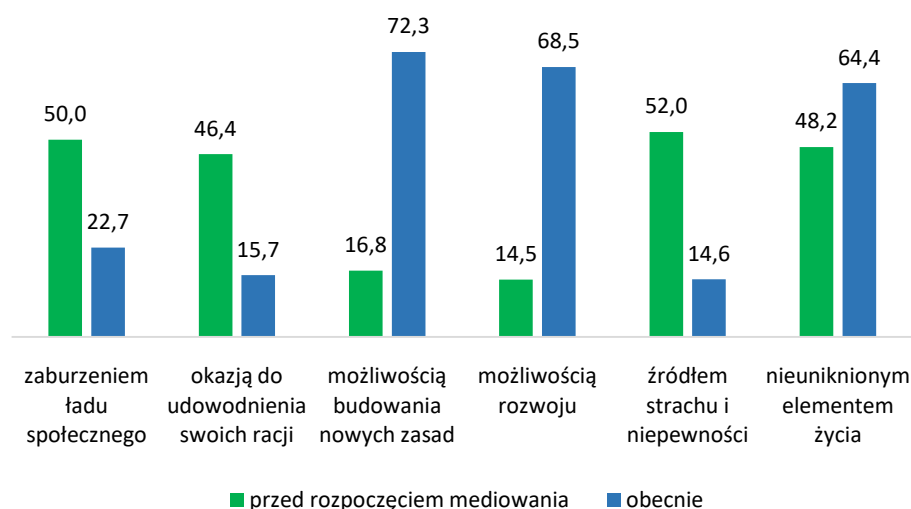
4.3. Główne założenia przypisywane przez mediatorów mediacjom

W tym obszarze badawczym koncentrowano się przede wszystkim na sposobie postrzegania mediacji przez mediatorów. Najpierw jednak zostanie przedstawione podejście mediatorów do konfliktu – od niego wszak wszystko w mediacji się zaczyna. Respondenci zostali również zapytani o swoje postrzeganie głównego celu mediacji, który wskazuje, w jakim kierunku będą prowadzili mediacje. Kolejna istotna kwestia dotyczy tego, który z nurtów jest im bliższy – jurydyczny z celem mediacji skupionym dookoła ugody mediacyjnej, czy raczej konciliacyjny – dążący do rozwiązania konfliktu, jak również skupiony na relacjach między stronami. Rozszerzeniem pytania o główny cel mediacji była przestrzeń związana z pytaniem o ważność poszczególnych aspektów, mieszczących się we wskazanych wyżej nurtach. W tym pytaniu badani wskazywali ważność poszczególnych aspektów na zaproponowanej skali. Domknięciem głównego celu mediacji i aspektów ważnych w procesie mediacji było pytanie dotyczące tego, jaka według nich jest rola mediatora w procesie mediacji.

4.3.1. Postrzeganie konfliktu przez mediatorów

Zbadano podejście mediatorów do konfliktu, który jest przyczyną silnych emocji w mediacji. Respondenci wskazywali spośród zaproponowanej kafeterii określenia konfliktu, z którymi się zgadzają lub nie. Właściwie zadane zostały dwa pytania, dzięki którym można określić, jak mediatorzy definiowali konflikt przed rozpoczęciem, a jak po rozpoczęciu pracy mediatora.

Wykres 7. Rozumienie konfliktu (N=561, dane w %)



Pojęcie konfliktu nierozzerwalnie związane jest z pracą mediatora. Nie byłoby mediatorów, gdyby nie konflikty. Pytania dotyczące „rozumienia pojęcia konflikt”, jako pytania z wielokrotnymi odpowiedziami nie można było poddać weryfikacji na podstawie testów statystycznych. Natomiast pokazują podejście mediatorów do konfliktu w zależności od innych zmiennych.

Mediatorzy przed rozpoczęciem mediacji określali konflikt w ujęciu strukturalnym. Przedstawiali go głównie jako zaburzenie ładu społecznego, co pociąga za sobą strach i niepewność. Jednocześnie konflikt jawił się jako element walki i był okazją do udowadniania swoich racji.

Obecnie, wykonując zawód mediatora, konflikt postrzegają w kontekście zjawiska naturalnego, jako nieunikniony element życia. Co więcej, konflikt staje się funkcjonalnym narzędziem, ponieważ daje możliwości rozwoju oraz budowania nowych zasad.

W tym obszarze postawiono dwie hipotezy. Pierwsza z nich hipoteza H1.5. dotyczy związku pomiędzy rozumieniem konfliktu a wykształceniem mediatorów. Założono, że mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej postrzegają konflikt jako udowadnianie własnych racji, źródła strachu i niepewności niż mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne. Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne częściej zaś wskazują na konflikt jako możliwość budowania nowych zasad niż mediatorzy, którzy ukończyli nauki prawne.

Tabela 37. Wykształcenie a rozumienie konfliktu (N=561, dane w %)

Czym dla Pani/Pana jest konflikt?	Wykształcenie		
	Prawo	Nauki społeczne	Pozostałe
Zaburzeniem ładu społecznego	23,2	20,9	19,2
Okazją do udowodnienia swoich racji	17,6	7,1	21,1
Możliwością budowania nowych zasad	67,4	72,3	85,8
Możliwością rozwoju	68,7	68,6	70,5
Źródłem strachu i niepewności	15,7	9,4	19,2
Nieuniknionym elementem życia	62,8	68,2	67,1

Mediatorzy niezależnie od wykształcenia podobnie wskazywali na postrzeganie konfliktu jako możliwości rozwoju (prawo – 68,7%, nauki społeczne – 68,6% i inne 70,5%), a także nieunikniony element życia (prawo – 62,8%, nauki społeczne – 68,2% i inne 67,1%). Mediatorzy z wykształceniem społecznym (72,3%) częściej niż mediatorzy, którzy ukończyli prawo (67,4%) wskazywali, iż konflikt jest okazją do budowania nowych zasad. Niemniej najczęściej tę opcję wskazywali mediatorzy, którzy ukończyli inne kierunki studiów (85,8%). Największe różnice można zauważyć przy określeniu konfliktu jako możliwości udowodnienia swoich racji. W ten sposób najczęściej mówiły o konflikcie osoby z wykształceniem „pozostałe” – 21,1%, mediatorzy z wykształceniem prawnym wybrali to określenie – 17,1%, najrzadziej opowiadali się za takim rozumieniem konfliktu mediatorzy posiadający wykształcenie z zakresu nauk społecznych 7,1%. Wśród mediatorów z wykształceniem prawnym najczęściej konflikt był postrzegany jako możliwość rozwoju, najrzadziej zaś jako źródło strachu i niepewności. Mediatorzy z wykształceniem z obszaru nauk społecznych najczęściej widzieli w konflikcie możliwość budowania nowych zasad, a najrzadziej okazję do udowodnienia swoich racji. Mediatorzy posiadający inne wykształcenie najczęściej wskazywali na konflikt jako możliwość budowania nowych zasad, zaś najmniej wskazań uzyskały dwie kategorie – zaburzenie ładu społecznego i źródło strachu i niepewności. Hipoteza została potwierdzona, spojrzenie na konflikt jest powiązane z wykształceniem.

W kolejnej hipotezie H1.6. rozumienie tego, czym jest konflikt powiązane ze stażem pracy mediatorów. Mediatorzy o krótszym stażu pracy większą uwagę przywiązują do stwierdzeń mówiących o zaburzeniu ładu społecznego, źródeł strachu i niepewności. Mediatorzy posiadający dłuższy staż pracy częściej wiążą konflikt z nieuniknionym elementem życia.

Tabela 38. Staż pracy a rozumienie konfliktu (N=561, dane w %)

Czym dla Pani/Pana jest konflikt?	Staż pracy mediatora			
	Do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 10 lat	Powyżej 10 lat
Zaburzeniem ładu społecznego	25,8	23,0	22,5	20,0
Okazją do udowodnienia swoich racji	22,0	14,9	15,9	10,3
Możliwością budowania nowych zasad	73,6	71,4	69,7	73,3
Możliwością rozwoju	64,8	70,6	68,4	67,5
Źródłem strachu i niepewności	21,4	16,2	13,4	8,7
Nieuniknionym elementem życia	62,9	60,0	68,1	68,9

Staż pracy w zawodzie mediatora jest związany z rozumieniem pojęcia konfliktu. Postrzeganie konfliktu jako zaburzenia ładu społecznego jest tym częstsze, im krótszy jest staż pracy. Najrzadziej na takie rozumienie konfliktu wskazywali mediatorzy ze stażem pracy powyżej 10 lat – 20,0%, najczęściej mediatorzy ze stażem poniżej 2 lat 25,8%. Również wraz ze wzrostem stażu pracy w zawodzie mediatora maleje odsetek badanych, którzy postrzegają konflikt jako źródło strachu i niepewności. Najrzadziej na takie rozumienie konfliktu wskazywali mediatorzy ze stażem pracy powyżej 10 lat – 8,7%, najczęściej mediatorzy ze stażem poniżej 2 lat – 21,4%. Takie spojrzenie na konflikt najbardziej różniło mediatorów ze względu na staż pracy. Można zauważyć, że długość stażu pracy w zawodzie mediatora pozwala zdecydowanie zmniejszyć postrzeganie konfliktu poprzez jego negatywne oddziaływanie zarówno w budowaniu niepewności i strachu, jak i niszczenia ładu społecznego. Postrzeganie konfliktu jako możliwości udowodnienia swoich racji, czyli w aspekcie 0 –1, wygrany – przegrany również częstsze jest w przypadku mediatorów z krótszym stażem pracy. Najrzadziej na

takie rozumienie konfliktu wskazywali mediatorzy ze stażem pracy powyżej 10 lat – 10,3%, najczęściej mediatorzy ze stażem poniżej 2 lat – 22,0%. Staż pracy w zawodzie mediatora nie ma wpływu na pozytywne postrzeganie konfliktu jako możliwości budowania nowych zasad czy możliwości rozwoju, różnice te w zależności od stażu pracy były pomiędzy badanymi najmniejsze. Spojrzenie na konflikt poprzez jego pozytywne elementy było najczęściej wskazywane przez mediatorów niezależnie od stażu pracy. Można powiedzieć, że mediacje pozwalają widzieć w sytuacji konfliktu jego pozytywne aspekty i możliwości, jakie daje konstruktywne spojrzenie na różnicę zdań. Może to wskazywać, iż elementy psychologii konfliktu są ważną częścią szkoleń z zakresu mediacji, najprawdopodobniej poruszaną w każdego rodzaju edukacji mediatorów.

Zakładana hipoteza została potwierdzona. Staż pracy wpływa na podejście do konfliktu. Im dłuższy staż pracy, tym częściej mediatorzy postrzegają go jako nieunikniony element życia, a także jako możliwość budowania nowych zasad, które wpływają na rozwój. Staż pracy, a co za tym idzie doświadczenie w pracy mediacyjnej, pozwala patrzeć na konflikt poprzez jego pozytywne aspekty.

Zbadano zależność pomiędzy spojrzeniem na konflikt z formalnym statusem wykonywania pracy mediatora.

Tabela 39. Formalny status wykonywania pracy mediatora a rozumienie konfliktu (N=559, dane w %)

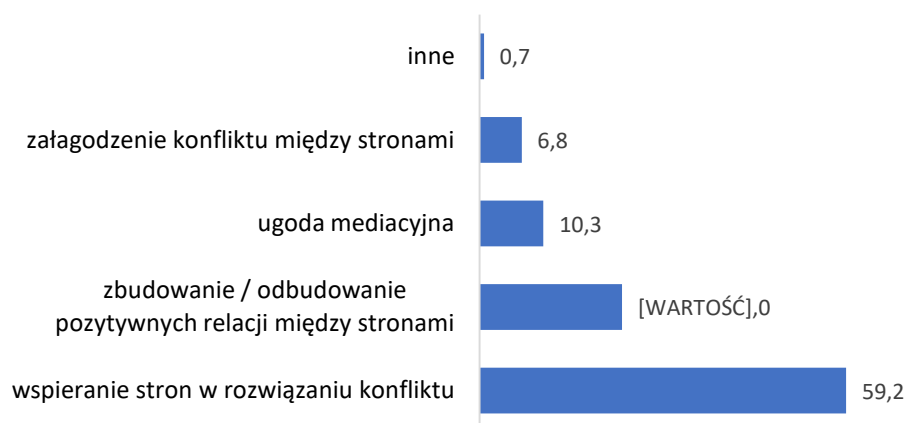
Czym dla Pani/Pana jest konflikt?	Formalny status wykonywanej pracy mediatora		
	Zawód – podstawowe źródło dochodów	Funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	Wolontariat
Zaburzeniem ładu społecznego	11,6	22,2	41,4
Okazją do udowodnienia swoich racji	17,3	14,3	16,5
Możliwością budowania nowych zasad	81,4	69,8	63,9
Możliwością rozwoju	76,8	66,5	67,8
Źródłem strachu i niepewności	11,6	13,8	21,7
Nieuniknionym elementem życia	60,9	63,7	67,8

Formalny status wykonywanej pracy mediatora ma wpływ na postrzeganie konfliktu. Dla mediatorów, dla których prowadzenie mediacji jest podstawowym źródłem dochodów zdecydowanie rzadziej konflikt jest zaburzeniem ładu społecznego. W tej grupie mediatorów wskazało tak 11,6%, wartość ta wzrasta niemalże dwukrotnie, jeśli prowadzenie mediacji jest dodatkową funkcją – 22,%. Najczęściej tę odpowiedź wybierali badani, którzy traktują pracę mediatora jako wolontariat 41,4%. Percepcja konfliktu jako źródła niepewności i strachu jest powiązana, podobnie jak postrzeganie konfliktu jako zaburzenie ładu społecznego, z formalnym statusem wykonywanej pracy. Najrzadziej wskazują ten aspekt widzenia konfliktu osoby, dla których mediowanie stanowi zawód podstawowy, a najczęściej osoby, dla których mediowanie jest wolontariatem. W każdej grupie badanych możliwość budowania nowych zasad oraz możliwość rozwoju była wskazywana najczęściej, niemniej osoby, dla których mediowanie stanowi zawód podstawowy, częściej niż osoby z innym statusem formalnym wykonywanej pracy wskazywały na postrzeganie konfliktu poprzez pryzmat możliwości. Z uzyskanych wyników można jednak wnioskować, że osoby, dla których mediowanie stanowi zawód patrzą na konflikt jak na zjawisko naturalne, którego efektem jest budowanie np. nowych zasad, rozwoju, a nie rozpad i zniszczenie. Interesujący jest wynik w zakresie postrzegania konfliktu jako nieuniknionego elementu życia, największy jest on wśród badanych wykonujących pracę mediatora jako wolontariusze, a najmniejszy wśród traktujących ją jako główne źródło dochodów. Można zauważyć, że mediatorzy wykonujący pracę mediatora zawodowo dostrzegają, że umiejętności otwartej komunikacji dają szansę porozumienia się już na etapie, kiedy strony postrzegają dzielące ich różnice jako problem do rozwiązania, a nie konflikt z jego silnymi i często destrukcyjnymi dla stron emocjami.

4.3.2. Określenie głównego celu mediacji przez mediatorów

Główny cel mediacji wyznacza kierunek, w jakim mediatorzy podążają prowadząc mediację. Badani zostali poproszeni o wskazanie najważniejszego dla nich, spośród zaproponowanych, założenia mediacji. Mogli również wybrać odpowiedź „inny” i wskazać swój własny cel, najczęściej zaś wskazywali na więcej niż jeden cel mediacji.

Wykres 8. Główny cel mediacji (N=561, dane w %)



Dla zdecydowanej większości badanych (59,2%) mediacje to przede wszystkim wspieranie stron w rozwiązywaniu konfliktów. Dla blisko co czwartego mediatora głównym celem pozostaje zbudowanie/odbudowanie pozytywnych relacji między stronami. Dla co dziesiątego badanego kwintesencją mediacji jest zawarcie porozumienia/ugody mediacyjnej. 6,8% wskazało, że w mediacjach przyświeca im załagodzenie konfliktu między stronami.

Mediatorzy wskazali, że głównym celem mediacji jest zarządzanie procesem konfliktu między stronami. W procesie tym strony potrzebują przede wszystkim wsparcia w rozwiązaniu sporu/konfliktu, ale również odbudowy relacji. Efekt końcowy, czyli ugoda, porozumienie jest głównym celem tylko dla 10% respondentów.

Hipoteza H1.7. zakłada powiązanie głównego celu mediacji z typem wykształcenia mediatorów. Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne częściej niż mediatorzy, którzy ukończyli prawo wskazują jako cel główny rozwiązanie konfliktu. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej niż mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne będą wskazywać jako główny cel mediacji ugodę mediacyjną

Tabela 40. Wykształcenie a główny cel mediacji (N=561, dane w %)

Co jest, według Pana/Pani, głównym celem mediacji?	WYKSZTAŁCENIE			Ogółem
	Prawo	Nauki społeczne	Pozostałe	
Uгода mediacyjna	10,0	8,2	9,9	9,5
Załadnienie konfliktu między stronami	7,3	6,6	4,0	6,3
Zbudowanie / odbudowanie pozytywnych relacji między stronami	25,5	17,2	27,7	23,7
Wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu	57,3	68,0	58,4	60,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Hipoteza zakładała, że nastawienie mediatorów na cel mediacji jest zależne od pierwotnego kierunku wykształcenia. Badani mediatorzy z wykształceniem związanym z naukami społecznymi (68,0%) częściej niż posiadający wykształcenie prawnicze (57,3%) twierdzili, że głównym celem mediacji jest dla nich wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu. Mediatorzy z wykształceniem mieszczącym się w kategorii pozostałe wskazywało ten cel mediacji jako główny w 58,4%. Odbudowanie relacji między stronami jako główny cel mediacji wskazuje 25% mediatorów z wykształceniem prawniczym i 17,2% z wykształceniem z zakresu nauk społecznych oraz 27,7% pozostałych. Najmniej wskazań we wszystkich rodzajach kształcenia miało załadnienie konfliktu: nauki prawne – 7,3%, społeczne 6,6%, pozostałe – 4,0%. Uгода mediacyjna jest celem dla 10,0% mediatorów z wykształceniem prawniczym, 8,2% z wykształceniem społecznym i 9,9% z wykształceniem innym. Hipoteza nie potwierdziła się w badaniu testem chi-kwadrat i Tau-b Kendalla ($\chi^2(6, 443) = [6,247; p=0,396]$). Z punktu widzenia statystycznego nie wykazano zależności pomiędzy wykształceniem mediatorów i stawianym sobie celem mediacji.

Niezależnie od kierunku kształcenia mediatorzy, tak jak w przypadku wieku badanych, widzą cel mediacji w nurcie koncyliacyjnym, jako wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu czy budowaniu pozytywnych relacji pomiędzy stronami.

Hipoteza H1.8. dotyczyła powiązania pomiędzy głównym celem mediacji a formalnym statusem wykonywanej pracy mediatora. Mediatorzy, dla których praca stanowi funkcję dodatkową lub wolontariat częściej niż mediatorzy traktujący mediację jako zawód twierdzą, że celem mediacji jest ugoda mediacyjna.

Tabela 41. Formalny status wykonywanej pracy mediatora a główny cel mediacji (N=559, dane w %)

Co jest, według Pana/Pani, głównym celem mediacji?	Formalny status wykonywanej pracy			Ogółem
	Zawód – podstawowe źródło dochodów	Funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	Wolontariat	
Uгода mediacyjna	9,9	10,9	9,6	10,6
Załadnienie konfliktu między stronami		7,9	7,7	6,8
Zbudowanie / odbudowanie pozytywnych relacji między stronami	19,7	21,1	38,5	22,6
Wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu	70,4	60,0	44,2	59,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Hipoteza zakładała, że mediatorzy traktujący pracę mediatora jako zawód będą rzadziej wskazywali ugodę mediacyjną jako cel mediacji. Ugoda, która zostaje w procesie mediacji wypracowana przez strony jest dla zawodowych mediatorów efektem wtórnym pracy mediatora ze stronami w celu rozwiązania konfliktu i odbudowania pozytywnych lub co najmniej neutralnych relacji. Najistotniejsze z punktu widzenia mediatorów, dla których praca mediatora jest podstawowym źródłem dochodów jest wspieranie stron w rozwiązaniu ich konfliktu – 70,4%, drugim celem jest zbudowanie/odbudowanie pozytywnych relacji między stronami – 19,7% i tylko 9,9% mediatorów wskazuje ugodę jako cel mediacji. Co ciekawe, nie ma żadnego wskazania na załadnienie konfliktu między stronami. Mediatorzy traktujący swoją pracę mediacyjną jako zawód dostrzegają różnicę pomiędzy rozwiązaniem konfliktu a jego załadnieniem, zdając sobie sprawę, że łagodzenie konfliktów to tylko odsuwanie ich w czasie i często w konsekwencji doprowadzenie do jego jeszcze większej eskalacji.

Z punktu widzenia statystycznego istnieje zależność pomiędzy sposobem traktowania pracy mediatora: zawód, praca dodatkowa i wolontariat a celem mediacji, choć jest to zależność słaba ($\chi^2(6, 526) = [15,637; p=0,016]$; V Cramera=0,122).

Badając zależność stosunku do pracy mediatora (zawód, praca dodatkowa, wolontariat) a głównym celem mediacji, ponownie uzyskano wynik, że niezależnie jak badani traktują swoją pracę mediatora w zdecydowanej większości uznają swój cel mediacyjny w nurcie koncyliacyjnym: we wspieraniu stron w rozwiązaniu konfliktu

59,9%, zbudowaniu/odbudowaniu relacji między stronami 22,6% i załagodzeniu konfliktu – 6,8%. W nurcie jurydycznym, gdzie cel mediacji postrzegany jest poprzez ugodę mediacyjną uzyskano 10,6% wskazań.

Kolejna hipoteza H1.9. zakłada zależność głównego celu mediacji od płci badanych. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazują jako cel załagodzenie konfliktu i odbudowę relacji, mężczyźni natomiast częściej wskazują na zawarcie ugody mediacyjnej.

Tabela 42. Płeć a główny cel mediacji (N=561, dane w %)

Co jest, według Pana/Pani, głównym celem mediacji?	Płeć		Ogółem
	Mężczyzna	Kobieta	
Uгода mediacyjna	9,1	10,9	10,4
Załagodzenie konfliktu między stronami	7,9	6,4	6,8
Zbudowanie / odbudowanie pozytywnych relacji między stronami	22,4	23,4	23,1
Wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu	60,6	59,3	59,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Płeć nie różnicuje mediatorów pod względem podejścia do postrzegania głównego celu mediacji jako wspierania stron w rozwiązaniu konfliktu. Rozkład płci w takim postrzeganiu konfliktu jest niemalże identyczny: 60,6% mężczyzn i 59,3% kobiet. Nie ma różnic w postrzeganiu pozostałych głównych celów mediacji ze względu na płeć. Można przyjąć, że nie istnieje statystyczna zależność pomiędzy płcią badanych a określeniem głównego celu mediacji ($\chi^2(3, 558) = [0,858; p=0,835]$).

Zbadano, czy i w jaki sposób rozumienie tego, czym jest konflikt zależy od określania głównego celu mediacji.

Tabela 43. Główny cel mediacji pracy a rozumienie konfliktu (N=561, dane w %)

Czym dla Pana/Pani jest konflikt?	Główny cel mediacji			
	Uгода mediacyjna	Załadnienie konfliktu między stronami	Zbudowanie/ odbudowanie pozytywnych relacji między stronami	Wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu
Zaburzeniem ładu społecznego	20,6	30,7	16,4	25,3
Okazją do udowodnienia swoich racji	22,0	11,6	9,3	17,5
Możliwością budowania nowych zasad	54,7	74,4	79,8	72,0
Możliwością rozwoju	43,3	34,5	77,4	70,7
Źródłem strachu i niepewności	8,5	16,7	12,6	16,1
Nieuniknionym elementem życia	70,2	58,9	55,7	67,1

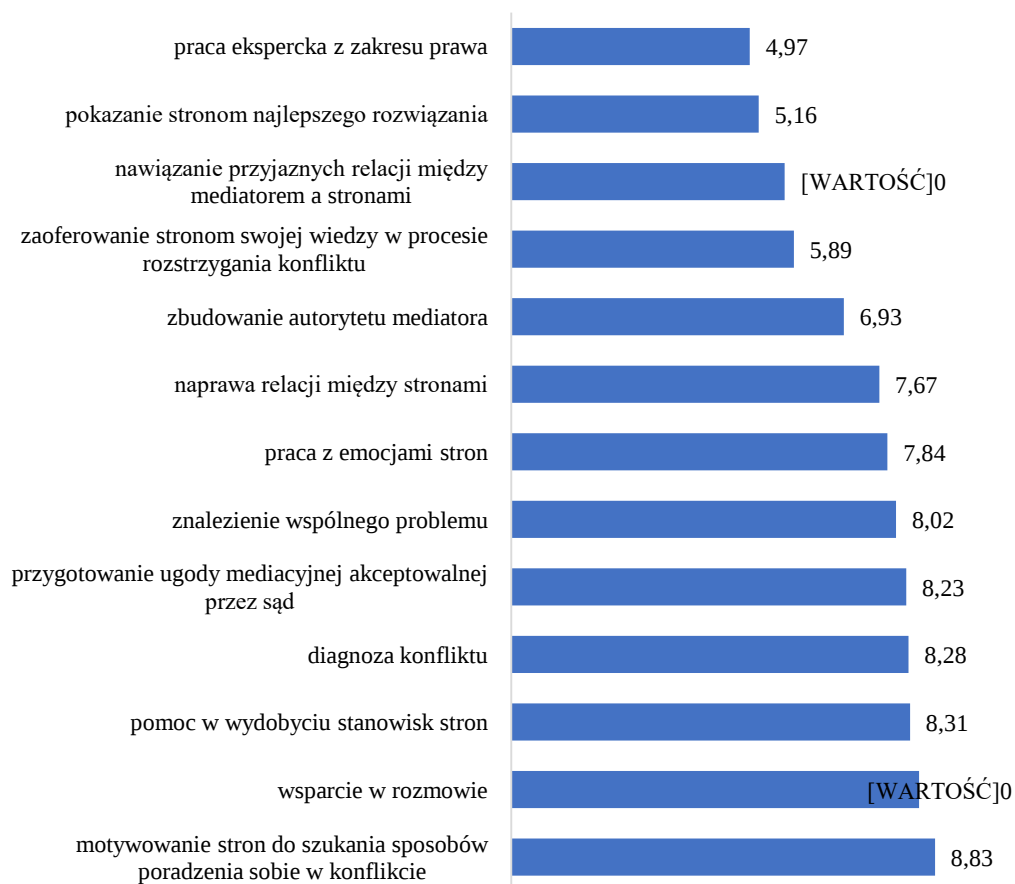
Wśród mediatorów, którzy jako główny cel mediacji wskazali ugodę mediacyjną dominuje wskazanie, że konflikt stanowi nieunikniony element życia. Osoby te częściej niż pozostali badani wskazywały również, że konflikt jest okazją do udowadniania swoich racji. Mediatorzy wskazujący załadnienie konfliktu między stronami jako główny cel mediacji, postrzegali konflikt jako możliwość budowania nowych zasad. Niemniej osoby te najczęściej wskazywały, że konflikt jest zaburzeniem ładu społecznego i źródłem strachu i niepewności. Postrzeganie głównego celu mediacji poprzez dążenie do załadnienia konfliktu najczęściej wiązało się z postrzeganiem konfliktu przez jego negatywne aspekty i obawy, jakie konflikt może budzić. Postrzeganie przez badanych głównego celu mediacji w kontekście zbudowania/odbudowania pozytywnych relacji między stronami wiązało się z widzeniem konfliktu jako możliwości rozwoju. Dla mediatorów uważających za główny cel mediacji wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu dominuje przekonanie, że konflikt stanowi nieunikniony element życia, który stwarza możliwości budowania nowych zasad i rozwoju. Pozwala to na postrzeganie konfliktu jako zjawiska normatywnego, a więc nieuniknionego w życiu, z którym można sobie poradzić. Różnice w określaniu głównego celu mediacji nie zależą od cech społeczno-demograficznych, takich jak płeć czy wykształcenie. Cechami, które mają wpływ w tym

zakresie są przede wszystkim te związane z wykonywaniem pracy/zawodu mediatora. Wyznaczany cel mediacji wynika z tego, czy mediowanie stanowi dla badanych podstawową, czy dodatkową aktywność zarodową. Badanie pokazało, że niezależnie od cech społeczno-demograficznych, jak i sposobu traktowania pracy mediatora przez badanych, zdecydowana większość postrzega cel mediacji w nurcie konciliacyjnym jako wspieranie stron w rozwiązywaniu konfliktu, budowaniu pozytywnych relacji między nimi. Respondenci postrzegający mediacje w nurcie jurydycznym, gdzie najważniejszym celem jest ugoda mediacyjna i jej ocena przez wymiar sprawiedliwości, stanowią 10,4 % wśród ogółu badanych.

4.3.3. Najważniejsze aspekty w procesie mediacji według mediatorów i postrzeganie roli mediatora w procesie mediacji

Mediatorzy poproszeni zostali o ocenę ważności różnych aspektów związanych z mediowaniem. Każde ze stwierdzeń było oceniane na dziesięciopunktowej skali, gdzie 1 oznaczało aspekt zupełnie nieważny, a 10 – bardzo ważny. Tym samym uzyskano hierarchię aspektów istotnych w procesie mediowania z punktu widzenia pracy mediatora.

Wykres 9. Ważność poszczególnych aspektów w procesie mediacji (N=561)

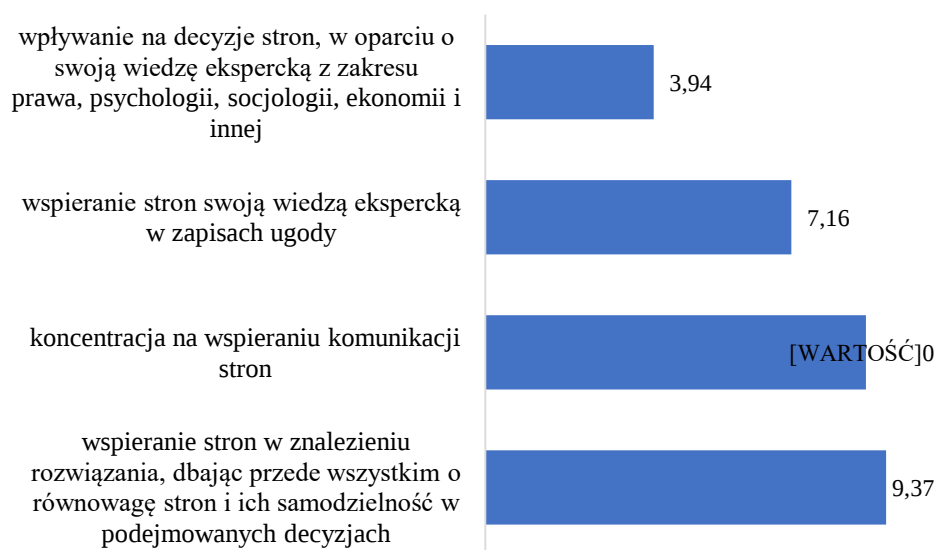


Jako najistotniejsze wskazane zostało motywowanie stron do szukania sposobów poradzenia sobie w konflikcie. Można więc założyć, że mediacje są po to, żeby pokazać stronom naturalną i funkcjonalną stronę konfliktu. Konflikt jako naturalny element życia społecznego można rozwiązać poszukując alternatywnych rozwiązań. W trakcie mediacji motywowanie stron do poszukiwania i przyjmowania alternatyw jest elementem radzenia sobie z konfliktem. Buduje też umiejętność do wykorzystania w przyszłości – kiedy strony samodzielnie nauczą się rozwiązywać powstałe konflikty. Ważność poszczególnych aspektów układa się w pewną hierarchę. Początkiem jest motywowanie stron do szukania możliwości poradzenia sobie w konflikcie, można to uzyskać poprzez wsparcie stron w rozmowie w umiejętności komunikowania się pomiędzy stronami. Rozmowa, kiedy strony wzajemnie się słyszą, a nie tylko komunikują swoje racje prowadzi do usłyszenia, wydobycia wzajemnych punktów widzenia, stanowisk stron, co pozwala zdiagnozować konflikt. Jako element istotny wskazane zostało przygotowanie ugody akceptowalnej przez sąd. Może się wydawać, że to instrumentalna wartość, ale ostatecznie strony o to uczestniczą w mediacjach, żeby

właśnie spisać ugodę, która zaakceptowana przez sąd pozwoli skrócić czas decyzji sądu. Za istotne elementy w procesie mediacyjnym uznane zostały również aspekty powiązane z emocjami i relacjami. W procesie mediacji ważne jest więc wspólne określenie źródeł konfliktów/problemów, określenie i przepracowanie emocji związanych z tym problemem oraz – na ile to możliwe, naprawa relacji pomiędzy stronami. Aspektem związanym z ekspercką wiedzą i autorytetem mediatora w procesie mediacji została przypisana najniższa wartość. Wiedza mediatorów, możliwość podpowiedzenia rozwiązań sporu, wsparcie w zakresie prawa są oczywiście ważne, ale w porównaniu z innymi ocenianymi aspektami pozostają na dole hierarchii istotności.

Ważność aspektów w procesie mediacji koresponduje z rolą mediatora w tym procesie. Podobnie jak przy określaniu ważności mediacji również rola mediatora oceniana była na dziesięciopunktowej skali ważności.

Wykres 10. Rola mediatora w procesie mediacji (N=561)



Respondenci wskazali, że główną rolą mediatora w procesie mediacji pozostaje wsparcie stron w znalezieniu satysfakcjonujących rozwiązań. Mediator powinien koncentrować się przede wszystkim na procesie komunikacji stron. Po raz kolejny spisanie ugody pozostaje elementem istotnym, ale nie najważniejszym w procesie mediacji.

Jako element raczej nieważny wskazany został wpływ na decyzję stron, występowanie w roli eksperta, który w oparciu o posiadaną wiedzę powinien podpowiadać rozstrzygnięcia.

W celu redukcji aspektów związanych z procesem mediowania i roli mediatora, jaką ma pełnić w tym procesie przeprowadzona została analiza czynnikowa.

Tabela 44. Aspekty ważne w procesie mediacji (N=561)

	Średnia
Pokazanie stronom najlepszego rozwiązania	5,16
Zaoferowanie stronom swojej wiedzy w procesie rozstrzygania konfliktu	5,89
Pomoc w wydobyciu stanowisk stron	8,31
Wsparcie w rozmowie	8,50
Motywowanie stron do szukania sposobów poradzenia sobie w konflikcie	8,83
Naprawa relacji między stronami	7,67
Zbudowanie autorytetu mediatora	6,93
Nawiązanie przyjaznych relacji między mediatorem a stronami	5,70
Praca z emocjami stron	7,84
Praca ekspercka z zakresu prawa	4,97
Przygotowanie ugody mediacyjnej akceptowalnej przez sąd	8,23
Znalezienie wspólnego problemu	8,02
Diagnoza konfliktu	8,28

Tabela 45. Rola mediatora w procesie mediacji(N=561)

	Średnia
Wspieranie stron swoją wiedzą ekspercką w zapisach ugody	7,16
Wpływanie na decyzje stron, w oparciu o swoją wiedzę ekspercką z zakresu prawa, psychologii, socjologii, ekonomii i innej	3,94
Koncentracja na wspieraniu komunikacji stron	8,90
Wspieranie stron w znalezieniu rozwiązania, dbając przede wszystkim o równowagę stron i ich samodzielność w podejmowanych decyzjach	9,37

Miara wartości KMO na poziomie 0,809 wskazuje, że model czynnikowy składający się z 17 aspektów nadaje się do wyjaśniania struktury danej macierzy korelacji.

Zabiegi te pozwoliły wyodrębnić cztery składowe (czynniki), które łącznie tłumaczą blisko 54% wariancji.

Czynnikom nadano nazwy wynikające z treści budujących je stwierdzeń:

1. czynnik I – nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką (wpływanie na decyzje stron, w oparciu o swoją wiedzę ekspercką z zakresu prawa, psychologii, socjologii, ekonomii i innej; pokazanie stronom najlepszego rozwiązania; praca ekspercka z zakresu prawa; zaoferowanie

stronom swojej wiedzy w procesie rozwiązania konfliktu; wspieranie stron swoją wiedzą ekspercką w zapisach ugody);

2. czynnik II – nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie (koncentracja na wspieraniu komunikacji stron; przygotowanie ugody mediacyjnej akceptowalnej przez sąd; wspieranie stron w znalezieniu rozwiązania, dbając przede wszystkim o równowagę stron i ich samodzielność w podejmowanych decyzjach; motywowanie stron do szukania sposobów poradzenia sobie w konflikcie);
3. czynnik III – nastawienie na relacje mediator-strony (praca z emocjami stron; nawiązanie przyjaznych relacji między mediatorem a stronami; zbudowanie autorytetu mediatora; wsparcie w rozmowie);
4. czynnik IV – nastawienie na relacje między stronami (naprawa relacji między stronami, znalezienie wspólnego problemu, pomoc w wydobyciu stanowisk stron, diagnoza konfliktu).

Czynniki utworzyły nowe zmienne. Sprawdzona została rzetelność skal nowych zmiennych.

Tabela 46. Statystyki rzetelności

	Alfa Cronbacha	Liczba pozycji
Czynnik I	0,801	5
Czynnik II	0,596	4
Czynnik III	0,634	4
Czynnik IV	0,598	4

Wartość współczynnika Alfa Cronbacha wskazuje na wewnętrzną spójność czynników. Cechy wchodzące w skład poszczególnych czynników zostały, więc połączone (dodane), a ich skale rekodowane na skale pięciostopniowe (od 1 – bardzo niskie nastawienie na czynnik, do 5 – bardzo wysokie nastawienie na czynnik).

Analiza czynnikowa pozwoliła więc dokonać redukcji 17 wymienionych aspektów na cztery czynniki, które w sposób uproszczony opisują aspekty istotne dla mediatorów w procesie mediacji.

Tabela 47. Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką (N=561)

	N	%
Bardzo niskie	52	9,3
Raczej niskie	134	23,9
Średnie	209	37,3
Raczej wysokie	109	19,4
Bardzo wysokie	57	10,2
Ogółem	561	100,0

Tabela 48. Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie(N=561)

	N	%
Raczej niskie	2	0,4
Średnie	21	3,7
Raczej wysokie	139	24,8
Bardzo wysokie	399	71,1
Ogółem	561	100,0

Tabela 49. Nastawienie na relacje mediator-strony(N=561)

	N	%
Bardzo niskie	4	0,7
Raczej niskie	30	5,3
Średnie	117	20,9
Raczej wysokie	265	47,2
Bardzo wysokie	145	25,8
Ogółem	561	100,0

Tabela 50. Nastawienie na relacje między stronami(N=561)

	N	%
Raczej niskie	10	1,8
Średnie	62	11,1
Raczej wysokie	228	40,6
Bardzo wysokie	261	46,5
Ogółem	561	100,0

Poniższy wykres przedstawia zbiorczo postrzeganie przez mediatorów roli mediatora w procesie mediacji.

Tabela 51. Proces mediacji i rola mediatora w tym procesie (N=561, dane w %)

Znaczenie aspektów w procesie mediacji	Bardzo niskie	Raczej niskie	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie
Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie	0,0	0,4	3,7	24,8	71,1
Nastawienie na relacje między stronami	0,0	1,8	11,1	40,6	46,5
Nastawienie na relacje mediator-strony	0,7	5,3	20,9	47,2	25,8
Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką	9,3	23,9	37,3	19,4	10,2

Na podstawie opinii wyrażonych przez mediatorów można powiedzieć, że w procesie mediacji najważniejsze jest wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenia mediatorów. Główny nacisk położony jest na kształtowanie relacji między stronami. Nawiązanie relacji pomiędzy mediatorem a stronami pozostaje istotne w kontekście budowania przyjaznego klimatu rozmów, zaufania, poufności. Wiedza ekspercka (z zakresu prawa, psychologii, socjologii) a szczególnie jej wykorzystywanie w wywieraniu wpływu na decyzje stron nie stanowi istotnego elementu w procesie mediacji.

Kolejnym badanym czynnikiem jest nastawienie na proces mediacji i rolę mediatora w zależności od ukończonego kierunku studiów. Hipoteza H1.10. określała, że mediatorzy posiadający wykształcenie prawnicze częściej zwracają uwagę na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką i na relację mediatora – strony, natomiast mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne kładą nacisk na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie oraz na relacje między stronami.

Tabela 52. Wykształcenie a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką (N=561, dane w %)

Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką	WYKSZTAŁCENIE		Ogółem
	Prawo	Nauki społeczne	
Bardzo niskie	6,8	9,8	7,9
Raczej niskie	21,7	24,6	22,7
Średnie	37,1	44,3	39,7
Raczej wysokie	21,3	16,4	19,5
Bardzo wysokie	13,1	4,9	10,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy posiadający wykształcenie prawnicze w 34,4% wskazują na raczej wysokie i bardzo wysokie nastawienie na wspieranie stron w oparciu o wiedzę ekspercką, natomiast mediatorzy posiadający wykształcenie społeczne w 21,5% wskazują takie nastawienie. Znaczącą różnicę można zauważyć w bardzo wysokim nastawieniu na wiedzę ekspercką. 13,1% mediatorów z pierwszym kierunkiem studiów prawniczych i 4,9% z nauk społecznych wybiera to stwierdzenie. Może się to wiązać z tym, że mediatorzy z wykształceniem prawniczym częściej postrzegają się poprzez rolę doradczą, jaką zwykle pełnią prawnicy, niż mediatorzy z wykształceniem z nauk społecznych. Najczęściej niezależnie od wykształcenia mediatorzy kładą średni nacisk na wspieranie stron swoją wiedzą ekspercką: odpowiednio 37,1% i 44,3%. Z punktu widzenia statystycznego nie istnieje zależność między zmiennymi ($\chi^2(4, 343) = [8,370; p=0,079]$).

Tabela 53. Wykształcenie a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie(N=561, dane w %)

Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie	WYKSZTAŁCENIE		Ogółem
	Prawo	Nauki społeczne	
Raczej niskie	0,5	0,0	0,3
Średnie	3,6	3,3	3,5
Raczej wysokie	29,4	19,0	25,7
Bardzo wysokie	66,5	77,7	70,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Nastawieniu na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie mediatorzy niezależnie od wykształcenia przypisują bardzo wysokie znaczenie – mediatorzy-prawnicy 66,5%, mediatorzy – nauki społeczne 77,7%. Tylko 4,1% mediatorów posiadających wykształcenie prawnicze i 3,3% mediatorów posiadających wykształcenie społeczne temu czynnikowi przykłada raczej niskie lub średnie znaczenie. Zależność między zmiennymi jest na poziomie słabym ($\chi^2(3, 342) = [5,243; p=0,155]$).

Tabela 54. Wykształcenie a nastawienie na relacje mediator-strony (N=561, dane w %)

Nastawienie na relacje mediator-strony	WYKSZTAŁCENIE		Ogółem
	Prawo	Nauki społeczne	
Bardzo niskie	0,0	0,8	0,3
Raczej niskie	6,8	6,6	6,7
Średnie	20,0	22,3	20,8
Raczej wysokie	49,5	44,6	47,8
Bardzo wysokie	23,6	25,6	24,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Relacje mediator – strony mają raczej wysokie znaczenie dla mniej więcej połowy mediatorów niezależnie od wykształcenia – dla wykształcenia prawniczego odsetek ten wynosi 49,5, dla wykształcenia społecznego – 44,6.

Tabela 55. Wykształcenie a nastawienie na relacje między stronami (N=561, dane w %)

Nastawienie na relacje między stronami	WYKSZTAŁCENIE		Ogółem
	Prawo	Nauki społeczne	
Raczej niskie	1,4	2,5	1,8
Średnie	10,5	12,4	11,1
Raczej wysokie	40,9	43,0	41,6
Bardzo wysokie	47,3	42,1	45,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2(3, 341) = [1,347; p=0,718]$$

Nastawienie na relacje między stronami jest bardzo wysokie i raczej wysokie dla mediatorów zarówno posiadających wykształcenie prawnicze (88,2%), jak i społeczne (85,1%).

Niezależnie od typu wykształcenia badani przywiązują przede wszystkim duże znaczenie do kompetencji miękkich i doświadczenia. Wśród badanych 96,2% uważa, że mają one wysokie znaczenie w pracy mediatora. Nastawienie na relację mediator – strony jest ważne dla 72,1% badanych a nastawienie na relacje między stronami dla 87,1%. W odniesieniu do wiedzy eksperckiej 29,7% badanych wskazuje ten czynnik jako wysoki. W żadnym z aspektów nie ma statystycznej zależności pomiędzy zmiennymi, gdyż w każdym badaniu $p > 0,05$. Hipoteza nie została więc potwierdzona.

Hipoteza H1.11. zakładała, iż nastawienie na proces mediacji i rolę mediatora zależy od formalnego statusu pracy mediatora. Mediatorzy, dla których mediowanie

stanowi główne źródło utrzymania kładą nacisk na wsparcie w oparciu o wiedzę ekspercką, kompetencje miękkie i doświadczenie, natomiast mediatorzy wolontariusze zwracają większą uwagę na relacje.

Tabela 56. Formalny status pracy mediatora a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką (N=559, dane w %)

Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką	Formalny status mediatora			Ogółem
	Zawód – podstawowe źródło dochodów	Funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	Wolontariat	
Bardzo niskie	16,4	6,4	22,2	9,4
Raczej niskie	31,5	21,0	25,9	22,9
Średnie	28,8	42,0	24,1	38,3
Raczej wysokie	16,4	20,7	20,4	20,1
Bardzo wysokie	6,8	9,9	7,4	9,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Najpierw zbadano nastawienie mediatorów na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką w stosunku do formalnego statusu pracy mediatora. Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką jest niższe wśród badanych, dla których mediowanie stanowi zawód podstawowy niż wśród badanych, dla których stanowi funkcję dodatkową. Dla wolontariuszy na wartość niską (48,1%) lub średnią (24,1%). Grupa mediatorów, dla których wiedza ekspercka ma niskie znaczenie wśród badanych, określający mediowanie jako podstawowy zawód stanowi 47,9%, wśród mediatorów traktujących mediowanie jako funkcję dodatkową stanowi 27,4%. Statystycznie istnieje taka zależność i jest to zależność słaba ($\chi^2(8, 532) = [27,746; p=0,001]$; V Cramera=0,161).

Tabela 57. Formalny status pracy mediatora a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie (N=559, dane w %)

Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie	Formalny status wykonywanej pracy mediatora			Ogółem
	Zawód – podstawowe źródło dochodów	Funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	Wolontariat	
Raczej niskie	0,0	0,5	0,0	0,4
Średnie	0,0	3,7	11,3	4,0
Raczej wysokie	11,1	25,4	39,6	24,9
Bardzo wysokie	88,9	70,4	49,1	70,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Kompetencje miękkie i doświadczenie są najbardziej istotne dla mediatorów traktujących pracę mediatora jako zawód-100% wskazań. Dla mediatorów, którzy traktują pracę mediatora jako funkcję mając inny zawód te kompetencje są ważne dla 95,8%, najmniej istotne są dla mediatorów-wolontariuszy – 89,7%. Badając zależność między nastawieniem na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie a podejściem do formalnego statusu pracy mediatorów przez badanych okazuje się, że taka zależność istnieje i jest to zależność słaba ($\chi^2(6, 530) = [27,818; p=0,000]$; V Cramera=0,162).

Tabela 58. Formalny status pracy mediatora a nastawienie na relacje mediator-strony (N=559, dane w %)

Nastawienie na relacje mediator-strony	Formalny status wykonywanej pracy			Ogółem
	Zawód – podstawowe źródło dochodów	Funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	Wolontariat	
Bardzo niskie	2,8	0,0	3,7	0,8
Raczej niskie	0,0	6,4	9,3	5,8
Średnie	2,8	25,9	14,8	21,6
Raczej wysokie	55,6	43,3	59,3	46,6
Bardzo wysokie	38,9	24,4	13,0	25,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Do relacji mediator-strony największą wagę przywiązują mediatorzy zawodowi, zaś nastawienie na relacje mediator–strony jest mniej istotne dla badanych, dla których mediacja stanowi dodatkowe źródło utrzymania i dla wolontariuszy. Postawioną hipotezę poddano weryfikacji statystycznej. Wyniki testu chi-kwadrat ($\chi^2(8, 530) = [47,811; p=0,000]$; V Cramera=0,212) wskazują, że należy przyjąć tę hipotezę. Istnieje związek pomiędzy nastawieniem na relacje mediator-strony a podejściem badanego do formalnego statusu pracy mediatora.

Tabela 59. Formalny status pracy mediatora a nastawienie na relacje między stronami (N=559, dane w %)

Nastawienie na relacje między stronami	Formalny status pracy mediatora			Ogółem
	Zawód – podstawowe źródło dochodów	Funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	Wolontariat	
Raczej niskie	0,0	1,5	3,7	1,5
Średnie	8,2	10,4	24,1	11,5
Raczej wysokie	46,6	40,5	33,3	40,26
Bardzo wysokie	45,2	47,7	38,9	46,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Ostatnim elementem w badaniu nastawienia mediatorów na formalny status pracy mediatora i rolę mediatora jest nastawienie mediatora na relacje między stronami. Mediatorzy traktujący pracę mediatora jako podstawowe źródło dochodu w 91,2% podkreślają wagę relacji między stronami. Wśród badanych, dla których praca mediatora to dodatkowa funkcja jest to 88,2%. Najmniej ważne jest nastawienie na relacje dla mediatorów – wolontariuszy – 72,2% wskazuje ten czynnik jako ważny. Test chi-kwadrat (χ^2 (6, 532) = [13,580; p=0,035]; V Cramera=0,113) wskazuje zależność pomiędzy nastawieniem na relacje a podejściem do pracy mediatora.

Zbadano, czy i ewentualnie w jaki sposób staż pracy mediatorów wpływa na nastawienie na proces mediacji i rolę mediatora.

Tabela 60. Staż pracy a nastawienie na wsparcie stron o wiedzę ekspercką (N=561, dane w %)

Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką	Staż pracy				Ogółem
	Do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 10 lat	Powyżej 10 lat	
Bardzo niskie	1,6	8,8	11,6	15,4	9,2
Raczej niskie	17,3	23,7	26,8	28,5	24,0
Średnie	42,5	36,4	34,8	36,9	37,5
Raczej wysokie	21,3	19,6	20,5	16,2	19,4
Bardzo wysokie	17,3	11,9	6,3	3,1	9,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy ze stażem pracy do 5 lat przykładają większe znaczenie do wiedzy eksperckiej w procesie mediacji. Im większy staż pracy tym mniejsze znaczenie w procesie mediacji według mediatorów ma wiedza ekspercka. Staż pracy ma wpływ na

wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką, jest to zależność słaba (Tau-b Kendalla=-0,182; p=0,000).

Tabela 61. Staż pracy a nastawienie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie (N=561, dane w %)

Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie	Staż pracy				Ogółem
	Do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 10 lat	Powyżej 10 lat	
Raczej niskie	0,0	0,5	0,9	0,0	0,4
Średnie	6,3	2,6	4,5	3,1	3,9
Raczej wysokie	27,6	28,9	18,9	23,1	25,3
Bardzo wysokie	66,1	68,0	75,7	73,8	70,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Niezależnie od stażu pracy mediatora badani do tego czynnika przykładają dużą wagę, wskazuje tak 95,8% mediatorów. Statystycznie nie ma zależności (Tau-b Kendalla=0,067; p=0,076) pomiędzy stażem pracy a nastawieniem mediatorów na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenia.

Tabela 62. Staż pracy a nastawienie na relacje mediator – strony (N=561, dane w %)

Nastawienie na relacje mediator-strony	Staż pracy				Ogółem
	Do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 10 lat	Powyżej 10 lat	
Bardzo niskie	0,0	1,0	0,0	1,6	0,7
Raczej niskie	5,5	6,7	5,4	3,1	5,3
Średnie	23,4	18,7	18,0	25,6	21,2
Raczej wysokie	43,0	44,6	53,2	51,9	47,6
Bardzo wysokie	28,1	29,0	23,4	17,8	25,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wysoką wagę do relacji mediator-strony przykłada 72,7% badanych, a 21,2% średnią. Niezależnie od stażu pracy jest to ważny faktor procesu mediacji. Z punktu widzenia statystycznego nie istnieje zależność między tymi zmiennymi (Tau-b Kendalla=-0,045; p=0,203).

Tabela 63. Staż pracy a nastawienie na relacje między stronami (N=561, dane w %)

Nastawienie na relacje między stronami	Staż pracy				Ogółem
	Do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 10 lat	Powyżej 10 lat	
Raczej niskie	0,8	2,6	2,7	0,8	1,8
Średnie	10,3	10,3	13,5	10,0	10,9
Raczej wysokie	41,3	41,2	38,7	42,3	41,0
Bardzo wysokie	47,6	45,9	45,0	46,9	46,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdecydowana większość badanych niezależnie od ich stażu pracy jako mediator przykłada dużą rolę do nastawienia na relacje między stronami – 87,3% nadaje mu wysokie znaczenie. Staż pracy nie ma jednak wpływu z punktu widzenia statystycznego na nastawienie mediatorów na relacje między stronami (Tau-b Kendalla=-0,007; p=0,849).

Postrzeganie roli mediatora i procesu mediacji w powiązaniu ze stażem pracy mediatora jest widoczny jedynie w nastawieniu na wiedzę ekspercką. Mediatorzy z krótszym stażem pracy (do 5 lat) przykładają większe znaczenie do posiadania eksperckiej wiedzy niż mediatorzy z dłuższym stażem pracy. Pozostałe 3 czynniki – nastawienie na kompetencje miękkie i doświadczenie, nastawienie na relacje mediator-strony i na relacje między stronami, są dla mediatorów ważne i bardzo ważne niezależnie od stażu pracy.

Tabela 64. Wiek a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką (N=561, dane w %)

Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką	Wiek					Ogółem
	Do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	61 i więcej lat	
Bardzo niskie	4,0	2,6	10,0	18,1	8,5	9,1
Raczej niskie	24,0	20,4	27,4	21,9	23,7	23,9
Średnie	28,0	38,2	35,2	42,9	40,7	37,7
Raczej wysokie	24,0	23,7	17,4	14,3	22,0	19,3
Bardzo wysokie	20,0	15,1	10,0	2,9	5,1	10,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy do 40. roku życia przykładają dużą rolę do wiedzy eksperckiej, zaś wśród mediatorów starszych wiedza ekspercka nie ma już tak dużego znaczenia. Z punktu

widzenia statystycznego można wskazać słabą zależność między wiekiem a nastawieniem na wiedzę ekspercką (Tau-b Kendalla=-0,146; p=0,000).

Tabela 65. Wiek mediatorów a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie (N=561, dane w %)

Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie	Wiek					Ogółem
	Do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	61 i więcej lat	
Raczej niskie	0,0	0,0	0,5	0,9	0,0	0,4
Średnie	0,0	3,3	5,5	4,7	0,0	3,9
Raczej wysokie	20,8	34,2	23,6	17,0	23,7	25,1
Bardzo wysokie	79,2	62,5	70,5	77,4	76,3	70,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy niezależnie od wieku dużą wagę przywiązują do kompetencji miękkich i doświadczenia w procesie mediacji. Bardzo wysokie znaczenie przykładają do tego aspektu 70,6% badanych, a średnie 25,1%, czyli łącznie 95,7% badanych. Nie ma zależności statystycznej pomiędzy wiekiem badanych a ich nastawieniem na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie (Tau-b Kendalla=0,078; p=0,032).

Tabela 66. Wiek a nastawienie na relacje mediator strony (N=561, dane w %)

Nastawienie na relacje mediator-strony	Wiek					Ogółem
	Do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	61 i więcej lat	
Bardzo niskie	0,0	0,0	0,9	1,9	0,0	0,7
Raczej niskie	4,2	3,9	6,8	4,7	5,1	5,4
Średnie	8,3	19,7	21,9	25,5	16,9	20,9
Raczej wysokie	41,7	44,7	48,9	48,1	52,5	47,7
Bardzo wysokie	45,8	31,6	21,5	19,8	25,4	25,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

W badaniu nastawienia na relacje mediator-strony mediatorzy do 30. roku życia przykładali większe znaczenie do relacji mediator – strony. Im starsi mediatorzy, tym ważność nastawienia na relacje ze stronami maleje. Można stwierdzić nikłą zależność między wiekiem a nastawieniem na relacje mediator – strony (Tau-b Kendalla=-0,083; p=0,020).

Tabela 67. Wiek a nastawienie na relacje między stronami (N=561, dane w %)

Nastawienie na relacje między stronami	Wiek					Ogółem
	Do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	61 i więcej lat	
Raczej niskie	0,0	2,6	1,4	2,8	0,0	1,8
Średnie	8,3	9,2	11,9	12,3	11,7	11,1
Raczej wysokie	33,3	38,2	45,2	40,6	36,7	41,0
Bardzo wysokie	58,3	50,0	41,6	44,3	51,7	46,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Większość mediatorów wskazuje dla tego aspektu wysokie znaczenie – 87,1%. Wiek badanych nie wpływa na nastawienie na relacje między stronami, nie ma żadnej zależności statystycznej (Tau-b Kendalla=-0,031; p=0,410).

Można uznać, że wiek mediatorów wpływa na ich odwoływanie się do wiedzy eksperckiej i na nastawienie na relacje mediator-strony. Im młodszy mediatorzy, tym większą wagę przykładają do tych dwóch czynników. Natomiast nie ma wpływu na odwoływanie się do kompetencji miękkiej i doświadczenia oraz do nastawienia na relacje pomiędzy stronami.

Mediatorzy opierają swoją hierarchię wartości na fundamentalnych, ważnych dla zdecydowanej większości populacji, podstawowych wartościach, takich jak: rodzina, zdrowie, bezpieczeństwo, spokojne życie. Kolejną grupę wartości tworzy nastawienie na JA: rozwój, samorealizacja, czas wolny, znajomi i przyjaciele. Wartości związane z realizacją siebie poprzez wykonywany zawód tworzą trzecią grupę (wykształcenie i praca), następną grupą jest nastawienie na wiarę, choć w tym wypadku odsetek odmów odpowiedzi na to pytanie wynosił 24,8%. Hierarchię wartości mediatorów zamyka nastawienie na władzę: władza, prestiż, pieniądze.

Opinie dotyczące istnienia lub nie etosu pracy mediatora podzieliły badanych na trzy grupy o zbliżonych wielkościach oscylujących między 30,3% (etos pracy istnieje) a 36,4% (etos pracy nie istnieje). Badani, którzy wyrazili swoje opinie, podali ich uzasadnienie. Mediatorzy wskazujący istnienie etosu pracy mediatora osadzali go na określonych elementach (podejściu do ludzi, wartościach i normach zawodowych, standardach pracy, określonych zachowaniach), efektach jego pracy (budowaniu relacji, dążeniu do porozumienia między stronami), wiedzy i doświadczeniu. Wśród powodów braku etosu ankietowani wskazali: niski poziom świadomości społecznej dotyczący mediacji, brak zaufania do nieznanego procesu/wzoru postępowania, jakość pracy

mediatorów, „młodość” samego zawodu i brak jego prawnego uregulowania, traktowanie mediowania jako „dodatku” do innego zawodu, lekceważący stosunek sądów i pełnomocników do procesu mediacji, brak integracji środowiska mediatorów.

Mediatorzy za najważniejsze wartości w swojej pracy wskazywali cechy nakierowane na drugiego człowieka (otwartość na innych ludzi, szacunek) oraz jakość indywidualnej pracy mediatora (rzetelność, uczciwość). Dla blisko połowy badanych mediowanie to pomoc ludziom – to zawód nastawiony na drugiego człowieka, jego potrzeby, problemy i oczekiwania. Mediatorzy znajdują spełnienie głównie we wspieraniu i pomaganiu ludziom. Na dalszym miejscu znalazły się odwołania do potrzeb mediatorów, tj. satysfakcja, możliwość zdobycia doświadczenia, wyzwanie, możliwości poznawcze. W swojej pracy za najważniejsze postrzegają dwa kluczowe aspekty: zadowolenie stron oraz przestrzeganie zasad mediacji. Główny cel mediacji wynika z najważniejszych wartości i osobistego znaczenia pracy dla mediatora. Tym samym za główny cel mediacji respondenci uznali wspieranie stron w rozwiązywaniu konfliktów. Celem takim jest również zbudowanie/odbudowanie pozytywnych relacji między stronami. Ugoda mediacyjna jako główny cel mediacji została wskazana przez ok. 10% badanych. Rola mediatora w procesie mediacji koresponduje z głównym celem mediacji oraz działaniami prowadzącymi do realizacji tego celu. Mediator ma za zadanie wspierać strony w znalezieniu rozwiązania sporu (przy zachowaniu równowagi i samodzielności stron) oraz zadbać o drożną komunikację. Wsparcie to bazuje na wykorzystaniu kompetencji miękkich i doświadczeniu mediatora. Warto zaznaczyć, że mediatorzy wskazują, że ich rolą nie jest wpływanie na decyzje stron. Mogą te decyzje wesprzeć swoją wiedzą ekspercką, ale nie powinni być autorami rozwiązań. Wiedza ekspercka ma przede wszystkim znaczenie wśród mediatorów ze stażem pracy do 5 lat oraz wśród tych, którzy traktują mediowanie jako funkcję dodatkową.

Praca mediatora wpływa na życie badanych. Jednym z takich aspektów jest postrzeganie konfliktu. Przed rozpoczęciem mediacji mediatorzy określali konflikt jako coś destrukcyjnego, burzącego ład, budzącego strach i niepokój, wyzwalającego sprzeczne racje i interesy. Obecnie widzą, że konflikt jest nieunikniony, a jego rozwiązywanie prowadzi do budowania nowej jakości, do rozwoju. Mediatorzy odczuwają również pozytywny wpływ mediowania na relacje międzyludzkie i własne samopoczucie psychiczne.

ROZDZIAŁ V

PRAKTYCZNY WYMIAR PRACY MEDIATORA

W niniejszym rozdziale zostanie poruszony obszar praktyki prowadzenia mediacji. Jak wspomniano w poprzednich rozdziałach, praca mediatora w Polsce z punktu widzenia wymiaru sprawiedliwości (najczęściej w tym obszarze mediatorzy wykonują swoją pracę) jest wykonywana od 1997 roku. Można więc powiedzieć, że jest to stosunkowo młody zawód, którego przedstawiciele nie wypracowali do tej pory jednolitych standardów pracy, przygotowania do zawodu czy ogólnie przyjętego Kodeksu Etyki. Jednocześnie mediacja jest w literaturze definiowana jako metoda rozwiązywania sporów i konfliktów. Odnosi się więc zarówno do podmiotu, czyli osób/stron będących w sytuacji konfliktu, jak i przedmiotu, czyli różnic/wartości sporu, które są jego przyczyną. Przede wszystkim te dwa uwarunkowania – czas oraz szerokość pojęcia – wpływają na bardzo różnorodną praktykę prowadzenia mediacji. Z tych też powodów starano się w niniejszej pracy przedstawić szeroką charakterystykę osób wykonujących tę pracę, ich przygotowanie, tj. wykształcenie, w tym kształcenie w kierunku mediacji, cechy (predyspozycje) przydatne do bycia mediatorem. Istotne w badaniach było również przyjrzenie się, jakie cele mediacji są ważne dla samych mediatorów, a jakie według nich dla stron, jakie zasady stosują mediatorzy, czyli w jaki sposób postrzegają swoją rolę w procesie mediacji. Zbadano również, jakie metodologie pracy mediatorzy stosują i jakie techniki wykorzystują w swojej pracy, a także w jaki sposób przygotowują się do mediacji. Następnie, w jaki sposób realizują proces mediacji, jak przebiega cykl spotkań ze stronami, czy i jakie ustalają reguły. Ostatni obszar poświęcony jest kwestiom związanym z realizacją zleceń mediacyjnych, ich źródeł, ilości, rodzajów i ekonomicznym efektem wykonywanej pracy dla mediatorów.

5.1. Przygotowanie mediatorów do wykonywania zawodu mediatora

W tym obszarze badawczym respondenci byli pytani o sposób przygotowania do wykonywania pracy mediatora. Czy osoby wykonujące pracę mediatora powinny się do niej przygotowywać, czy może ją wykonywać każdy? Czy można się nauczyć być

mediatorem, a może jednak wymagane są pewne cechy osobowościowe, których nie można się nauczyć i mediatorem po prostu się jest lub nie? Czy wykonywanie innych zawodów prawniczych lub z zakresu nauk społecznych ułatwia czy może utrudnia tę pracę lub nie ma na to żadnego wpływu?

5.1.1. Przygotowanie do pełnienia roli mediatora

Poddano analizie poglądy mediatorów na przygotowanie się do pełnienia roli mediatora. Jak zostało opisane w rozdziale II niniejszej pracy, brakuje powszechnie uznanych jednolitych standardów kształcenia mediatorów. Prowadzenie mediacji to praca z ludźmi w sytuacji sporu/konfliktu. Wymaga to od mediatorów stałego rozwoju i doskonalenia się, budowania samoświadomości siebie. Z drugiej strony ugoda medacyjna wypracowana w trakcie mediacji jest poddana weryfikacji przez wymiar sprawiedliwości. Jak mediatorzy w oparciu o swoje doświadczenie w przygotowaniu się i realizowaniu pracy mediatora widzą drogę do tego zawodu, czy widzą potrzebę dalszego kształcenia i czy ta potrzeba różni się w zależności od wykształcenia, stażu wykonywanej pracy i ukończonych już różnych form przygotowania medacyjnego?

Ankietowani, w pytaniu otwartym mieli możliwość opisanego swojego specjalistycznego wykształcenia medacyjnego. Analizując wpisy dotyczące wykształcenia medacyjnego warto wskazać, że najczęściej mediatorzy wskazywali: kursy medacyjne – 143 razy, szkolenia medacyjne – 108razy, studia podyplomowe z zakresu mediacji – 129razy, kursy/szkolenia (razem) – 301 razy.

Pisząc o kursach mediatorzy wskazywali najczęściej na ich ogólny zakres odwołujący się do: mediacji, elementów psychologii konfliktów, negocjacji, prawa. W zakresie wykształcenia innego a przydatnego w prowadzeniu mediacji ankietowani wskazywali na psychoterapię, szkolenia związane z psychologią dzieci np. z zakresu zaburzeń zachowań u dzieci. Ankietowani wskazywali na podział na kursy podstawowe z zakresu mediacji (zgodne z rekomendacjami Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości) obejmujące tematykę komunikacji, konfliktu, negocjacji, mediacji i prawa. A także szkolenia specjalistyczne odnoszące się do poszczególnych rodzajów mediacji poprzedzone szkoleniem podstawowym/bazowym z elementów niezbędnych do prowadzenia mediacji, takich jak: komunikacja, psychologia konfliktu, negocjacje, etyka w zawodzie mediatora. W kilku przypadkach mediatorzy wskazywali kursy NLP (Programowanie

neurolingwistyczne), TSR (Terapia skoncentrowana na rozwiązaniach). Wskazywali na wielość odbytych kursów (kilkanaście), na kursy odbyte za granicą. Niektórzy mediatorzy podawali nazwy odbytych szkoleń: „Jak przygotować się do mediacji”; „Mediacje – przygotowanie do wykonywania zawodu mediatora”; „Mediacje w biznesie (Mediacje gospodarcze) – szkolenie certyfikowane”; „Szkolenie z mediacji rodzinnych”; „Szkolenie doskonalące umiejętności psychologiczne w prowadzeniu postępowań mediacyjnych w tym cywilnych i rodzinnych”. Badani wskazywali również na szkolenia trenerskie (z zakresu kompetencji miękkich, coachingu, controllingu personalnego). Często słowa „kursy” i „szkolenia” występowały razem. Do nich odnosiły się określenia wskazujące na zakres odbywanego kursu/szkolenia. Wymienione zostały kursy/szkolenia z zakresu mediacji: gospodarczych – 100 razy; rodzinnych – 79 razy; cywilnych – 50 razy; pracowniczych – 17 razy; karnych – 23 razy; z nieletnim sprawcą czynu karalnego – 12 razy; rówieśniczych – 10 razy; sądowych – 5 razy; administracyjnych – 5 razy.

Wśród instytucji prowadzących kursy wymieniane zostały: Polskie Centrum Mediacji (bardzo często), Naczelna Rada Adwokacka, Centrum Szkoleń Prawnych, Krajowa Izba Radców Prawnych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Sprawiedliwości, Stowarzyszenie Mediatorów Rodzinnych, Uniwersytet Śląski, Lewiatan, Centrum Szkolenia Policji Katowice, Krajowy Sąd Arbitrażowy, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Łódzki.

Pisząc o studiach podyplomowych mediatorzy najczęściej nie dodawali żadnych dodatkowych informacji na ich temat. Niektórzy wymieniali kierunek studiów podyplomowych: „Praktyczne studia podyplomowe z zakresu mediacji gospodarczych”/„Profesjonalny Mediator Gospodarczy”; „Mediacja sądowa i poza sądowa”; „Studia mediacji i negocjacji”; „Prawo Handlowe”; „Alternatywne Metody Rozwiązywania Sporów”; „Psychologia sądowa”/„Pedagogika sądowa”; „Mediacje karne i rodzinne”. Najczęściej wymieniane były studia podyplomowe z zakresu mediacji gospodarczych, mediacji sądowych i pozasądowych, mediacji i negocjacji.

Wśród instytucji prowadzących studia podyplomowe mediatorzy wskazali: Uniwersytet Łódzki⁴⁰⁰, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Uczelnia Łazarskiego, Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Akademia

⁴⁰⁰ Uniwersytet Łódzki prowadził studia podyplomowe dla mediatorów z zakresu mediacji gospodarczej w ramach projektu z Funduszy Unijnych.

Pedagogiki Specjalnej Warszawa, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Uniwersytet SWPS, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Wśród innych form zdobywania wiedzy z zakresu mediacji wskazane zostały: warsztaty (8 razy), superwizje (4 razy), konferencje (4 razy), praktyka i doświadczenie zawodowe (po 2 razy).

Wśród innych elementów wykształcenia, które są przydatne w prowadzeniu mediacji ankietowani ponownie wymienili: wykształcenie w zakresie prawa (46 osób), kursy (36 osób), szkolenia (27 osób), studia podyplomowe (26 osób). Kursy, szkolenia, studia podyplomowe mediatorzy odbywają z zakresu: terapii – 17 wskazań (psychoterapii, terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach, terapii rodzin, systemowej, terapii par), rodziny – 21 wskazań (kryzysu, pracy z dzieckiem/ucznem, pracy z rodzicem, przemocy w rodzinie, problemów w rodzinie, alienacji rodzicielskiej), negocjacji – 13 wskazań, komunikacji – 11 wskazań, doradztwa obywatelskiego – 4 wskazania, superwizji – 3 wskazania. Ponadto mediatorzy odbywają kursy trenerskie (15 wskazań) i coaching (10 wskazań).

Wśród przydatnych kierunków wykształcenia mediatorzy wymienili: pedagogikę (12 razy), psychologię (8 razy), resocjalizację, zarządzanie (po 6 razy), ekonomię (5 razy), pomoc społeczną i kursy menadżerskie (po 3 razy).

Na podstawie opisanych form kształcenia specjalistycznego z zakresu mediacji powstała nowa zmienna „formy przygotowania mediacyjnego”. Odpowiedzi określające sposób przygotowania mediacyjnego udzieliło 492 respondentów.

Tabela 68. Formy przygotowania mediacyjnego (N=492)

Formy przygotowania mediacyjnego	N	%
Studia podyplomowe	185	37,6
Kursy	287	58,3
Szkolenia	161	32,7
Warsztaty, seminaria, konferencje	11	2,2

Mediatorzy najczęściej wskazywali, że formą przygotowania się przez z nich do mediowania są kursy (58,3%). Studia podyplomowe z zakresu mediacji ukończyło 37,6%, a 32,7% ukończyło szkolenia. Najmniejsza grupa badanych określiła jako formę specjalistycznego przygotowania mediacyjnego warsztaty, seminaria, konferencje –

2,2%. Mediatorzy wskazywali więcej niż jedną formę specjalistycznego przygotowania mediacyjnego. Można więc było na podstawie tych danych przygotować zestawienie z ilością form specjalistycznego przygotowania mediacyjnego.

Tabela 69. Liczba form przygotowania mediacyjnego (N=492)

	N	%
1	359	73,0
2	116	23,6
3	15	3,0
4	2	0,4
Ogółem	492	100,0
Braki danych	69	
Ogółem	561	

Największa grupa badanych korzystała z jednej formy przygotowania mediacyjnego – 73% spośród respondentów, którzy udzieliło odpowiedzi na to pytanie, z dwóch form skorzystało 23,6%. Z jednej lub dwóch form przygotowania mediacyjnego skorzystało w sumie 96,6% badanych.

Tabela 70. Częstotliwość wyboru form specjalistycznego przygotowania mediacyjnego (N=492)

	Studia podyplomowe	Kursy	Szkolenia	Warsztaty itd.
Studia podyplomowe	97			
Kursy	57	188		
Szkolenia	45	56	71	
Warsztaty, seminaria, konferencje	4	4	7	3

Mediatorzy korzystający z jednej formy szkolenia specjalistycznego najczęściej wskazywali kursy, studia podyplomowe z zakresu mediacji wskazało 97 osób, a szkolenia 71. Respondenci, którzy korzystali z więcej niż jednej formy przygotowania wskazywali najczęściej na połączenia: studiów podyplomowych z kursami i szkoleniami lub szkoleń i kursów. Ankietowani w kilku przypadkach wspominali o superwizjach, które w środowisku osób pracujących z ludźmi: psychologach, terapeutach itp. są jedną z podstawowych elementów pracy nad sobą, swoją samoświadomością. Mimo wskazywań tego aspektu w pracy mediatorów, nie ma jeszcze dużej świadomości potrzeby rozwijania się na tej drodze.

Tabela 71. Potrzeba dalszego kształcenia a staż pracy mediatorów (N=561, dane w %)

Mam już dużą wiedzę i praktykę i nie potrzebuję więcej szkoleń	Staż pracy				Ogółem
	Do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 10 lat	Powyżej 10 lat	
Zdecydowanie nie	47,6	50,0	44,6	38,8	45,8
Raczej nie	34,9	27,6	35,7	31,8	31,8
Trudno powiedzieć	11,1	12,5	10,7	16,3	12,7
Raczej tak	6,3	6,3	8,0	11,6	7,9
Zdecydowanie tak	0,0	3,6	0,9	1,6	1,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 72. Potrzeba dalszego kształcenia a liczba form przygotowania mediacyjnego (N=492, dane w %)

Mam już dużą wiedzę i praktykę i nie potrzebuję więcej szkoleń	Liczba form przygotowania mediacyjnego				Ogółem
	1	2	3	4	
Zdecydowanie nie	45,9	47,0	66,7	50,0	46,8
Raczej nie	32,0	32,2	20,0	50,0	31,8
Trudno powiedzieć	12,2	16,5	6,7	0,0	13,0
Raczej tak	8,6	3,5	6,7	0,0	7,3
Zdecydowanie tak	1,4	0,9	0,0	0,0	1,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy niezależnie od stażu pracy czy liczby form przygotowania mediacyjnego widzą stałą potrzebę doszkalania się. Wśród badanych ze stażem pracy powyżej 2 lat – do 5 lat 50% badanych wskazało, iż zdecydowanie nie ma zbyt dużej wiedzy i praktyki, jest to największy odsetek wskazań. Na podstawie chi-kwadrat stwierdzono, że istnieje nikła zależność pomiędzy stażem mediacyjnym a potrzebą dalszego kształcenia (Tau-b Kendalla= 0,074; p=0,037). Co ważne – mediatorzy, którzy przeszli liczne formy przygotowania mediacyjnego (3-4 formy) odczuwają najsilniej dalszą potrzebę kształcenia. Co dziesiąty mediator wskazał, że posiada taką wiedzę i praktykę, że nie potrzebuje więcej szkoleń w zakresie mediacji. Trzeba jednak podkreślić, że ośmiu na dziesięciu mediatorów zgłosiło stałą potrzebę doszkalania się. Nie ma zależności statystycznej pomiędzy potrzebą dalszego kształcenia a liczbą form przygotowania mediacyjnego (Tau-b Kendalla= – 0,042; p=0,297).

Wyniki te można interpretować na kilka sposobów. Przedstawiciele wymiaru sprawiedliwości oceniający pracę mediatorów głównie poprzez ilość i jakość ugód, często w sposób negatywny oceniają pracę mediatorów. W badaniach Agrotec sędziowie i prokuratorzy wypowiadali się o barierach w kierowaniu spraw do mediacji. Jednym z zarzutów dla mediatorów była zła jakość ugód mediacyjnych i obawy

związane z możliwością ich egzekucji. Niemniej na bezpośrednie pytanie, czy sami osobiście spotkali się z ugodami niewłaściwie spisanyymi 52% odpowiedziało, że wszystkie były prawidłowe i zgodnie z prawem, 29%, że większość spełniała te warunki, a 10% oceniło tak mniej więcej połowę ugód. Tylko 2% stwierdziło, że mniejszość ugód, które otrzymali była prawidłowa i zgodna z prawem, również 2% wskazało, że żadna nie spełniała tych warunków⁴⁰¹. Może to powodować poczucie stałej indoktrynacji w kierunku podnoszenia swoich kwalifikacji, szczególnie w aspekcie prawnym. Mediatorzy wraz ze stażem pracy większy nacisk przykładają do aspektów związanych z samoświadomością, poznaniem swoich emocji, mocnych i słabych stron, pracują więc nad tymi aspektami w stałym doskonaleniu się. Praca mediatora wymaga wiedzy z różnych gałęzi nauk i umiejętności. Pozostaje konglomeratem wielu dziedzin stąd potrzeba stałego doskonalenia. Efekt pracy mediatora, przez który najczęściej jest on oceniany – ugoda mediacyjna, zależy nie od mediatora, ale przede wszystkim od stron, stąd o ten tzw. sukces w mediacji – ugodę nie jest łatwo, więc mediatorzy stale się doskonalą, by móc poradzić sobie w każdej sytuacji. A w końcu pokazuje to także, jak przestrzeń do mediacji stale poszerza się, wchodząc na nowe obszary, w których do tej pory nie była stosowana, stąd kolejna potrzeba szkolenia, aby podążać za rozwojem mediacji.

5.1.2. Predyspozycje do wykonywania pracy mediacyjnej według mediatorów

Praca mediatora ze względu na obecny etap rozwoju mediacji w Polsce postrzegana jest głównie poprzez współpracę z wymiarem sprawiedliwości. Jak z tej perspektywy postrzegane są predyspozycje do wykonywania pracy mediatora przez zawodowy prawnicze, absolwentów studiów prawniczych i nauk społecznych?

⁴⁰¹ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Raport końcowy. Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwań popularności mediacji* ..., s. 23.

Tabela 73. Opinie na temat formalnych kwalifikacji do wykonywania zawodu mediatora (N=561)

Formalne kwalifikacje do wykonywania zawodu mediatora		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
Czynny sędzia	N	374	111	45	17	14
	%	66,7	19,8	8,0	3,0	2,5
Czynny adwokat	N	147	125	89	116	84
	%	26,2	22,3	15,9	20,7	15,0
Czynny radca prawny	N	115	129	107	122	88
	%	20,5	23,0	19,1	21,7	15,7
Czynny notariusz	N	176	140	117	89	39
	%	31,4	25,0	20,9	15,9	7,0
Absolwent prawa	N	41	80	147	206	87
	%	7,3	14,3	26,2	36,7	15,5
Sędzia w stanie spoczynku	N	89	94	101	184	93
	%	15,9	16,8	18,0	32,8	16,6
Absolwent nauk społecznych (psycholog, pedagog, socjolog itp.)	N	27	46	82	252	154
	%	4,8	8,2	14,6	44,9	27,5
Absolwent studiów wyższych z dodatkowymi szkoleniami mediacyjnymi	N	21	12	44	225	259
	%	3,7	2,1	7,8	40,1	46,2
Absolwent szkoły średniej z dodatkowym szkoleniem mediacyjnym	N	193	136	156	56	20
	%	34,4	24,2	27,8	10,0	3,6
Absolwent studiów podyplomowych z zakresu mediacji	N	10	10	58	198	285
	%	1,8	1,8	10,3	35,3	50,8

Mediatorzy uznają, że większe predyspozycje do wykonywania zawodu mediatora posiadają absolwenci nauk społecznych niż absolwenci prawa, co wiąże się ze wskazaniami przez ankietowanych przede wszystkim roli kompetencji miękkich w pracy mediatora. Czynne wykonywanie zawodów prawniczych (radca prawny, adwokat, notariusz) stanowi utrudnienie w wykonywaniu zawodu mediatora. Najwięcej wskazań w tych zawodach uzyskują odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie, radca prawny 43,5%, przy 19,1% odpowiedziach trudno powiedzieć; adwokat – 48,5%, przy 15,9% wskazań trudno powiedzieć i notariusz – 55,4%, przy 20,9% odpowiedziach trudno powiedzieć. Czynni sędziowie sporadycznie są wskazywani jako osoby mogące

wykonywać tę pracę (zdecydowanie tak i raczej tak wskazuje 5,5% badanych, trudno powiedzieć 8%). Najprawdopodobniej wiąże się to z tym, że czynni sędziowie są formalnie wyłączeni przez prawodawstwo z możliwości pracy jako mediator. Wyłączenia te nie dotyczą sędziów w stanie spoczynku. Z drugiej strony rola mediatora – wspieranie w rozwiązywaniu konfliktu i rola sędziego – podanie rozstrzygnięcia w sporze są tak od siebie odległe z punktu widzenia metodologii pracy, że trudno dostrzec możliwość swobodnego połączenia tych ról.

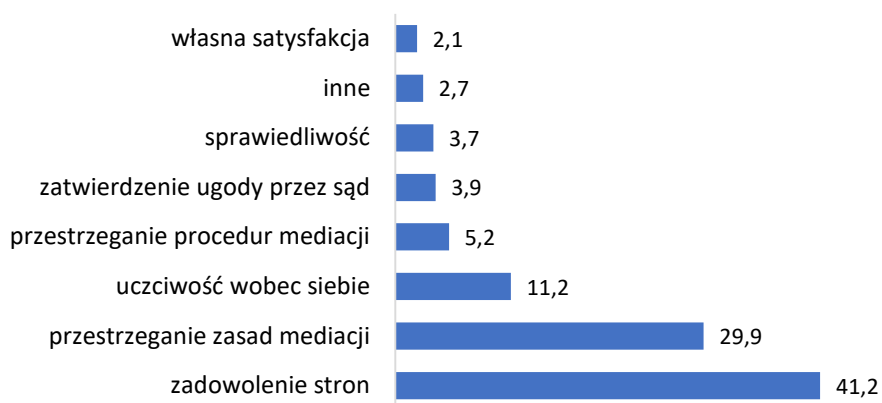
Zawód mediatora według badanych powinien być wykonywany przez osoby z wykształceniem wyższym. W opiniach 58,6% badanych absolwent szkoły średniej, nawet z dodatkowym szkoleniem mediacyjnym, nie powinien wykonywać tego zawodu. Za możliwością wykonywania pracy mediatora przez osoby ze średnim wykształceniem i specjalistycznym szkoleniem mediacyjnym opowiedziało się 13,6% respondentów.

Pytanie to było pytaniem półotwartym, a ankietowani mieli możliwość poszerzenia zaproponowanych odpowiedzi. Co ciekawe, nikt nie wskazał możliwości ukończenia studiów pierwszego stopnia z zakresu mediacji. Można przypuszczać, że w opinii badanych mediacja jest drugim wyborem zawodu.

5.1.3. Najważniejsze aspekty w pracy mediatora

Mediatorzy zostali poproszeni o wskazanie spośród zaproponowanych najważniejszego dla siebie aspektu w pracy mediatora. Zaproponowane odpowiedzi dotyczyły przestrzeni ukierunkowanych na własne potrzeby mediatora, potrzeby stron oraz procedur i ogólnego pojęcia sprawiedliwości.

Wykres 11. Najważniejszy aspekt w pracy mediatorów (N=546, dane w %)



Respondenci przede wszystkim wskazywali aspekt związany z odbiorem mediacji przez strony – 41,2% wskazało zadowolenie stron. Drugim wskazaniem (29,9%) było przestrzeganie zasad mediacji. Mediatorzy przykładają dużą wagę do tego, aby mediacja przebiegała zgodnie z zasadami, które odróżniają mediację od innych działań w sytuacji konfliktu czy sporu. Dla 11,2 % badanych ważna jest przede wszystkim uczciwość wobec siebie. Co ciekawe, tylko 3,9% mediatorów wskazało zatwierdzenie ugody przez sąd jako najważniejszy aspekt mediacji. Nawiązuje to do wcześniejszych wyników, że mediatorzy przede wszystkim patrzą na mediację podmiotowo, poprzez jej uczestników i ich potrzeby. Uгода mediacyjna staje się skutkiem będącym efektem rozwiązania konfliktu pomiędzy stronami, a nie efektem samym w sobie.

W wypowiedziach „inne” respondenci zwrócili uwagę na potrzebę opracowania dobrych ugód, dbanie o relacje między stronami oraz o relacje między mediatorem a stronami, zmiany perspektywy patrzenia stron, były to jednak pojedyncze wskazania.

Pytanie zostało uproszczone i powstały trzy główne stwierdzenia mówiące o tym, że najważniejsze dla mediatorów mogą być:

- a) własne samopoczucie (sprawiedliwość, uczciwość wobec siebie, własna satysfakcja), czyli najważniejsze jest nakierowanie na siebie;
- b) przestrzeganie zasad i procedur mediacji – najważniejsze jest nakierowanie na formę prowadzenia mediacji;
- c) zadowolenie stron – najważniejsze jest nakierowanie na strony.

Tabela 74. Najważniejsze aspekty w pracy mediatora (N=546)

Co dla Pana/Pani jest najważniejsze w pracy mediatora?	N	%
Własne samopoczucie	96	17,6
Przestrzeganie zasad i procedur	218	40,0
Zadowolenie stron	231	42,4
Ogółem	546	100,0
Systemowe braki danych	16	
Ogółem	561	

Wśród aspektów, które są najważniejsze w pracy mediatora wyłonione zostały trzy obszary. Pierwszy to zadowolenie stron. Ten obszar ważny jest dla 42,4% badanych. Drugi aspekt to przestrzeganie wszelakich zasad i procedur mediacyjnych uzyskał 40%

wskazań. Trzeci aspekt dotyczy samopoczucia samego mediatora został wskazany przez 17,6% ankietowanych.

Zbadano zależności pomiędzy tym, co badani określają za najważniejsze w wykonywaniu tego zawodu a osobistym postrzeganiem pracy mediatora przez badanych.

Tabela 75. Najważniejsze aspekty w pracy mediatora a osobisty wymiar wykonywanej pracy (N=546, dane w %)

Co dla Pana/Pani jest najważniejsze w pracy mediatora?	Osobiście wykonywana praca			Ogółem
	Pomoc ludziom	Satysfakcja z ugody	Możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia)	
Własne samopoczucie	19,2	13,2	17,8	17,6
Przestrzeganie zasad i procedur	38,0	23,6	51,7	39,6
Zadowolenie stron	42,7	63,2	30,5	42,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, dla których osobiście mediowanie stanowi pomoc ludziom wskazywali najczęściej, że najważniejsze w pracy mediatora jest uzyskanie zadowolenie stron (42,7%). Drugim wskazaniem było przestrzeganie zasad i procedur (38,0%), najmniej wskazań uzyskało nastawienie na własne samopoczucie (19%). Ta grupa badanych wskazuje, że w pracy mediatora najistotniejsza dla nich jest koncentracja na stronach i na procesie, mniejszą wagę przywiązują do własnego samopoczucia w mediacji. Mediatorzy, dla których mediowanie stanowi satysfakcję z ugody wskazali, że w mediowaniu najważniejsze jest zadowolenie stron. Postrzegają zadowolenie stron poprzez zawarcie ugody mediacyjnej lub jej braku. Można więc powiedzieć, że własną satysfakcję (osobiste znaczenie mediacji) wyprowadzają oni z satysfakcji rezultatu mediacji – ugody mediacyjnej. Mediatorzy, dla których mediowanie to przede wszystkim różnego rodzaju możliwości wskazali, że najważniejsze w pracy jest przestrzeganie zasad i procedur. To osoby, które najwięcej uwagi przykładają do jakości wykonywanej pracy. Ciekawe jest, że respondenci wskazujący na satysfakcję z ugody i możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia) dużo bardziej jednoznacznie wypowiadali się o najważniejszych aspektach w pracy mediatora. Mediatorzy postrzegający osobiste znaczenie wykonywanej pracy mediatora poprzez zadowolenie stron byli bardziej podzieleni w wyborze najważniejszych

aspektów pracy mediatora. Potwierdza to słaba statystyczna zależność między tymi zmiennymi ($\chi^2(4, 535) = [31,523; p=0,000]$; V Cramera=0,172).

5.1.4. Cechy i predyspozycje przydatne według mediatorów w ich pracy

Praca mediatora wymaga połączenia ze sobą umiejętności i predyspozycji z różnych dziedzin. Respondenci wypowiedzieli się, co ich zdaniem jest przydatne w pracy mediatora.

Tabela 76. Cechy i predyspozycje przydatne według mediatorów w wykonywaniu ich pracy (N=561)

Co jest dla Pana/Pani przydatne albo nieprzydatne w codziennym wykonywaniu pracy mediatora?		Zdecydowanie nieprzydatne	Raczej nieprzydatne	Trudno powiedzieć	Raczej przydatne	Zdecydowanie przydatne
Wiedza z zakresu prawa	N	2	22	57	257	223
	%	0,4	3,9	10,2	45,8	39,8
Umiejętność słuchania ludzi	N	4	0	9	61	487
	%	0,7	0,0	1,6	10,9	86,8
Wiedza z zakresu nauk społecznych (psychologia, socjologia, pedagogika)	N	4	10	64	222	261
	%	0,7	1,8	11,4%	39,6	46,5
Chęć niesienia pomocy ludziom	N	10	28	91	209	223
	%	1,8	5,0	16,2	37,3	39,8
Wiedza dotycząca specyfiki danej sprawy np. inżynierii budowlanej, podatków, psychologii rozwojowej i wychowawczej	N	18	41	77	235	190
	%	3,2	7,3	13,7	41,9	33,9
Umiejętność wywierania wpływu na ludzi	N	46	89	198	175	53
	%	8,2	15,9	35,3	31,2	9,4
Doświadczenie życiowe	N	4	8	47	161	341
	%	0,7	1,4	8,4	28,7	60,8
Świadomość swoich emocji i umiejętność panowania nad nimi	N	2	4	31	177	347
	%	0,4	0,7	5,5	31,6	61,9
Empatyczne podejście do stron	N	8	18	47	178	310
	%	1,4	3,2	8,4	31,7	55,3
Świadomość swoich mocnych i słabych stron	N	2	12	81	190	276
	%	0,4	2,1	14,4	33,9	49,2

Mediatorzy w swoich odpowiedziach wielokrotnie wskazywali na aspekt budowania pozytywnych relacji między stronami, atmosfery zaufania i ważności poszukiwania rozwiązania przez strony przy wsparciu mediatora.

Analizując praktyczny wymiar pracy mediatora można poznać, jakie umiejętności, cechy mediatorzy uważają za przydatne w swojej codziennej praktyce. Zgodnie z opinią mediatorów najbardziej istotną cechą jest umiejętność słuchania ludzi. Umiejętność tę można oczywiście rozpatrywać w kilku aspektach. Przede wszystkim słuchając innych budujemy otwartą i przyjazną atmosferę. Słuchanie pozwala mediatorom poznać punkt widzenia strony, jej potrzeby i oczekiwania. Daje też możliwość poznania osoby, która przyszła na mediację, jej intencji i motywacji, a także ukrytych interesów. Mediatorzy wskazują, jak istotna w mediacji jest praca z jej uczestnikami, poznanie sprawy nie poprzez dokumenty, ale wsłuchując się w znaczenie, jakie danej sprawie nadają uczestnicy mediacji. Bardzo istotną cechą jest według badanych znajomość siebie – swoich umiejętności, emocji, mocnych i słabych stron, doświadczenia życiowego i wynikającej z niego empatii. Wydaje się to całkiem naturalne, że te dwie cechy są obok siebie. Trudno słuchać innych poprzez ich potrzeby, nie narzucając własnej interpretacji słuchanych słów, jeśli mediatorzy nie mają samoświadomości siebie, swoich emocji i interpretacji. Nie mniej istotnym elementem pozostaje wiedza, wszak dzięki niej można budować swoje umiejętności. Respondenci wskazują, że dla mediatora szczególnie istotna jest wiedza z zakresu nauk społecznych i prawa. Podobna liczba wskazań podsumowując stwierdzenia zdecydowanie przydatna i raczej przydatne. Natomiast patrząc na te kategorie oddzielnie – mediatorzy częściej wskazują wiedzę z zakresu nauk społecznych jako zdecydowanie potrzebną, niż na wiedzę z zakresu prawa. Nieco mniejsze znaczenie ma wiedza z zakresu specyfiki danej sprawy (choć ta również jest istotna). Zdaniem mediatorów, aby wykonywać pracę mediatora, obok umiejętności oraz wiedzy, niezbędna w praktyce mediacyjnej jest chęć pomagania ludziom. Najmniejsze znaczenie zostało przypisane umiejętności wywierania wpływu na ludzi.

Hipoteza H2.1. Określenie stopnia przydatności czynników niezbędnych w wykonywaniu pracy mediatora jest zróżnicowane przez wykształcenie mediatorów. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo będą przywiązywali większe znaczenie do wiedzy z zakresu prawa, natomiast mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne większą wagę będą przypisywali wiedzy z tego zakresu oraz aspektom związanym ze świadomością emocji, empatycznym podejściem do stron.

Aspekty wskazywane jako przydatne lub nieprzydatne w codziennej pracy mediatora były oceniane na pięciostopniowej skali (od 1- zdecydowanie nieprzydatne

do 5- zdecydowanie przydatne). Do weryfikacji postawionej hipotezy skala ta zostanie potraktowana jako skala punktowa, co pozwoli uchwycić różnice w odpowiedziach badanych.

Tabela 77. Ważność cech i predyspozycji przydatnych w wykonywaniu codziennej pracy mediatora a wykształcenie (N=561)

Co jest dla Pana/Pani przydatne albo nieprzydatne w codziennym wykonywaniu pracy mediatora?	WYKSZTAŁCENIE		
	Prawo	Nauki społeczne	Pozostałe
	Średnia	Średnia	Średnia
Wiedza z zakresu prawa	4,36	4,07	4,08
Umiejętność słuchania ludzi	4,78	4,89	4,88
Wiedza z zakresu nauk społecznych (psychologia, socjologia, pedagogika)	4,20	4,51	4,33
Chęć niesienia pomocy ludziom	4,13	4,16	3,95
Wiedza dotycząca specyfiki danej sprawy np. inżynierii budowlanej, podatków, psychologii rozwojowej i wychowawczej	3,97	4,09	4,06
Umiejętność wywierania wpływu na ludzi	3,22	3,13	3,32
Doświadczenie życiowe	4,48	4,52	4,50
Świadomość swoich emocji i umiejętność panowania nad nimi	4,43	4,70	4,64
Empatyczne podejście do stron	4,31	4,40	4,41
Świadomość swoich mocnych i słabych stron	4,12	4,45	4,42

Wartości pogrubione w tabeli wskazują na statystycznie istotne różnice we wskazywanych odpowiedziach. Istotność różnic testowana była wartością H Kruskala-Wallisa.

Badani mediatorzy wskazywali, że w swojej pracy mediacyjnej opierają się przede wszystkim na wiedzy, która stanowi ich specjalność. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo wskazują większą przydatność wiedzy z zakresu prawa w codziennym wykonywaniu pracy mediatora, a mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne wyżej oceniają przydatność wiedzy z zakresu nauk społecznych.

Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne i pozostałe kierunki, częściej niż mediatorzy, którzy ukończyli prawo, wskazują na większą przydatność świadomości swoich emocji i umiejętności panowania nad nimi oraz świadomości swoich mocnych i słabych stron. Uznają, że w pracy mediatora duże znaczenia ma samoświadomość siebie, co może przełożyć się na lepsze panowanie nad procesem i oddziaływaniem na ludzi.

Mediatorzy, którzy ukończyli prawo i nauki społeczne podobnie w zakresie przydatności w procesie mediacji określają chęć pomocy ludziom. Nieco mniejsze znaczenie temu aspektowi przyznają mediatorzy, których wykształcenie nie mieści się w przedstawionych kategoriach – temu aspektowi ta grupa przypisuje znaczenie w średniej wysokości 3.95.

W pozostałych aspektach, takich jak umiejętność słuchania ludzi (jest to najwyżej oceniany element w przydatności do mediowania) czy oceniana, jako element najmniej przydatny w pracy mediatora – umiejętność wywierania wpływu na ludzi nie jest zróżnicowana wykształceniem mediatorów.

Kolejna hipoteza H2.2.zakładała zróżnicowanie stopnia przydatności czynników niezbędnych w wykonywaniu pracy mediatora w zależności od stażu pracy. Mediatorzy o dłuższym stażu pracy będą wskazywali wyższą przydatność aspektów związanych z nastawieniem na strony (umiejętność słuchania ludzi, empatycznego podejścia do stron) oraz aspektom skupionym wokół samoświadomości siebie (świadomość mocnych i słabych stron i swoich emocji) niż mediatorzy o stażu krótszym.

Tabela 78. Ważność cech i predyspozycji przydatnych w wykonywaniu codziennej pracy mediatora a staż pracy (N=561)

Co jest dla Pana/Pani przydatne albo nieprzydatne w codziennym wykonywaniu pracy mediatora?	Staż pracy			
	Do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 10 lat	Powyżej 10 lat
	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia
Wiedza z zakresu prawa	4,14	4,25	4,35	4,08
Umiejętność słuchania ludzi	4,64	4,86	4,94	4,89
Wiedza z zakresu nauk społecznych (psychologia, socjologia, pedagogika)	4,22	4,23	4,35	4,43
Chęć niesienia pomocy ludziom	4,13	4,02	4,17	4,03
Wiedza dotycząca specyfiki danej sprawy np. inżynierii budowlanej, podatków, psychologii rozwojowej i wychowawczej	4,01	3,95	3,96	3,89
Umiejętność wywierania wpływu na ludzi	3,10	3,26	3,26	3,05
Doświadczenie życiowe	4,39	4,48	4,60	4,41
Świadomość swoich emocji i umiejętność panowania nad nimi	4,36	4,58	4,61	4,68
Empatyczne podejście do stron	4,21	4,34	4,50	4,41
Świadomość swoich mocnych i słabych stron	4,08	4,32	4,36	4,38

Wartości pogrubione w tabeli wskazują na statystycznie istotne różnice we wskazywanych odpowiedziach. Istotność różnic testowana była wartością H Kruskala-Wallisa.

Staż pracy mediatorów ma wpływ na ważność aspektów, takich jak: wiedza z zakresu prawa, umiejętność słuchania ludzi, empatyczne podejście w codziennej pracy mediatorów. Z punktu widzenia mediatorów ich ważność wzrasta wraz ze stażem pracy. Wzrost znaczenia tych aspektów jest jednak ograniczony – widoczny do 10 lat stażu. Wśród mediatorów, którzy posiadają staż powyżej 10 lat ważność wymienionych aspektów maleje.

Ważność większości aspektów rośnie w zależności od stażu pracy powyżej 10 lat. Może to wynikać z doświadczenia i być może pewnej rutyny, którą osiągają mediatorzy po 10 latach pracy w tej profesji. Jedynymi aspektami, które stale rosną wraz ze stażem pracy, są świadomość swoich emocji i umiejętność panowania nad nimi oraz świadomość swoich mocnych i słabych stron. Mediatorzy mając doskonale opanowaną wiedzę i umiejętności mniejszą wagę przywiązują do techniki prowadzenia mediacji, a większą do pracy ze swoimi emocjami, aby nie wywierały wpływu na ich pracę jako mediatora. To potwierdza kolejny aspekt stale rosnący wraz ze stażem pracy, czyli świadomość swoich mocnych i słabych stron. Mediatorzy cenią sobie coraz bardziej aspekty związane z rozwojem własnej świadomości, własnych umiejętności i ograniczeń. Co ciekawe, mniejsze znaczenie przykładają do doświadczenia życiowego niż mediatorzy z krótszym stażem.

W hipotezie H2.3. założono, że stopień przydatności czynników niezbędnych w wykonywaniu pracy mediatora jest zróżnicowany w zależności od tego, czym osobiście jest wykonywana praca mediatora. Osoby, dla których praca jest pomocą ludziom, będą większą wagę przypisywały do przydatności niesienia pomocy, umiejętności słuchania, empatycznego podejścia do stron. Mediatorzy, dla których mediowanie jest osobiście satysfakcją z ugody, większe znaczenie będą przypisywali umiejętności wywierania wpływu. Natomiast dla mediatorów, dla których mediowanie stwarza możliwości, ważniejsza będzie wiedza.

Tabela 79. Ważność cech i predyspozycji przydatnych w wykonywaniu codziennej pracy mediatora a osobiste znaczenie wykonywanej pracy (N=561)

Co jest dla Pana/Pani przydatne albo nieprzydatne w codziennym wykonywaniu pracy mediatora?	Osobiste znaczenie wykonywanej pracy		
	Pomoc ludziom	Satysfakcja z ugody	Możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia)
	Średnia	Średnia	Średnia
Wiedza z zakresu prawa	4,26	4,16	4,15
Umiejętność słuchania ludzi	4,87	4,83	4,76
Wiedza z zakresu nauk społecznych (psychologia, socjologia, pedagogika)	4,37	4,25	4,20
Chęć niesienia pomocy ludziom	4,34	4,04	3,72
Wiedza dotycząca specyfiki danej sprawy np. inżynierii budowlanej, podatków, psychologii rozwojowej i wychowawczej	3,95	4,02	3,88
Umiejętność wywierania wpływu na ludzi	3,01	3,38	3,27
Doświadczenie życiowe	4,62	4,34	4,30
Świadomość swoich emocji i umiejętność panowania nad nimi	4,63	4,38	4,48
Empatyczne podejście do stron	4,50	4,25	4,21
Świadomość swoich mocnych i słabych stron	4,31	4,06	4,39

Wartości pogrubione w tabeli wskazują na statystycznie istotne różnice we wskazywanych odpowiedziach. Istotność różnic testowana była wartością H Kruskala-Wallis.

Z punktu widzenia powiązania ważności cech/predyspozycji niezbędnych w codziennie wykonywanej pracy z osobistym znaczeniem pracy można zauważyć, że mediatorzy, dla których mediowanie jest pomocą ludziom większą uwagę przypisywali empatycznemu podejściu do stron. W porównaniu z innymi ważniejsze jest dla nich również doświadczenie życiowe i świadomość swoich emocji oraz umiejętność panowania nad nimi. Mediatorzy, dla których mediowanie jest satysfakcją z ugody częściej niż pozostali wskazywali przydatność wywierania wpływu na ludzi. Warto tu wskazać, że mediatorzy wskazujący na satysfakcję z ugody najmniejszą wagę (w porównaniu z innymi) przypisywali świadomości swoich emocji i umiejętności panowania nad nimi oraz świadomości swoich mocnych i słabych stron. Badani wskazujący przede wszystkim możliwości w określaniu znaczenia pracy mediacyjnej, w porównaniu z pozostałymi wyższą wagę przypisywali świadomości swoich mocnych i słabych stron, niższą natomiast chęci niesienia pomocy ludziom, podejściu empatycznemu i doświadczeniu życiowemu.

5.1.5. Techniki z zakresu komunikacji, negocjacji i mediacji stosowane przez mediatorów

Mediatorzy wskazywali, że w swojej pracy przykładają największe znaczenie do umiejętności słuchania, poznania i panowania nad swoimi emocjami i stron. Kolejne pytania badania poświęcone było technikom, jakie mediatorzy stosują, aby m.in. wykazywać się tymi umiejętnościami. W pytaniach otwartych poproszono mediatorów, żeby określili te techniki, które są przez nich najczęściej wykorzystywane w procesie mediacji. Techniki były podzielone na trzy obszary: komunikacji, negocjacji i mediacji. Interesujące jest poznanie, na ile mediatorzy świadomi są stosowanych przez siebie technik, czy raczej działają intuicyjnie i z drugiej strony czy można zauważyć ich powtarzalność, zbiór technik charakterystycznych dla pracy mediatora.

Wśród technik z zakresu komunikacji, mediatorzy wskazywali następujące: aktywne słuchanie – 114 wskazań; parafraza – 56 wskazania; zadawanie pytań (otwartych) – 22 wskazania; werbalizowanie i odzwierciedlenie – po 16 wskazań; klaryfikacja – 15 wskazań; komunikat JA – 13 wskazań; podsumowanie – 11 wskazań; przeformułowanie i dowartościowanie, rozmowa o uczuciach i emocjach – po 9 wskazań; tworzenie przyjaznej atmosfery, dostrajanie się – 7 wskazań; swobodne wypowiedzi – 6 wskazań; precyzowanie, asertywność, nastawienie na przyszłość, empatia – 4 wskazania; NVC/PbP (Nonviolent Communication/Porozumienie bez Przemocy) – 3 wskazania; identyfikacja problemów, milczenie, cisza – 2 wskazania.

W zakresie komunikacji mediatorzy wykorzystują szeroką gamę technik komunikacyjnych. Przede wszystkim wskazują na techniki aktywnego słuchania (największa liczba wskazań), czyli umiejętności wspierające mediatorów w zrozumieniu punktu widzenia strony, a uczestników mediacji w usłyszeniu i zrozumieniu siebie nawzajem. Wskazują również na techniki służące pracy z emocjami – odzwierciedlenie, praca ciszą, czy budujące równowagę stron – dowartościowanie. Przywiązują również wagę do technik służących dotarciu do problemu – klaryfikacja, precyzowanie. Jest to wskazanie, że istotne dla mediatorów w procesie mediacji jest przede wszystkim słuchanie siebie wzajemne, co pozwala na zrozumienie swoich punktów widzenia.

Spośród technik z zakresu negocjacji mediatorzy wskazywali następujące: BATNA (Best Alternative to a Negotiated Agreement) – 26 wskazania; negocjacje problemowe/oddzielenie ludzi od problemu – 20 wskazań; WATNA (Worst Alternative

to a Negotiated Agreement), strategia win/win – 16 wskazań; negocjacje oparte o interesy/rzeczowe, radzenie sobie z impasem – 13 wskazań; próbny balon – 10 wskazań; krakowskim targiem; spotkajmy się w połowie drogi – 9 wskazań; zamiana ról, podsumowanie – 8 wskazań; kanalizowanie, zasada wzajemności – 6 wskazań; stawianie pytań – 4 wskazania; ZOPA (Zone of Possible Agreement), rozwiązanie konfliktu, pójście na galerię, parafraza, technika małych kroków, presja czasu – 3 wskazania; odłożenie, dobry-zły glina, odłożenie na później – 2 wskazania. Pojedyncze wskazania to: optyk z Brooklynu, zdechła ryba, salami, kotwica, rosyjski front, va banque, niska piłka, nagroda w raju, skubanie, stopa w drzwiach, adwokat diabła, wyskoki/niski pułap, zmiana biegu.

W obszarze negocjacji było zdecydowanie mniej wskazań niż w przypadku techniki komunikacji. Respondenci wskazywali raczej na strategie negocjacyjne (problemowe, oparte o interesy/rzeczowe) niż na poszczególne techniki negocjacyjne. Wśród technik, które wpisywali mediatorzy znalazły się techniki z zakresu negocjacji pozycyjnych, takie jak: krakowskim targiem, spotkajmy się w pół drogi, poszukiwanie ZOPA, jak również z zakresu negocjacji problemowych – BATNA, WATNA, oddzielanie ludzi od problemu. Badani wskazali, że nie są im obce techniki z zakresu manipulacji – optyk z Brooklynu, zdechła ryba, niska piłka. W procesie mediacji techniki negocjacyjne są stosowane zarówno przez mediatorów jak i strony mediacji. Widać, że mediatorzy są również świadomi technik manipulacyjnych stosowanych przez uczestników mediacji.

Techniki z zakresu mediacji wskazywane przez mediatorów to: parafraza – 27 wskazań; aktywne słuchanie/wysłuchanie – 22 wskazania; spotkania/rozmowy na osobności – 19 wskazań; budowanie porozumienia/relacji; złoty most – 15 wskazań; przeformułowanie, poszukiwanie informacji – 12 wskazań; podsumowanie, koncentracja na przyszłości, normalizacja – 10 wskazań; dowartościowanie – 9 wskazań; nawigowanie konfliktu – 8 wskazań; – ustalanie/docieranie do potrzeb, pójście na galerię – 7 wskazań; – stawianie pytań, rozwiązywanie problemów – 6 wskazań; uwspólnianie – 5 wskazań; – werbalizowanie, empatia, klaryfikacja – 4 wskazania; wentylacja uczuć/emocji, odzwierciedlenie, równowaga stron – 3 wskazania. Mediatorzy w tej kategorii wskazywali zarówno techniki komunikacji (najwięcej wskazań również w tej kategorii), jak i mediacji. Wśród technik mediacji wybierali: technikę spotkań na osobności, złoty most, „pójście na galerię”, jak i na koncentrację na

przyszłości – podstawową cechą mediacji, która ma służyć budowaniu przyszłości i rozwiązaniu konfliktu dla tej przyszłości.

W przedstawionych trzech obszarach technik stosowanych w procesie mediacji badani są najbardziej świadomi technik komunikacji. W obszarze technik negocjacyjnych koncentrują się przede wszystkim na strategiach negocjacyjnych. Częściej wskazują na strategię problemową/rzeczową/opartą na interesach koncentrujących się na problemie i jego rozwiązaniu, a nie na swojej pozycji. Wśród technik mediacyjnych najczęściej wskazywali spotkania na osobności czy technikę złotego mostu.

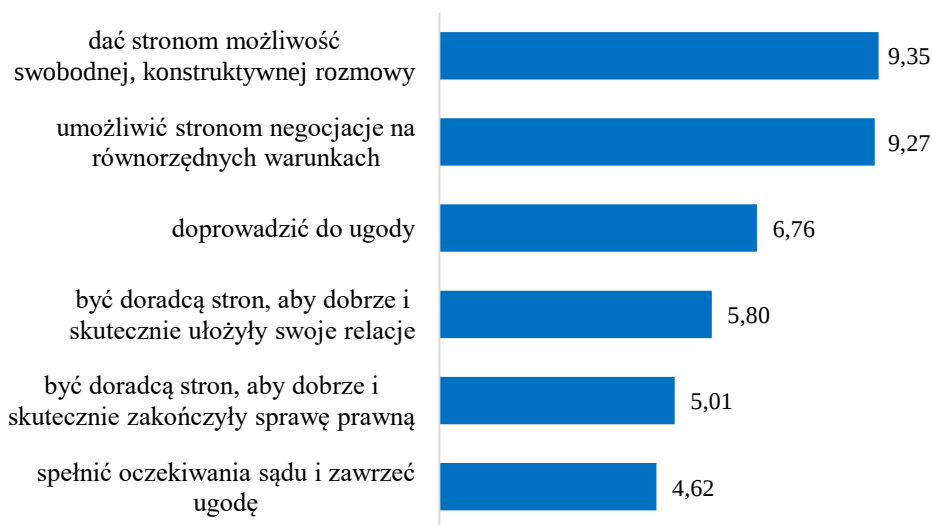
5.2. Postrzeganie roli mediatora

Rolę mediatora wyznacza instytucjonalna rama mediacji określająca zasady mediacji, jej procedury i przebieg opisane w ustawodawstwie polskim. Niemniej mediacja, jej różne formy i metodologie prowadzenia dają dużą swobodę działania mediatorom. Rola mediatora badana była na podstawie deklarowanej przez mediatora kontroli nad procesem mediacji w związku z celami, jakie mediatorzy wyznaczają sobie przy prowadzeniu mediacji. Respondenci zostali zapytani o wyobrażenia roli mediatora według klientów mediacji.

5.2.1. Najważniejsze cele mediacji dla mediatorów

W tym pytaniu na dziesięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało cel zdecydowanie nieważny, a 10 – bardzo ważny, ankietowani mieli wskazać, jaką wagę przykładają do wskazanych celów mediacji. Celem było sprawdzenie wagi poszczególnych celów mediacji dla samych mediatorów.

Wykres 12. Cele mediacji stawiane sobie przez mediatorów (N=561)



Wśród celów wyznaczonych przez mediatorów najwyższe wskazania uzyskały dwa cele: stworzenie warunków do konstruktywnej rozmowy oraz umożliwienie negocjacji na równorzędnych warunkach. Często zakładany przez wymiar sprawiedliwości cel mediacji (przedstawiciele wymiaru sprawiedliwości często mówią, że mediacja jest nieskutecznej jeśli ugoda nie została zawarta) – ugoda została wskazana na trzecim miejscu. Ugoda jest celem ważnym, ale nie najważniejszym w całym procesie. Spełnianie oczekiwań sądu poprzez zawarcie ugody mediacyjnej jest na ostatnim miejscu wśród wskazań mediatorów, można więc uznać, że jest to nieważne dla mediatorów.

Mediatorzy raczej neutralnie patrzą na swoją rolę w mediacjach. Określenia mówiące o tym, że mediator powinien zostać doradcą stron zostały ocenione średnio na 5-6 punktów, a więc uplasowały się na środku skali ocen (środek oznacza, że dane stwierdzenie nie jest ani ważne, ani nieważne).

W celu redukcji aspektów związanych z ważnymi dla mediatorów celami mediacji przeprowadzona została analiza czynnikowa. Miara wartości KMO na poziomie 0,661 wskazuje, że model czynnikowy składający się z 6 aspektów nadaje się do wyjaśniania struktury danej macierzy korelacji. Do wyboru ilości czynników posłużono się kryterium Kaislera, które zakłada, że wartość własna czynnika powinna przyjmować wartości powyżej 1, oraz kryterium osypiska. Dane poddano rotacji Varimax. Zabiegi te pozwoliły wyodrębnić trzy składowe (czynniki), które łącznie tłumaczą blisko 67% wariancji.

Czynnikom nadano nazwy wynikające z treści budujących je stwierdzeń:

1. czynnik I – bycie doradcą i zawarcie ugody (być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyć sprawę prawną; spełnić oczekiwania sądu i zawrzeć ugodę; być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyć swoje relacje; doprowadzić do ugody);

2. czynnik II – stworzenie atmosfery do rozmów (umożliwić stronom negocjacje na równorzędnych warunkach; dać stronom możliwość swobodnej i konstruktywnej rozmowy);

Czynniki utworzyły nowe zmienne. Sprawdzona została rzetelność skal nowych zmiennych.

Tabela 80. Statystyki rzetelności

	Alfa Cronbacha	Liczba pozycji
Czynnik I	0,796	4
Czynnik II	0,653	2

Wartość współczynnika Alfa Cronbacha wskazuje na wewnętrzną spójność czynników. Cechy wchodzące w skład poszczególnych czynników zostały więc połączone (dodane), a ich skale rekodowane na skale pięciostopniowe (1 – cel ceniony bardzo nisko do 5 – cel ceniony bardzo wysoko). Analiza czynnikowa pozwoliła więc dokonać redukcji 6 wymienionych aspektów na dwa czynniki, które w sposób uproszczony opisują aspekty związane z określaniem celem mediacji.

Tabela 81. Ważność celów mediacji (N= 561, dane w %)

Jak ważne są dla Pana/Pani poniższe cele mediacji?	Zdecydowanie nieważne	Nieważne	Średnio ważne	Ważne	Bardzo ważne	Ogółem
Stworzenie atmosfery do rozmów	0,4	0,0	4,4	15,9	79,3	100,0
Bycie doradcą i zawarcie umowy	14,0	20,9	31,9	21,1	12,1	100,0

Wyniki badań wskazują, że mediatorzy koncentrują się przede wszystkim w tworzeniu atmosfery do rozmów. Jednak dla części mediatorów ważna jest również koncentracja na zawarciu ugody. Ważność celu związanego z zawarciem ugody mediacyjnej powiązana jest z metodologią prowadzenia mediacji. Mediatorzy w różny sposób

nakreślają sobie swój cel mediacji. Zdecydowana większość mediatorów wskazuje, że celem mediacji jest wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu i zbudowanie/odbudowanie pozytywnych relacji między stronami. Najmniejsza grupa mediatorów wskazała za swój cel mediacji doprowadzenie do ugody mediacyjnej. W zależności od celów mediacji mediatorzy w inny sposób postrzegają swoją rolę.

Tabela 82. Cele mediatora a główny cel mediacji (N=561)

Jak ważne są dla Pana/Pani poniższe cele mediacji?	Co jest, według Pana/Pani, głównym celem mediacji?			
	Ugoda mediacyjna	Załadnienie konfliktu między stronami	Zbudowanie / odbudowanie pozytywnych relacji między stronami	Wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu
	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia
Doprowadzić do ugody	8,71	8,05	7,10	6,21
Spełnić oczekiwania sądu i zawrzeć ugodę	6,48	4,98	4,69	4,23
Dać stronom możliwość swobodnej, konstruktywnej rozmowy	9,10	8,98	9,45	9,40
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyły sprawę prawną	6,31	5,87	5,38	4,57
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje	5,60	6,07	6,53	5,56
Umożliwić stronom negocjacje na równorzędnych warunkach	9,37	8,97	9,19	9,32

Wartości pogrubione w tabeli wskazują na statystycznie istotne różnice we wskazywanych odpowiedziach. Istotność różnic testowana była wartością H Kruskala-Wallisa.

Mediatorzy, dla których głównym celem mediacji jest ugoda mediacyjna, skupiają się dookoła wszystkich celów nakierowanych na osiągnięcie ugody mediacyjnej zwłaszcza pod względem formalnym. Wskazują, jako istotne oprócz doprowadzenia do ugody (8,71), spełnienie oczekiwań sądu w zawarciu ugody (6,48), postrzegają swoją rolę mediatora również w doradzaniu stronom, aby skutecznie i dobrze zakończyć sprawę prawną. Mediatorzy postrzegający cel mediacji jako pracę z konfliktem, czy to w kierunku załadnienia konfliktu czy jego rozwiązania oraz budowanie pozytywnych relacji między stronami, przyznają tym aspektom niższą wagę. Dla mediatorów, dla których celem mediacji jest wsparcie stron w rozwiązaniu konfliktu, ta rola w porównaniu z pozostałymi grupami jest najmniej istotna.

Mediatorzy, dla których celem jest zbudowanie/odbudowanie pozytywnych relacji między stronami, położyli nieco większy nacisk na ważność bycia doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje oraz na stworzenie stronom możliwości swobodnej i konstruktywnej rozmowy, jednak różnice te nie są istotne statystycznie.

Niezależnie od tego, jak mediatorzy patrzą na cel mediacji, ważne jest dla nich danie stronom przestrzeni do swobodnej, konstruktywnej rozmowy. Najwięcej wskazań odpowiednio – 9,45 i 9,40 jest wśród mediatorów, których celem mediacji jest praca z relacjami stron, jak i dążenie do rozwiązania konfliktu. Co ciekawe najmniej wskazań – 8,98 jest w grupie mediatorów wskazujących za cel mediacji załagodzenie konfliktu. Załagodzenie konfliktu wiąże się z aktywną rolą mediatora w kierunku wskazywania stronom sposobu działania – należy sobie ustępować, łagodzić napięcia, a nie je rozwiązywać, co może powodować, że najmniejszą wagę w porównaniu z innymi grupami przykładają do swobodnej wypowiedzi stron. Również w tej grupie w porównaniu z innymi najmniejsze znaczenie przyznaje się roli mediatora w kierunku umożliwienia stronom negocjacji na równorzędnych zasadach, co może potwierdzać, że postrzegają swoją rolę w mediacji bardziej zarządczo. W tej grupie duże znaczenie mediatorzy przykładają do roli mediatora mającego doprowadzić do ugody (drugie wskazanie po mediatorach, którzy za cel mediacji mają ugodę mediacyjną), jak i roli doradcy stron w skutecznym układaniu swoich relacji

Określenie istotności poszczególnych celów mediacji dla samych mediatorów jest zróżnicowane opiniami na temat osobistego znaczenia pracy mediatora.

Tabela 83. Cele mediatora a osobiste znaczenie wykonywanej pracy (N=561)

Jak ważne są dla Pana/Pani poniższe cele mediacji?	Osobiste znaczenie wykonywanej pracy mediatora		
	Pomoc ludziom	Satysfakcja z ugody	Możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia)
	Średnia	Średnia	Średnia
Doprowadzić do ugody	6,59	8,27	6,24
Spełnić oczekiwania sądu i zawrzeć ugodę	4,44	5,62	4,34
Dać stronom możliwość swobodnej, konstruktywnej rozmowy	9,36	9,21	9,40
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyły sprawę prawną	4,98	5,89	4,50
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje	5,73	6,56	5,46
Umożliwić stronom negocjacje na równorzędnych warunkach	9,30	9,29	9,24

Wartości pogrubione w tabeli wskazują na statystycznie istotne różnice we wskazywanych odpowiedziach. Istotność różnic testowana była wartością H Kruskala-Wallis.

Porównanie podejścia do ról pełnionych w mediacji z osobistym znaczeniem pracy mediatora wskazuje, że mediatorzy czerpiący satysfakcję z ugody mediacyjnej przypisują wyższą wagę w porównaniu z innymi grupami wszystkim celom nakierowanym na ugodę zarówno pod względem formalnym – spełnienie oczekiwań sądu, jak i doradzaniu, aby strony dobrze i skutecznie zakończyły sprawę prawną. Najwyżej ocenili również cel w postaci bycia doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje. Najniższą istotność tym celom przypisywali mediatorzy, dla których osobiście mediacje stanowią różne możliwości.

Mediatorzy, dla których mediowanie to przede wszystkim pomoc ludziom w porównaniu z pozostałymi mediatorami nie wskazali na żadne wyróżniające się cele mediacji. Określenie istotności poszczególnych celów mediacji dla samych mediatorów zależy od postrzegania roli mediatora w procesie mediacji. Im wyższe znaczenie przypisywane wspieraniu stron swoją wiedzą ekspercką w zapisach ugody, tym wyższe znaczenie celów nakierowanych na zawarcie ugody mediacyjnej.

Tabela 84. Cele mediatora, a wspieranie stron wiedzą ekspercką mediatora w zapisach ugody(N=561)

Jak ważne są dla Pana/Pani poniższe cele mediacji?		Wspieranie stron swoją wiedzą ekspercką w zapisach ugody
Doprowadzić do ugody	Korelacja Pearsona	,345
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Spełnić oczekiwania sądu i zawrzeć ugodę	Korelacja Pearsona	,345
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Dać stronom możliwość swobodnej, konstruktywnej rozmowy	Korelacja Pearsona	-,003
	Istotność (dwustronna)	,940
	N	561
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyły sprawę prawną	Korelacja Pearsona	,376
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje	Korelacja Pearsona	,304
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Umożliwić stronom negocjacje na równorzędnych warunkach	Korelacja Pearsona	,060
	Istotność (dwustronna)	,155
	N	561

Postrzeganie roli mediatora w procesie mediacji jako wspieranie stron swoją wiedzą ekspercką w zakresie ugody w sposób umiarkowany wpływa na ważność czterech celów mediacji. Im wyższe znaczenie badani przypisywali wspieraniu stron swoją wiedzą ekspercką w zapisach ugody, tym wyższe znaczenie nadawali celom nakierowanym na: doprowadzenie do ugody, spełnienie oczekiwań sądu i zawarcie ugody, bycie doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyły sprawę prawną, bycie doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje. Im wyższe znaczenie przypisywane wpływowi na decyzję stron w oparciu o swoją wiedzę ekspercką, tym wyższe znaczenie celów nakierowanych na doradztwo stronom i postrzeganie swojej roli mediatora poprzez doradzanie.

Tabela 85. Cele mediatora, a wpływ na decyzję stron w oparciu o wiedzę ekspercką mediatora (N=561)

Jak ważne są dla Pana/Pani poniższe cele mediacji?		Wpływanie na decyzje stron w oparciu o swoją wiedzę ekspercką z zakresu prawa, psychologii, socjologii, ekonomii i innej
Doprowadzić do ugody	Korelacja Pearsona	,292
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Spełnić oczekiwania sądu i zawrzeć ugodę	Korelacja Pearsona	,372
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Dać stronom możliwość swobodnej, konstruktywnej rozmowy	Korelacja Pearsona	-,182
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyły sprawę prawną	Korelacja Pearsona	,488
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje	Korelacja Pearsona	,424
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Umożliwić stronom negocjacje na równorzędnych warunkach	Korelacja Pearsona	-,118
	Istotność (dwustronna)	,005
	N	561

Postrzeganie roli mediatora w procesie mediacji jako wpływanie na decyzje stron w oparciu o swoją wiedzę ekspercką z zakresu prawa, psychologii, socjologii, ekonomii i innej wpływa na ważność pięciu celów mediacji. W największym stopniu oddziałują na ważność celów związanych z byciem doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyły sprawę prawną oraz ułożyły swoje relacje. Im wyższe znaczenie przypisywane wpływowi na decyzję stron w oparciu o swoją wiedzę ekspercką, tym wyższe znaczenie celów nakierowanych na doradztwo stronom.

W umiarkowany sposób wpływają na ważność celów związanych z doprowadzeniem do ugody. Im wyższe znaczenie badani przypisują wpływowi na decyzję stron w oparciu o swoją wiedzę ekspercką, tym wyższe znaczenie nadają celom nakierowanym na doprowadzenie do ugody. Natomiast w słaby sposób wpływają na ważność celów związanych z tworzeniem możliwości do swobodnej i konstruktywnej rozmowy stron oraz możliwości równorzędnych warunków do negocjacji. Im wyższe znaczenie przypisują wpływowi na decyzję stron w oparciu o swoją wiedzę ekspercką, tym niższe znaczenie ma dla badanych tworzenie stronom możliwości rozmowy i warunków do równorzędnych negocjacji. Mediatorzy przypisujący wyższe znaczenie koncentracji na wspieraniu komunikacji stron będą się koncentrowali na celu związanym ze stwarzaniem możliwości swobodnej, konstruktywnej rozmowy;

Tabela 86. Cele mediacji a koncentracja na wspieraniu komunikacji stron (N=561)

Jak ważne są dla Pana/Pani poniższe cele mediacji?		Koncentracja na wspieraniu komunikacji stron
Doprowadzić do ugody	Korelacja Pearsona	-,091
	Istotność (dwustronna)	,031
	N	561
Spełnić oczekiwania sądu i zawrzeć ugodę	Korelacja Pearsona	-,013
	Istotność (dwustronna)	,757
	N	561
Dać stronom możliwość swobodnej, konstruktywnej rozmowy	Korelacja Pearsona	,296
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyły sprawę prawną	Korelacja Pearsona	-,020
	Istotność (dwustronna)	,635
	N	561
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje	Korelacja Pearsona	,092
	Istotność (dwustronna)	,030
	N	561
Umożliwić stronom negocjacje na równorzędnych warunkach	Korelacja Pearsona	,203
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561

Odbieranie roli mediatora w procesie mediacji poprzez koncentrację na wspieraniu komunikacji stron wpływa na ważność czterech stwierdzeń. W umiarkowany sposób wpływają na ważność celów związanych ze stworzeniem możliwości swobodnej i konstruktywnej rozmowy oraz możliwości negocjacji na równorzędnych warunkach. Im wyższe znaczenie przypisywane jest przez badanych koncentracji na wspieraniu komunikacji stron, tym wyższe znaczenie celu związanego ze stwarzaniem możliwości swobodnej, konstruktywnej rozmowy oraz możliwości negocjacji na równorzędnych warunkach. W nikły sposób wpływają na ważność celów związanych

z doprowadzeniem do ugody oraz byciu doradcą w zakresie skutecznego ułożenia relacji między stronami. Im większe znaczenie respondenci przypisują koncentracji na wspieraniu komunikacji stron, tym wyższe znaczenie ma dla nich bycie doradcą w zakresie ułożenia relacji między stronami oraz tym niższe znaczenie przypisują celowi, jaki jest doprowadzeniem do ugody. Im wyższe znaczenie ma dla mediatorów wspierania stron w znalezieniu rozwiązania dbającego przede wszystkim o równowagę stron i ich samodzielność w podejmowaniu decyzji, tym wyższe znaczenie ma stworzenie możliwości negocjacji na równorzędnych warunkach.

Tabela 87. Cele mediacji a wspieranie stron w znalezieniu rozwiązania w oparciu o równowagę stron i samodzielność podejmowanych decyzji (N=561)

Jak ważne są dla Pana/Pani poniższe cele mediacji?		Wspieranie stron w znalezieniu rozwiązania, dbając przede wszystkim o równowagę stron i ich samodzielność w podejmowanych decyzjach
Doprowadzić do ugody	Korelacja Pearsona	-,049
	Istotność (dwustronna)	,249
	N	561
Spełnić oczekiwania sądu i zawrzeć ugodę	Korelacja Pearsona	-,043
	Istotność (dwustronna)	,305
	N	561
Dać stronom możliwość swobodnej, konstruktywnej rozmowy	Korelacja Pearsona	,290
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyły sprawę prawną	Korelacja Pearsona	-,091
	Istotność (dwustronna)	,031
	N	561
Być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje	Korelacja Pearsona	,038
	Istotność (dwustronna)	,365
	N	561
Umożliwić stronom negocjacje na równorzędnych warunkach	Korelacja Pearsona	,298
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	561

Respondenci opowiadający się za stwierdzeniem, że rolą mediatora w procesie mediacji jest wspieranie stron w znalezieniu rozwiązania, dbając przede wszystkim o równowagę stron i ich samodzielność w podejmowanych decyzjach wpływa na ważność trzech stwierdzeń. W umiarkowany sposób wpływa na ważność celów związanych ze stworzeniem stronom możliwości swobodnej i konstruktywnej rozmowy oraz negocjacji na równorzędnych warunkach. Im wyższe znaczenie wspierania stron, tym wyższe znaczenie stworzenia możliwości negocjacji na równorzędnych warunkach oraz możliwości swobodnej i konstruktywnej rozmowy. W nikły sposób wpływają na ważność celu związanego z byciem doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyły

sprawę prawną. Im wyższe znaczenie wspierania stron, tym niższe znaczenie dobrego i skutecznego zakończenia sprawy prawnej.

5.2.2. Zasady mediacji stosowane przez mediatorów i zachowania w trakcie mediacji

W rozdziale drugim opisane zostały zasady mediacji, na których zbudowano teoretyczny wzorzec mediacji. Mediatorzy w praktykowaniu mediacji opierając się na teorii i prawie, postrzegają zasady przez pryzmat swojej pracy. Wśród zasad mediacji najczęściej wymienia się: bezstronność, akceptowalność, neutralność, poufność i dobrowolność. W pierwszym Kodeksie Etyki Mediatorów wydanym przez Polskie Centrum Mediacji oprócz pięciu zasad mediacji wskazanych powyżej dodane były: bezinteresowność, profesjonalizm i szacunek. W badaniu respondenci zostali zapytani o ocenę ważności tych zasad. Mediatorzy oprócz zasad ustalają już z bezpośrednimi uczestnikami mediacji reguły, które w tej konkretnej mediacji będą obowiązywały strony i mediatora. Dodatkowo mediator jest strażnikiem tychże reguł – pilnuje, aby wszyscy uczestnicy ich przestrzegali. Reguły te są zarówno z przestrzeni organizacyjnej, dotyczące np. czasu trwania spotkania, przerw, jak i merytorycznej – sposobu wzajemnego zachowania np.: słuchamy się wzajemnie, nie przerywamy sobie. Badani zostali zapytani również o reguły, czy w ogóle ustalają jakiekolwiek ze stronami i jeśli tak, to, jakie są te reguły.

Tabela 88. Ważność zasad mediacji dla mediatorów (N=561)

Które z zasad mediacji są dla Pana/Pani ważne, a które nieważne?		Zdecydowanie nieważne	Raczej nieważne	Trudno powiedzieć	Raczej ważne	Zdecydowanie ważne
Dobrowolność	N	4	2	29	68	458
	%	0,7	0,4	5,2	12,1	81,6
Bezstronność	N	2	0	4	31	524
	%	0,4	0,0	0,7	5,5	93,4
Neutralność	N	2	2	9	68	480
	%	0,4	0,4	1,6	12,1	85,6
Poufność	N	2	0	6	27	526
	%	0,4	0,0	1,1	4,8	93,8
Akceptowalność	N	2	6	25	131	397
	%	0,4	1,1	4,5	23,4	70,8
Bezinteresowność	N	10	6	50	80	415
	%	1,8	1,1	8,9	14,3	74,0
Profesjonalizm	N	2	4	10	78	467
	%	0,4	0,7	1,8	13,9	83,2
Szacunek	N	2	4	12	87	456
	%	0,4	0,7	2,1	15,5	81,3

Wszystkie oceniane przez respondentów zasady zostały określone jako bardzo ważne, albo raczej ważne. Na tle innych zasad jedynie bezinteresowność została oceniona nieco niżej. Może się to wiązać z tym, że przez mediatorów określających ją jako zdecydowanie nieważną i raczej nieważną wiązana jest z otrzymywaniem wynagrodzenia, a bycie mediatorem jest dla większości respondentów zawodem podstawowym lub stanowi dodatkowe dochodu. Bezinteresowność w rozumieniu autorki pracy wiąże się z zasadą wprowadzoną w Kodeksie Etyki Mediatorów Polskiego Centrum Mediacji⁴⁰²: *Bezinteresowność – mediator nie może wykorzystywać kontaktu ze stronami dla własnych korzyści. Nie może mieć żadnego osobistego interesu z faktu zawarcia ugody czy sposobu i form, w jakich zostanie zawarta.*

Określenie wskazanych zasad mediacji jako zdecydowanie ważne i raczej ważne może wskazywać, że istnieje pewien wspólny wzorzec zasad stosowanych przez mediatorów. Ankietowani mogli wypowiedzieć się również na temat stwierdzeń odnoszących się do zachowań mediatorów w trakcie procesu mediacji.

⁴⁰² Kodeks Etyki Mediatora, PCM, Warszawa 2000.

Tabela 89. Zachowania mediatorów w mediacji (N=561)

W jakim stopniu zgadza albo nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami?		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
Zdarza mi się nie przedstawiać wszystkich zasad mediacji stronom, żeby przyspieszyć przejście do właściwej mediacji	N	359	143	20	31	8
	%	64,0	25,5	3,6	5,5	1,4
Zdarza mi się naciskać na mediację, nawet wtedy, kiedy jedna ze stron nie jest zainteresowana mediacją (lub jej ukończeniem)	N	300	157	51	45	8
	%	53,5	28,0	9,1	8,0	1,4
Czasami rozmawiam z innymi osobami na temat prowadzonych mediacji	N	259	173	32	83	14
	%	46,2	30,8	5,7	14,8	2,5
Zdarza mi się prowadzić mediację nawet wtedy, gdy jedna ze stron to osoba znajoma (lub krewny)	N	416	94	16	29	6
	%	74,2	16,8	2,9	5,2	1,1
Czasami sugeruję stronom korzystniejsze rozwiązanie sporu, gdy przez dłuższy czas nie mogą dojść do porozumienia	N	140	152	70	173	26
	%	25,0	27,1	12,5	30,8	4,6
Pozwalam na drobne wyrazy wdzięczności w ramach podziękowania za mediację	N	438	70	31	16	6
	%	78,1	12,5	5,5	2,9	1,1
Mam już dużą wiedzę i praktykę i nie potrzebuję więcej szkoleń	N	258	177	72	44	10
	%	46,0	31,6	12,8	7,8	1,8
Czasami trudno mi z szacunkiem traktować uczestnika/uczestników mediacji	N	305	180	53	17	6
	%	54,4	32,1	9,4	3,0	1,1

Ze złożonych deklaracji wynika, że mediatorzy „pozwalają sobie” na sugerowanie rozwiązań sporów/konfliktów. Dzieje się to w sytuacjach, kiedy strony przez dłuższy czas nie są w stanie dojść do porozumienia. Tego typu działanie nie wpisuje się w metodę facylitatywną, ale może być elementem pracy nad interesami stron. Mediatorzy w wypowiedziach otwartych wskazywali, że strony traktują mediatora jak eksperta, jako osobę, która ma doświadczenie w budowaniu rozwiązań różnych sporów. Co szósty badany (ok. 17%) przyznaje, że czasem zdarza się mu rozmawiać z innymi osobami na temat prowadzonych mediacji. Pozostałe stwierdzenia uzyskały marginalny odsetek wskazań pozytywnych. Według deklaracji 4% respondentów zgłosiło problemy z obiektywizmem i bezstronnością w trakcie prowadzenia mediacji; 4% mediatorów pozwala sobie na drobne wyrazy wdzięczności; 6% decyduje się na prowadzenie mediacji, kiedy stroną sporu są znajomi lub krewni; 7% chcąc oszczędzić czas procesu mediacji nie przedstawia stronom zasad ich prowadzenia; 9,5% nie zawsze dotrzymuje zasady dobrowolności mediacji i wywiera nacisk na strony.

Zbadano zależność między ważnością zasad stosowanych w mediacjach a opiniami o tym, co jest najważniejsze w mediacjach. Stopień ważności stosowanych zasad w mediacjach były oceniane na pięciostopniowej skali (od 1- zdecydowanie nieważne do 5- zdecydowanie ważne). Do tego badania skala ta zostanie potraktowana jako skala punktowa, co pozwoli uchwycić różnice w odpowiedziach badanych.

Tabela 90. Zasady mediacji a najważniejsze aspekty w pracy mediatora (N=561)

Zasady mediacji	Najważniejsze aspekty w pracy mediatora		
	Własne samopoczucie	Przestrzeganie zasad i procedur	Zadowolenie stron
	Średnia	Średnia	Średnia
Dobrowolność	4,67	4,75	4,74
Bezstronność	4,82	4,94	4,94
Neutralność	4,67	4,89	4,82
Poufność	4,80	4,93	4,96
Akceptowalność	4,38	4,70	4,66
Bezinteresowność	4,27	4,61	4,64
Profesjonalizm	4,62	4,75	4,89
Szacunek	4,64	4,77	4,80

Wartości pogrubione w tabeli wskazują na statystycznie istotne różnice we wskazywanych odpowiedziach. Istotność różnic testowana była wartością H Kruskala-Wallisa.

Badanie wykazało, że w przypadku siedmiu z ośmiu ocenianych zasad mediacji istnieją statystycznie istotne różnice w określaniu ważności stosowanych zasad. Mediatorzy, dla których najważniejsze w pracy mediatora jest przestrzeganie procedur i zasad mediacji przypisują zasadom wysokie znaczenie. Mediatorzy skoncentrowani na sobie nie przykładają do zasad tak dużego znaczenia. Oceny ważności zasad wśród mediatorów, dla których najważniejsze w pracy jest zadowolenie stron, są zbliżone do ocen mediatorów ceniących zasady i procedury.

5.2.3. Wymagania stron w stosunku do mediatorów

Ważność poszczególnych aspektów w procesie mediacji określona przez mediatorów jest niejako odpowiedzią na oczekiwania i wymagania, które zdaniem mediatorów wysuwają strony w stosunku do nich.

Tabela 91. Wymagania stron w stosunku do mediatorów według mediatorów (N=561)

Czego, z Pana/Pani doświadczenia, strony wymagają od mediatora w procesie mediacji?		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
Pilnowania procedury	N	18	102	95	222	124	561
	%	3,2	18,2	16,9	39,6	22,1	100,0
Podania rozwiązania	N	47	137	146	173	58	561
	%	8,4	24,4	26,0	30,8	10,3	100,0
Zbudowania atmosfery do rozmowy	N	9	13	45	180	314	561
	%	1,6	2,3	8,0	32,1	56,0	100,0
Wsparcia w poszukiwaniu ich potrzeb	N	17	50	102	224	168	561
	%	3,0	8,9	18,2	39,9	29,9	100,0
Wsparcia w samodzielnym wypracowaniu ugody	N	21	44	76	219	201	561
	%	3,7	7,8	13,5	39,0	35,8	100,0

W opiniach badanych strony wymagają przede wszystkim zbudowania odpowiedniej atmosfery do rozmów oraz wsparcia w samodzielnym opracowaniu ugody. Istotnym elementem pozostaje pilnowanie procedur. Najmniej istotne jest podanie gotowego rozwiązania.

Mediatorzy zostali poproszeni, aby w sposób nieograniczony (pytanie otwarte) określili wymagania stron wysuwanych w stosunku do mediatora w procesie mediacji. W ten sposób uzyskano 279 odpowiedzi. Wśród wymagań stron wskazane zostały: rozwiązania sporu (35 razy) – kompleksowego, satysfakcjonującego, akceptowalnego, najlepszego, bezstronność (28 razy), zrozumienia (27 razy) – wzajemnego, potrzeb, problemów, sytuacji, emocji, wysłuchania (24 razy) – uważnego, cierpliwego, wysłuchania stanowisk, problemów, racji, żali, określenia racji (21 racji) – potwierdzenia, poparcia, przyznania, uznania, poczucia bezpieczeństwa (12 razy), opowiedzenia się po jednej ze stron (12 razy), pomocy (11 razy) – w rozwiązaniu konfliktu, w dojściu do porozumienia, w usprawnieniu komunikacji, wsparcia/potwierdzenia ich stanowiska (11 razy), profesjonalizmu (10 razy), szacunku (9 razy), porad (9 razy) – prawnych, psychologicznych, wsparcia, akceptacji (8 razy), poczucie akceptacji, akceptacji osoby, stanowisk, przekonania drugiej strony (8 razy), dyskrecji i poufności (7 razy), doświadczenia (7 razy), cierpliwości (7 razy), rzetelności (6 razy), zaufania (6 razy), równowagi (6 razy), ugody (6 razy) –

stworzenie zapisów akceptowalnej dla stron ugody, atmosfery do rozmów (4 razy) – przyjaznej, bezpiecznej, poufnej, obiektywizmu (5 razy), komunikacji (4 razy) – dobrej, udrożnionej, empatii (4 razy), kompetencji (4 razy), zaangażowania (4 razy), propozycji rozwiązań (3 razy), otwartości (3 razy), życzliwości (3 razy), pilnowania procedur (3 razy), niskich kosztów (3 razy), przychylności (3 razy).

Pojedyncze wskazania dotyczyły: atencji, sprawiedliwości, zauważenie strony, dobrej organizacji, elastyczności, dowartościowania, inicjatywy, fachowości, kompromisu, spokoju, tolerancji.

Mediatorzy w pojedynczych uwagach wskazywali również na oczekiwania stron praktycznie mieszczące się w aspekcie podania rozwiązania dla obu stron: *Bezinteresowność – mediator nie może z zewnątrz załatwi ich sprawy (ankieta 569)*, lub oczekiwań wynegocjowania rozwiązania przedstawionego przez jedną stronę – *Chcę, aby być negocjatorem a nie mediatorem (ankieta 72)*.

W opiniach mediatorów strony posiadają więc bardzo rozległe wymagania w stosunku do procesu mediacji oraz do samych mediatorów.

5.3. Sposób prowadzenia mediacji – zachowania mediatorów w trakcie procesu mediacji

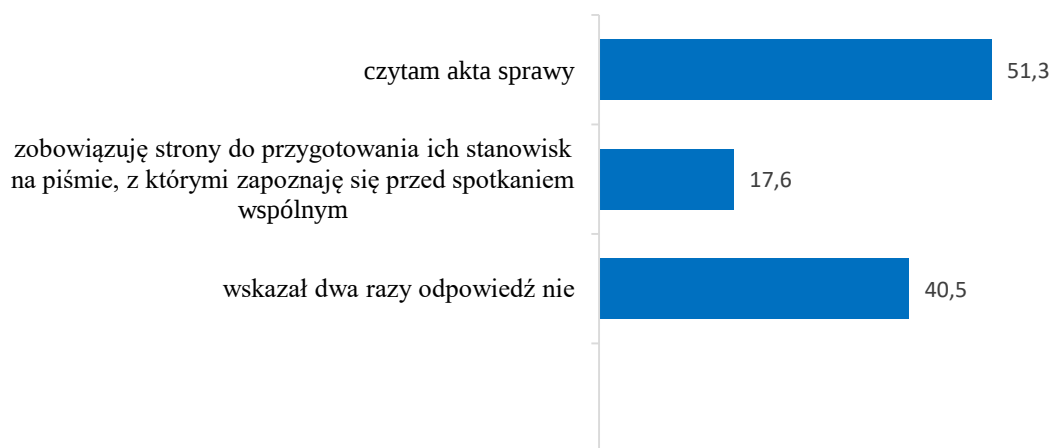
W tej części badania skoncentrowano się na praktyce prowadzenia spotkań mediacyjnych, a mediatorzy mieli wybrać odpowiedzi z zaproponowanych. Począwszy od sposobu przygotowania się do spotkań przez mediatorów, poprzez metodologię prowadzenia mediacji, spośród zaproponowanych w pytaniu mieli zaznaczyć tę, którą przede wszystkim stosują. Ostatnia część opisze wpływ na prace mediatorów i mediację takich aspektów jak: obecność pełnomocników, sposób prowadzenia mediacji – indywidualnie czy w parze mediacyjnej i innych.

5.3.1. Sposoby przygotowania się mediatorów do realizacji procesu mediacji

Mediatorzy mogą w różny sposób przygotowują się do prowadzenia mediacji. W badaniu ankietowani mogli wskazać na formę przygotowania się do mediacji wynikającą z przepisów – możliwość zapoznania się z aktami, jak również nie wynikającą wprost z przepisów, ale stosowaną wśród mediatorów – zobowiązanie do

przygotowania stanowiska na piśmie przed mediacją. Mediatorzy mogli też nie wskazywać żadnej z zaproponowanych form przygotowania się do mediacji.

Wykres 13. Sposoby przygotowania się mediatora do procesu mediacji (N=561, dane w %)



Spośród badanych 40,5% wskazało, że nie czyta akt sprawy ani nie zobowiązuje stron do przygotowania stanowisk na piśmie. Połowa badanych mediatorów (51,3%) zadeklarowała, że w ramach przygotowania czyta akta sprawy, a 17,6% prosi strony o przygotowanie stanowisk, z którymi zapoznają się przed pierwszym spotkaniem ze stronami.

W celu zbadania, czy sposób przygotowania się mediatorów do procesu mediacji ma wpływ na postrzeganie przez mediatorów roli mediacji i mediatora, dokonano przekształceń informacji dotyczących przygotowania się przed spotkaniem ze stronami. Mediatorzy mogli wskazać, że przed spotkaniem nie przygotowują się wcale; albo czytają akta sprawy albo zobowiązują strony do przygotowania stanowisk na piśmie, z którymi zapoznają się przed spotkaniem wspólnym; lub wykorzystują obie formy przygotowania.

Tabela 92. Przygotowanie mediatora do procesu mediacji (N=561, dane w %)

Sposób przygotowania do mediacji	N	%
Nie przygotowuję się	226	40,2
Jedna forma przygotowania	282	50,1
Dwie formy przygotowania	54	9,6
Ogółem	561	100,0

Wynik przekształcenia pokazał, że 9,6% mediatorów stosuje obie formy przygotowania się do mediacji zarówno czyta akta jak i prosi strony o przygotowanie swojego stanowiska na piśmie.

Sprawdzono, czy sposób przygotowania do mediacji ma związek na postrzeganie roli mediatora poprzez wsparcie o wiedzę ekspercką.

Tabela 93. Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką a sposób przygotowania się do mediacji (N=561, dane w %)

Sposób przygotowania do mediacji	Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką			Ogółem
	Niskie	Średnie	Wysokie	
Nie przygotowuję się	59,1	37,0	23,0	40,2
Jedna forma przygotowania	33,9	54,5	63,0	50,2
Dwie formy przygotowania	7,0	8,5	13,9	9,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, którzy mają niskie nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką najczęściej wcale nie przygotowują się do mediacji (59,1% wskazań). Natomiast wysokie nastawienie w opisywanym zakresie wiąże się z wykorzystywaniem jednej (63,0%), a nawet dwóch form przygotowania (13,9%). Im wyższe nastawienie mediatorów na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką, tym częstsze przygotowywanie się do procesu mediacji. Forma przygotowania się do mediacji jest zależna od postrzegania roli mediatora jako wsparcia stron z wiedzą ekspercką. Wykazano zależność statystyczną na poziomie umiarkowanym w tym zakresie (Tau-b Kendalla= 0,257; p=0,000).

Zbadano też, w jaki sposób przygotowanie się do procesu mediacji ma związek z opiniami o istnieniu lub nie etosu pracy mediatora.

Tabela 94. Sposób przygotowania się do mediacji a uznanie dla istnienia etosu mediatora (N=561, dane w %)

Sposób przygotowania do mediacji	Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?			Ogółem
	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	
Nie przygotowuję się	31,7	46,2	44,2	40,3
Jedna forma przygotowania	53,7	45,1	51,2	50,1
Dwie formy przygotowania	14,6	8,7	4,7	9,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, którzy wyrazili opinię, że etos pracy mediatora nie istnieje rzadziej wskazywali, że nie przygotowują się do mediacji. Wśród tej grupy 14,6 % wskazało, że wykorzystuje dwie formy przygotowania. Wśród mediatorów, którzy uważają, że etos istnieje 44,2% nie przygotowuje się wcale przed procesem mediacji. Istnieje zależność statystyczna pomiędzy sposobem przygotowania się a opinią na temat istnienia lub nie etosu mediatora ($\chi^2(4, 561) = [17,391; p=0,002]$; V Cramera=0,124).

5.3.2. Metodologia prowadzenia mediacji

Respondentów zapytano, jaką metodologię prowadzenia mediacji stosują. Badani mogli wybrać jedną z czterech możliwych odpowiedzi opisujących daną metodologię prowadzenia mediacji. Metodologia facylitatywna polega na wspieraniu stron w wypracowaniu ugody poprzez dobór technik, które pozwolą stronom na twórcze i samodzielne myślenie; ułatwianie procesu komunikacji między stronami. Metodologia ewaluatywna polega na pomocy stronom w zrozumieniu ich pozycji prawnej, formalnej i dokonaniu oceny, jakie najprawdopodobniej będzie przyszłe rozstrzygnięcie prawne, decyzja administracyjna. Mediator dokonuje analizy mocnych i słabych stron. Metodologia transformacyjna ma za zadanie wzbudzenie w stronach poczucia własnej wartości, siły oraz zdolności do samodzielnego rozwiązywania problemów; zrozumienia interesów, potrzeb i oczekiwań drugiej strony, przez co zwiększa się świadomość co do własnych oczekiwań. Metodologia oparta na interesach skupiona jest na przeprowadzeniu stron od stanowisk do interesu (przejście z negocjacji pozycyjnych do problemowych); naprawa relacji – oddzielenie stron sporu od problemu, skupienie na interesach, szukanie obiektywnych kryteriów oceny rozwiązania, szukanie wielu opcji rozwiązań.

Nie są to jedyne rodzaje mediacji, a szerzej opisano to w rozdziale II, natomiast te są najbardziej wszechstronne, możliwe do stosowania w różnych rodzajach mediacji i najczęściej stosowane w praktyce mediatorów, co było przyczyną wybrania ich do badania.

Tabela 95. Metodologie prowadzenia mediacji (N=561, dane w %)

Którą metodologię prowadzenia mediacji najczęściej Pani/Pan stosuje?	N	%
Facylitatywną	182	32,4
Ewaluatywną	70	12,5
Transformacyjną	129	23,0
Opartą na interesach	180	32,1
Ogółem	561	100,0

Odpowiedzi mediatorów wskazują, że dominują dwie metodologie prowadzenia mediacji. Co trzeci badany (32,4%) bazuje na metodzie facylitatywnej, która opiera się na wsparciu stron w opracowaniu samodzielnego rozwiązania sporu. Również co trzeci mediator (32,1%) korzysta z metod odwołujących się do interesów/potrzeb stron. Blisko co czwarty mediator (23%) wykorzystuje metodologię transformacyjną, wzmacniającą strony, buduje w nich poczucie sprawstwa i własnej wartości, a jednocześnie wskazuje na potrzebę zrozumienia potrzeb i oczekiwań drugiej strony (na gruncie tej metody wyrósł nurt mediacji nvc). Najrzadziej stosowana jest metodologia ewaluatywna, która opiera się na uświadamianiu stronom ich pozycji prawnej oraz prawnych konsekwencji podejmowanych decyzji i rozwiązań, wiąże się również z doradzaniem stronom i wskazywaniem rozwiązań. Ten typ metodologii został wskazany przez co dziesiątego badanego (12,5%).

Hipoteza H2.4. zakłada, że metodologia prowadzenia mediacji zależy od wykształcenia mediatorów. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej stosują metodologię ewaluatywną, natomiast mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne – metodologię transformacyjną.

Tabela 96. Metodologia prowadzenia mediacji a wykształcenie (N=561, dane w %)

Którą metodologię prowadzenia mediacji najczęściej Pani/Pan stosuje?	WYKSZTAŁCENIE			Ogółem
	Prawo	Nauki społeczne	Pozostałe	
Facylitatywna	39,5	34,7	25,2	34,9
Ewaluatywna	14,5	9,1	10,7	12,2
Transformacyjna	15,5	33,1	23,3	22,1
Oparta na interesach	30,5	23,1	40,8	30,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej wskazują na stosowanie mediacji ewaluatywnej (14,5%) niż mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne (9,1%), pozostałe kierunki kształcenia wskazują tę metodę w 10,7%. Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne najchętniej wskazywali prowadzenie mediacji według metodologii transformacyjnej lub facylitatywnej. Hipoteza została potwierdzona, istnieje statystyczna zależność między metodologią prowadzenia mediacji a wykształceniem ($\chi^2(6, 444) = [22,948; p=0,001]$; V Cramera=0,161).

Następnie zbadano, w jaki sposób wybór metodologii prowadzenia mediacji jest powiązany z opinią na temat głównego celu mediacji.

Tabela 97. Główny cel mediacji a metodologia prowadzenia mediacji (N=561, dane w %)

Którą metodologię prowadzenia mediacji najczęściej Pani/Pan stosuje?	Główny cel mediacji				Ogółem
	Ugoda mediacyjna	Założenie konfliktu między stronami	Zbudowanie / odbudowanie pozytywnych relacji między stronami	Wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu	
Facylitatywną	34,5	18,4	30,2	34,6	32,5
Ewaluatywną	24,1	28,9	8,5	10,5	12,7
Transformacyjną	15,5	23,7	35,7	19,3	23,0
Opartą na interesach	25,9	28,9	25,6	35,5	31,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, dla których celem jest ugoda mediacyjna częściej wskazują na metodologię ewaluatywną (34,5%) niż na pozostałe metodologie prowadzenia mediacji. Mediatorzy, którzy jako cel stawiają zbudowanie/odbudowanie pozytywnych, częściej

wskazywali na metodologię transformacyjną. Mediatorzy wskazujący sobie za cel wspieranie stron w rozwiązywaniu konfliktu pracują przede wszystkim na metodologii opartej na interesach (35,5%) i facylitatywnej (34,6%). Najrzadziej w tym celu wykorzystują metodę ewaluatywną – 10,5%. Przyglądając się zależnościom pomiędzy celem mediacji a podejściem do najczęściej stosowanej metodologii prowadzenia mediacji można potwierdzić zależność między tymi zmiennymi. Badanie wykazało również inną zależność. Mediatorzy, których celem mediacji jest załagodzenie konfliktu najczęściej stosują metodologię ewolutywną (28,9%). Mediatorzy z tej grupy najrzadziej natomiast stosują mediację facylitatywną (18,4%). Można więc uznać, że mediatorzy, dla których celem jest załagodzenie konfliktu częściej niż pozostali mediatorzy widzą swoją rolę w prowadzeniu mediacji jako bardziej aktywną i zarządczą. Mediatorzy stawiający sobie za cel ugodę mediacyjną przede wszystkim stosują metodę facylitatywną, następnie w podobnym zakresie mediację opartą na interesach i ewaluatywną, najrzadziej mediację transformacyjną. Tę metodologię (35,7%) najczęściej stosują mediatorzy deklarujący za cel mediacji odbudowanie/naprawienie pozytywnych relacji między stronami. Wykazano słabą zależność pomiędzy zmiennymi ($\chi^2(9, 557) = [36,048; p=0,000]; V \text{ Cramera}=0,147$).

Poddano analizie wpływ postrzegania roli mediatora przez badanych na wybieraną metodologię prowadzenia mediacji. Postrzeganie swojej roli jako mediatora wywiera wpływ na wybór metodologii prowadzenia mediacji. Rola mediatora w oparciu o odpowiedzi badanych została zweryfikowana do czterech czynników. Każdy z tych czynników był badany pod względem zależności z metodologią prowadzenia mediacji.

Tabela 98. Metodologia prowadzenia mediacji a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką (N=561, dane w %)

Którą metodologię prowadzenia mediacji najczęściej Pani/Pan stosuje?	Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką			Ogółem
	Niskie	Średnie	Wysokie	
Facylitatywna	34,9	37,3	24,2	32,7
Ewaluatywna	7,5	5,7	27,9	12,8
Transformacyjna	25,3	26,4	14,5	22,6
Oparta na interesach	32,3	30,7	33,3	32,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Nastawienie na wiedzę ekspercką nie ma wpływu na stosowanie w mediacji metodologii opartej na interesach. Znaczący wpływ ma siła nastawienia na wiedzę

ekspercką wśród mediatorów wybierających strategię ewaluatywną: 27% wskazań przy nastawieniu wysokim, a 7,5% i 5,7% przy nastawieniu odpowiednio niskim i średnim. Wśród mediatorów stosujących metodologię facylitatywną i transformacyjną najrzadziej te metodologie są stosowane przy wysokim nastawieniu na wiedzę ekspercką. Istnieje słaba zależność pomiędzy nastawieniem na wiedzę ekspercką w mediacji a wybieraną przez mediatorów metodologią prowadzenia mediacji ($\chi^2(6, 563) = [53,994; p=0,000]; V \text{ Cramera}=0,219$).

Tabela 99. Metodologia prowadzenia mediacji a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie (N=561, dane w %)

Którą metodologię prowadzenia mediacji najczęściej Pani/Pan stosuje?	Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie			Ogółem
	Niskie	Średnie	Wysokie	
Facylitatywną	0,0	9,1	33,8	32,7
Ewaluatywną	0,0	27,3	12,3	12,8
Transformacyjną	100,0	31,8	21,9	22,6
Opartą na interesach	0,0	31,8	32,0	31,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Metodologia facylitatywna jest zdecydowanie częściej stosowana wśród mediatorów o wysokim nastawieniu na kompetencje miękkie i doświadczenie o nastawieniu średnim. Mediatorzy o średnim nastawieniu na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie chętniej stosują metodologię ewaluatywną, a o nastawieniu wysokim facylitatywną. Nie ma natomiast różnic w zakresie metodologii opartej na interesach, jej stosowanie nie jest uzależnione od postrzegania roli mediatora poprzez nastawienie na kompetencje miękkie i doświadczenie. Można wskazać zależności w tym aspekcie, ale są one pozorne ($\chi^2(6, 562) = [15,454; p=0,017]; V \text{ Cramera}=0,11$). Faktyczne różnice istnieją pomiędzy mediatorami ze średnim i wysokim nastawieniem na wspieranie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie.

Tabela 100. Metodologia prowadzenia mediacji a nastawienie na relacje mediator-strony (N=561, dane w %)

Którą metodologię prowadzenia mediacji najczęściej Pani/Pan stosuje?	Nastawienie na relacje mediator-strony			Ogółem
	Niskie	Średnie	Wysokie	
Facylitatywną	38,2	34,5	31,9	32,8
Ewaluatywną	17,6	15,1	11,5	12,7
Transformacyjną	26,5	25,2	21,6	22,6
Opartą na interesach	17,6	25,2	35,0	31,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Wśród mediatorów postrzegających rolę mediatora w nastawieniu na relację mediator – strony nie ma istotnych różnic pomiędzy siłą nastawienia a metodologią prowadzenia mediacji ($\chi^2(6, 561) = [8,050; p=0,234]$). Widoczna jest jedna różnica. Mediatorzy o wysokim nastawieniu na relacje mediator-strony chętniej niż pozostali stosują metodologię opartą na interesach.

Tabela 101. Metodologia prowadzenia mediacji a nastawienie na relacje między stronami (N=561, dane w %)

Którą metodologię prowadzenia mediacji najczęściej Pani/Pan stosuje?	Nastawienie na relacje między stronami			Ogółem
	Niskie	Średnie	Wysokie	
Facylitatywną	0,0	29,0	33,9	32,7
Ewaluatywną	20,0	14,5	12,4	12,8
Transformacyjną	60,0	25,8	21,2	22,4
Opartą na interesach	20,0	30,6	32,4	32,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy postrzegający swoją rolę mediatora w zakresie relacji między stronami nie wykazują żadnych zależności w stosowaniu metod prowadzenia mediacji ($\chi^2(6, 562) = [11,767; p=0,067]$). Warto jednak zauważyć, że osoby o wysokim nastawieniu na relacje między stronami chętniej stosują metodologię opartą na interesach, natomiast mediatorzy o niskim nastawieniu metodologię transformacyjną i ewolucyjną.

5.3.3. Czynniki pomagające i przeszkadzające w procesie mediacji

Na proces mediacji wywierają wpływ różne czynniki, między innymi typ sprawy, zachowania i oczekiwania stron, obecność osób trzecich. Respondenci zostali poproszeni o określenie tych czynników, które ich zdaniem przeszkadzają w procesie mediacji oraz tych, które pomagają je prowadzić.

Tabela 102. Wpływ czynników na proces mediacji (N=561)

Czynniki wpływające na proces mediacji		Przeszkadza	Neutralne	Pomaga
Obecność pełnomocników	N	217	232	112
	%	38,7	41,4	20,0
Znajomość danej tematyki mediacji	N	6	67	488
	%	1,1	11,9	87,0
Nieznajomość akt, dokumentacji	N	156	334	71
	%	27,8	59,5	12,7
Obecność drugiego mediatora	N	83	258	220
	%	14,8	46,0	39,2
Umiejętność słuchania stron	N	2	3	556
	%	0,4	0,5	99,1
Silne emocje	N	460	77	24
	%	82,0	13,7	4,3

Z uzyskanych wskazań wynika, że silne emocje najbardziej przeszkadzają mediatorom w prowadzeniu mediacji, co koreluje ze wskazaniem przez mediatorów, iż praca z emocjami stron jest ważnym aspektem w procesie mediacji – 7,84 w 10 stopniowej skali.

Pomocna w prowadzeniu mediacji jest znajomość przez mediatora danej tematyki mediacji. Większy wpływ wywiera znajomość tematyki (pomaga w procesie mediacji) niż znajomość dokumentacji i akt sprawy (nieznajomość w tym zakresie wpływa neutralnie lub negatywnie na proces). Podczas gdy obecność innego mediatora oceniana jest neutralnie lub pozytywnie, to obecność pełnomocników określana jest jako czynnik neutralny lub przeszkoda.

5.4. Organizacja procesu mediacji

Organizacja procesu mediacji związana jest z wieloma zmiennymi. W przepisach są określone tylko podstawowe zasady mediacji. Natomiast sposób prowadzenia mediacji zależy od mediatora, metodologii, jaką wybiera, możliwości i czasu, a często bywa też związany z czynnikiem ekonomicznym. W tym obszarze badania ankietowani udzielali odpowiedzi dotyczących praktyki prowadzenia mediacji przez badanych w aspekcie ustalania reguł, spotkań z klientami oraz pracy indywidualnie czy w ko-mediacji.

5.4.1. Reguły mediacji ustalane przez mediatorów ze stronami

Dla sprawnego prowadzenia procesu mediacji ważne jest ustalenie reguł, które dla stron są obligatoryjne w trakcie mediacji i których strażnikiem jest mediator, udzielając stronom wsparcia proceduralnego. Reguły te ustalają przede wszystkim relacje między stronami. Odnoszą się również do technicznej strony organizacji procesu mediacji.

Tabela103. Reguły ustalane w trakcie mediacji (N=561)

Reguły mediacji		NIE	Podczas nielicznych mediacji	Mniej więcej w połowie przypadków	Częściej niż rzadziej	Tak
Słuchamy się wzajemnie	N	8	11	13	38	491
	%	1,4	2,0	2,3	6,8	87,5
Nie przerywanie sobie	N	12	12	6	52	479
	%	2,1	2,1	1,1	9,3	85,4
Wyłączanie telefonów komórkowych	N	90	66	43	66	296
	%	16,0	11,8	7,7	11,8	52,8
Nie nagrywanie się	N	83	47	24	26	381
	%	14,8	8,4	4,3	4,6	67,9
Sposób zwracania się stron do siebie	N	42	63	30	82	344
	%	7,5	11,2	5,3	14,6	61,3
Sposób zwracania się do mediatora	N	228	81	40	58	154
	%	40,6	14,4	7,1	10,3	27,5
Traktowanie się z szacunkiem	N	8	11	11	28	503
	%	1,4	2,0	2,0	5,0	89,7
Nieużywanie słów powszechnie uznanych za obelżywe	N	38	51	27	23	422
	%	6,8	9,1	4,8	4,1	75,2
Robienie przerw w mediacjach na życzenie strony	N	20	50	39	60	392
	%	3,6	8,9	7,0	10,7	69,9
Możliwość rezygnacji mediatora z prowadzenia mediacji	N	142	100	24	23	272
	%	25,3	17,8	4,3	4,1	48,5
Możliwość zakończenia mediacji przez mediatora	N	144	110	35	39	233
	%	25,7	19,6	6,2	7,0	41,5

Wśród reguł określających wzajemne relacje stron mediatorzy w trakcie mediacji stosują te, które gwarantują skuteczną komunikację, czyli: wzajemny szacunek, słuchanie się, nie przerywanie sobie. Te reguły są ustalane ze stronami w 95% mediacji. Nieco rzadziej mediatorzy ustalają w procesie mediacji reguły związane ze sposobem

zwracania się do siebie oraz nieużywaniem słów uznawanych za obelżywe. Reguły te są ustalane w 75-80% mediacji. Najbardziej ustalaną przez mediatora ze stronami regułą jest ta odnosząca się do nie nagrywania mediacji, która jest przecież procesem poufnym, niemniej bywa (już coraz rzadziej), że strony potrafią złamać tę zasadę, stąd wzmocnienie jej poprzez wspólnie ustaloną regułę.

Mediatorzy najbardziej podają reguły odnoszące się do ich osoby oraz ich roli w mediacjach. W co trzeciej mediacji muszą ustalać sposób zwracania się do mediatora. W około połowie mediacji podają informacje o możliwości zakończenia mediacji przez mediatora oraz możliwości rezygnacji mediatora z prowadzenia mediacji.

Często poruszany sprawami technicznymi są natomiast robienie przerw w trakcie mediacji oraz nie używanie telefonów komórkowych w trakcie rozmów.

W celu redukcji aspektów związanych z regułami ustalonymi ze stronami w trakcie mediacji przeprowadzona została analiza czynnikowa. Miara wartości KMO na poziomie 0,777 wskazuje, że model czynnikowy składający się z 11 aspektów nadaje się do wyjaśniania struktury danej macierzy korelacji. Do wyboru ilości czynników posłużono się kryterium Kaislera, które zakłada, że wartość własna czynnika powinna przyjmować wartości powyżej 1, oraz kryterium osypiska. Dane poddano rotacji Varimax. Zabiegi te pozwoliły wyodrębnić trzy składowe (czynniki), które łącznie tłumaczą blisko 54% wariancji.

Czynnikom nadano nazwy wynikające z treści budujących je stwierdzeń:

1. czynnik I – reguły dotyczące relacji między stronami (traktowanie się z szacunkiem, słuchanie się wzajemne, nie przerywanie sobie, sposób zwracania się stron do siebie);
2. czynnik II – reguły dotyczące kultury zachowania w trakcie mediacji (nie nagrywanie się, wyłączenie telefonów komórkowych, nie używanie słów powszechnie uznanych za obelżywe, sposób zwracania się do mediatora);
3. czynnik III- reguły dotyczące technicznej organizacji mediacji (możliwość rezygnacji mediatora z prowadzenia mediacji, możliwość zakończenia mediacji przez mediatora, robienie przerw w mediacjach na życzenie stron).

Czynniki utworzyły nowe zmienne. Sprawdzona została rzetelność skal nowych zmiennych.

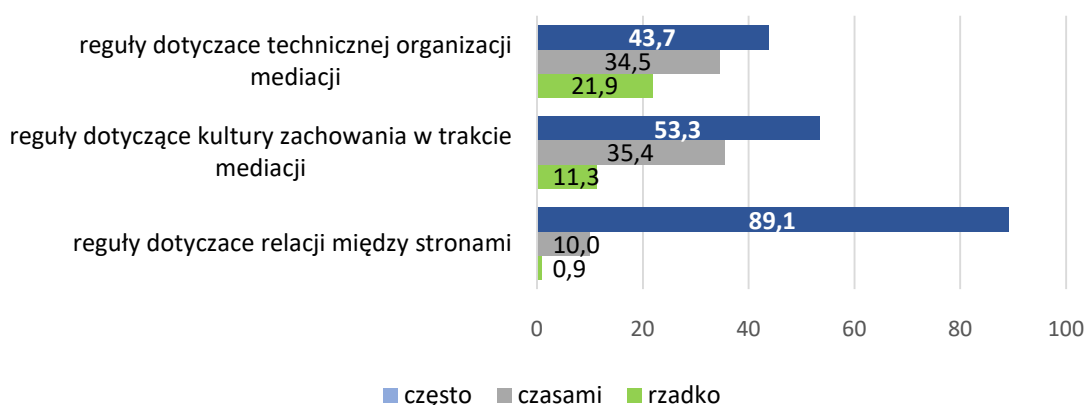
Tabela 104. Statystyki rzetelności

	Alfa Cronbacha	Liczba pozycji
Czynnik I	0,654	4
Czynnik II	0,578	4
Czynnik III	0,566	3

Wartość współczynnika Alfa Cronbacha wskazuje na wewnętrzną spójność czynników. Cechy wchodzące w skład poszczególnych czynników zostały więc połączone (dodane), a ich skale rekodowane na skale trzystopniowe (1 – rzadko; 2 – czasami; 3 – często).

Analiza czynnikowa pozwoliła więc dokonać redukcji 11 wymienionych aspektów, na trzy czynniki, które w sposób uproszczony opisują aspekty związane z ustalaniem regułami.

Wykres 14. Ustalane reguły zachowań przez mediatorów (N=561, dane w %)



Najczęściej ustalane są reguły dotyczące relacji między stronami, a najrzadziej reguły dotyczące technicznej organizacji mediacji.

Dodatkowo w pytaniu otwartym mediatorzy mogli zgłosić inne reguły, które ustalane są w trakcie mediacji ze stronami. Większość mediatorów wskazywała na stosowanie reguł określonych w procedurze, regulaminie, standardzie. W wypowiedziach odwoływali się do stosowania 5 zasad, w szczególności do poufności (11 razy), wzajemnego szacunku (11 razy), dobrowolności (10 razy), bezstronności (5 razy), neutralności (5 razy). Podkreślali konieczność nie przerywania sobie wzajemnie (16 razy), wysłuchania siebie (7 razy). Wśród dodatkowych reguł

znalazła się też potrzeba zwrócenia uwagi na prawidłową komunikację, a dokładnie: mówieniu o sobie, nie o drugiej stronie (5 razy), zadawaniu pytań (4 razy), skupieniu się na problemach, a nie emocjach (4 razy), brania pod uwagę nie tylko potrzeb stron, ale również innych (np. dzieci w mediacjach rodzinnych – 4 razy).

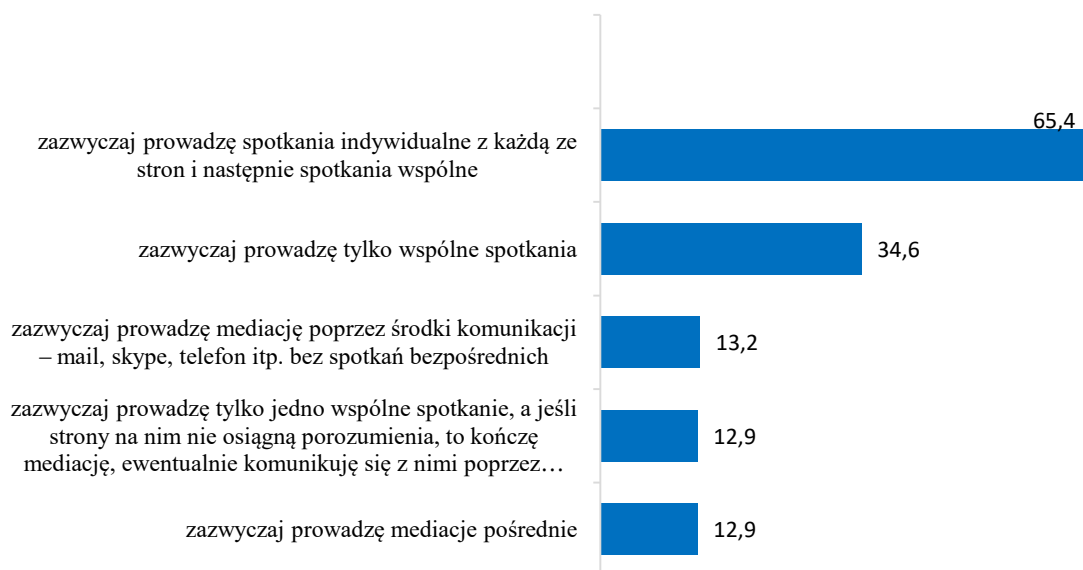
Mediatorzy zgłaszali również potrzebę informowania stron o regułach wynikających z organizacji procesu mediacji m.in.: ustalenie czasu mediacji/sesji (25 razy); możliwości spotkań na osobności/spotkań indywidualnych (24 razy); możliwości rezygnacji/zakończenia mediacji w każdym momencie procesu (24 razy); ustalenie płatności/kosztów (10 razy); udziału w mediacjach osób trzecich, głównie pełnomocników (8 razy); możliwości konsultacji z prawnikiem/doradcą w trakcie mediacji (8 razy).

W pojedynczych wypowiedziach mediatorzy zwrócili również uwagę, że informują strony o możliwości zmiany mediatora, o trybie zgłaszania problemów/rezygnacji z mediacji, organizacji kontaktów pomiędzy posiedzeniami, organizacją spotkań on-line, konieczności dokładnego czytania zapisów ugody.

5.4.2. Cykl spotkań mediacyjnych

Proces mediacji może przebiegać w różnorodny sposób. Poczynając od formy, czyli czy mediacja prowadzona jest drogą bezpośrednich spotkań, czy drogą pośrednią z wykorzystaniem różnorodnej formy korespondencyjnej tj. on-line, mailowej, telefonicznej czy poczty tradycyjnej. W trakcie pisania niniejszej pracy, z uwagi na epidemię Covid-19 droga spotkań on-line zyskała dużą popularność. Powstały systemy informatyczne, w których prowadzone są mediacje, a w szczególnych przypadkach zdecydowano się tylko na taką formę prowadzenia mediacji. Ośrodek mediacyjny przy Komisji Nadzoru Finansowego wprowadzając możliwość mediowania pomiędzy klientami a bankami w zakresie kredytów w innej walucie (najczęściej tzw. kredytów frankowych) wskazał tylko taką możliwość prowadzenia mediacji. Mediator wybierając sposób prowadzenia mediacji decyduje, czy będą to spotkania ze stronami pośrednie czy bezpośrednie. Spotkania pośrednie polegają na tym, że mediator jest tym rzeczywistym pośrednikiem między stronami, strony natomiast nie spotykają się ze sobą bezpośrednio. Podejmuje również decyzję, czy rozpoczyna mediację bezpośrednio od spotkania z obiema stronami, czy poprzedza je tzw. spotkaniami indywidualnymi, czyli spotkania mediatora z każdą ze stron oddzielnie.

Wykres 15. Sposób prowadzenia mediacji (N=561, dane w %)



Wśród badanych 65,4% zaczyna mediacje od spotkań indywidualnych z każdą ze stron, a dopiero później organizuje spotkania wspólne. Co trzeci mediator (34,6%) od razu rozpoczyna spotkania od spotkań wspólnych. 13% badanych nie organizuje wcale spotkań wspólnych – prowadzi jedynie mediacje pośrednie. 13% badanych wskazało, że organizuje tylko jedno wspólne spotkanie. Jeśli strony nie dojdą na nim do porozumienia to mediacja kończona jest przez środki komunikacji (mail, skype). 13,2% mediatorów wcale nie organizuje spotkań bezpośrednich. Mediacje prowadzone są wówczas za pomocą środków komunikacji (mail, skype, telefon).

Sprawdzono również, w jaki sposób organizacja cyklu spotkań ze stronami zależy od stażu pracy mediatorów. Z jednej strony im dłuższy staż w mediacji, tym większa samoświadomość siebie, swoich mocnych i słabych stron oraz doświadczenie. Pozwala to na szybszą diagnozę stron i konfliktu, aby wybrać dla stron jak najlepszy sposób prowadzenia mediacji. Z drugiej strony może wkraść się pośpiech i chęć jak najszybszego zakończenia mediacji, ale także może mieć wpływ na zachowanie mediatorów pewna rutyna i przyzwyczajenie do rozpoczynania mediacji od spotkań indywidualnych.

W celu weryfikacji aspektu dotyczącego organizacji cyklu spotkań ze stronami dokonano przekształcenia pytania ankietowego. Z pytania wybrano opcje odnoszące się do cyklu spotkań i na tej podstawie podzielono mediatorów na takich, którzy zazwyczaj prowadzą tylko spotkania wspólne oraz na takich, którzy zazwyczaj prowadzą spotkania

indywidualne z każdą ze stron i następnie spotkania wspólne. W ten sposób zidentyfikowany został tryb pracy blisko 93% badanych mediatorów.

Tabela 105. Organizacja procesu mediacji – bezpośrednie spotkania ze stronami (N=541)

Sposób organizacji spotkań ze stronami	N	%
zazwyczaj prowadzę spotkania indywidualne z każdą ze stron i następnie spotkania wspólne	342	65,6
zazwyczaj prowadzę tylko wspólne spotkania	179	34,4
Ogółem	521	100,0
Systemowe braki danych	40	
Ogółem	561	

2/3 badanych organizuje w ramach mediacji zarówno spotkania indywidualne, jak i wspólne, natomiast 1/3 zadeklarowała prowadzenie mediacji jedynie na spotkaniach wspólnych.

Tabela 106. Staż pracy a organizacja procesu mediacji (N=541, dane w %)

Sposób organizacji spotkań ze stronami	Staż pracy mediatora				Ogółem
	do 2 lat	powyżej 2 lat do 5 lat	powyżej 5 lat do 10 lat	powyżej 10 lat	
zazwyczaj prowadzę spotkania indywidualne z każdą ze stron i następnie spotkania wspólne	46,2	64,3	77,1	76,5	65,5
zazwyczaj prowadzę tylko wspólne spotkania	53,8	35,7	22,9	23,5	34,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wyniki badania potwierdziły założenie, że im dłuższy staż mediowania, tym częstsze mediacje złożone ze spotkań indywidualnych, po których następują spotkania wspólne ($\chi^2(3, 522) = [31,980; p=0,000]$; V Cramera=0,248). Warty podkreślenia jest fakt, że większość mediatorów o najkrótszym stażu pracy – do 2 lat – organizuje jedynie spotkania wspólne.

Ponadto przedmiotem analiz była zależność sposobu organizacji cyklu spotkań ze stronami i formalnego statusu wykonywania pracy mediatora.

Tabela 107. Organizacja procesu mediacji a formalny status wykonywania pracy mediatora (N=541, dane w %)

Sposób organizacji spotkań ze stronami	Formalny status wykonywania pracy mediatora			Ogółem
	zawód – podstawowe źródło dochodów	funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	wolontariat	
zazwyczaj prowadzę spotkania indywidualne z każdą ze stron i następnie spotkania wspólne	82,3	60,7	76,0	65,0
zazwyczaj prowadzę tylko wspólne spotkania	17,7	39,3	24,0	35,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, dla których mediowanie stanowi zawód główny częściej organizują zarówno spotkania wspólne, jak i indywidualne, natomiast mediatorzy traktujący mediowanie jako dodatkowe źródło dochodu częściej organizują tylko spotkania wspólne. Należy również zwrócić uwagę, że mediujący w ramach wolontariatu wyrażali opinie zbliżone do mediatorów, dla których mediacje stanowią podstawowe źródło dochodów. Wyniki badań potwierdziły zależność pomiędzy sposobem organizacji mediacji a podejściem do pracy $\chi^2(2, 491) = [13,871; p=0,001]$; V Cramera=0,168. Zbadano w jaki sposób organizacja cyklu spotkań ze stronami zależy od uznawanego głównego celu mediacji.

Tabela 108. Organizacja procesu mediacji a główny cel mediacji (N=541, dane w %)

Sposób organizacji spotkań ze stronami	Główny cel mediacji				Ogółem
	ugoda mediacyjna	załagodzenie konfliktu między stronami	zbudowanie / odbudowanie pozytywnych relacji między stronami	wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu	
zazwyczaj prowadzę spotkania indywidualne z każdą ze stron i następnie spotkania wspólne	45,3	56,8	59,8	72,3	65,6
zazwyczaj prowadzę tylko wspólne spotkania	54,7	43,2	40,2	27,7	34,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Większość mediatorów, dla których głównym celem jest ugoda mediacyjna, organizuje jedynie spotkania wspólne. Mediatorzy wyznaczający jako cel pracę nad konfliktem lub relacjami między stronami chętniej organizują spotkania indywidualne, a następnie wspólne. Spotkania indywidualne najczęściej organizują mediatorzy skupiający się na wspieraniu stron w rozwiązywaniu konfliktu. Istnieje słaba zależność pomiędzy wyznaczanym celem mediacji a organizacją cyklu spotkań ze stronami $\chi^2 (3, 514) = [18,824; p=0,00]$; V Cramera=0,191.

5.4.3. Sposób prowadzenia mediacji

W środowisku mediatorów można się spotkać z dwiema „szkołami” sposobów prowadzenia mediacji pod względem ilości mediatorów prowadzących daną mediację. W mediacjach karnych i rodzinnych preferuje się model prowadzenia mediacji w parach, natomiast w mediacjach cywilnych i gospodarczych częściej mediuje się pojedynczo.

W badaniu respondenci mogli wypowiedzieć, którą formę i z jakich przyczyn preferują.

Tabela 109. Sposób prowadzenia mediacji (N=561)

Sposób prowadzenia mediacji	N	%
samodzielnie	410	73,1
w parze mediacyjnej jedнопłciowej	97	17,3
w parze mediacyjnej mieszanej	55	9,6
Ogółem	561	100

Zdecydowana większość mediatorów (73,1%) prowadzi mediacje samodzielnie, pozostali prowadzą w parze mediacyjnej w tym 17,3% w parze jedнопłciowej, a 9,6% w parze dwupłciowej. Mediatorzy mediujący samodzielnie podkreślali swój komfort pracy, to, że lubią pracować sami, dobrze czują się pracując samodzielnie (17 wskazań). Pomaga to im przede wszystkim panować i kontrolować proces mediacji:

Zapewnia to lepszą kontrolę przebiegu mediacji (ankieta 203)

Można się bardziej skupić na problemach nie sugerując się stanowiskiem drugiego mediatora (ankieta 74)

Nie zaburza to mojej koncepcji prowadzenia mediacji (ankieta 465)

Łatwiej jest mi realizować przygotowany scenariusz oraz sprawniej reagować na zmiany sytuacji (ankieta 534)

Wskazywali również, że mediacje prowadzone samodzielnie są łatwiejsze i skuteczniejsze (20 opinii).

Jedna osoba nie wprowadza zamieszania, kto do kogo ma się zwracać. Poza tym strony podświadomie mogą wybrać mediatora, który im bardziej pasuje i zaczną go traktować jako ich poplecznika (ankieta 516)

Wprowadzenie drugiego mediatora komplikuje sytuację i przekierowuje uwagę stron z perspektywy rozwiązania problemu na proces, a mediacja to nie terapia (ankieta 404)

Sprawność postępowania m. in. szybkie ustalenie terminów spotkania ze stronami (ankieta 329)

Ośmiu respondentów wskazało, że jeden mediator kojarzy się z większą poufnością sprawy, łatwiej wypracować mu zaufanie stron.

Wybieram samodzielne prowadzenie mediacji z uwagi na ograniczenie liczby osób uczestniczących i maksymalne zachowanie klimatu poufności spotkania (ankieta 376)

Mam poczucie, że strony chętniej otwierają się i potrafią zaufać jednej osobie, strony traktuję z poszanowaniem zasady równego traktowania więc płeć mediatora nie ma znaczenia (ankieta 573)

Moim zdaniem działanie w parach jedynie rozprasza uwagę stron (strona 70)

Mediatorzy wskazywali również, że mediują samodzielnie bazując na swoim wieloletnim doświadczeniu, a także to, że dzięki takiej formie prowadzenia mediacji czują odpowiedzialność za wynik mediacji.

Wtedy sam ponoszę odpowiedzialność za jej przebieg i skutek (ankieta 56)

Drugą grupą powodów pracy samodzielnej stanowi brak możliwości innej organizacji pracy. Mediatorzy w tym zakresie podkreślają fakt, że sądy kierują mediacje osobowo do jednego mediatora (15 wskazań), jak również to, że samodzielnie prowadzą swoją działalność gospodarczą (5 wskazań) lub brak innych mediatorów w danej miejscowości (4 wskazania). Wskazywali również na zasady funkcjonowania stowarzyszeń/ośrodków mediacyjnych (5 wskazań), a także powoływali się na brak ko-mediatora lub na trudności ze znalezieniem kogoś odpowiedniego do pary (14).

Trzecim argumentem używanym przez mediatorów są finanse. Jak wskazał badany *dwóch mediatorów to luksus finansowy (ankieta 617)*. Koszty mediacji nie są wysokie, a konieczność dzielenia się wynagrodzeniem nie kalkuluje się w żaden sposób. Rzadko kiedy strony są gotowe zapłacić podwójną stawkę za prowadzenie mediacji w parze.

Niektórym mediatorom w parze źle się kojarzy.

W myśl zasady, co za dużo to niezdrowo. Za dużo ludzi w procesie przeważnie rodzi komplikacje (ankieta 363)

Poza tym prowadzenie w parze, czego próbowałem, prowadzi do różnego typu konfliktów między samymi mediatorami co do sposobu jej prowadzenia itp. (ankieta 56).

Mediatorzy mediujący w parach wskazują, że są takie sprawy – w szczególności mediacje rodzinne – kiedy mediują w parach. Wówczas cenione są bardziej pary dwupłciowe. Część mediatorów pracujących parami (17,3%) prowadzi mediacje w parach jednopłciowych. Mediatorzy ci odwołują się przede wszystkim do tego, że czują się bezpieczniej i pewniej, a praca ma wówczas wyższą jakość (9 wskazań). Mediatorzy dają sobie nawzajem wsparcie (5 wskazań) i dobrze pracuje się w stałej, sprawdzonej parze (6 wskazań). Wskazywali również na potrzeby stron (7 wskazań).

Jeżeli mediatorzy dobrze ze sobą współpracują, to korzystają na tym Strony i sami mediatorzy (ankieta 556)

Gdybym mogła, to prowadziłabym mediacje tylko w parze (ankieta 126)

Drugi mediator jest wsparciem, obserwuje i ma możliwość reagowania (ankieta 587)

Prowadzenie mediacji w parze pozwala na spojrzenie na sprawę z szerszej perspektywy, nie uleganie stereotypom i nawet nieświadome identyfikowanie się z jedną ze stron (ankieta 257)

Uważam, że praca z mediatorem innej płci pomaga spojrzeć na problem z innej perspektywy (ankieta 393)

Mediacja w parze mediacyjnej przebiega sprawniej, mediatorzy się wspierają (ankieta 381)

Najczęściej jednak respondenci wskazywali, że wśród mediatorów jest niewielka liczba mężczyzn, dlatego dobranie pary dwupłciowej jest trudne (12 wskazań). Osiem osób mediuje w parze, ponieważ taki jest wymóg stowarzyszenia/ośrodka mediacyjnego. Co dziesiąty mediator mediuje w parze mieszanej. Mediatorzy uważają, że ten sposób prowadzenia mediacji jest najbardziej efektywny, ponieważ mediatorzy się uzupełniają, patrzą z różnych perspektyw (7 wskazań), dzięki temu podkreślają równowagę w traktowaniu stron i swój obiektywizm (5 głosów), a także, w pojedynczych przypadkach wymagany przez strony (2 głosy).

Pomimo zalet mediowania w parze dwupłciowej ankietowani podkreślają, że jest to *komfortowe rozwiązanie (ankieta 556)*, które nie zdarza się zbyt często.

5.5. Problemy związane z realizacją procedur mediacyjnych

W tym obszarze badawczym skoncentrowano się na pytaniach dotyczących miejsc, z których mediatorzy pozyskują mediację, a także co wpływa z punktu widzenia mediatorów na ilość spraw, w których prowadzą mediacje. Zbadano, w jakich obszarach mediatorzy najczęściej prowadzą mediacje, w jaki sposób praca mediatora przekłada się na finanse mediatorów, czyli jaki wymiar ekonomiczny ma prowadzenie mediacji.

5.5.1. Główne źródła zleceń mediacyjnych

Mówiąc o praktycznym wymiarze pracy mediatora warto rozpocząć od określenia głównych źródeł zleceń mediacyjnych.

Tabela 110. Źródła spraw do mediacji (N=561)

Źródło spraw do mediacji	N	%
Postanowienie sądu	360	64,3
Zgłoszenie prywatne	82	14,6
Polecenie klientów	69	12,3
Zlecenie instytucji	26	4,6
Inne	24	4,2
Ogółem	561	100

Głównym źródłem spraw prowadzonych przez mediatorów są sądy. Blisko 2/3 prowadzonych przez mediatorów mediacji są to mediacje sądowe. Innymi źródłami pochodzenia spraw mediacyjnych są zgłoszenia indywidualnych osób, np. ze stron internetowych – 14,6%, a także z polecenia klientów – 12,3%. Mediacje mogą być zlecane przez inne niż sąd instytucje, ale dzieje się to stosunkowo rzadko (4,6% spraw). Również rzadko mediacje są prowadzone z polecenia innych mediatorów (2%), przedstawicieli zawodów prawniczych (1,8%) czy przedstawicieli zawodów społecznych (0,4%). Badanie wskazało, że sprawy spływają do mediatorów przede wszystkim poprzez sądy. Coraz częściej sprawy trafiają do mediatorów poprzez źródła prywatne. Warto wskazać, że 12, 3% spraw, to polecenia byłych klientów mediacji. Wydaje się, to być dość duży odsetek. Zwłaszcza, że mediacja dotyczy trudnej sytuacji konfliktu, często związanej z wymiarem sprawiedliwości, co powoduje, że nie każdy chce się tym dzielić z innymi osobami.

5.5.2. Kwestie wpływające na ilość zleceń mediacyjnych

Weryfikując listy stałych mediatorów dla niniejszego badania, co opisano w rozdziale III, jak i wsłuchując się w głosy sędziów i środowiska mediatorów na licznych konferencjach, powtarza się ten sam problem – nierównomiernego rozkładania ilości zleceń mediacyjnych. Respondenci zostali więc poproszeni o wskazanie czynników, które z ich perspektywy mają wpływ na ilość otrzymywanych spraw do mediacji z postanowienia sądu.

Tabela 111. Wpływ czynników na otrzymywaną ilość spraw do mediacji (N=561, dane w %)

Wpływ czynników na ilość spraw	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
profesjonalizm	1,8	2,7	18,9	29,9	46,7
doświadczenie	1,4	4,8	18,9	31,0	43,9
dobre kontakty z sądami	9,1	7,8	28,0	25,7	29,4
dobre kontakty z przedstawicielami zawodów prawniczych	8,0	14,1	27,1	29,4	21,4
dobre kontakty z przedstawicielami zawodów społecznych	8,7	16,0	39,8	19,4	16,0

Na ilość zleceń mediacyjnych główny wpływ wywierają profesjonalizm i doświadczenie mediatora. Ponieważ większość zleceń pochodzi od sądów, to dobre kontakty z sądami oraz z przedstawicielami zawodów prawniczych również mają przełożenie w opiniach większości badanych na liczbę zlecanych mediacji. Najniższy wpływ na ilość zleceń mają kontakty z przedstawicielami zawodów społecznych.

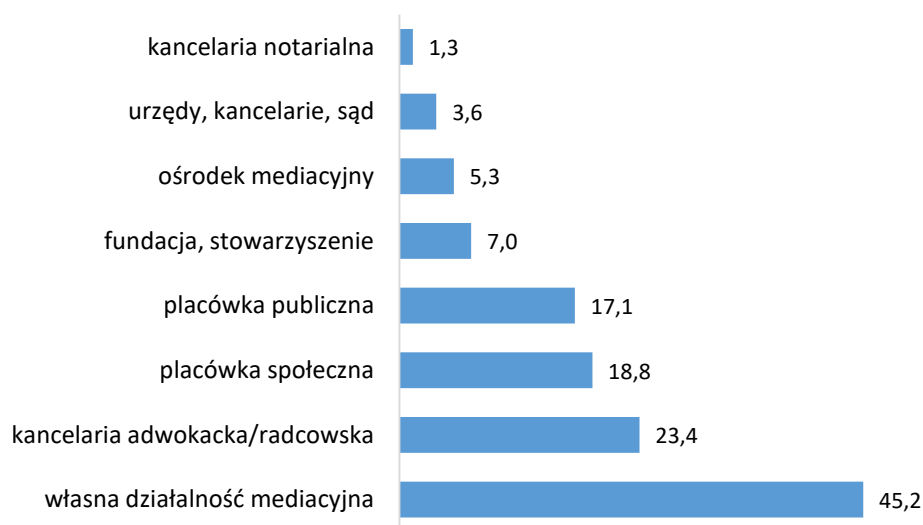
5.6. Aspekty organizacyjno-proceduralne

Ważnym aspektem mediacji są kwestie organizacyjne z tym związane jak wybór miejsca, stosowane ich rodzaje i pobierane wynagrodzenie.

5.6.1. Miejsce prowadzenia mediacji

Jedną z zasad mediacji jest neutralność. Neutralność mediacji dotyczy zarówno mediatora, jak i miejsca, w którym mediacja jest prowadzona. Jest to ważny element mediacji, bo miejsce buduje bezpieczeństwo i zaufanie stron do mediatora i instytucji mediacji.

Wykres 16. Miejsce prowadzenia mediacji (N=561, dane w %)



Najczęstsze miejsce prowadzenia mediacji wynika z prowadzenia własnej działalności (mogą to być zapewne własne biura, wynajmowane miejsca spotkań – w tym współpraca ze stowarzyszeniem, miejsca wygodne dla klientów). Więcej niż co piąty badany prowadzi negocjacje w kancelarii adwokackiej (23,4%) lub radcowskiej (1,3%). Częstym miejscem odbywania mediacji są placówki społeczne (18,8%) oraz placówki publiczne (17,1%). 7% respondentów wskazało, że mediuje w stowarzyszeniach, fundacjach, NGO. 28 mediatorów (5,3%) określiło, że mediuje w PCM. Pozostałych 19 badanych wskazało na różnego typu instytucje, których nie można było zaliczyć do pozostałych kategorii. Były to: sądy, kancelarie stron, siedziby rad adwokackich, szkoła, punkt nieodpłatnej pomocy prawnej.

Hipoteza H2.5. zakłada, że miejsce prowadzenia mediacji związane jest z formalnym statusem wykonywanej pracy mediatora. Mediatorzy, dla których mediowanie stanowi zawód są związani z placówkami społecznymi, publicznymi, ośrodkami mediacyjnymi lub prowadzą własną działalność, natomiast mediatorzy, dla których mediowanie jest funkcją dodatkową częściej prowadzą mediacje w kancelariach, urzędach, sądach.

Tabela 112. Miejsce prowadzenia mediacji a formalny status wykonywanej pracy mediatora (N=559, dane w %)

Miejsce prowadzenia mediacji	Formalny status prowadzenia mediacji		
	zawód – podstawowe źródło dochodów	funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	wolontariat
placówka publiczna	21,1	14,3	22,6
placówka społeczna	19,7	17,4	30,2
kancelaria adwokacka/radcowska	16,9	25,1	13,2
kancelaria notarialna	0,0	1,5	1,9
własna działalność mediacyjna	47,9	44,2	39,6
fundacja, stowarzyszenie	8,5	6,4	3,8
ośrodek mediacyjny	9,9	3,8	11,3
urzędy, kancelarie, sąd	1,4	3,6	1,9
obecnie nie prowadzę	1,4	2,8	1,9

Ze względu na to, że pytanie dotyczące miejsca prowadzenia mediacji było pytaniem wielokrotnego wyboru, nie można dokonać weryfikacji hipotezy na podstawie testów statystycznych. Można zauważyć, że mediatorzy, dla których prowadzenie mediacji stanowi podstawowe źródło dochodu częściej niż mediatorzy, dla których jest to funkcja dodatkowa prowadzą mediacje w placówkach publicznych, w ośrodkach mediacyjnych oraz w fundacjach i stowarzyszeniach. Częściej prowadzą również własną działalność mediacyjną. Osoby, dla których mediowanie stanowi dodatkowe źródło dochodu częściej niż pozostali badani pracują w kancelariach adwokackich/radcowskich oraz w urzędach, sądach.

Sprawdzono, czy miejsce prowadzenia mediacji zależne jest od wykształcenia mediatorów.

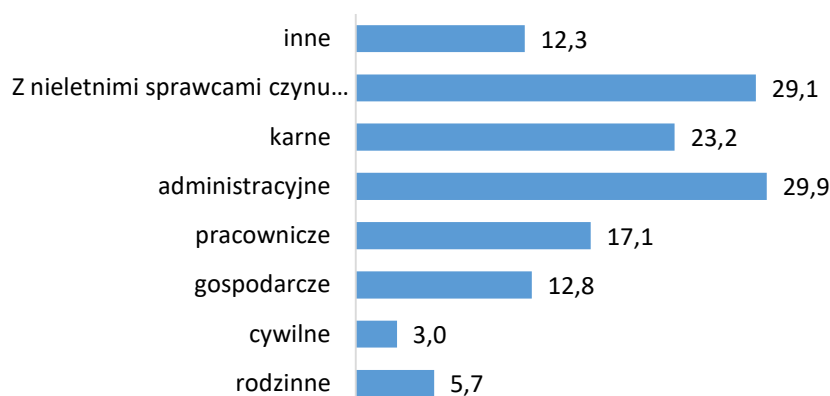
Tabela 113. Miejsce prowadzenia mediacji a wykształcenie (N=561, dane w %)

Miejsce prowadzenia mediacji	WYKSZTAŁCENIE		
	Prawo	Nauki społeczne	Pozostałe
placówka publiczna	13,5	22,6	15,2
placówka społeczna	9,6	35,5	18,2
kancelaria adwokacka/radcowska	47,1	2,4	4,0
kancelaria notarialna	1,9	0,0	0,0
własna działalność mediacyjna	31,7	44,4	58,6
fundacja, stowarzyszenie	6,3	11,3	6,1
ośrodek mediacyjny	4,8	5,6	8,1
urzędy, kancelarie, sąd	4,8	2,4	4,0
obecnie nie prowadzę	1,9	1,6	4,0

Można zauważyć, że mediatorzy, którzy ukończyli prawo zdecydowanie częściej mediują w kancelariach adwokackich, radcowskich, notarialnych. Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne mediują częściej niż pozostali badani w placówkach społecznych publicznych, w fundacjach/stowarzyszeniach. Mediatorzy, którzy ukończyli inne kierunki niż prawo czy nauki społeczne najczęściej prowadzą mediacje w ramach własnej działalności mediacyjnej.

5.6.2. Rodzaje prowadzonych mediacji

W opisie próby badawczej przedstawiono tabelę wskazań mediatorów, jakie mediacje prowadzą. Na jej podstawie przygotowano poniższy wykres mediacji, przedstawiający mediacje, których badani nie prowadzą.

Wykres 17. Brak prowadzonych mediacji (N= 561, dane w %)

Blisko co trzeci mediator nie prowadzi mediacji w zakresie spraw administracyjnych (29,9%), podobna liczba mediatorów nie prowadzi mediacji z nieletnim sprawcą czynu karalnego (29,1%). Co piąty badany zgłosił brak prowadzenia mediacji karnych (23,2%). W sprawach pracowniczych nie prowadzi mediacji 17,1%, a gospodarczych 12,8%. Najrzadziej wskazywane były mediacje w sprawach rodzinnych – 5,7% i cywilnych – 3 %.

Tabela 114. Wskazania mediatorów w zakresie rodzajów prowadzonych mediacji (N=561)

	N	%
Rodzinne	429	76,47
Cywilne	421	75,04
Gospodarcze	316	56,33
Pracownicze	249	44,39
Administracyjne	96	17,11
Karne	219	39,04
Z nieletnimi sprawcami czynu karalnego	125	22,28
Inne	138	24,60

Mediatorzy najczęściej mediują w wielu obszarach. Średnia liczba wskazywanych obszarów mediacji wynosi 4, a 2/3 wszystkich badanych mediuje w przedziale od 2 do 6 obszarów. Co piąty mediator jest wyspecjalizowany – mediuje w jednym lub dwóch obszarach. Co piąty mediator mediuje w sześciu lub więcej obszarach.

Tabela 115. Liczba obszarów mediowania (N=495)

Liczba	N	%
1	41	8,3
2	57	11,5
3	100	20,2
4	104	21,0
5	84	17,0
6	70	14,1
7	30	6,1
8	9	1,8
Ogółem	495	100,0
Braki danych	66	
Ogółem	561	

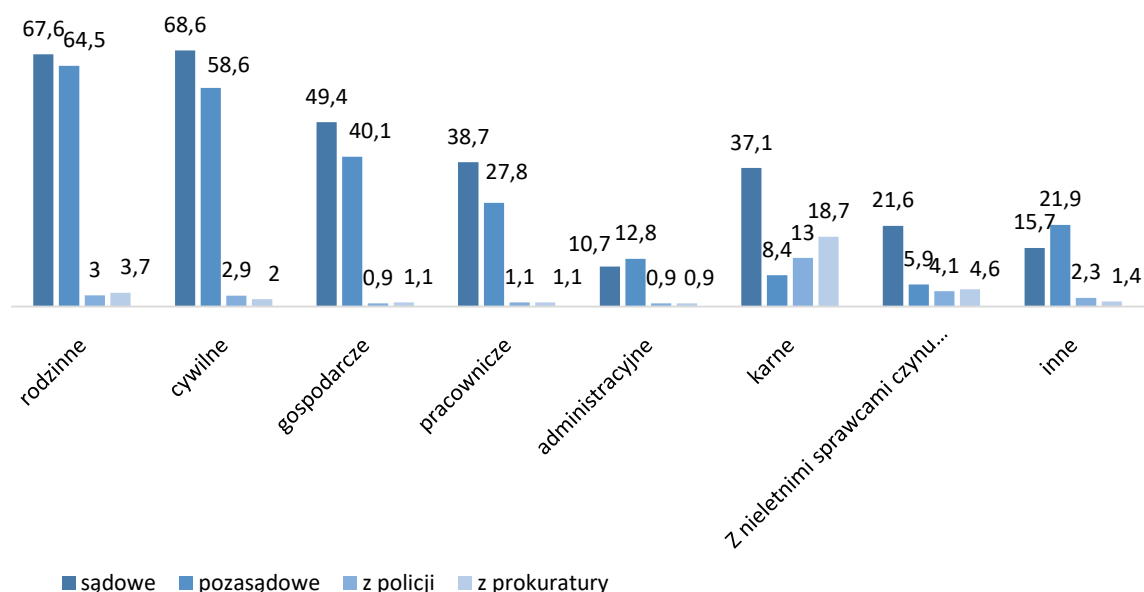
Tabela 116. Mediatorzy specjalizujących się w jednym rodzaju mediacji (N=495)

	rodzinne	cywilne	gospodarcze	pracownicze	administracyjne	karne	z nieletnim sprawcą czynu karalnego	inne
Rodzinne	23							
Cywilne	369	5						
Gospodarcze	271	305	2					
Pracownicze	222	240	210	1				
Administracyjne	84	93	87	76	0			
Karne	205	194	147	129	45	4		
Z nieletnimi sprawcą czynu karalnego	123	112	82	79	29	109	2	
Inne	122	119	89	79	40	58	35	4

Z przeprowadzonego badania wynika, że mediatorzy najrzadziej specjalizują się tylko w jednym typie mediacji. Jeśli już decydują się na jeden rodzaj mediacji, są to mediacje rodzinne – 23 wskazania. Mediacje cywilne wskazuje 5 mediatorów, a karne 4, w pozostałych rodzajach mediacji są wskazania pojedyncze. 4 mediatorów wskazało inne. Żaden mediator nie wskazał mediacji administracyjnych.

Zdecydowana większość mediatorów wykonuje więcej niż jeden rodzaj mediacji – najczęściej łączą ze sobą mediacje w obszarach: rodzinne i cywilne oraz cywilne i gospodarcze. Często łączone są mediacje rodzinne i gospodarcze, cywilne i pracownicze, rodzinne i pracownicze, rodzinne i karne, czy cywilne i karne. Najczęściej łączone są mediacje cywilne z innymi specjalizacjami.

Wykres 18. Rodzaje prowadzonych mediacji a instytucja zlecająca mediacje (N=561, dane w %)



Mediatorzy prowadzą mediację najczęściej ze zlecenia sądów niezależnie od rodzaju mediacji, jedynie w przypadku mediacji administracyjnych i innych mediatorzy częściej wskazywali, że prowadzą mediacje pozasądowe. Najmniejsza różnica w mediacjach zlecanych z sądów a mediacjach pozasądowych jest w przypadku mediacji rodzinnych. W przypadku mediacji karnych zaraz po sądach najczęstszym zleceniodawcą jest prokuratura i policja. Co zastanawiające, mediatorzy również wskazywali mediacje ze wskazań policji i prokuratury w przypadku mediacji z nieletnim sprawcą czynu karalnego, choć takie zapisy w prawie nie istnieją. Być może wytłumaczeniem jest współpraca szkół z inspektorami do spraw nieletnich. W szkołach, w których działają mediatorzy np. Szkolne Kluby Mediatorów, po zaistniałym zdarzeniu za zgodą uczniów, rodziców i dyrekcji szkół, mediacja jest prowadzona równolegle ze zgłoszeniem sprawy na Policję, jeśli wymagają tego przepisy.

5.6.3. Finansowy wymiar prowadzenia mediacji

Mediator za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie. W sprawach karnych i z nieletnim sprawcą czynu karalnego wynagrodzenie jest wypłacane ze Skarbu

Państwa⁴⁰³. W sprawach cywilnych wynagrodzenie mediatora jest związane z WPS (wartość przedmiotu sporu)⁴⁰⁴, jeśli sprawa nie ma WPS wówczas wynagrodzenie mediatora jest określone kwotowo⁴⁰⁵. Kolejna część badania była poświęcona temu, w jaki sposób mediatorzy odnoszą się do stawek z rozporządzeń i co sami mogą zaproponować w kwestii wysokości i form wynagradzania mediatorów.

Tabela 117. Ocena wysokości wynagrodzenia mediatorów (N= 561, dane w %)

Rodzaj sprawy	zbyt wysokie	odpowiednie	zbyt niskie
w sprawach z określoną Wartością Przedmiotu Sporu	0,2	33,0	66,8
w sprawach bez określonej Wartości Przedmiotu Sporu	0,2	10,5	89,3
z nieletnim sprawcą czynu karalnego	0,4	5,9	93,8
karnych	0,4	2,1	97,5
w sprawach o wykroczenia	0,4	4,5	95,2

W opiniach badanych są one zdecydowanie zbyt niskie, niezależnie od spraw poddawanych mediacjom. Jedynie w przypadku spraw z określoną wartością przedmiotu sporu 1/3 badanych wskazała, że zarobki są odpowiednie. Wskazania mówiące o zbyt wysokim wynagrodzeniu były pojedyncze.

W ostatnich pytaniach kwestionariusza ankiety badani zostali poproszeni o określenie, jakie stawki wynagradzania (za spotkanie/ryczałt/% z całości) ich zdaniem byłyby odpowiednie. Uzyskane odpowiedzi zostały zestawione w poniższych tabelach.

⁴⁰³ W sprawach karnych obowiązuje Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2003. Zryczałtowana należność za przeprowadzenie postępowania mediacyjnego wynosi 120 zł, ryczałt za doręczenie pism 20 zł, w przypadku płatników VAT, do w/w kwot dolicza się stawkę VAT. W sprawach z nieletnim sprawcą czynu karalnego obowiązuje Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 sierpnia 2001. Zryczałtowana należność za przeprowadzenie postępowania mediacyjnego wynosi 10% kwoty bazowej, ryczałt za doręczenie pism 20 zł, w przypadku płatników VAT, do w/w kwot dolicza się stawkę VAT.

⁴⁰⁴ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2016: wynagrodzenie wynosi 1% od wps w granicach 150 zł – 2000 zł oraz wydatki wynajem sali (do 70 zł) i ryczałt za koszty korespondencji (do 30 zł) oraz koszt dojazdów, w przypadku płatników VAT, do w/w kwot dolicza się stawkę VAT.

⁴⁰⁵ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2016 : wynagrodzenie wynosi w granicach 150 zł – 450 zł oraz wydatki wynajem sali (do 70 zł) i ryczałt za koszty korespondencji (do 30 zł) oraz koszt dojazdów, w przypadku płatników VAT, do w/w kwot dolicza się stawkę VAT.

Tabela 118. Odpowiednia stawka wynagrodzenia za spotkanie [PLN] (N=561)

KWOTY:	w sprawach z określoną Wartością Przedmiotu Sporu	w sprawach bez określonej Wartości Przedmiotu Sporu	z nieletnim sprawcą czynu karalnego	karnych	w sprawach o wykroczenia
190 i poniżej	15,2	11,6	22,3	17,5	25,5
200-340	60,4	51,9	64,8	66,4	64,0
350-500	18,6	34,1	12,2	14,0	9,8
510 i powyżej	5,6	2,4	0,7	2,8	0,7
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczba odpowiedzi	178	337	287	286	286
Średnia kwota	301,57	276,44	242,75	267,03	236,43
Dominującą kwota	200	200	200	200	200
Kwota min	50	100	50	60	60
Kwota max	1000	1000	1000	1000	1000

Tabela 119. Odpowiednia stawka wynagrodzenia za mediację – ryczałt [PLN] (N=561)

KWOTY:	w sprawach z określoną Wartością Przedmiotu Sporu	w sprawach bez określonej Wartości Przedmiotu Sporu	z nieletnim sprawcą czynu karalnego	karnych	w sprawach o wykroczenia
500 i poniżej	35,2	31,8	70,6	68,4	76,8
550-1000	15,3	44,8	27,2	25,2	19,9
1100-1500	5,7	5,2	1,1	3,2	2,2
1550-2000	17,1	7,8	0,0	2,1	0,0
2100 i powyżej	26,7	10,4	1,1	1,1	1,1
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczba odpowiedzi	105	154	188	187	180
Średnia kwota	1666,67	1087,66	536,38	602,89	505,06
Dominującą kwota	-	1000	500	500	500
Kwota min	100	100	150	100	100
Kwota max	5000	5000	2500	2500	2500

Zestawiając dane dotyczące oczekiwanego wynagrodzenia należy stwierdzić, że w zależności od typu sprawy mediatorzy różnicują stawki oczekiwanego wynagrodzenia. Najwyższe oczekiwane stawki dotyczą spraw z określoną wartością przedmiotu sporu: średnia stawka godzinowa powinna wynosić ok. 301 zł;

wynagrodzenie ryczałtem ok. 1667 zł. Niższy poziom oczekiwanego wynagrodzenia dotyczy spraw bez określonej wartości przedmiotu sporu: średnia stawka godzinowa powinna wynosić ok. 277 zł; wynagrodzenie ryczałtem ok. 1088 zł. W porównaniu ze sprawami z zakresu prawa cywilnego nieco niższe stawki byłyby odpowiednie dla spraw karnych: średnia stawka godzinowa powinna wynosić ok. 267 zł; wynagrodzenie ryczałtem ok. 603 zł. Najniższe kwoty zostały podane w sprawach o wykroczenia: średnia stawka godzinowa powinna wynosić ok. 237zł; wynagrodzenie ryczałtem ok. 505 zł.

Tabela 120. Odpowiednia stawka wynagrodzenia za mediację – % od wartości przedmiotu sporu za całość mediacji [PLN] (N=561)

Odpowiednia stawka wynagrodzenia % za całość					
%:	w sprawach z określoną Wartością Przedmiotu Sporów	w sprawach bez określonej Wartości Przedmiotu Sporów	z nieletnim sprawcą czynu karalnego	w sprawach karnych	w sprawach o wykroczenia
1 – 1,5%	22,4	13,5	20,0	17,2	20,0
2 – 2,5%	33,4	23,1	17,1	20,7	22,9
3 – 5%	32,0	40,4	40,0	34,5	28,5
5,5% i więcej	12,2	23,0	22,9	27,6	28,6
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczba odpowiedzi	312	52	35	29	35
Średni %	3,907	5,69	5,06	6,17	5,29
Dominujący %	2	2	5	-	-
% min	1	1	1	1	1
% max	20	20	20	20	20

Dane dotyczące % z całości można analizować jedynie w przypadku spraw z określoną wartością przedmiotu sporu (odpowiedzi dotyczące pozostałych typów spraw udzieliło mniej niż 5% ankietowanych). Warto zauważyć, że odpowiedzi w tym zakresie były bardzo zróżnicowane (co czwarty mediator oczekiwał 1-5% udziału, co trzeci – 2-2,5% udziału, co czwarty – 3-5% udziału). Największa liczba mediatorów wskazała na 2% udziału, średnia odpowiedzi wyniosła natomiast 4%.

Zbadano powiązanie pomiędzy tym, jak mediatorzy oceniają swoją sytuację ekonomiczną a formalnym statusem wykonywania pracy mediatora.

Tabela 121. Formalny status wykonywania pracy mediatora a postrzeganie sytuacji ekonomicznej (N=515, dane w %)

Jak Pan/Pani ocenia sytuację ekonomiczną swojej rodziny?	Formalny status wykonywanej pracy			Ogółem
	zawód – podstawowe źródło dochodów	funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	wolontariat	
raczej źle	8,5	1,1	7,8	2,9
trudno powiedzieć	21,1	15,8	21,6	17,1
raczej dobrze	50,7	57,3	54,9	56,1
zdecydowanie dobrze	19,7	25,8	15,7	23,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, dla których mediowanie stanowi dodatkowe źródło dochodów najwyżej oceniają swoją sytuację materialną. Oceny osób, które mediują w ramach wolontariatu są zbliżone do tych, które charakteryzują mediatorów, dla których mediowanie stanowi zawód. Wśród mediatorów, dla których mediowanie stanowi podstawowe źródło dochodów blisko co dziesiąty określa sytuację ekonomiczną swojej rodziny jako złą, a co piąty nie potrafił tej sytuacji ocenić. Osoby te gorzej oceniają sytuację materialną rodziny niż mediatorzy traktujący mediację jako dodatkowe źródło dochodu. Z punktu widzenia statystycznego istnieje zależność pomiędzy formalnym statusem wykonywanej pracy mediatora a oceną sytuacji ekonomicznej rodziny² (6, 490) = [20,906; p=0,002]; V Cramera=0,146.

Problem z wykonywaniem zawodu mediatora nie wiąże się tylko z brakiem etosu, młodością zawodu, brakiem uregulowań. Z wykonywaniem zawodu wiążą się również niesatysfakcjonujące zarobki.

Mediatorzy wpisani na listy stałych mediatorów przy sądach okręgowych w zdecydowanej większości mają kierunkowe przygotowanie mediacyjne. Większość z nich ukończyła specjalistyczne szkolenia, kursy czy studia podyplomowe. Szeroko postrzegają swoją rolę w prowadzeniu mediacji, a osiągnięcie celu mediacji opiera się na szeregu działań, za które odpowiedzialny jest mediator. Są to: zarządzanie procesem konfliktu (motywowanie w poszukiwaniu rozwiązań, wsparcie rozmowy, wydobycie stanowisk, diagnozę sytuacji), koncentracja na interesach i potrzebach stron (znalezienie wspólnego problemu, praca z emocjami, naprawa relacji), formalne przygotowanie ugody (akceptowalnej przez strony i sąd). Mniej ważne pozostają działania budujące

pozycję mediatora (autorytet, rola eksperta). Najważniejsze cele mediacji dla mediatorów wynikają z założeń dotyczących samych mediacji i postrzegania głównego celu mediacji. Są nimi: dbałość o stworzenie warunków do swobodnej i konstruktywnej rozmowy oraz umożliwienie stronom negocjacji na równorzędnych warunkach. Doprowadzenie do ugody znajduje się na trzecim miejscu wśród celów stawianych przez mediatorów przy prowadzeniu mediacji. Czynniki wspierające proces mediacji są umiejętność słuchania i znajomość tematyki mediacji, przeszkadzają natomiast silne emocje i niekiedy pełnomocnicy. Wśród najistotniejszych umiejętności przydatnych w codziennej pracy mediatorzy wymienili: umiejętność słuchania, znajomość siebie (emocji, mocnych i słabych stron), chęć pomocy, doświadczenie i wiedzę.

Działania podejmowane przez mediatorów w mediacjach są odpowiedzią na potrzeby i oczekiwania stron. Według mediatorów strony oczekują od nich przede wszystkim zbudowania atmosfery do rozmów, wsparcia w opracowaniu ugody, wsparcia w konkretyzacji problemów i interesów. W opiniach 40% badanych oraz odpowiedziach otwartych pojawił się również wątek, że strony oczekują podania im rozwiązania. W odpowiedziach otwartych mediatorzy uzupełnili, że strony oczekują także takich zachowań, które wynikają z zasad prowadzenia mediacji (bezstronność, budowanie zaufania i bezpieczeństwa, szacunek, akceptacja, pomoc, wysłuchanie i zrozumienie). Mediatorzy wskazali również, że niektóre oczekiwania są sprzeczne z ideą mediacji (określenie racji, poparcie, przekonanie drugiej strony, opowiedzenie się po jednej ze stron).

Przygotowując się do procesu mediacji połowa mediatorów czyta akta sprawy, a blisko co piąty prosi strony o przygotowanie stanowisk na piśmie. Pozostali badani oczekują, że informacje o źródle konfliktu, jego przyczynach otrzymają w trakcie rozmowy ze stronami. Korzystają w tym celu ze spotkań indywidualnych. Zdecydowana większość (blisko 2/3) w pierwszym etapie procesu organizuje spotkania indywidualne, a dopiero później wspólne sesje. Natomiast blisko co trzeci mediator rozpoczyna mediacje od sesji wspólnych. 13% mediatorów prowadzi jedynie mediacje pośrednie. Warto zauważyć, że mediatorzy, którzy prowadzą mediację do dwóch lat wskazywali przede wszystkim, iż rozpoczynają mediację od spotkań wspólnych.

Za najważniejsze zasady mediatorzy uznają: poufność, dobrowolność, bezstronność, neutralność, akceptowalność. Mediatorzy są spójni w uznaniu w/w zasad

i ich ważności dla procesu mediacji. Z deklaracji zachowań wynika jednak, że mediatorzy „pozwalają sobie” na sugerowanie rozwiązań sporów, kiedy strony przez dłuższy czas nie mogą dojść do porozumienia. Zdarza im się również rozmawiać z innymi osobami na temat prowadzonych mediacji. Rozmowy te prowadzone są przede wszystkim z innymi mediatorami albo w trakcie superwizji, rzadziej z sędzią lub z doradcami. Jedynie nieliczni badani zgłosili, że zdarza im się naciskać na mediacje pomimo braku zainteresowania stron, nie przedstawiać wszystkich zasad mediacji, czy prowadzić mediacje, kiedy jedna ze stron to osoba znajoma lub krewny. Mediatorzy cenią sobie również profesjonalizm i szacunek jako zasady mediacji.

W trakcie mediacji mediatorzy ustalają ze stronami reguły. Mediatorzy koncentrują się przede wszystkim na regułach dotyczących skutecznej komunikacji (szacunek, wzajemne słuchanie się, nie przerywanie sobie), zasad wzajemnego odnoszenia się do siebie (sposób zwracania się do siebie, nie używanie obelżywych słów). Rzadko ustalone są natomiast reguły dotyczące relacji strony-mediator. Ważne jest również ustalenie zasad technicznych, tj. robienie przerw, nie używanie telefonów komórkowych, możliwość rezygnacji z mediacji zarówno przez strony, jak i przez mediatora. Dodatkowo w pytaniu otwartym mediatorzy wskazali, że innymi ważnymi do ustalenia regułami są te odnoszące się organizacji procesu, czyli: czas mediacji, czas sesji, możliwość spotkań na osobności, obecności osób trzecich, płatności, konsultacji.

Mediatorzy prowadząc mediacje najczęściej korzystają z dwóch metodologii pracy: facylitatywnej i opartej na interesach. Pierwsza kładzie nacisk na wspieranie stron w samodzielnym dochodzeniu do rozwiązań w oparciu o dobrą komunikację, druga nawiązuje do prowadzenia negocjacji rzeczowych. Blisko co czwarty respondent wskazał pracę transformacyjną bazującą na wzmacnianiu poczucia wartości stron.

Niemalże 74% mediatorów prowadzi mediacje samodzielnie. Co szósty w parze jednopłciowej, a co dziesiąty w parze dwupłciowej. Przewaga tego pierwszego rozwiązania wynika z braku konieczności pracy w parze (posiadanie doświadczenia, lepsza kontrola procesu, łatwiejsza organizacja, lepsza skuteczność) lub braku możliwości pracy w parze (skierowanie z sądu, prowadzenie jednoosobowej działalności, trudności w znalezieniu odpowiedniej pary, niskie wynagrodzenie za pracę). Praca w parach jest cenionym rozwiązaniem szczególnie w mediacjach rodzinnych, przy czym najlepszym rozwiązaniem jest wówczas para dwupłciowa.

Głównym źródłem zleceń mediacyjnych są sądy, choć coraz częściej wskazywane są osoby prywatne zgłaszające sprawy do mediacji. Mediatorzy najczęściej prowadzą co najmniej dwa rodzaje mediacji, najczęściej łączą mediacje rodzinne z cywilnymi.

ROZDZIAŁ VI

FORMALNO-PRAWNE RAMY MEDIACJI I ZAWODU MEDIATORA

Mediatorzy wypowiadając się na temat powodów braku istnienia etosu pracy mediatora wielokrotnie podkreślali, iż jednym z nich jest brak formalno-prawnego uregulowania kwestii zawodu:

Brak umocowania zawodu mediatora w 1 (jednej) ustawie, mediator w tej chwili jest tylko „dopełniaczem” zawodów prawniczych i łatwo go zdyskredytować – znikąd wsparcia i ustawowej podpory. Jak budować etos, traktuje się nas, jako amatorów wolontariuszy – sądy, prawnicy, administracja itp.(ankieta 300).

Mediator – mimo wielu już uregulowań prawnych nadal nie jest powszechnie postrzegany jako zawód (cecha wspólna dla wszystkich osób wykonujących zadania i czynności tego samego typu, podlegającego podobnym wymaganiom od klientów, z określonym poziomem kompetencji i z określonym w przestrzeni społecznej poziomem wynagrodzenia) a raczej, jako rola społeczna ("ktoś, kto pomaga") albo misja społeczna (taki rodzaj wolontariatu dla ludzi, którzy "muszą" coś robić dla innych) (...) (ankieta 617).

Mediacja w Polsce nie jest zawodem, a dodatkiem do "czegoś" (...) (ankieta 170)

Mediator postrzegany jest często jako "zastępca" sądu, a nie, jako samodzielnie działający na rzecz porozumienia (ankieta 623).

Nie ma zawodu, nie ma etosu (ankieta 297).

Zawód nie jest uregulowany, przez co jest traktowany jako hobby, funkcja, zajęcie i w zasadzie nie wiadomo co (...) (ankieta 254).

Brak odpowiednich regulacji, brak weryfikacji osób będących mediatorami (ankieta 218).

Brak profesjonalizacji, wiele przypadkowych osób dewaluuje ten zawód (ankieta 544).

BRAK REGULACJI PRAWNYCH, POWAŻNEGO PODEJŚCIA Ministerstwa do mediacji (ankieta 220).

Brak regulacji zawodowych, traktowanie w dużej mierze zawodu jako dodatku (ankieta 10).

Brak standardów (ankieta 227).

Brak standardów i regulacji w tym zakresie (ankieta 514).

Brak statusu zawodowego (ankieta 610).

Mediacja jest nieuregulowana dostatecznie prawnie stąd też potocznie/zwyczajowo przyjęte standardy prowadzenia postępowań mediacyjnych nie są przestrzegane (ankieta 347).

Ostatnia część ankiety została poświęcona wymogom związanym z procedurami i ramami formalno-prawnymi obowiązującymi mediatora w całym procesie. W obszarze poświęconym problemom z zakresu procedur i norm formalno-prawnych postawiono następujące pytania:

Jakie formalne uregulowania powinny zostać wprowadzone, aby uregulować kwestie związane z zawodem mediatora?

W jakiego typu sprawach, obszarach mediacje są najbardziej przydatne?

Jak obecnie funkcjonujące ustawy wpływają na rozwój mediacji?

Na jakim etapie procesu należy wprowadzać mediacje?

Kto powinien weryfikować prace mediatorów?

Kto powinien opłacać prace mediatorów?

6.1. Regulacje prawne związane z zawodem mediatora

Badani poproszeni byli o wyrażenie swojej opinii w obszarze dotyczącym funkcjonowania mediatorów i instytucji mediacji w systemie wymiaru sprawiedliwości w Polsce.

Tabela 122. Opinie mediatorów w zakresie formalnych procedur funkcjonowania mediatorów i instytucji mediacji (N=561)

W jaki stopniu zgadza się albo nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami?		Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
Potrzebna jest ustawa o zawodzie mediatora i mediacji regulująca wszystkie aspekty procesu mediacji i zawodu mediatora	N	22	30	78	182	249
	%	3,9	5,3	13,9	32,4	44,4
Udział w spotkaniu informacyjnym, o którym mowa w art. 183 ⁸ paragraf 4 kpc powinien być dla stron obowiązkowy pod karą grzywny za niestawiennictwo	N	119	97	156	104	85
	%	21,2	17,3	27,8	18,5	15,2
Należy wprowadzić samorząd mediatorów, analogiczny do samorządów występujących w innych zawodach prawniczych	N	50	49	186	146	130
	%	8,9	8,7	33,2	26,0	23,2
Należy w Polsce wprowadzić obowiązek przystąpienia do mediacji przez strony konfliktu prawnego na mocy postanowienia sądu wydanego z urzędu...	N	61	60	97	179	164
	%	10,9	10,7	17,3	31,9	29,2
Należy w Polsce wprowadzić dla stron obowiązek udziału w postępowaniu mediacyjnym przed wszczęciem postępowania sądowego lub sądowno-administracyjnego	N	50	53	98	157	203
	%	8,9	9,4	17,5	28,0	36,2
Należy wprowadzić ustawowy wymóg dotyczący jednolitego specjalistycznego przygotowania mediatorów do prowadzenia mediacji	N	30	54	122	170	185
	%	5,3	9,6	21,7	30,3	33,0
Wykształcenie magisterskie/licencjackie jest wystarczające do pracy mediatora	N	64	76	103	160	158
	%	11,4	13,5	18,4	28,5	28,2

Największa grupa -76,8% badanych zgodziła się ze stwierdzeniem, że potrzebna jest ustawa o zawodzie mediatora i mediacji regulująca wszystkie aspekty procesu mediacji i zawodu mediatora. Jednocześnie 63,3% przyznało, że należy wprowadzić ustawowy wymóg dotyczący jednolitego specjalistycznego przygotowania mediatorów do prowadzenia mediacji. Wypowiedzi te podkreślają potrzebę uregulowań prawnych w zakresie zawodu mediatora – jednolitych standardów kształcenia mediatorów. System przygotowania mediatorów dotyczy szkoleń, kursów i praktyk mediacyjnych.

Mediatorzy wypowiadali się na temat standardów kształcenia, formalnych wymogów dla mediatorów uzasadniając swoją opinię o braku istnienia etosu mediatora:

Brak jednolitych wymagań w zakresie kształcenia i kompetencji mediatorów (ankieta 207).

Brak jednolitych kryteriów kwalifikacyjnych i wypracowanych standardów (ankieta 467).

Brak wymogów odnośnie wykształcenia mediatorów pozwala właściwie prowadzić mediacje osobom niekompetentnym. To wpływa na ogólną ocenę świadczenia usług mediacyjnych (ankieta 482).

Mediatorem może być każdy -brak spójnej ustawy o mediacji (ankieta 67).

Mediatorzy mieli również możliwość wypowiedzieć się o potrzebie wprowadzenia samorządu mediatorów, analogicznego do samorządów występujących w innych zawodach prawniczych. Potrzebę wprowadzenia samorządu widzi 49,2% badanych. Brakiem istnienia takiego samorządu uzasadniali swoją opinię na temat braku istnienia etosu pracy mediatora: *Ze względu na dużą liczbę mediatorów nieprzestrzegających zasad etyki, którzy psują opinię mediatorom, zarobki (mediacje sądowe) nieadekwatne do nakładu pracy, brak samorządu mediatorów, podział w środowisku, brak „jednego głosu” środowiska w Polsce (ankieta 370).* Należy jednak wskazać, że co trzeci respondent nie potrafił ocenić tego stwierdzenia (33,2% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”).

Wśród badanych 2/3 udzieliło poparcia stwierdzeniom odnoszącym się do wprowadzenia obowiązku przystąpienia/udziału w mediacjach. 64,2% zgodziło się, że należy w Polsce wprowadzić dla stron obowiązek udziału w postępowaniu mediacyjnym przed wszczęciem postępowania sądowego lub sądowno-administracyjnego z zastrzeżeniem, iż dotyczy to spraw, w których przepisy dopuszczają podpisanie ugody mediacyjnej lub porozumienia rodzicielskiego.

Natomiast 61,1% uznało, że należy w Polsce wprowadzić obowiązek przystąpienia do mediacji przez strony konfliktu prawnego na mocy postanowienia sądu wydanego z urzędu w zakresie spraw, w których przepisy dopuszczają podpisanie ugody mediacyjnej lub porozumienia rodzicielskiego. Wypowiedzi te podkreślają konieczność i obowiązek przeprowadzenia procesu mediacji przed wszczęciem postępowania sądowego w określonych typach konfliktów/sporów.

Najmniejsze poparcie mediatorzy wyrazili w stosunku do stwierdzenia, że udział w spotkaniu informacyjnym, o którym mowa w art. 183⁸ paragraf 4 kpc, powinien być dla stron obowiązkowy pod karą grzywny za niestawiennictwo. Takiego stanowiska nie poparło 38,5% ankietowanych, a kolejnych 27,8% nie potrafiło udzielić odpowiedzi w tym zakresie (wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”).

W celu redukcji aspektów związanych z formalno-prawnymi uregulowaniami procesu mediacji i zawodu mediatora została przeprowadzona analiza czynnikowa. Miara wartości KMO na poziomie 0,719 wskazuje, że model czynnikowy składający się z 6 aspektów nadaje się do wyjaśniania struktury danej macierzy korelacji. Do wyboru ilości czynników posłużono się kryterium Kaislera, które zakłada, że wartość własna czynnika powinna przyjmować wartości powyżej 1, oraz kryterium osypiska. Dane poddano rotacji Varimax. Zabiegi te pozwoliły wyodrębnić dwie składowe (czynniki), które łącznie tłumaczą blisko 64% wariancji.

Czynnikom nadano nazwy wynikające z treści budujących je stwierdzeń:

1. czynnik I – nastawienie na wprowadzenie obowiązku mediacji (obowiązek udziału w postępowaniu mediacyjnym: przed wszczęciem postępowania sądowego lub sądowno-administracyjnego; na mocy postanowienia sądu wydanego z urzędu; w spotkaniu informacyjnym, o którym mowa w art. 183⁸ paragraf 4 kpc)

2. czynnik II – nastawienie na regulację zawodu (potrzeba ustawy o zawodzie mediatora i regulująca mediację; wprowadzenie samorządu mediatorów; ustawowy wymóg dotyczący jednolitego specjalistycznego przygotowania mediatorów do prowadzenia mediacji).

Czynniki utworzyły nowe zmienne. Sprawdzona została rzetelność skal nowych zmiennych.

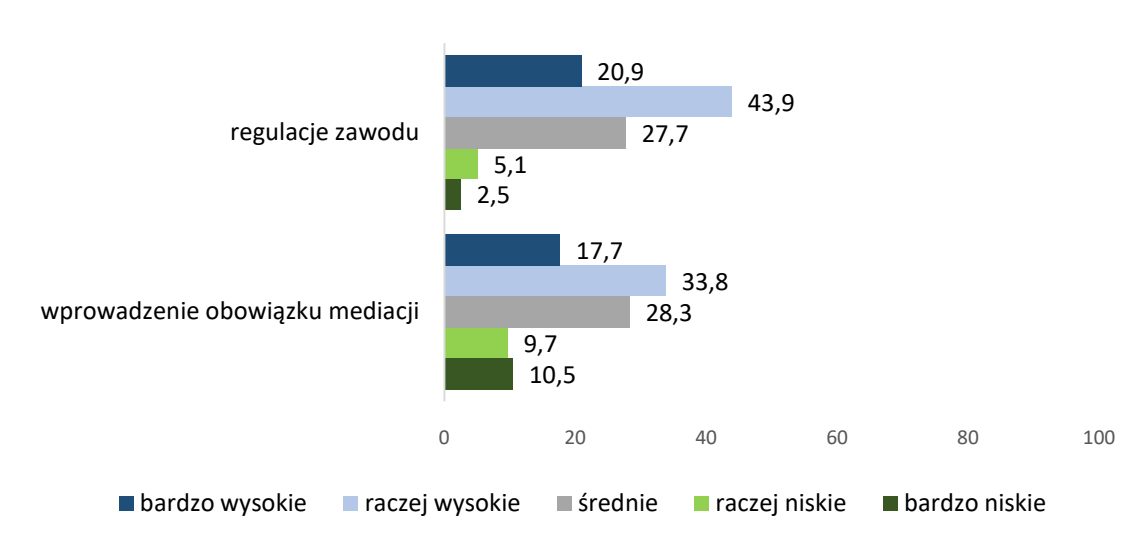
Tabela 123. Statystyki rzetelności

	Alfa Cronbacha	Liczba pozycji
Czynnik I	0,769	3
Czynnik II	0,643	3

Wartość współczynnika Alfa Cronbacha wskazuje na wewnętrzną spójność czynników. Cechy wchodzące w skład poszczególnych czynników zostały więc połączone (dodane), a ich skale rekodowane na skale pięciostopniowe (od 1 – bardzo niskie nastawienie na czynnik, do 5 – bardzo wysokie nastawienie na czynnik).

Analiza czynnikowa pozwoliła więc dokonać redukcji 6 wymienionych aspektów na dwa czynniki, które w sposób uproszczony opisują aspekty związane z regulacjami formalno-prawnymi.

Wykres 19. Opinie mediatorów w zakresie formalnych procedur funkcjonowania mediatorów i instytucji mediacji (N=561, dane w %)



Badani mediatorzy wykazują większe nastawienie na regulacje dotyczące zawodu i pracy mediatora (64,8% ma nastawienie wysokie i bardzo wysokie) niż na wprowadzenie obowiązku mediacji (51,5% ma nastawienie wysokie i bardzo wysokie). W zakresie tego obszaru postawiono hipotezę H3.1. – uznanie istnienia etosu pracy mediatorów zależy od nastawienia na potrzebę regulacji dotyczących zawodu mediatora. Mediatorzy wskazujący na potrzebę wprowadzenia regulacji zawodu częściej będą wskazywać brak istnienia etosu pracy mediatora.

Tabela 124. Nastawienie na regulację a uznanie istnienia etosu pracy mediatora (N=561, dane w %)

Nastawienie na regulację zawodu	Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?			Ogółem
	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	
Bardzo niskie	1,9	4,3	1,2	2,5
Raczej niskie	7,8	3,8	3,5	5,2
Średnie	24,3	28,3	31,0	27,6
Raczej wysokie	40,3	43,5	48,5	43,9
Bardzo wysokie	25,7	20,1	15,8	20,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, którzy mają wysokie i bardzo wysokie nastawienie na regulację zawodu mediatora bardzo podobnie określili się w swojej opinii o istnieniu lub nie istnieniu etosu pracy mediatora. Przekonanie o braku istnienia etosu pracy mediatora ma 66% badanych, zaś o jego istnieniu 64,3%. Różnicę można dostrzec, kiedy oddzielnie potraktuje się raczej wysokie nastawienie na regulację zawodu i wtedy odpowiednio – 40,3% i 48,5% oraz 25,7% i 15,8%. Hipoteza nie została potwierdzona z punktu widzenia statystycznego, gdyż wyniki testu chi-kwadrat Tau-b Kendalla wskazują wartość $p > 0,05$, czyli brak zależności między cechami.

Zbadano, czy jest związek pomiędzy nastawieniem na obowiązkową mediację a uznaniem istnienia etosu pracy mediatora.

Tabela 125. Nastawienie na wprowadzenie obowiązkowej mediacji a uznaniem istnienia etosu pracy mediatora (N=561, dane w %)

Nastawienie na wprowadzenie obowiązku mediacji	Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?			Ogółem
	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	
Bardzo niskie	11,7	12,4	7,0	10,5
Raczej niskie	15,1	7,6	5,3	9,6
Średnie	23,4	28,6	33,9	28,3
Raczej wysokie	33,7	36,8	30,4	33,7
Bardzo wysokie	16,1	14,6	23,4	17,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Nie ma statystycznej zależności, gdyż wyniki testu chi-kwadrat Tau-b Kendalla wskazują wartość $p > 0,05$, czyli brak zależności między cechami.

Kolejna hipoteza z tego obszaru to H3.2. Nastawienie na regulację dotyczące zawodu mediatora i obowiązku mediowania zależy od formalnego statusu zatrudnienia.

Tabela 126. Nastawienie na regulację zawodu a formalny status zatrudnienia (N=559, dane w %)

Nastawienie na regulację zawodu	Formalny status wykonywania zawodu			Ogółem
	Zawód – podstawowe źródło dochodów	Funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	Wolontariat	
Bardzo niskie	5,5	1,7	0,0	2,1
Raczej niskie	1,4	5,7	3,8	4,9
Średnie	19,2	27,7	41,5	27,9
Raczej wysokie	43,8	44,2	47,2	44,4
Bardzo wysokie	30,1	20,7	7,5	20,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, dla których praca mediatora stanowi zawód – podstawowe źródło dochodów mają najbardziej wysoką potrzebę uregulowania zawodu mediatora – 30,1%, najmniejszą potrzebę mają mediatorzy spełniający się jako wolontariusze w pracy mediatora – 7,5%, pomiędzy nimi są mediatorzy traktujący pracę mediatora jako funkcję – dodatkowe źródło dochodu – 20,7%. Co ciekawe, dokładnie odwrotnie stwierdzenia te układają się w grupie badanych, którzy mają raczej wysokie nastawienie na regulację zawodu mediatora, choć różnice w tym przypadku są niewielkie odpowiednie od 43,8% (zawód), 47,2% (wolontariat) i 44,2% (funkcja). Niemniej z punktu widzenia statystycznego można hipotezę potwierdzić, gdyż wynik testu chi-kwadrat Tau-b Kendalla wskazuje wartość $p < 0,05$, choć jest to zależność słaba.

Tabela 127. Nastawienie na wprowadzenie obowiązku mediacji a formalny status zatrudnienia (N=559, dane w %)

Nastawienie na wprowadzenie obowiązku mediacji	Formalny status wykonywania zawodu			Ogółem
	Zawód – podstawowe źródło dochodów	Funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	Wolontariat	
Bardzo niskie	21,1	8,1	7,4	9,8
Raczej niskie	14,1	9,1	9,3	9,8
Średnie	18,3	29,8	29,6	28,2
Raczej wysokie	32,4	33,3	42,6	34,1
Bardzo wysokie	14,1	19,7	11,1	18,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, dla których praca mediatora stanowi funkcję – dodatkowe źródło dochodu najczęściej wskazywali bardzo wysokie nastawienie na wprowadzenie obowiązku mediacji – 19,7%. Mediatorzy, dla których praca mediatora stanowi zawód –

podstawowe źródło dochodu mają mniejszą potrzebę wprowadzenia obowiązku mediacji – 14,1%. Najrzadziej wysoką potrzebę obowiązkowej mediacji wskazywali mediatorzy spełniający się jako wolontariusze w pracy mediatora – 11,1%. Z punktu widzenia statystycznego można stwierdzić zależność, gdyż wynik testu chi-kwadrat Tau-b Kendalla wskazuje wartość $p < 0,05$, choć jest to zależność słaba.

6.2. Przydatność mediacji w różnych obszarach prawa

Mediatorzy zostali poproszeni o określenie, w jakich obszarach prawa/typach spraw mediacje są przydatne. Oceny dokonywali na dziesięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało "zdecydowanie nieprzydatne", a 10 – "zdecydowanie przydatne". Na tej podstawie obliczono średnią przydatność mediacji we wskazanych obszarach.

Wykres 20. Ocena przydatności mediacji w różnych obszarach prawa (N=561)



Należy zauważyć, że mediatorzy przyznali duże i bardzo duże znaczenie mediacji we wszystkich wskazanych obszarach prawa. Zdaniem badanych mediacje są najbardziej przydatne w sprawach rodzinnych (9,48) oraz z obszaru prawa cywilnego (9,30). Przydatność mediacji w sprawach gospodarczych (8,96) i pracowniczych (8,94) postrzegali bardzo podobnie. Jako najmniej przydatną procedurę mediatorzy traktowali mediację w sprawach administracyjnych, o wykroczenie i karnych.

6.3. Wpływ obecnie obowiązujących ustaw na rozwój mediacji

Mediatorzy wskazali na potrzebę zmian w regulacjach prawnych – oczekując jednolitej ustawy o mediacji. W pytaniu otwartym na temat etosu pracy mediatora w licznych uwagach dotyczących uzasadnienia swojej opinii o braku istnienia etosu pracy mediatora wskazywali właśnie brak odpowiednich regulacji. Mediatorzy zostali poproszeni o opinię na temat istniejących aktów prawnych w zakresie mediacji – w jakich obszarach spraw mediacyjnych są wystarczające, a w jakich wymagają zmian.

Tabela 128. Wpływ istniejących aktów prawnych na rozwój mediacji w Polsce (N=561)

Akt prawny		Zdecydowanie hamuje rozwój mediacji	Raczej hamuje rozwój mediacji	Trudno powiedzieć	Raczej sprzyja rozwojowi mediacji	Zdecydowanie sprzyja rozwojowi mediacji
Ustawa kodeks postępowania administracyjnego	N	22	51	309	134	45
	%	3,9	9,1	55,1	23,9	8,0
Ustawa kodeks postępowania karnego	N	6	61	306	144	44
	%	1,1	10,9	54,5	25,7	7,8
Ustawa kodeks postępowania cywilnego	N	2	26	166	257	110
	%	0,4	4,6	29,6	45,8	19,6
Ustawa kodeks karny wykonawczy	N	16	46	384	85	30
	%	2,9	8,2	68,4	15,2	5,3
Ustawa kodeks rodzinny i opiekuńczy	N	2	28	182	242	107
	%	0,4	5,0	32,4	43,1	19,1
Ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich	N	2	23	341	140	55
	%	0,4	4,1	60,8	25,0	9,8
Kodeks spółek handlowych	N	8	47	370	99	37
	%	1,4	8,4	66,0	17,6	6,6
Ustawa kodeks postępowania w sprawach o wykroczenie	N	10	43	389	80	39
	%	1,8	7,7	69,3	14,3	7,0

Dwie spośród ocenianych ustaw – kodeks postępowania cywilnego (65,4%) oraz kodeks rodzinny i opiekuńczy (62,2%) – zdaniem badanych sprzyjają rozwojowi mediacji. Odpowiedź „trudno powiedzieć” wybrało odpowiednio – 29,6% i 32,4%.

W przypadku pozostałych aktów prawnych badani najczęściej wybierali odpowiedź „trudno powiedzieć” – najwięcej wskazań dla kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (69,3%), najmniej kodeks postępowania karnego

(54,5%). Niezależnie od rodzaju aktu prawnego większa grupa mediatorów wskazywała, że sprzyja on rozwojowi mediacji – od Ustawy o Postępowaniu w Sprawach Nieletnich – najwięcej wskazań (34,8%) po kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia – najmniej wskazań (20,3%).

Podobnie wygląda ocena wystarczalności zapisów dotyczących mediacji w poszczególnych typach spraw. Ponownie więcej niż połowa ankietowanych nie potrafiła udzielić odpowiedzi dotyczących regulacji w mediacjach w sprawach o wykroczenia, z nieletnim sprawcą czynu karalnego, administracyjnych, karnych.

Tabela 129. Ocena aktualnych aktów prawnych na funkcjonowanie instytucji mediacji (N=561)

Akt prawny w zakresie mediacji		Nie mam zdania	Są wystarczające	Należy zmienić
Cywilne	N	138	254	169
	%	24,6	45,3	30,1
Gospodarcze	N	178	231	152
	%	31,7	41,2	27,1
Pracownicze	N	212	197	152
	%	37,8	35,1	27,1
Rodzinne	N	134	226	201
	%	23,9	40,3	35,8
Administracyjne	N	282	112	167
	%	50,3	20,0	29,8
Z nieletnim sprawcą czynu karalnego	N	298	136	127
	%	53,1	24,2	22,6
W sprawach o wykroczenia	N	349	84	128
	%	62,2	15,0	22,8
Karne	N	248	144	169
	%	44,2	25,7	30,1

W pozostałych typach spraw mediatorzy mają bardzo podzielone opinie. Nieco więcej mediatorów uważa, że regulacje w zakresie mediacji rodzinnych (40,3%), cywilnych (45,3%), gospodarczych (41,2%), czy pracowniczych (35,1%) są wystarczające. 27-36% respondentów wskazało natomiast, że zapisy w tych zakresach wystarczające nie są i należy je zmienić.

6.4. Etap kierowania spraw do mediacji przez sądy

Sprawy do mediacji zgodnie z kpc mogą być kierowane na każdym etapie postępowania sądowego, a w sprawach karnych również w postępowaniu

przygotowawczym. Etap skierowania sprawy do mediacji jest ważny ze względu na jej skuteczność, jak i czas związany z długością postępowania sądowego.

Tabela 130. Etap kierowania sprawy do mediacji a rodzaj spraw (N=561)

Rodzaje mediacji		Po wpłynięciu pozwu, przed pierwszą rozprawą, na posiedzeniu niejawnym, sąd wydaje postanowienie z urzędu	Na rozprawie po odebraniu zgody na mediację	Po posiedzeniu informacyjnym zgodnie z art. 183 par. 4 kpc	Na innym etapie
Cywilne, w tym pracownicze	N	314	149	63	35
	%	56,0	26,6	11,2	6,2
Gospodarcze	N	291	169	63	38
	%	51,9	30,1	11,2	6,8
Rodzinne	N	321	124	71	45
	%	57,2	22,1	12,7	8,0
Administracyjne	N	234	175	77	75
	%	41,7	31,2	13,7	13,4
Z nieletnim sprawcą czynu karalnego	N	252	163	79	67
	%	44,9	29,1	14,1	11,9
W sprawach o wykroczenia	N	263	158	64	76
	%	46,9	28,2	11,4	13,5
Karne	N	202	210	80	69
	%	36,0	37,4	14,3	12,3

Według wskazań mediatorów są sprawy, w których mediacje powinny ewidentnie poprzedzać proces sądowy (rodzinne, cywilne) i wręcz stanowić element fakultatywny. W innych sprawach (szczególnie karnych i administracyjnych) istotniejsza jest kwestia zgody na mediację. Mediatorzy wskazali przede wszystkim czas pomiędzy wpłynięciem pozwu a pierwszą rozprawą. Wówczas na posiedzeniu niejawnym sąd powinien wydawać postanowienie z urzędu o mediacji. Tego typu rozwiązanie jest uznane za najlepsze w sprawach rodzinnych (57,2%), cywilnych (56%) i gospodarczych (51,9%). W pozostałych typach spraw również „ten moment” wskazywany był najczęściej, ale wskazania nie przekraczały 50% opinii.

Drugim dogodnym momentem kierowania na mediacje jest pierwsza rozprawa, w trakcie której strony wyrażają zgodę na mediację. To rozwiązanie wskazywało 22-30% mediatorów. Między 11-14% mediatorów uważa natomiast, że dobrym momentem do wprowadzenia mediacji jest posiedzenie informacyjne (zgodnie z art. 183⁸ par4 kpc). Mediatorzy, którzy wskazali, że mediacje powinny być wprowadzane na innym etapie

mieli możliwość poszerzenia swoich odpowiedzi w pytaniu otwartym. Wskazali, że mediacje powinny odbywać się na etapie przedsądowym (przed skierowaniem sprawy do sądu) lub ewentualnie po wstępnym rozpoznaniu sprawy przez sąd (łącznie 23 głosy). Wówczas praca sądu mogłaby zostać odciążona.

Dziwięciu badanych wskazało, że moment rozpoczęcia mediacji jest zróżnicowany w różnego typu sprawach, ponieważ sprawy *karne, administracyjne, nieletni, wykroczenia – mają inną specyfikę i regulacje prawne niż sprawy cywilne* (ankieta 436). Dlatego proponują:

W przypadku spraw karnych – już na etapie zaistnienia czynu – najlepiej z poziomu policji lub prokuratury (ankieta 268).

W sprawach o wykroczenia policja w miejsce wniosku o ukaranie kierowanego do Sądu powinna kierować strony do mediacji. Niestety policjanci próbują mediuować(ankieta 38).

W administracyjnym po wszczęciu postępowania i przeprowadzeniu post. dowodowego a przed wydaniem decyzji, w postępowaniu wykroczeniowym po czynie (ankieta 327).

Mediatorzy wskazują również, że powinna być większa świadomość społeczna na temat możliwości prowadzenia mediacji, w społeczeństwie powinna być większa wiedza na temat tego, że istnieją *inne rozwiązania, niż tylko sąd* (ankieta 636). Wówczas sprawy w ogóle mogłyby nie wpływać do sądów.

Mediacje są również uzależniane od nastawienia samych stron. Powinny się odbywać na każdym etapie, *w zależności od stanowisk stron, jeśli widać, że istnieje szansa na porozumienie* (251).

Tabela 131. Odbieranie zgody na mediację (N =561)

Kto powinien odbierać zgodę na mediację?	N	%
organ kierujący sprawę do mediacji przed wydaniem postanowienia o skierowaniu sprawy do mediacji	315	56,1
mediator – po otrzymaniu postanowienia o skierowaniu sprawy do mediacji	218	38,9
nikt, gdyż mediację można prowadzić tylko na wniosek stron o mediację	28	5,0
Ogółem	561	100

W opiniach większości mediatorów (56,1%) zgodę stron na mediację powinien odbierać organ kierujący. Blisko 40% badanych wskazało, że zgodę taką może odbierać sam

mediatorów po otrzymaniu postanowienia o skierowaniu sprawy na mediację. 5% badanych (co dwudziesty mediator) zauważyło, że mediację powinno się prowadzić tylko na wniosek stron.

6.5. Weryfikacja pracy mediatorów

Mediatorzy w swoich opiniach na temat braku etosu pracy mediatora, wspominali, iż wykonują tę pracę osoby do niej nieprzygotowane, często przypadkowe z brakami profesjonalnego przygotowania. Wskazywali również na brak środowiska mediatorów:

Mediatorami są bardzo różni ludzie, nie ma jasnych reguł uzyskiwania uprawnień (...), nie ma kontroli nad sposobem wykonywania zawodu (ankieta 480).

Partykularne interesy osób wykonujących zawód, brak wspólnoty mediatorów, małe środowiska skupione wokół różnych grup interesów (ankieta 517).

Przyczyna tkwi w dużym rozdrobnieniu organizacji mediacyjnych (ankieta 35).

Środowisko jest skłócone; można odnieść wrażenie, że mediatorzy walczą o to, kto: będzie miał władzę (decydujące zdanie), zdobędzie największy kawałek tortu; jako całość środowisko jest bardzo nietolerancyjne (ankieta 436).

Środowisko skłócone wewnętrznie, niejednolite jakościowo, niemające wspólnych celów środowisko marginalne, zajmujące się marginalną ilością spraw sądowych ok 1%? Środowisko niemogące "wystartować" od 15 – 20 lat (ankieta 189).

Były też wskazywane pozytywne przypadki, choć niestety bardzo nieliczne:

Praca mediatora jest dorywcza, ponieważ mediacja nie jest powszechnie stosowana, jest nisko opłacana i nie da się z niej utrzymać; nie trzeba spełniać wiele warunków, żeby zostać mediatorem. W zorganizowanych organizacjach skupiających mediatorów, np. Polskie Centrum Mediacji są opracowane standardy pracy mediatora, kodeks etyki, dodatkowo, żeby zostać mediatorem wpisanym na listę mediatorów PCM trzeba skończyć przynajmniej kilka kursów i ukończyć staż mediatora (ok. 6 miesięcy) pod opieką patrona-doświadczzonego mediatora, np. standardem jest praca w parze. W takiej sytuacji, gdyby mediacji było więcej można byłoby mówić o wytworzeniu się jakiś zasad pracy przekazywanych przez doświadczonych mediatorów młodszy mediatorom, które mogłyby doprowadzić w przyszłości do wytworzenia się etosu tego zawodu (ankieta 586).

Dostrzegając niedociągnięcia własnego środowiska i jego potrzeby, interesujące jest, czy badani postrzegają potrzebę weryfikowania swojej pracy i przez jakie instytucje.

Tabela 132. Instytucje weryfikujące pracę mediatorów (N=561)

Organ weryfikujący pracę mediatorów	N	%
Powołany samorząd mediatorów	203	36,2
Sąd prowadzący listę mediatorów	164	29,2
Organizacja rekomendująca	84	15,0
Nikt	45	8,0
Ministerstwo Sprawiedliwości	36	6,4
Społeczna Rada ds. Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości	29	5,2
Ogółem	561	100,0

Wśród badanych 8% nie widzi potrzeby weryfikowania ich pracy. Nie ma zgodności we wskazaniu, która z instytucji byłaby najbardziej odpowiedzialna w tym zakresie. Najwięcej wskazań 36,2% uzyskał samorząd mediatorów, który jak na razie nie istnieje, choć mediatorzy widzą potrzebę jego powstania. Blisko co trzeci respondent (29,2%) wskazał, że sąd prowadzący listę powinien weryfikować pracę mediatorów.

Zdecydowanie mniejsze poparcie uzyskały pozostałe wskazania rekomendujące weryfikację przez organizacje rekomendujące (15%), Ministerstwo Sprawiedliwości (6,4%), czy Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości (5,2%).

Na podstawie udzielonych odpowiedzi można wyłonić pewne tendencje wśród mediatorów:

1. Osoby popierające samorządy mediatorów optują za powołaniem własnej instytucji zawodowej, która w sposób samorządny opracuje jednolity system (standardy) weryfikujący pracę mediatorów. Mocną stroną tego rozwiązania jest samostanowienie przez mediatorów, słabą zaś scentralizowana weryfikacja.
2. Poleganie na weryfikacji przez sądy odpowiada obecnemu stanowi rzeczy – to sądy prowadzą listy mediatorów, a więc na tej podstawie mogą

kontrolować ich pracę. Budzi to jednak niebezpieczeństwo, że sądy będą stosowały różne standardy oceny pracy mediatorów. Dodatkowo w sądach nie ma specjalistów mających narzędzia do oceny pracy mediatorów. Mediatorzy są oceniani najczęściej poprzez pryzmat ugody mediacyjnej, co może sugerować, że klientem mediatorów są sądy, a nie strony. Mocną stroną jest oparcie się na funkcjonującym obecnie systemie prowadzenia list, słabą natomiast brak jednolitego, opracowanego przez mediatorów systemu.

3. Weryfikacja przez organizacje rekomendujące może budzić jeszcze większe zagrożenie. Prowadzi bowiem do większego rozproszenia decyzyjności i stosowanych standardów.
4. Zgłoszone pomysły dokonywania weryfikacji przez Ministerstwo Sprawiedliwości lub jego organy odwołuje się do scentralizowanych decyzji na szczeblu państwa. W tym rozwiązaniu mediatorzy traciliby samorządność i samostanowienie.

Warto zauważyć, że wskazanie instytucji weryfikującej pracę mediatorów jest powiązane z nastawieniem na regulację zawodu.

Tabela 133. Instytucja weryfikująca pracę mediatorów a nastawienie na regulację zawodu mediatora (N=561, dane w %)

Jaka instytucja powinna, Pana/Pani zdaniem, oceniać (weryfikować) pracę mediatorów?	Nastawienie na regulację zawodu					Ogółem
	Bardzo niskie	Raczej niskie	Średnie	Raczej wysokie	Bardzo wysokie	
Sąd prowadzący listę	14,3	41,4	38,1	28,5	18,8	29,4
Ministerstwo Sprawiedliwości	14,3	0,0	5,2	5,7	10,3	6,4
Organizacja rekomendująca	28,6	37,9	12,3	17,5	5,1	14,8
Społeczna Rada przy Ministerstwie Sprawiedliwości	0,0	6,9	6,5	4,9	5,1	5,3
Powołany samorząd mediatorów	0,0	13,8	22,6	39,0	59,0	36,4
Nikt	42,9	0,0	15,5	4,5	1,7	7,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2(20, 561) = [120,450; p=0,000]; V \text{ Kramera}=0,232$$

Osoby o niskim nastawieniu na zmiany obecnego systemu, jako organy weryfikujące pracę mediatorów chętniej wskazywały organizacje rekomendujące. Częściej

zaznaczały, że nikt nie powinien weryfikować pracy mediatorów. Natomiast osoby, które wykazały wysokie i bardzo wysokie nastawienie na regulację zawodu chętniej wskazywały, że organem oceniającym powinien być powołany samorząd mediatorów. Z punktu widzenia statystycznego można stwierdzić zależność, gdyż wynik testu chi-kwadrat wskazuje wartość $p < 0,05$, choć jest to zależność słaba.

Hipoteza H3.3. zakładała zależność pomiędzy wyborem organu weryfikującego pracę mediatorów a wykształceniem mediatorów. Mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej wskazują na konieczność powołania samorządu mediatorów (analogicznie do samorządu prawników). Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne wśród organów weryfikujących wskazują sądy prowadzące listę, czyli rozwiązanie, które stosowane jest obecnie.

Tabela 134. Instytucja weryfikująca pracę mediatorów a wykształcenie (N=561, dane w %)

Jaka instytucja powinna, Pana/Pani zdaniem, oceniać (weryfikować) pracę mediatorów?	WYKSZTAŁCENIE			Ogółem
	Prawo	Nauki społeczne	Pozostałe	
Sąd prowadzący listę	28,2	33,9	29,8	30,1
Ministerstwo Sprawiedliwości	6,8	3,3	5,8	5,6
Organizacja rekomendująca	10,0	19,8	12,5	13,3
Społeczna Rada przy Ministerstwie Sprawiedliwości	4,5	7,4	4,8	5,4
Powołany samorząd mediatorów	42,3	29,8	40,4	38,4
Nikt	8,2	5,8	6,7	7,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Pomimo, że nie istnieje zależność między cechami ($\chi^2 (10, 445) = [13,602; p=0,192]$) warto wskazać, że osoby, które ukończyły prawo i tzw. pozostałe kierunki, częściej niż osoby, które ukończyły nauki społeczne wskazywały na konieczność powołania samorządu mediatorów jako organu weryfikującego pracę w zawodzie. Osoby, które ukończyły nauki społeczne większą wagę przypisały rekomendacjom. Częściej niż pozostali mediatorzy wskazywali na rozwiązanie istniejące obecnie – czyli weryfikację przez sądy prowadzące listę.

Hipoteza H3.4. zakładała zależność pomiędzy wyborem organu weryfikującego pracę mediatorów a stażem pracy mediatorów. Mediatorzy o dłuższym stażu pracy częściej wybierają rozwiązania tradycyjne (sądy, które prowadzą listę) lub rozwiązania oparte na doświadczeniu (organy rekomendujące). Mediatorzy z krótszym stażem pracy

preferują powołanie samorządów mediatorów jako organu weryfikującego pracę mediatorów.

Tabela 135. Instytucja weryfikująca pracę mediatorów a staż pracy (N=561, dane w %)

Jaka instytucja powinna, Pana/Pani zdaniem, oceniać (weryfikować) pracę mediatorów?	Staż pracy				Ogółem
	Do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 10 lat	Powyżej 10 lat	
Sąd prowadzący listę	29,9	29,2	29,5	27,7	29,1
Ministerstwo Sprawiedliwości	3,9	5,7	9,8	6,2	6,2
Organizacja rekomendująca	3,9	14,6	14,3	26,2	14,8
Spółeczna Rada przy Ministerstwie Sprawiedliwości	6,3	4,2	7,1	4,6	5,3
Powołany samorząd mediatorów	48,0	38,5	32,1	26,2	36,5
Nikt	7,9	7,8	7,1	9,2	8,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Istnieje słaba zależność ($p=0,002$) pomiędzy stażem pracy mediatorów a rekomendowaną instytucją mającą weryfikować pracę mediatorów. Wskazania organu rekomendującego mediatorów jako instytucji weryfikującej ich pracę wzrasta wraz ze stażem pracy mediatorów. Natomiast im krótszy staż pracy, tym częściej preferowana jest weryfikacja pracy przez powołany samorząd mediatorów.

Zbadano zależność pomiędzy uznawaniem istnienia etosu pracy mediatora a opinią o organach mających weryfikować pracę mediatorów.

Tabela 136. Instytucja weryfikująca pracę mediatorów a pogląd na temat funkcjonowania etosu pracy mediatorów (N=561, dane w %)

Jaka instytucja powinna, Pana/Pani zdaniem, oceniać (weryfikować) pracę mediatorów?	Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?					Ogółem
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak	
Sąd prowadzący listę	10,5	28,6	33,2	28,6	32,7	29,2
Ministerstwo Sprawiedliwości	15,8	2,4	7,6	5,0	11,5	6,4
Organizacja rekomendująca	5,3	14,9	17,4	10,9	21,2	14,8
Społeczna Rada przy Ministerstwie Sprawiedliwości	0,0	4,2	8,7	3,4	3,8	5,2
Powołany samorząd mediatorów	52,6	41,1	27,2	47,1	19,2	36,5
Nikt	15,8	8,9	6,0	5,0	11,5	7,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Mediatorzy, którzy uznali, że etos pracy nie istnieje mniej chętnie wskazywali jako organ weryfikujący pracę mediatorów sądy prowadzące listy stałych mediatorów. Częściej natomiast rekomendowali powołanie samorządu mediatorów. Natomiast mediatorzy, którzy uważają, że etos pracy istnieje, częściej wskazywali jako organ weryfikujący organizacje rekomendujące. Istnieje słaba zależność pomiędzy stwierdzeniem dotyczącym istnienia etosu pracy mediatorów a rekomendowaną instytucją mającą weryfikować pracę mediatorów ($\chi^2(20, 561) = [53,710; p=0,000]$; V Kramera=0,155).

6.6. Opłaty za mediację

W wielu wypowiedziach mediatorzy podkreślali, że przeszkodę w procesie mediacyjnym stanowią finanse *zawód nie należy wciąć do dochodowych, a prestiż zawodu jest marginalny wciąć (ankieta 192), zawód niedoceniony finansowo, duży nakład pracy przy bardzo niskiej stawce (ankieta 592).*

Z jednej strony opłaty są barierą dla stron, które muszą ponosić dodatkowe koszty, z drugiej stanowią problem dla mediatorów, którzy otrzymują zbyt niskie wynagrodzenie, dlatego traktują zawód mediatora jako dodatek do innej pracy.

Tabela 137. Podmiot ponoszący koszty mediacji w zależności od rodzaju mediacji (N=561)

Rodzaje mediacji		Strony	Skarb Państwa	Samorząd	Inny
Cywilne	N	424	109	6	22
	%	75,6	19,4	1,1	3,9
Gospodarcze	N	446	91	4	20
	%	79,5	16,2	0,7	3,6
Pracownicze	N	283	192	19	67
	%	50,4	34,2	3,4	11,9
Rodzinne	N	267	262	8	24
	%	47,6	46,7	1,4	4,3
Administracyjne	N	203	250	75	33
	%	36,2	44,6	13,4	5,9
Z nieletnim sprawcą czynu karalnego	N	80	446	10	25
	%	14,3	79,5	1,8	4,5
W sprawach o wykroczenia	N	237	278	11	35
	%	42,2	49,6	2,0	6,2
Karne	N	124	401	4	32
	%	22,1	71,5	0,7	5,7

W opiniach mediatorów są takie typy spraw, za które powinny płacić strony. Są to przede wszystkim sprawy gospodarcze, cywilne i pracownicze. W sprawach pracowniczych wskazana została „inna” instytucja opłacająca – być może pracodawca. W sprawach rodzinnych i o wykroczenia zdania dotycząc płatności zostały podzielone. Jedni uważają, że bardziej właściwe są opłaty wnoszone przez strony (42-47%), drudzy, że przez Skarb Państwa (47-50%).

Najbardziej podzielone opinie dotyczą płatności za sprawy administracyjne. Dodatkową instytucją, która mogłaby pokrywać koszty mediacji zostały w tym zakresie wskazane samorządy. Mediacje w sprawach karnych i z nieletnim sprawcą czynu karalnego w opiniach mediatorów powinny być finansowane przez skarb państwa.

Najważniejszą potrzebą według mediatorów w zakresie formalnych regulacji jest ustawa o zawodzie mediatora (regulująca również proces mediacji). Potrzeba również ustawowego uregulowania dotyczącego jednolitego (specjalistycznego) przygotowania mediatorów do wykonywania zawodu. Większość mediatorów zgłosiła również potrzebę wprowadzenia w określonych przypadkach obowiązku udziału w postępowaniu mediacyjnym. Mediatorzy podkreślili możliwość wprowadzenia

obowiązku mediacji przed wszczęciem postępowania sądowego, choć sam moment wprowadzenia mediacji jest ściśle uzależniany od typu sprawy. Ważnym głosem (50%) jest poczucie potrzeby wprowadzenia samorządu mediatorów.

Mediatorzy przyznali duże i bardzo duże znaczenie mediacji we wszystkich typach spraw. Najwyższa przydatność mediacji dotyczy spraw rodzinnych, cywilnych, gospodarczych i pracowniczych. Ocena ta wiąże się z tym, że mediatorzy najczęściej prowadzą tego typu mediacje. Mediacjom sprzyjają kodeks postępowania rodzinnego i kodeks postępowania cywilnego. Ocena pozostałych aktów prawnych była znacznie utrudniona, ponieważ prowadzenie mediacji w sprawach opierających się o inne akty prawne jest raczej rzadkie wśród badanych mediatorów.

Największe predyspozycje do wykonywania zawodu mediatora mają absolwenci studiów wyższych, którzy dodatkowo ukończyli studia podyplomowe z zakresu mediacji lub przeszli szkolenie mediacyjne. Czynne wykonywanie zawodów prawniczych może nie dyskwalifikuje, ale zdaniem badanych utrudnia wykonywanie zawodu mediatora.

Mediatorzy zgadzają się z tym, że praca w zawodzie powinna być weryfikowana i poddawana kontroli. Wskazywane były jednak różne instytucje, które są odpowiednie do wykonania tego zadania. Wśród mediatorów pojawił się podział na zwolenników decyzji scentralizowanych (na szczeblu ministerialnym), decyzji scentralizowanych – samorządowych (samorząd mediatorów), decyzji rozproszonych opartych na obecnym systemie (sądy), decyzji rozproszonych (organy rekomendujące).

W wielu wypowiedziach mediatorzy podkreślali, że przeszkodę w procesie mediacyjnym stanowi wynagrodzenie mediatora. Na podstawie oczekiwanego poziomu wynagrodzeń można stwierdzić, że najwyższe stawki powinny dotyczyć spraw z określoną wartością przedmiotu sporu, najniższe zaś spraw karnych i o wykroczenie. W zależności od typu sprawy za mediację powinny płacić strony (gospodarcze, cywilne) lub skarb państwa (karne, z nieletnim sprawcą czynu karalnego). W odniesieniu do spraw rodzinnych i o wykroczenia zdania były podzielone.

ZAKOŃCZENIE

Mediacja jako metoda działania w sytuacji konfliktu czy sporu ma wpływ na wiele aspektów życia, zarówno w perspektywie indywidualnej, jak i społecznej. Rozwiązanie konfliktu w sposób akceptowalny dla wszystkich stron buduje przestrzeń dialogu i współpracy między zainteresowanymi stronami, co przenosi się na życie społecznie. Jeden z mediatorów, pytany w trakcie konferencji o swoją najlepszą mediację, odpowiedział, że to była ta, która się nie odbyła⁴⁰⁶. Wyjaśnił, że kiedy jechał na trzecie spotkanie mediacyjne ze Stronami, odebrał telefon i uczestnicy mediacji poinformowali, że jednak nie przyjadą, bo już nauczyli się rozwiązywać konflikty. Rozmowa ta pokazuje sens mediacji, wsparcie mediatora, kiedy ludzie nie radzą sobie z daną sytuacją, ze sporem, który powoduje, że nie umieją ze sobą rozmawiać i tracą do siebie zaufanie. Odbudowanie warunków do wzajemnego zaufania jest polem mediacji niezależnie od jej rodzaju, dotyczy zarówno mediacji rodzinnych, pracowniczych, gospodarczych czy administracyjnych. Mediacja pełni też swoją rolę w konfliktach ofiara – sprawca, kiedy osoba pokrzywdzona otrzymuje naprawienie krzywdzie/szkodzie i/lub zadośćuczynienie zgodne z jej potrzebami.

Przedmiotem badań w niniejszej pracy był etos pracy mediatora. Na podstawie cech społeczno-demograficznych wyłania się obraz stałego mediatora. Pracę mediatora wykonują przede wszystkim kobiety. Płeć była jedyną zmienną, którą można było poddać kontroli, czy próba badawcza odpowiada populacji mediatorów. Według dostępnych list stałych mediatorów kobiety stanowią 70,13% (w badaniu 75,6%), mężczyźni 29,87%(w badaniu 24,4%)⁴⁰⁷. Niemalże 40% mediatorów mieści się w przedziale wiekowym 41 – 50 lat, a 53,1% jest mieszkańcami miast powyżej 100 tys. mieszkańców. Można uznać więc, że instytucja mediacji dotyczy przede wszystkim mieszkańców wielkich miast. Wśród respondentów ze względu na kierunek ukończonych pierwszych studiów największą grupę stanowią absolwenci prawa 47,8%, absolwenci nauk społecznych stanowią 30,5% a, 21,7% to absolwenci pozostałych kierunków. Mediatorzy w znakomitej większości posiadają specjalistyczne

⁴⁰⁶ Wypowiedź Prezesa Polskiego Centrum Mediacji J. Książka na polsko-niemieckim symposium *Mediacje w międzynarodowych konfliktach dotyczących dzieci* 26-27.2017, panel: *Scena mediacji rodzinnych w Polsce i Niemczech*.

⁴⁰⁷ Przeprowadzony test chi-kwadrat wskazał wartość graniczną dla poziomu istotności, zastosowano więc zmienne wagowe.

przygotowanie z zakresu mediacji (95,2%). Najczęściej są to szkolenia, kursy i studia podyplomowe. Warto wspomnieć, że według badanych większe predyspozycje do wykonywania pracy mediatora mają absolwenci studiów z zakresu nauk społecznych niż nauk prawnych. Czynne uprawianie zawodów prawniczych stanowi według ankietowanych utrudnienie w wykonywaniu pracy mediatora.

Dla większości respondentów praca mediatora stanowi funkcję dodatkową, którą łączą z inną pracą zawodową – 72,3%, jako zawód traktuje ją 13,1%, a 9,5% jako wolontariat. Obszar ten może stanowić tło do dalszych badań i poszukiwania przyczyn takiego stanu rzeczy, a także rozwiązań, które będą prowadziły do powstania w praktyce zawodu mediatora. Jest to ważne i potrzebne dla rozwoju mediacji, gdyż żadna instytucja nie rozwinie się, jeśli nie wykonują ją osoby w pełni zaangażowane w swoją pracę i w jej rozwój. Wśród badanych największą grupę stanowią osoby wykonujące swoją pracę powyżej 2 a zarazem do 5 lat. Najczęściej prowadzonymi mediacjami są mediacje rodzinne (76,47%) oraz cywilne (75,04%). Jest to w pewnym sensie wynik naturalny, ponieważ badani byli tzw. stali mediatorzy, a status ten posiadają mediatorzy wpisani na listy prezesów sądów okręgowych w obszarze kodeksu cywilnego. Niemniej większość mediatorów prowadzi mediacje w wielu obszarach (najwięcej w 4 – 21%), w tym również mediacje z nieletnim sprawcą czynu karalnego i mediacje karne.

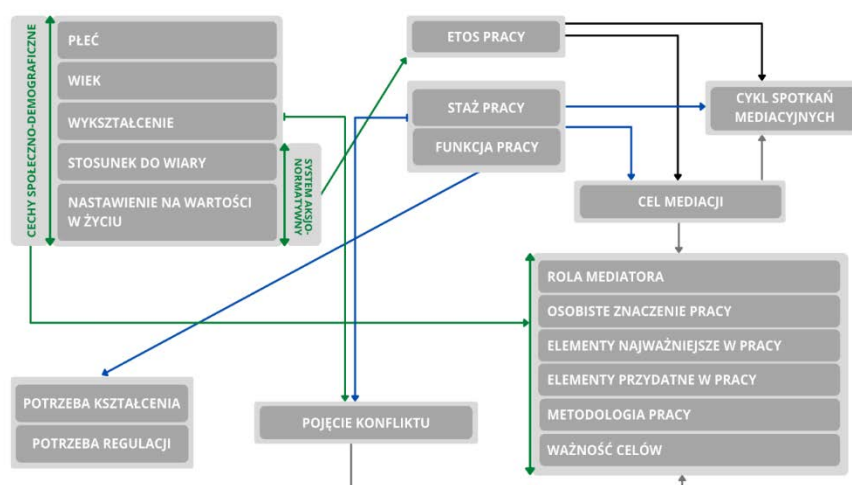
Hipoteza główna zakładała, że etos pracy mediatorów jest zróżnicowany, a zróżnicowanie wynika z cech społeczno-demograficznych oraz cech związanych z wykonywaniem pracy mediatora, cech związanych z podstawowymi założeniami przy wykonywaniu zawodu i cech związanymi z wartościami życiowymi.

W pracy przyjęto definicję etosu, opisującą etos pracy mediatora w dwojaki sposób:

- jako utrwalony ideał, oparty na określonych wartościach, swoisty niepisany kodeks, który dość ściśle wyznacza sposób pracy mediatora. W odniesieniu do tego rozumienia etosu chodziło o zadeklarowanie poglądu na o istnieniu/braku istnienia etosu;

- jako faktycznie uznawane wartości, normy i zasady, jakimi mediatorzy posługują się w swojej pracy, jako wzory zachowań, sposoby działania, które wpływają zarówno na sposób postępowania, podejście i relacje ze stronami w mediacji, jak i na postrzeganie samych mediacji oraz funkcjonowanie w środowisku mediatorów, a ponadto na sposób współpracy z wymiarem sprawiedliwości.

Wyniki badania i postawionych hipotez można przedstawić na schemacie ukazującym zależności między poszczególnymi cechami.



Pierwszy obszar badawczy skupiał się na systemie aksjologiczno-normatywnym mediatorów opisującym nastawienie na podstawowe wartości i stosunek do wiary. Aksjologiczne podstawy pracy mediatorów zbudowane są następująco:

- wartości fundamentalne takie jak: rodzina, zdrowie, bezpieczeństwo i spokojne życie są tożsame z wartościami podstawowymi dla ogółu społeczeństwa, na co wskazują cykliczne badania CBOS (Aktualne Problemy i Wydarzenia) o wartościach preferowanych przez Polaków.
- wartości mające dla mediatorów bardzo wysokie znaczenie – nastawienie na JA: rozwój i samorealizacja; poczucie spełnienia; czas wolny, odpoczynek i rozrywka; przyjaciele i znajomi.
- wartości mające dla badanych wysokie znaczenie – nastawienie na wykonywanie zawodu: wykształcenie, praca.
- wartości, które mają raczej wysokie znaczenie – nastawienie na wiarę z tym, że niemalże 25% badanych odmówiło udzielenia odpowiedzi na to pytanie.
- wartości mające średnie znaczenie dla mediatorów – nastawienie na władzę i prestiż.

Respondenci uznali za najważniejsze wartości w pracy mediatora te nakierowane na drugiego człowieka – otwartość na innych ludzi oraz te związane z indywidualną jakością pracy mediatora: rzetelność, uczciwość i szacunek. System wartości mediatorów ma wpływ na etos pracy w pierwszym ujęciu, jako pewnej idei.

Mediatorzy wyrażając swoją opinię o istnieniu lub braku istnienia etosu pracy mediatora podzielili się na trzy niemalże zbliżone wielkością grupy: 36,4% badanych uznały, że etos pracy mediatora nie istnieje, 33% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć” i 30,3% uznało, że taki etos pracy istnieje. Badając związek między poglądem o istnieniu lub braku istnienia etosu pracy mediatora a nastawieniem na aksjologiczne podstawy pracy mediatora można stwierdzić zależność statystyczną w związku z nastawieniem na podstawowe wartości i wartości związane z nastawieniem na JA. Im mediatorzy wykazują wyższe nastawienie na podstawowe wartości (fundamentalne dla mediatorów) i wartości związane z nastawieniem na JA, tym częściej wskazują na istnienie etosu pracy mediatora. Pogląd na temat etosu nie wiąże się natomiast z nastawieniem na pracę oraz na władzę. Warto zauważyć, że w badaniu statystycznym większą zależność statystyczną wykazano w badaniu zależności między wiarą a poglądem na istnienie lub nie etosu pracy mediatora. Mediatorzy określający się jako wierzący częściej dostrzegają istnienie etosu pracy mediatora. Badanie to przeprowadzono mimo dużego odsetka (24,8%) odmowy odpowiedzi, kiedy okazało się, że pogląd na istnienie lub nie etosu pracy związany jest z systemem aksjonormatywnym mediatorów. Związek ten wskazuje, że jest to przestrzeń do zbadania już na reprezentatywnej grupie badanych.

Uznanie, że etos istnieje/nie istnieje ma swoją interpretację jakościową. Badani w pytaniu otwartym uzasadniali swoją opinię na temat istnienia lub braku istnienia etosu mediatora. Istnienie etosu pracy mediatora ankietowani osadzali na:

- a) określonych poglądach mediatora: stosunku do ludzi, wartościach i normach zawodowych, standardach pracy i określonych zachowaniach;
- b) efektach pracy mediatora: budowaniu relacji między stronami, dążeniu do porozumienia, rozwiązywaniu konfliktu;
- c) wiedzy i doświadczeniu.

Brak istnienia etosu pracy mediatora badani uzasadniali:

- a) niskim poziomem świadomości społecznej dotyczącym kultury mediacji;
- b) brakiem zaufania społecznego oraz przedstawicieli wymiaru sprawiedliwości do nieznanej instytucji;
- c) różnorodną jakością pracy mediatorów, traktowaniem mediacji jako „dodatku” do innych funkcji i do instytucji wymiaru sprawiedliwości;

- d) brakiem standardów kształcenia, działania, czyli prawnych uregulowań w dotyczących mediacji i mediatora;
- e) brakiem integracji środowiska mediatorów.

Wypowiedzi mediatorów w badaniu jakościowym pokazują, że mediatorzy postrzegając swój etos pracy umieszczają go w tych dwóch obszarach: idei oraz uznawanych wartości, norm, zasad wyznaczających ramy działania.

Badając podejście mediatorów w zakresie postrzegania etosu jako pewnej idei postawiono trzy hipotezy. Pierwsza z nich zakładała powiązanie uznania etosu mediatora z pierwszym wykształceniem. Założono, że mediatorzy, którzy ukończyli prawo częściej niż mediatorzy, którzy ukończyli kierunki społeczne będą twierdzili, że etos pracy mediatorów nie istnieje. Hipoteza nie została potwierdzona, a uznanie dla istnienia lub braku istnienia etosu pracy mediatorów nie ma związku z pierwszym kierunkiem wykształcenia. Kolejna hipoteza zakładała, że mediatorzy, dla których praca mediatora stanowi funkcję dodatkową częściej niż mediatorzy, dla których prowadzenie mediacji jest głównym źródłem utrzymania twierdzą, że etos pracy mediatora nie istnieje. Również ta hipoteza nie znalazła potwierdzenia. Należy ją odrzucić i stwierdzić, że nie istnieje związek pomiędzy charakterem zatrudnienia jako mediator a opinią o istnieniu lub braku istnienia etosu pracy mediatora. Ostatnia hipoteza z tego zakresu zakładała, że im dłuższy staż pracy mediatorów, tym większa skłonność do przekonania o istnieniu etosu pracy mediatora. Również ta hipoteza nie znalazła potwierdzenia statystycznego. Co więcej wyniki badań pokazały, że analizowane wyniki zmierzają w przeciwnym kierunku. Im dłuższy staż pracy, tym rzadsze przekonanie, że etos pracy mediatora istnieje. Hipoteza została sfalsyfikowana.

Rozumienie etosu jako idei zależy od systemu aksjonormatywnego, nie mają natomiast na niego wpływu cechy społeczno-demograficzne. W wynikach analizy jakościowej badani jasno określają fundamenty etosu i postrzegają go zarówno jako ideę, jak i wzory zachowań, sposoby działania i procedury.

Etos pracy postrzegany w sposób deskryptywny związany jest z cechami społeczno-demograficznymi, z których najistotniejszą stanowi wykształcenie mediatorów i nastawienie mediatorów na wartości najważniejsze w pracy mediatora. To te cechy kształtują osobiste znaczenie pracy mediatora, normy postępowania, ogłód tego, czym jest mediacja, jaką rolę pełni mediator, jakie elementy należy uznać za ważne i przydatne w wykonywaniu zawodu mediatora. Pierwsze wykształcenie

mediatorów legło u podstaw przyjętego w niniejszej pracy założenia o dwóch nurtach istniejących w mediacjach, a realizujących się w podejściu mediatorów do procedury mediacji:

- a) nurcie (jurydycznym) – mediatorzy pracujący w tym stylu głównie skupiają się na przedmiocie sporu i końcowym wyniku mediacji – ugodzie,
- b) nurcie naprawczym (koncyliacyjnym) – mediatorzy pracujący w tym stylu głównie skupiają się na procesie zachodzącym między stronami służącym rozwiązaniu konfliktu i naprawieniu/odbudowaniu relacji między stronami, czyli na podmiocie mediacji – stronach.

Postrzeganie wartości najważniejszych w pracy mediatorów przekłada się na osobiste znaczenie pracy mediatora dla badanych. Respondenci wskazali, że najważniejsze wartości dla nich w pracy mediatora to otwartość na innych, rzetelność, uczciwość i szacunek. Istotne więc dla badanych są cechy nakierowane na drugiego człowieka oraz indywidualną jakość pracy mediatora. Na ostatnim miejscu (4,8% wskazań) znalazło się środowisko mediatorów. Wiąże się to z małą liczbą wskazań na temat uznania dla istnienia etosu mediatora, a przede wszystkim pokazuje, że mediatorzy nie stworzyli do tej pory jednolitego środowiska. Ukierunkowanie na drugiego człowieka widać w postrzeganiu osobistego znaczenia pracy mediatora – przede wszystkim jest to pomoc ludziom, następnie różnego rodzaju możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia), najmniej badanych wskazało satysfakcję z ugody. W tym obszarze została postawiona hipoteza wiążąca osobiste znaczenie pracy mediatora z płcią badanych zakładająca, że kobiety częściej będą wskazywały pomoc ludziom, a mężczyźni satysfakcję z ugody i możliwości. Badanie statystyczne hipotezy potwierdziło związek między płcią a podejściem do pracy mediatora, niemniej została ona sfalsyfikowana, gdyż to mężczyźni częściej wskazują pomoc ludziom niż kobiety, a kobiety częściej możliwości poznawcze. Hipoteza potwierdziła się w aspekcie satysfakcji z ugody, którą częściej wskazują mężczyźni. Obszar pomagania ludziom jest też dla mediatorów tym obszarem, w którym najbardziej się spełniają wykonując swoją pracę. Badani odczuwają pozytywny wpływ swojej pracy na życie codzienne. Praca mediatora daje im przede wszystkim spełnienie zawodowe. Odczuwają też korzystny wpływ na swoje samopoczucie psychiczne, relacje z rodziną czy znajomymi i sąsiadami. Można zauważyć, że umiejętność „pracy z konfliktem”, budowanie swojej samoświadomości i świadomości swoich emocji, a także znajomość technik komunikacji, negocjacji

i mediacji, jakie daje praca mediatora, przekłada się na osobiste życie mediatora. Ankietowani nie widzą wpływu pracy mediatora na ich zdrowie fizyczne.

Mediatorzy „pracują z konfliktem i sporem”, więc postrzeganie i rozumienie konfliktów przez mediatorów ma wpływ na ich ocenę elementów rzeczywistości społecznej, a co za tym idzie na etos pracy mediatora. W tej kwestii zbadano najpierw, czy odbiór konfliktu zmienił się po rozpoczęciu wykonywania pracy mediatora. Przed rozpoczęciem pracy mediatora respondenci postrzegali konflikt w ujęciu strukturalnym – jako zaburzenie ładu społecznego pociągającego za sobą strach i niepewność, element walki dający możliwość do udowodnienia swoich racji. Obecnie postrzegają konflikt jako zjawisko normatywne i funkcjonalne dające możliwość rozwoju i budowania nowych zasad. Postrzeganie konfliktu związane jest z pierwszym wykształceniem mediatorów, ze stażem pracy oraz celami mediacji, jakie mediatorzy sobie wyznaczają. W zakresie dwóch pierwszych cech społeczno-demograficznych (wykształcenie i staż pracy mediatora) zostały postawione hipotezy. Pierwsza z nich pokazała, że mediatorzy z pierwszym wykształceniem z zakresu nauk prawnych częściej postrzegają konflikt poprzez jego negatywne aspekty: zaburzenie ładu społecznego, okazję do udowodnienia swojej racji i źródło niepewności i strachu. Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne widzą w konflikcie przede wszystkim możliwości budowania nowych zasad. Hipoteza została potwierdzona, spojrzenie na konflikt jest powiązane z wykształceniem. Druga hipoteza dotycząca stażu pracy wskazała zależność związaną z tym, że im dłuższy staż pracy, tym częściej mediatorzy widzą w konflikcie nieunikniony element życia, zaś im krótszy staż pracy, tym częstsze postrzeganie konfliktów w kategoriach zaburzenia ładu społecznego i źródeł niepewności i strachu. Także i w tym przypadku zakładana hipoteza została potwierdzona.

Konflikt powiązany jest również z głównym celem mediacji. We wsparciu stron w rozwiązaniu konfliktu mediatorzy widzą główny cel mediacji. W procesie mediacji strony według mediatorów potrzebują przede wszystkim wsparcia w rozwiązaniu konfliktu, a także budowania/odbudowania pozytywnych relacji między nimi. Ugoda mediacyjna wydaje się być elementem wtórnym – wynikiem wspierania stron w rozwiązaniu konfliktu i zbudowania pozytywnych relacji. Ugodę mediacyjną jako główny cel mediacji wskazał co dziesiąty badany. Główny cel mediacji stawiany sobie przez mediatorów ma wpływ na realizowanie przez mediatorów procesu mediacji. Wpływa na dobór narzędzi do prowadzenia mediacji, na widzenie swojej roli w tym

procesie, osobistego znaczenia pracy, czy metodologii pracy, a także sposobu organizacji spotkań mediacyjnych.

W tym obszarze postawiono trzy hipotezy badające zależność pomiędzy głównym celem mediacji a wykształceniem, płcią oraz formalnym statusem wykonywanej pracy. W zakresie pierwszych dwóch hipotez nie stwierdzono zależności statystycznej. Można natomiast zauważyć, że tak jak wskazano w hipotezie, mediatorzy z wykształceniem z zakresu nauk społecznych częściej wskazują wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu niż ci z wykształceniem z zakresu nauk prawnych. Również drugie założenie, że mediatorzy z wykształceniem z zakresu nauk prawnych częściej niż mediatorzy z wykształceniem z zakresu nauk społecznych będą wskazywać ugodę mediacyjną jako główny cel mediacji, zostało potwierdzone. Istotne jest, że dla zdecydowanej większości mediatorów (59,2%) wsparcie stron w rozwiązaniu konfliktu jest głównym celem mediacji. Hipoteza sprawdzająca powiązanie płci mediatorów z głównym celem mediacji została częściowo sfalsyfikowana. Założeniem tej hipotezy było, że kobiety częściej wskazują załagodzenie konfliktu i odbudowanie pozytywnych relacji między stronami. W tym drugim aspekcie rzeczywiście kobiety częściej wskazują ten aspekt jako główny cel mediacji, natomiast to mężczyźni częściej niż kobiety wskazują załagodzenie konfliktu jako główny cel mediacji. Drugim założeniem hipotezy było wskazanie, że mężczyźni częściej wskazują ugodę mediacyjną jako główny cel mediacji i w tym aspekcie hipoteza również została sfalsyfikowana, bo to kobiety częściej wskazują ugodę jako główny cel mediacji.

W tym zakresie została postawiona hipoteza dotycząca powiązania głównego celu mediacji z formalnym statusem wykonywanej pracy mediatora. Ta hipoteza została potwierdzona z punktu widzenia statystycznego. Mediatorzy traktujący pracę mediatora jako zawód za główny cel mediacji stawiają sobie wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu, a ugoda mediacyjna jest celem dla mediatorów wykonujących pracę mediatora jako dodatkową funkcję, zaś dla wolontariuszy tym celem jest odbudowanie pozytywnych relacji między stronami.

Zbadano postrzeganie przez mediatorów najważniejszych aspektów w procesie mediacji i rolę mediatora. W celu redukcji aspektów związanych z procesem mediowania i roli mediatora, jaką ma pełnić w tym procesie przeprowadzona została analiza czynnikowa, która pozwoliła wyodrębnić cztery czynniki:

a) nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką: wpływanie na decyzje stron, w oparciu o swoją wiedzę ekspercką z zakresu prawa, psychologii, socjologii, ekonomii i innej; pokazanie stronom najlepszego rozwiązania; praca ekspercka z zakresu prawa; zaoferowanie stronom swojej wiedzy w procesie rozwiązania konfliktu; wspieranie stron swoją wiedzą ekspercką w zapisach ugody;

b) nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie: koncentracja na wspieraniu komunikacji stron; przygotowanie ugody mediacyjnej akceptowalnej przez sąd; wspieranie stron w znalezieniu rozwiązania, dbając przede wszystkim o równowagę stron i ich samodzielność w podejmowanych decyzjach; motywowanie stron do szukania sposobów poradzenia sobie w konflikcie;

c) nastawienie na relacje mediator-strony: praca z emocjami stron; nawiązanie przyjaznych relacji między mediatorem a stronami; zbudowanie autorytetu mediatora; wsparcie w rozmowie;

d) nastawienie na relacje między stronami: naprawa relacji między stronami, znalezienie wspólnego problemu, pomoc w wydobyciu stanowisk stron, diagnoza konfliktu.

Respondenci najczęściej wskazywali – 95,9% wskazań raczej wysokie i bardzo wysokie – kompetencje miękkie i doświadczenie. Drugim aspektem było nastawienie na relacje między stronami – 87,1% wskazań raczej wysokie i bardzo wysokie. Trzecim aspektem jest nastawienie na relacje mediator – strony – 73% wskazań raczej wysokie i bardzo wysokie. Ostatnie miejsce zajmuje nastawienie na wiedzę ekspercką z różnych zakresów (psychologia, prawo, konkretny temat mediacji np. wiedza finansowa, techniczna itp.) – 29,6% wskazań raczej wysokie i bardzo wysokie. Co ciekawe, ten aspekt uzyskał też największą liczbę wskazań „bardzo niskie” – 9,3%, pozostałe aspekty uzyskały wskazania od 0,4% do 1,8%. Pokazuje to, że mediatorzy realizując główny cel mediacji, jakim jest według wskazań wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu, opierają jego realizację w procesie mediacji o kompetencje miękkie i doświadczenie.

W tym obszarze zostały postawione dwie hipotezy łączące nastawienie na proces mediacji i rolę mediatora z pierwszym kierunkiem ukończonych studiów i formalnym statusem wykonywanej pracy. Obie hipotezy zostały zbadane w konfiguracji z czterema wskazanymi wcześniej czynnikami. Pierwsza hipoteza zakładała, że mediatorzy z pierwszym wykształceniem prawniczym częściej zwracają

uwagę na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką i relację mediator – strony, natomiast mediatorzy posiadający pierwsze wykształcenie z zakresu nauk społecznych większe znaczenie kładą na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie oraz na relacje między stronami. Z punktu widzenia statystycznego można wykazać zależność statystyczną związaną z nastawieniem na wsparcie stron o kompetencje miękkie w procesie mediacji a wykształceniem. Rzeczywiście mediatorzy z wykształceniem z zakresu nauk społecznych większą wagę przykładają do tego aspektu. W pozostałych aspektach nie można wykazać zależności statystycznej między nastawieniem na rolę mediatora i procesem mediacji a wiedzą ekspercką. Niemniej mediatorzy z wykształceniem prawniczym częściej wskazywali dużą rolę wiedzy eksperckiej niż ci z wykształceniem społecznym. Biorąc pod uwagę nastawienie na relacje między stronami i na relacje mediator – strony, te zmienne nie wyróżniają w żaden sposób badanych i w tym zakresie hipoteza nie została potwierdzona.

Hipoteza badająca zależność między nastawieniem na rolę mediatora i proces mediacji a formalnym statusem wykonywanej pracy mediatora została potwierdzona statystycznie w każdym z czterech czynników. Mediatorzy wykonujący pracę mediatora jako funkcję dodatkową większe znaczenie przywiązują do wiedzy eksperckiej niż zawodowi mediatorzy, natomiast zawodowi mediatorzy większe znaczenie przywiązują do wspierania stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie – ten aspekt 100% badanych wskazało jako raczej wysoki i bardzo wysoki. Na relacje między stronami większą wagę przykładają mediatorzy, dla których wykonywana praca mediatora stanowi podstawowe źródło dochodów, niż mediatorzy, dla których jest to praca dodatkowa. W jednym aspekcie hipoteza została sfalsyfikowana, dotyczy on wagi do aspektu związanym z nastawieniem na proces mediacji i rolę mediatora: relacje mediator-strony. Hipoteza zakładała, że do tego czynnika większą wagę będą przykładali mediatorzy traktujący mediowanie jako funkcję dodatkową niż jako zawód. Badanie wykazało, że to zawodowi mediatorzy przykładają do tego czynnika największe znaczenie.

Drugi obszar badawczy opisuje praktyczny wymiar pracy mediatora. Z perspektywy etosu pracy mediatora dotyka jego poznawczego aspektu – od posiadanego przez mediatorów specjalistycznego wykształcenia, przez praktykę prowadzenia mediacji, zasady i reguły, na jakich mediatorzy opierają się prowadząc

mediację, po praktykę związaną ze zleceniami mediacji i ekonomicznym wymiarem pracy mediatora.

Mediatorzy posiadają profesjonalne przygotowanie do prowadzenia mediacji – 534 na 561 badanych wskazało, że posiada specjalistyczne przygotowanie. Pytanie z tego zakresu było dość ogólne, wydaje się, że m.in. dla dobra trwającej dyskusji o profesjonalnym przygotowaniu mediatorów warto tej tematyce poświęcić więcej uwagi. Otwiera się obszar badawczy szkoleń, kursów, studiów podyplomowych z zakresu mediacji. Jest to ważne dla usystematyzowania tego obszaru i pewnej jednoznaczności co do zakresu uzyskiwanej wiedzy i umiejętności w różnych zakresach mediacji, co przekłada się na standardy pracy mediatorów.

Mediatorzy w badaniu pytani byli o czynniki wspomagające pracę mediatora lub nieprzydatne w pracy mediatora. Badani uznali, że w pracy mediatora najbardziej przydatna jest umiejętność słuchania, świadomość emocji i umiejętność panowania nad nimi, a także doświadczenie życiowe, empatyczne podejście do stron i świadomość swoich mocnych i słabych stron. Są to umiejętności mieszczące się w nurcie konciliacyjnym – pracy z uczestnikami mediacji. Mediatorzy, którzy ukończyli nauki społeczne większe znaczenie przypisują świadomości swoich emocji. Wskazuje to również, że mediatorzy dużą wagę przywiązują do samoświadomości mediatora. Respondenci w podobnym zakresie traktują przydatność wiedzy z zakresu nauk społecznych i z zakresu nauk prawnych, z tym że minimalnie częściej wskazują na wiedzę z zakresu nauk społecznych. Hipoteza z tego zakresu uzależniająca wybór czynników w związku z wykształceniem została potwierdzona. Mediatorzy posiadający wykształcenie prawne większą wagę przywiązywali do nauk prawnych, a posiadający wykształcenie z zakresu nauk społecznych do nauk społecznych i samoświadomości siebie. Z jednej strony można zauważyć, że jest to naturalne, z drugiej strony często w środowisku mediacyjnym w trakcie konferencji, sympozjów były wyrażane dokładnie odmienne opinie przez mediatorów i warto było poddać to weryfikacji. Druga z hipotez łączyła się ze stażem pracy i zakładała, że mediatorzy o dłuższym stażu pracy będą wskazywali wyższą przydatność aspektów związanych z nastawieniem na strony (umiejętność słuchania ludzi, empatycznego podejścia do stron) oraz aspektem skupionym wokół samoświadomości siebie (świadomość mocnych i słabych stron i swoich emocji) niż mediatorzy o stażu krótszym. Hipoteza została potwierdzona w jednym aspekcie – samoświadomości siebie – ten aspekt stale rósł wraz ze stażem

pracy mediatorów. Tymczasem umiejętność słuchania ludzi, empatycznego podejścia do stron rośnie wraz ze stażem, aby obniżyć się wśród mediatorów, którzy prowadzą mediację powyżej 10 lat.

Trzecia hipoteza zakładała, że osoby, dla których praca jest pomocą ludziom, będą większą wagę przypisywali do przydatności niesienia pomocy, umiejętności słuchania, empatycznego podejścia do stron. Mediatorzy, dla których mediowanie jest osobiście satysfakcją z ugody większe znaczenie będą przypisywali umiejętności wywierania wpływu. Natomiast dla mediatorów, dla których mediowanie stwarza możliwości ważniejsza będzie wiedza. Z punktu widzenia powiązania ważności cech/predyspozycji niezbędnych w codziennie wykonywanej pracy a osobistym znaczeniem pracy można zauważyć, że mediatorzy, dla których mediowanie jest pomocą ludziom większą wagę przypisywali empatycznemu podejściu do stron. W porównaniu z innymi ważniejsze jest dla nich również doświadczenie życiowe i świadomość swoich emocji i umiejętności panowania nad nimi. Mediatorzy, dla których mediowanie jest satysfakcją z ugody częściej niż pozostali wskazywali przydatność wywierania wpływu na ludzi. Warto tu wskazać, że mediatorzy wskazujący na satysfakcję z ugody najmniejszą wagę (w porównaniu z innymi) przypisywali świadomości swoich emocji i umiejętności panowania nad nimi oraz świadomości swoich mocnych i słabych stron. Badani wskazujący przede wszystkim możliwości w określaniu znaczenia pracy mediacyjnej w porównaniu z pozostałymi wyższą wagę przypisywali świadomości swoich mocnych i słabych stron, niższą natomiast chęci niesienia pomocy ludziom, podejściu empatycznemu i doświadczeniu życiowemu.

W pierwszym obszarze badawczym respondenci pytani byli o główny cel mediacji. W obszarze poświęconym praktycznym aspektom zostali zapytani o cele mediacji, jakie sami sobie stawiają przystępując do mediacji. Mediatorzy prowadząc mediacje stawiają sobie przede wszystkim za cel, aby dać stronom możliwość swobodnej, konstruktywnej rozmowy i negocjacji na równorzędnych warunkach. Tworzy to spójny obraz pracy mediatora w aspekcie wspierania stron w poszukiwaniu rozwiązań konfliktu czy sporu. Doprowadzenie do ugody jako cel stawiany sobie przez mediatorów jest ważne, tak jak wcześniej ugoda jako główny cel mediacji, niemniej pozostaje tym elementem, do którego prowadzi rozwiązanie konfliktu, a nie celem samym w sobie. Cele mediacji wyznaczane przez mediatorów w mediacji są powiązane z metodologią mediacji. W zależności od stawianych celów taką metodologię

prowadzenia mediacji należy wybrać. Mediatorzy wybierali spośród zaproponowanych metodologii: facylitatywnej, ewaluatywnej, transformatywnej i opartej na interesie. Mediatorzy pracują przede wszystkim dwiema metodologiami: opartą na interesie i facylitatywną, najrzadziej wskazywana była metodologia ewaluatywna. W tym zakresie postawiono jedną hipotezę wiążącą wybór metodologii z wykształceniem. Założono, że mediację ewaluatywną wybierają mediatorzy z wykształceniem prawnym, natomiast metodologię transformacyjną mediatorzy z wykształceniem z zakresu nauk społecznych. Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie.

Dla wyznaczanych przez mediatorów celów ważne jest osobiste znaczenie wykonywanej pracy. Osobiste znaczenie wykonywanej pracy dla mediatorów zredukowane zostało do trzech zmiennych: pomoc ludziom, satysfakcja z ugody i możliwości (poznawcze, zarobku, doświadczenia). Cele mediacji ważne dla mediatorów niezależnie od osobistego znaczenia pracy, to stworzenie stronom możliwości konstruktywnej rozmowy i umożliwienie negocjacji na równorzędnych warunkach. W przypadku pozostałych celów zaznaczają się statystyczne różnice. Mediatorzy, dla których mediacja to pomoc ludziom jako trzeci cel wskazują bycie doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje oraz aby doprowadzić do ugody. Dla mediatorów wskazujących satysfakcję z ugody trzecim celem jest doprowadzenie do ugody, a następnie doradzanie stronom, aby dobrze ułożyły swoje relacje, doradztwo prawne i spełnienie oczekiwań sądu. Ta grupa badanych wskazuje spełnienie oczekiwań sądu częściej w porównaniu z dwiema pozostałymi. Dla mediatorów wskazujących jako znaczenie pracy mediatora możliwość doprowadzenia do ugody jest również najważniejsze, następnie doradztwo w zakresie relacji, prawa i spełnienie oczekiwań sądu. Pokazuje to, że dla mediatorów to strony mediacji są przede wszystkim ich klientami, a stworzenie płaszczyzny do dialogu stron na równorzędnych warunkach jest podstawowym celem stawianym sobie przez mediatorów. Stworzenie tej płaszczyzny ma doprowadzić do ugody, ale też sprzyjać ma temu doradzanie stronom w zakresie układania ich wzajemnych relacji, kolejnym celem jest doradzanie stronom w aspekcie prawnym. Spełnianie oczekiwań sądu i zawarcie ugody jest najrzadziej wskazywanym celem mediatorów.

W tym obszarze badawczym można poznać również procedurę prowadzenia mediacji. Badani są bardzo spójni w postrzeganiu zasad mediacji. Zasady mediacji: dobrowolność, poufności, bezstronność, neutralność i akceptowalność obecne

w literaturze przedmiotu i skodyfikowane w przepisach oceniane były przede wszystkim jako bardzo ważne. Pojedyncze wskazania określały te zasady jako nieważne lub zdecydowanie nieważne. Mediatorzy ułożyli w/w zasady w następującej kolejności wśród wskazań zdecydowanie ważne: poufność (93,8%), bezstronność (93,4%), neutralność (85,6%), dobrowolność (81,6%), akceptowalność (70,85). Zasady wpisane do pierwszego Kodeksu Etyki Mediatorów⁴⁰⁸ respondenci wskazywali w następujący sposób: profesjonalizm (83,2%), szacunek (81,3%) i bezinteresowność (74%). Wskazuje to, że mediatorzy mają jeden wspólny wzorzec zasad mediacji.

Zasady mediatorzy mają wspólne, w różny jednak sposób jest realizowana procedura prowadzenia mediacji. Wybór procedury mediacji często zależy od rodzaju mediacji. W sprawach karnych trudno wyobrazić sobie, że mediacja rozpoczyna się od spotkania wspólnego pokrzywdzonego-sprawcy, bez spotkań indywidualnych budujących bezpieczną przestrzeń dla osoby pokrzywdzonej. Inaczej wygląda to w przypadku mediacji gospodarczej. Wybór procedury zależy również od uczestników mediacji, czy w mediacji biorą udział tylko strony i wtedy spotkanie indywidualne buduje poczucie bezpieczeństwa, pozwala zmniejszyć emocje i napięcie stron w związku z uczestnictwem w mediacji. W sytuacji, kiedy w mediacji uczestniczą tylko pełnomocnicy stron, nie ma potrzeby pracy nad emocjami i wystarczą wtedy prowadzone w trakcie mediacji spotkania na osobności. Mediatorzy w różny sposób oceniają obecność pełnomocników podczas mediacji. Największa grupa wskazuje, że obecność pełnomocników jest neutralna dla procesu mediacji, niemniej niemalże równoliczna grupa mediatorów wskazuje, że obecność pełnomocników przeszkadza w procesie mediacji. Najmniej liczna grupa (20%) uważa, że obecność pełnomocnika przeszkadza w mediacji. Wydaje się, że jest to również ciekawy obszar badawczy do eksploracji w przyszłości. Zbadanie przyczyny takiej sytuacji, a także poglądów pełnomocników na swój udział w mediacji i poznanie wzajemnych oczekiwań i warunków ewentualnej współpracy.

Procedura prowadzenia mediacji realizowana przez badanych to przede wszystkim organizowanie spotkań indywidualnych odbywających się przed spotkaniem wspólnym ze stronami. Jest też grupa mediatorów, którzy prowadzą tylko mediacje pośrednie (12,9%) oraz prowadzących tylko poprzez środki komunikacji medialnej (13,2%). Warto tu wspomnieć, że badania były prowadzone w trakcie pandemii Covid-

⁴⁰⁸ Kodeks Etyki Mediatora, wyd. Polskie Centrum Mediacji, 2000 r.

19, która spowodowała nowe wyzwania również w mediacji. Odpowiedzią na te wyzwania było wprowadzenie mediacji on-line. Można zauważyć zmianę pokoleniową – mediatorzy, którzy prowadzą mediację do dwóch lat organizują jedynie spotkania wspólne. Natomiast im dłuższy staż mediacyjny, tym częściej mediatorzy organizują spotkania indywidualne. Mediatorzy w procedurze mediacji przede wszystkim ustalają reguły dotyczące relacji między stronami, w mniejszym zakresie reguły dotyczące kultury zachowania w trakcie mediacji, najrzadziej reguły dotyczące technicznej organizacji mediacji. Mediatorzy prowadzą mediację przede wszystkim indywidualnie, niemalże 27% mediatorów prowadzi mediacje w parze mediacyjnej. W tym zakresie została postawiona hipoteza dotycząca zależności miejsca prowadzenia mediacji a formalnym statusem wykonywanej pracy. Miejsce prowadzenia mediacji związane jest z formalnym statusem wykonywania pracy mediatora. Mediatorzy, dla których prowadzenie mediacji jest głównym źródłem utrzymania są związani z placówkami społecznymi, publicznymi, ośrodkami mediacyjnymi lub prowadzą własną działalność, natomiast mediatorzy, dla których mediowanie jest funkcją dodatkową częściej prowadzą mediacje w kancelariach, urzędach. Pytanie to było pytaniem wielokrotnego wyboru, więc nie można było poddać go weryfikacji statystycznej. Mediatorzy, którzy traktują pracę mediatora jako podstawowe źródło dochodów częściej wskazują placówki społeczne, publiczne, ośrodki mediacyjne lub prowadzą własną działalność. Mediatorzy, którzy traktują mediację jako funkcję dodatkową częściej wskazują kancelarie prawne, urzędy i sądy. Warto zauważyć, że mediatorzy najczęściej prowadzą kilka rodzajów mediacji. Spośród badanych najczęściej wskazywali mediacje rodzinne oraz połączenie mediacji rodzinnych z mediacjami cywilnymi. Najrzadziej prowadzonymi mediacjami są mediacje administracyjne. Mediatorzy zgodnie twierdzą, że wynagrodzenie mediatorów nie jest w żaden sposób satysfakcjonujące. Może być to jeden z czynników ograniczających rozwój mediacji i traktowania mediacji jako funkcji dodatkowej, a nie jako zawód.

Trzeci obszar badań dotyczył formalno-prawnych aspektów mediacji. Badani wypowiadając się na temat braku istnienia etosu pracy mediatora między innymi podkreślali, że powodem jest brak uregulowania zawodu mediatora. Powoduje to, że jest postrzegany jako „dodatek” do procedury sądowej, a nie samodzielna instytucja. W tym kierunku zmierza również pogląd części środowiska prawniczego, które postrzega przyczynę korzystania z mediacji przez strony, *właśnie po to, by uniknąć*

*kierowania go do sądu, czyli głównej przyczyny wprowadzenia mediacji do porządku prawnego w ogóle. Przypomnieć wypada, że główna idea mediacji polega na odciążeniu sądów*⁴⁰⁹. Jest to całkowite zubożenie instytucji mediacji i traktowanie jej właśnie jako „dodatku” do procedury sądowej. Niedostrzeganie wpływu mediacji na kulturę rozwiązywania konfliktu i budowania dialogu społecznego. Dialog społeczny buduje przestrzeń dla każdego członka społeczności niezależnie od jego poglądów, pozycji społecznej czy materialnej. Jest odzwierciedleniem katolickiej nauki społecznej z jej podmiotowością w traktowaniu każdego człowieka.

Największa grupa badanych (76,8%) opowiedziała się za potrzebą wprowadzenia jednolitej ustawy o mediacji. Mediatorzy postulują również wprowadzenie jednolitego, specjalistycznego przygotowania mediatorów (63,3%). Respondenci wykazują większe nastawienie na regulacje dotyczące jednolitych standardów – potrzeby ustawy o zawodzie mediatora, wprowadzenie samorządu mediatorów, ustawowy wymóg dotyczący jednolitego kształcenia mediatorów (64,8%) niż na wprowadzenie obowiązku mediacji lub obowiązkowego udziału w spotkaniu informacyjnym zgodnie z art. 183⁸ § 4 kpc (51,5%).

Postawiono hipotezę, że mediatorzy dostrzegający potrzebę regulacji zawodu częściej będą wskazywać brak istnienia etosu mediatora. Hipoteza nie została potwierdzona w analizie statystycznej. Niemniej warto zauważyć, że mediatorzy mający bardzo wysokie nastawienie na regulację zawodu zdecydowanie częściej przychylają się do opinii o braku istnienia etosu pracy mediatora, natomiast mający raczej wysokie nastawienie częściej wskazują istnienie etosu mediatora. Kolejna hipoteza badała potrzebę regulacji zawodu mediatora w związku z formalnym statutem wykonywania pracy mediatora. W tym wypadku badanie statystyczne potwierdziło zależność zmiennych. Mediatorzy traktujący pracę mediatora jako zawód zgadzają się z poglądem dążącym do regulacji zawodu, dla mediatorów traktujących pracę mediatora jako funkcję dodatkową lub wolontariat nie ma to tak dużego znaczenia.

Jak można było przypuszczać, mediatorzy widzą przydatność mediacji we wszystkich obszarach prawa, w których są zapisy na temat mediacji, w 10-punktowej skali najmniej przydatna jest mediacja w postępowaniu administracyjnym (7,26). Może to być związane z tym, że mediacja w kpa została wprowadzona najpóźniej – w 2018 roku, z drugiej strony mediacje sądowe w kpa zastrzeżone są dla przedstawicieli

⁴⁰⁹ A. Korybski, *Profesjonalizacja czynności...*, s. 136.

wymiaru sprawiedliwości, a stali mediatorzy mogą prowadzić tylko mediacje administracyjne pozasądowe. Mediacja jest najbardziej przydana w przestrzeni rodzinnej, cywilnej, gospodarczej i pracowniczej. Kolejność wskazań koresponduje z kolejnością, jaką wskazali badani przy pytaniu dotyczących rodzajów mediacji, jakie prowadzą.

Według mediatorów są sprawy, które ewidentnie powinny poprzedzać postępowanie sądowe. Są to sprawy z zakresu mediacji rodzinnych, cywilnych i wręcz powinny stanowić element fakultatywny. Najlepszy czas według badanych do skierowania sprawy do mediacji jest pomiędzy wpłynięciem pozwu a pierwszą rozprawą. Formalne kwestie to te, że uczestnicy postępowania sądowego i tak oczekują na rozprawę, więc w żaden sposób nie opóźnia to postępowania sądowego. Jest to także związane z finansami – w przypadku podpisania ugody przed pierwszą rozprawą strony zwracane mają w 100% opłatę sądową⁴¹⁰. Przemawiają za tym też inne względy, przede wszystkim koszty emocjonalne związane z zaangażowaniem się w proces sądowy, koszty związane z zaangażowaniem swojego czasu czy koszty finansowe związane ze sprawą sądową np. biegłych. W innych sprawach (np. karnych, administracyjnych) badani uważają, że skierowanie do mediacji powinno nastąpić o odebraniu zgody na mediację przez organ kierujący do mediacji.

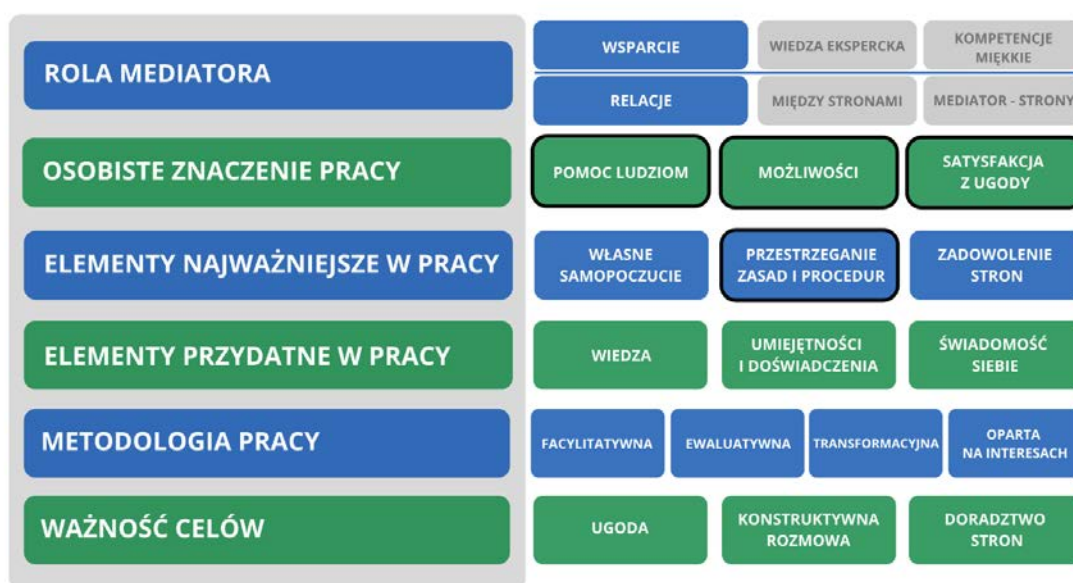
Wraz ze stażem pracy wzrasta wskazywanie instytucji rekomendującej jako weryfikującej. Mediatorzy, którzy uznali, że etos pracy nie istnieje mniej chętnie wskazywali jako organ weryfikujący pracę sądy prowadzące listę. Częściej natomiast rekomendowali powołanie samorządu mediatorów. Natomiast mediatorzy, którzy uważają, że etos pracy istnieje, częściej wskazywali jako organ weryfikujący organizacje rekomendujące. Istnieje słaba zależność pomiędzy stwierdzeniem dotyczącym istnienia etosu pracy mediatorów a rekomendowaną instytucją mającą weryfikować prace mediatorów

Podsumowując, praca mediatora składa się z dwóch powiązanych elementów: świata idei: podejścia do idei etosu pracy, rozumienia pojęcia konfliktu, odniesienia do wartości i celów mediacji; i świata codziennej działalności: etosu rozumianego jako faktycznie uznawane wartości, normy i zasady, jakimi mediatorzy posługują się w swojej codziennej pracy.

⁴¹⁰ Art. 79 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Dz.U. 2019 poz. 785

Analiza zebranego materiału empirycznego wskazuje, że istnieje duża spójność w podejściu do etosu rozumianego jako idei. Mediatorzy podobnie rozumieją cele i wartości mediacji, podobnie patrzą też na rozumienie konfliktu. Istnieje również pewna spójność w etosie rozumianym faktyczne zachowania wynikające z uznawanych wartości i norm. Daje to możliwość do odniesienia się do postawionego na początku pracy **problemu głównego**: z jakich elementów składa się etos pracy mediatorów?

Z opinii wyrażonych przez mediatorów można wyłonić dość spójny system celów, wartości i zasad mediacji, jednak założenia te przejawiają się w różnego typu nastawieniach i zachowaniach. Mediatorów łączy postrzeganie celów mediacji – widzianych jako dawanie przestrzeni do rozmowy i równorzędnych negocjacji, czyli budowanie przestrzeni do rozmów uczestników mediacji. Ważność zasad mediacji tworzy spójny wzorzec dla wszystkich mediatorów. Nie ma już takiej spójności w zakresie wzorów zachowań i procedury pracy, roli mediatora czy metodologii prowadzenia mediacji. W takim rozumieniu etos składa się z kilku cech, których warianty w różnym stopniu wiążą się ze sobą. Graf przedstawia zbiór wariantów sześciu cech, które budują tak rozumiany etos.



Spośród wymienionych cech kluczowe wydaje się osobiste znaczenie pracy mediatora. To ono określa, czy mediowanie jest postrzegane jako pomoc ludziom czy jako możliwości (różnego typu) dla mediatora, czy może jest nakierowane na satysfakcję z ugody. Cecha ta w znaczący sposób wpływała na opinie dotyczące praktyki pracy mediatora – ważności celów mediacji, które z kolei mają wpływ na sposoby działania

i wybierane procedury mediacji. Osobiste znaczenie pracy mediatora wywiera również wpływ na podejście do roli mediatora w procesie mediacji i stosowaną metodologię prowadzenia mediacji.

Hipoteza główna zakładała, że etos pracy mediatorów jest zróżnicowany i zależy od różnych cech. Jeśli przyjąć założenie, że etos można rozumieć jako ideę i jako faktycznie uznawane wartości normy i zasady, którymi posługują się mediatorzy, w praktyce mediacyjnej, to hipotezę tę należy uznać za potwierdzoną.

Rozumienie etosu jako wzorów zachowań, sposobów działania i procedur, które wykształciły się w trakcie wykonywania pracy mediatora jest również zróżnicowane i zależy nie tylko od cech społeczno-demograficznych, ale również od cech wynikających z wykonywania zawodu oraz wyznawanej idei zawodu (celów, pojęcia konfliktu, idei etosu). Brak regulacji zawodu, jednej uznanej ścieżki kształcenia i weryfikacji pracy mediatorów doprowadziły do tego, że mediatorzy samodzielnie, w toku codziennych czynności zawodowych, opracowali strategię podejścia do mediacji. Jednak tym zróżnicowanym strategiom przyświecają wspólne cele, zasady i wartości. W efekcie na etos pracy mediatorów można spojrzeć z dwóch perspektyw. Z jednej strony jest on zróżnicowany i zależny od opisywanych wyżej cech (co potwierdza hipotezę główną), z drugiej zaś ma elementy wspólne, które stanowią fundamenty idei prowadzenia mediacji.

Bibliografia

- Aleksander N., *The Mediation Metamodel: Understanding Practice*, „Conflict Resolution Quarterly” 1(2008), s. 97-123.
- Antes J.R., Hudson D.T., Jorgensen E. O., Moen J. K., *Is a Stage Model of Mediation Necessary?*, „Mediation Quarterly” 3(1999), s. 287-301.
- Antolak K., *Zagadnienia kwalifikacji mediatora w sprawach cywilnych*, „Mediator” 46(2008), s.11-18.
- Antolak-Szymański K., *Mediacja i postępowanie pojednawcze*, K. Antolak-Szymański, O.M. Piaskowska, *Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 85-229.
- Araszkiewicz K., Płeszka M., *Pojęcie alternatywnego rozwiązania sporu*, w: K. Płeszka, J. Czapska, M. Araszkiewicz, M. Pękala, (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 45-162.
- Arkuszewska A.M., Kościółek A., *Fazy i etapy mediacji* w: A.M. Arkuszewska, J. Plis (red.), *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014, s. 105-137.
- Artymiak M., Rynkowska D., *Mediacja w pracy socjalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2014.
- Banaszewska A., *Umowa mediatorska*, w: A. Torbus (red.), *Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka. Teoria. Perspektywy*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Doskonalenia i Regulacji Gospodarczych, Warszawa 2015, s. 213-245.
- Bartkowiak G., *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, PWE, Warszawa 2009.
- Baruch Bush R.A., *A Study of Ethical Dilemmas and Policy Implications*, „Journal of Dispute Resolution” 1(1994), s. 1-57.
- Baruch Bush R.A., Folger J. P., *The promise of mediation: the transformative approach to conflict*, Jossey-Bass, San Francisco 2004.
- Bejma U., *Praca jako wartość w życiu człowieka. Wybrane aspekty*, „Periodyk Naukowy Akademii Polonijnej” 4(2015), s. 47-73.
- Bieliński A., *Mediator w sprawach cywilnych – wybrane zagadnienia regulacji obcych i polskich*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 3(2008), s.23-33.

- Bieńkowska E., *Mediator sądowy nowy zawód w orbicie systemu wymiaru sprawiedliwości*, „Mediator” 6(1998), s. 6-10.
- Bieńkowska E., Rekomendacja Nr R(99)19. Komentarz, „Archiwum Kryminologii” XXV(1999-2000), s. 228-243.
- Bieńkowska E., *Podstawowe zagadnienia mediacji w sprawach cywilnych*, „Jurysta” 2(2008), s. 3-6.
- Bieńkowska E., *Mediacja w sprawach karnych: analiza obowiązującej regulacji prawnej*, „Jurysta” 3(2008), s.3-11.
- Bieńkowska E., *Europejskie standardy mediacji w sprawach karnych*, „Jurysta” 5(2008), s.11-16.
- Bieńkowska E., *O potrzebie ujednolicenia regulacji dotyczących mediatorów i mediacji w systemie polskiego prawa*, w: L. Mazowiecka (red.), *Mediacja dla każdego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 123-131.
- Bieńkowska E., *Mediacja w polskim prawie karnym*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2011.
- Bieńkowska E., *O unormowaniu mediacji w sprawach karnych*, „Prokuratura i Prawo” 1(2012), s.21-38.
- Błaszczak Ł., *Charakter prawny umowy o mediację*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 1(2008), s. 5-26.
- Bobrowicz M., *Mediacje gospodarcze– jak przekonywać i mediować*, C.H. Beck, Warszawa 2004.
- Bobrowicz, *Mediacja. Jestem za*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008.
- Boulding K. E., *Conflict and Defence. General theory*, Harper&Brothers, New York 1962.
- Boulle L., *Mediation: Principles, Process, Practice*, LexisNexis Butterworths, Chatswood2011.
- Bowling D., Hoffman D.A., *Bringing peace into the room: the personal qualities of the mediator and their impact on the mediation*, w: D. Bowling, D.A. Hoffman (red.), *Bringing peace into the room: the personal qualities of the mediator and their impact the process of the conflict resolution*, Josey-Bass, San Francisco 2003, s.13-47.
- Brocic M, Miles A., *College and the “Culture War”: Assessing Higher Education’s Influence on Moral Attitudes*, „American Sociological Review”86(2021), s. 856-895.
- Bronk A., *Krajobraz postmodernistyczny*, „Ethos” 1-2(1996), s. 79-100.

- Cebula R., *Mediacja w polskim prawie cywilnym*, „Mediator” 34(2005), s. 5-8.
- Chęłpa S., Witkowski T., *Psychologia konfliktów*, UNUS, Warszawa 1999.
- Christie N., *Dogodna ilość przestępstw*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2004.
- Christie N., *Conflict as Property*, „The British Journal of Criminology” XVII(1977), s. 1-15.
- Chłoń-Domińczak A., Strawiński P., *Wchodzenie młodych osób na rynek pracy w Polsce*, w: E. Kwiatkowski, B. Liberda (red.), *Determinanty rozwoju Polski. Rynek pracy a demografia*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2015, s. 27-39.
- Cichobłaziński L., *Techniki negocjacji i mediacji*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2008.
- Consadine J., *Sprawiedliwość naprawcza. Przywrócenie ładu społecznego*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2004.
- Czarnecka-Działuk B., *Eksperymentalny program mediacji między nieletnim sprawcą przestępstwa a pokrzywdzonym. Podstawowe założenia i pierwsze doświadczenia*, w: *Mediacja. Nieletni sprawcy i ich ofiary*, B. Czarnecka-Działuk, D. Wójcik (red.), Oficyna Naukowa, Warszawa 1999, s. 106-121.
- Czarnecki K., Karaś S., *Profesjologia w zarysie (rozwój) zawodowy człowieka*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 1996.
- Dąbrowska M., *Duchowość pracy ludzkiej w świetle encykliki Laborem exercens*, „Collectanea Theologica” 1(1983), s. 126-131.
- Deutsch M., *The Resolution of Conflict. Constructive and Destructive Processes*, Yale University Press, New Haven 1973.
- Deutsch M., *Sprawiedliwość i konflikt*, w: Deutsch M., Coleman P.T., *Rozwiązywanie konfliktów. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006, s. 41-64.
- Dobrowolska D., *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*, PAN, Warszawa 1974.
- Doherty N., Guyler M., *Mediacja i rozwiązywanie konfliktów w pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Domański H., *Klasy społeczne, grupy zawodowe, organizacje gospodarcze: struktura społeczna w krajach rozwiniętego kapitalizmu*, PAN, Warszawa 1991. Domański H., *Problematyka zawodu w socjologii*, „Nauka i szkolnictwo wyższe” 7(1996), s. 5-24.

- Domański H., Sawiński Z., *Narzędzia międzykrajowych analiz porównawczych: klasyfikacja zawodów Erikson-Goldthorpe-Portocarero (EGP)*, „Studia socjologiczne” 3-4(1995), s. 41-68.
- Domański H., Sawiński Z., Słomczyński K.M., *Nowa klasyfikacja i skale zawodów. Socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce*, PAN, Warszawa 2007.
- Domański H., Sawiński Z., Słomczyński K.M., *Prestiż zawodów w obliczu zmian społecznych: 1958-2008*, „Studia socjologiczne” 4(2010), s. 79-119.
- Fiejtek K., Marek K., *Poradnik Rzecznika Praw Obywatelskich – Postępowanie przez Sądami Cywilnymi* (Sekcja Prawa Cywilnego Uniwersyteckiej Poradni Prawnej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie), Kraków 2007, <https://bip.brpo.gov.pl/pliki/1183023580.pdf>, data dostępu 10.01.2021.
- Field R., *Mediation Ethics in Australia – A Case for Rethinking the Foundational Paradigm*, „James Cook University Law Review” 19(2012), s. 41-69.
- Fisher S., Ury W., *Dochodząc do tak. Negocjowanie bez poddawania się*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 1998.
- Flejszar R., Gajda-Roszczyńska K., *Aspekty organizacyjne dotyczące mediacji*, Pleszka K., Czapska J., Araszkiewicz M., Pękała M., (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 222-229.
- Folberg J., Taylor A., *Mediation: A Comprehensive Guide to Resolving Conflict without Litigation*, Jossey-Bass, San Francisco 1984.
- Folger J. P., Poole M. S., Stutman R. K.,: *Konflikt i interakcja*, J. Stewart (red.), *Mosty zamiast murów. O komunikowaniu się między ludźmi*, PWN, Warszawa 2002.
- Fuller L. L., *Mediation – Its Forms and Functions*, „South California Law Review” 44(1971), s. 305-339.
- Giza-Poleszczuk A., Marody M., Rychard R., *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*, PAN, Warszawa 2000.
- Gmurzyńska E., *Rola prawa i prawników w mediacjach na przykładzie praktyki w Stanach Zjednoczonych*, „Radca Prawny” 6(2006), s. 10-15.
- Gmurzyńska E., *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym. Zastosowanie mediacji w Europie i Polsce*, C.H. Beck, Warszawa 2007.

- Gmurzyńska E., *Mediacja w sprawach gospodarczych – rzeczywistość czy iluzja?*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 1(2008), s. 28-43.
- Gmurzyńska E. *Rodzaje mediacji* w: L. Mazowiecka (red.), *Mediacja*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 301-320.
- Gmurzyńska E., *Mediacja – Stany Zjednoczone i Wielka Brytania*, w: A. Trebus (red.), *Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka-teoria-perspektywy*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2015, s. 7-23.
- Gmurzyńska E., *Etapy mediacji*, w: Gmurzyńska E., Morek R., (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*. Wolters Kluwer 2018, s. 213-234.
- Gorczyńska A., *Mediacja w postępowaniu przygotowawczym*, „Prokuratura i Prawo” 6(2007) s.115-125.
- Gójska A., *Mediacja w postępowaniu cywilnym w Polsce w statystykach ministerstwa sprawiedliwości*, „Profilaktyka Społeczna i Resocjalizacja” 22(2013), s. 99-128.
- Gójska A., Huryn V., *Mediacja w rozwiązywaniu konfliktów rodzinnych*, C.H. Beck, Warszawa 2007.
- Góra-Błaszczkowska A., *Kilka uwag procesualisty cywilnego na temat pozasądowych metod rozwiązywania sporów (na przykładzie mediacji)*, w: H. Duszka-Jakimko, S. L. Stadniczeńko (red.), *Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce. Wybrane zagadnienia*, Uniwersytet Opolski, Opole 2008, s. 57-63.
- Gruca-Miąsik U., *Negocjacje i mediacje w kręgu pomocy, wychowania i prawa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2011.
- Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014.
- Gut. J., Haman W., *Docenić konflikt. Od walki i manipulacji do współpracy*, Kontrakt, Warszawa 1995.
- Hacia-Groticka M., Czarnecki P., *Opinie ekspertów na temat barier instytucjonalnych oraz promocji mediacji w środowiskach prawniczych*, K.Pleszka, J. Czapska, M. Araszkiewicz, M. Pękala, (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 449-474.
- Haynes, J., Haynes, G., Sun Fong, L. *„Mediation: Positive Conflict Management*, State University of New York Press, Albany 2004.

- Herbut J., *Etos*, w: *Leksykon filozofii klasycznej*, J. Herbut (red.), Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1997, s. 174.
- Hocker J. L., Wilmot W. W., *Interpersonal conflict*, Wm. C. Brown, Dubuque 1985.
- Hoffman D. A., *Ten Principles of mediation Ethics*, „Alternatives to the High Cost of Litigation” 18(2000), s. 147-169.
- Hughes E.C., *Men and Their Work*, Free Press, Glencoe 1958.
- Indan-Pykno L., Indan-Pykno M., *Metodyka pracy i odpowiedzialność zawodowa mediatora w postępowaniu mediacyjnym*”, Wolters Kluwer, Warszawa 2022.
- Irobi E., *Profesjonalizm: bądź ostry lub odpadniesz z gry*, w: „Mediator” 42(2007) s. 7-11.
- Jałowiecki S., *Struktura systemu wartości. Studium różnicowań międzygeneracyjnych*, PWN, Warszawa-Wrocław 1978.
- Jacher W., Swadźba U., *Etos pracy w Polsce*, w: J. Mariański (red.), *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo Apostolstwa Modlitwy, Kraków 2002, s. 141-162.
- Jakubiak-Mirończuk A., *Alternatywne a sądowe rozstrzyganie sporów sądowych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2008.
- Jan Paweł II, *Laborem Exercens – tekst i komentarze*, J. Gałkowski (red.), RWKUL, Lublin 1986.
- Jan Paweł II, *Sollicitudo rei socialis*, „Libreria Editrice Vaticana” https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_30121987_sollicitudo-rei-socialis.html, data dostępu 15.02.2019.
- Jeruszka U., *Człowiek i zawód. Wybrane zagadnienia z pedagogiki pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010.
- Johnson D.W., Johnson R.T., Tjosvold D., *Konstruktywny spór: Wartość intelektualnej opozycji*, w: Deutsch M., Coleman P.T., *Rozwiązywanie konfliktów. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006, s. 65-85.
- Kalisz A., *Mediacja jako forma dialogu w stosowaniu prawa*, Difin, Warszawa 2016.
- Kalisz A., Zienkiewicz A., *Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014.
- Kalisz A., Zienkiewicz A., *Mediacja w sprawach gospodarczych. Jako narzędzie wspierające sukces w biznesie*, Difin, Warszawa 2020.

- Kapias M., Polok G., *Etos pracy w perspektywie badań longitudinalnych nad preferencjami aksjologicznymi studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, „Studia Ekonomiczne” 187(2014), s. 156-170.
- Karaszevska H., *Mediacja jako pozasądowa metoda rozwiązywania sporu – perspektywa historyczna i współczesna*, „Polska Myśl Pedagogiczna”, 6(2020), s. 267-282.
- Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa. Podręcznik akademicki*, PWN, Warszawa 2004.
- Karney J.E., *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Żak Wydawnictwo Akademickie, Warszawa 2007.
- Kiereś H., *Praca i sztuka*, „Człowiek w Kulturze” 17(2005), s. 33-39.
- Klepczyński A., Kładoczny P., Wiśniewska K., *W poszukiwaniu rozsądnego czasu postępowań sądowych. Badanie na temat przewlekłości postępowań w Polsce*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2021.
- Kojder A., *Przyszłość i teraźniejszość socjologii prawa w Polsce*, „Studia socjologiczne” 1-2(1990), s. 39-59.
- Kojder A., *Norma społeczna*, Z. Bokszański (red.), *Encyklopedia socjologii*, t.2, Oficyna Wydawnicza, Warszawa 1999, s. 336-346.
- Kojder A., *Podstawy socjologii prawa*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2016.
- Kolb D.M., Sheppard B. H., *Do managers mediate, or even arbitrate?*, „Negotiation Journal” 1(1985), s. 379-388.
- Kolber A., *Mediacja – Francja Belgia*, w: A. Torbus (red.), *Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka-Teoria-Perspektywy*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Doskonalenia i Regulacji Gospodarczych, Warszawa 2015, s. 87-93.
- Kołodziej A., *Atrakcyjność, satysfakcja, prestiż. O praktycznym znaczeniu społecznej oceny zawodu marynarza*, „Roczniki Socjologii Morskiej” XXV(2016), s.12-19.
- Kordasiewicz S., *Historyczna i międzynarodowa perspektywa mediacji*, w: E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 39-55.
- Korybski A., *Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA. Studium teoretycznoprawne*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 1993.

- Korybski A., *Profesjonalizacja czynności mediacyjnych (wybrane zagadnienia w perspektywie polskiego porządku prawnego)*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska IUS” 1(2019), s. 125-139.
- Korybski A., *Status prawny mediatora w postępowaniu mediacyjnym w sprawach cywilnych*, „Studia Iuridica Lublinensia”, 3(2018), s. 143-162.
- Kościółek A., *Cechy i zadania dobrego mediatora*, w: A.M. Arkuszewska, J. Plis (red.), *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014, s. 90-104.
- Kotarbiński T., *Problematyka ogólnej teorii walki*, w: T. Kotarbiński *Hasło dobrej roboty*, Warszawa 1975, s. 125-136.
- Krajewska A., *Spory konsumenckie i ich rozwiązywanie*, Trio, Warszawa 2009.
- Krata A., *Alternatywne metody rozwiązywania sporów. Cechy i umiejętności mediatora a skuteczność mediacji*, „Temidium” 32(2004), s. 14-19.
- Krata A., *Profesjonalizm mediatora a skuteczność mediacji*, „Edukacja Prawnicza”, 2(2006), s. 16-19.
- Krata A., *Profesjonalizm mediatora a skuteczność mediacji*, „Edukacja Prawnicza”, 3(2006), s. 14-17.
- Kressel K., *The strategic style in mediation*, “Conflict Resolution Quarterly”, 3(2007), s. 251-283.
- Kruk E., Spasowska H., *Mediacja. Wybór źródeł, wzory dokumentów i pism, statystyki bibliografia*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
- Kurczewski J., *Prawo prymitywne. Zjawiska prawne w społeczeństwach przedpaństwowych*, Omega Wiedza Powszechna, Warszawa 1973.
- Kurczewski J., *Spór i jego rozwiązanie*, Prace IPSiR UW 4(1979), s. 3-33.
- Kurczewski J., Frieske K., *Działalność społecznych komisji pojednawczych*, „Prace IPSiR UW” 4(1979), s. 34-58.
- Kurczewski J., *Spór i sądy*, Wydawnictwo IPSiR Uniwersytet Warszawski, Warszawa 1982.
- Kurczewski J., Fuszara M., *Spory i ich rozwiązywanie. Elementy popularnej kultury prawnej*, Nomos, Kraków 2017.
- Larsson L., *Porozumienie bez przemocy w mediacjach. Jak być trzecią stroną w konflikcie*. Czarna Owca, Warszawa 2009.

- Lazari-Pawłowska I., *Etyki zawodowe jako role społeczne*, w: A. Sarapata (red.), *Etyka zawodowa*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971, 33-73.
- Lederach J.P. *Preparing for peace. Conflict transformation across cultures*, Syracuse University Press, Nowy Jork 1996.
- Leeson S. M., Johnston B. M., *Ending it: Dispute resolution in America. Descriptions, examples, cases and questions*, Anderson Publishing Company, Cincinnati 1988.
- Lewicka A., *Empatyczny mediator – efektywnym „rozjemcą”?*, „Opieka, Wychowanie, Terapia”, 1-2(2005).
- Lewicka-Zelent A., *Analiza zasobów osobistych uczestników szkolnego warsztatu mediacyjnego*, Wydawnictwo Naukowe Scriptorium, Opole 2014.
- Lewicka-Zelent A., Parcheta-Kowalik M., *Mediacja sądowa w opinii nieletnich przejawiających i doświadczających przemocy*, „Resocjalizacja Polska” 8(2014) s. 157-172.
- Lewicka-Zelent A., Niedźwiadek K., *Mediacja sądowa w opinii sędziów, prokuratorów i adwokatów*, „Probacja” 3(2014) s. 63-80.
- Lewicka-Zelent A., Wiśniewska-Dejneka M., *Prawne losy mediacji cywilnych w Hiszpanii i w Polsce*, „Probacja” 4(2014), s. 97-111.
- Lewicka-Zelent A., *Profilaktyczny i resocjalizacyjny wymiar mediacji w sprawach nieletnich*, „Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej. Proces resocjalizacji w nurcie egalitarnej niejednorodności” 28(2017), s. 209-221.
- Łodyga O., *Zawód jako kategoria badań socjologicznych*, „Prace Naukowe. Pedagogika”, 8-9-10(1999-2000-2001), s.165-171.
- Łukasiewicz J.M., *Naczelne zasady mediacji*, w: A.M. Arkuszewska, J. Plis (red.), *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Warszawa 2014, s. 68-90.
- Mały słownik etyczny*, S. Jędynak (red.), Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 1994.
- Mariański J., *Etos pracy bezrobotnych: raport z badań empirycznych*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1994.
- Mariański J., *Wprowadzenie do socjologii moralności*, RW KUL, Lublin 1989.
- Mariański J., *Socjologia moralności*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2006.
- Mariański J., *Spółczesność i moralność. Studia z katolickiej nauki społecznej i socjologii moralności*, Biblos, Tarnów 2008.
- Marshall P., *Political Competence and the Mediator: A New Strategy for managing Complexity and Stress*, „Law and Justice Journal QUT”1(2008), s. 176-194.

Marten B., Scherpe J. M., *Mediation in England and Wales: Regulations and Practice*, w: K. J. Hopt, F. Steffek (red.), *Mediation. Principles and Regulation in Comparative Perspective*, Oxford University Press, Oxford 2012, s. 73-92.

Matuszewicz M., *Diariusz życia mego*, t. I, B. Królikowski, Z. Zielińska (red.), PIW, Warszawa 1986, s. 189-192.

Mazwiecka L., w: L. Mazowiecka (red.), *Mediacja*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009, s. 389-392.

Ministerstwo Sprawiedliwości, *Raport końcowy. Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwań popularności mediacji rok 2015*, oprac. przez A. Rudolf, M. Cichowicz-Major, M. Matysiak, S. Pałka, W. Pieniążek, C. Przybył, <https://www.mediacja.gov.pl/files/doc/rk-mediacje-agrotec-02.09.pdf>, data dostępu: 15.01.2019.

Miszkin-Wojciechowska M., *Prawne gwarancje poufności mediacji gospodarczej i cywilnej – ocena regulacji prawa polskiego na tle wybranych rozwiązań w prawie obcym*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2 (2010), s. 23-35.

Moniuszko A., Rosner A., *Historia polubownego rozwiązywania sporów na ziemiach polskich. Zarys problematyki*, w: E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 56-82.

Moore Ch. W., *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009.

Morawski L., *Proces sądowy a instytucje alternatywne (na przykładzie sporów cywilnych)*, „Państwo i Prawo” 1(1993), s. 12-24.

Morek R., *Mediacja w sprawach cywilnych*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2009.

Morek R., *Mediacja i arbitraż art. 183¹-183¹⁵, 1154-1217 Kpc. Komentarz*, C.H.Beck, Warszawa 2006.

Mostowik P., *Europejskie wzorcowe unormowanie mediacji w sprawach cywilnych i handlowych z 2008r. a obowiązujące od 2005r. rozwiązania prawa polskiego*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 5(2009), s. 133-145.

Moszczeński A., *Pamiętnik do historii polskiej w ostatnich latach panowania Augusta III i pierwszych Stanisława Poniatowskiego*, Gebethner i Wolff, Warszawa 1905.

Nordhelle G., *Mediacja. Sztuka rozwiązywania konfliktów*, Fundacja Inicjatyw Społecznie Odpowiedzialnych, Gdańsk 2010.

- Nowacki T.W., *Zawodoznastwo*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 1999.
- Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2004.
- Nowak P., Kornacka B., *Mediacja i inne polubowne formy rozwiązywania sporów na rynku finansowym*, CEDUR, Warszawa 2016.
- Olechnicki K., Załęcki P., *Słownik socjologiczny*, Graffiti BC, Toruń 2002.
- Orzeczenie Stałego Trybunału Sprawiedliwości Międzynarodowej (Permanent Court of International Justice) z 30.08.1924r. w sprawie koncesji Mavrommatis Palestine (The Mavrommatis Palestine Concessions), Plik Ec III, Księga VI, Wyrok nr 2 (File E.c. III, Docket V.I, Judgment No 2), http://www.worldcourts.com/pcij/eng/decisions/1924.08.30_mavrommatis.htm, data dostępu 15.02.2019.
- Ossowska M., *Ethos rycerski i jego odmiany*, PWN, Warszawa 2011.
- Ossowska M., *Socjologia moralności. Zarys zagadnień*, PWN, Warszawa 1963.
- Ossowski S., *Konflikty niewspółmiernych skal wartości* w: S. Ossowski *Z zagadnień psychologii społecznej*, t. 3, PWN, Warszawa 1967, s. 71-102.
- Pacholski M., Słaboń A., *Słownik pojęć socjologicznych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1997.
- Parker C., Evans A., *Inside Lawyers' Ethics*, „Cambridge University Press”, Cambridge 2007.
- Pelc M., *Rozwój mediacji a kwalifikacje mediatorów*, „Mediator” 44(2008), s. 42-45.
- Pękala M., *Dobry mediator – czyli kto? Kwalifikacje zawodowe mediatorów w świetle opinii ekspertów*, Pleszka K., Czapska J., Araszkiewicz M., Pękala M., (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s.488-501.
- Picard Ch., A., *The many meanings of mediation: a sociological study of mediation in Canada*, Carleton University, Ottawa-Ontario 2000.
- Pieckowski S., *Mediacja gospodarcza*, Difin, Warszawa 2015.
- Pieckowski S., *Mediacja w sprawach gospodarczych*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2012.
- Pietrzyk A., *Praca w zespole. Rozwiązywanie problemów i konfliktów grupowych*, w: S. Pawlas-Czyż (red.), *Praca socjalna wobec współczesnych problemów społecznych*, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2007, s. 15-29.
- Plis J., *Rodzaje mediacji*, w: A.M. Arkuszewska, J. Plis (red.), *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014.

- Podgórecki A., *Jacy jesteśmy?: społeczeństwo polskie w świetle badań i prognoz*, „Odra” 18(1978), s. 9-16.
- Podsiad A., *Słownik terminów i pojęć filozoficznych*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 2000.
- Pohoski M., Słomczyński K., *Spoleczna klasyfikacja zawodów*, PAN, Warszawa 1978.
- Raiffa H., *The Art and Science of Negotiation*, Harvard University Press, Cambridge 1994.
- Reszke I., *O przydatności monografii zawodów*, „Studia Socjologiczne” 1(1973), s. 59-67.
- Rękas A., *Mediacja w krajach UE i w Polsce*, „Biuletyn Biura Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu”, 4(2003), s.9-34.
- Rękas A., *Informacje o stanie mediacji w Polsce*, L. Mazowiecka (red.), *Mediacja*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009.
- Riskin L., *Understanding mediation orientations, strategies and techniques; A grid the perplexed*, „Harvard Negotiation Law Review” 7(1996), s. 7-51.
- Robotycki C., *Ethos jako kategoria obyczajowa*, w: J. Baradziej, J. Goćkowski, (red.), *Rozważania o tradycji i etosie*, Baran i Suszyński, Kraków 1998, s.93-101.
- Romanowska M., *Miejsce mediacji wśród ADR w Wielkiej Brytanii i Polsce*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 1(2010), s. 93-138.
- Rothman J., *From confrontation to cooperation: resolving ethnic and regional conflict*, Sage Publishing, Thousand Oaks, 1992.
- Rusiecki M., *Etos zawodu nauczyciela*, „Kieleckie Studia Teologiczne” 7(2008), s. 277-299.
- Rosner A., *Tradycja staropolskiego sądownictwa polubownego – próba zarysowania problemu*, w: M. Płatek, M. Fajst (red.), *Sprawiedliwość naprawcza. Idea, teoria, praktyka*, Liber, Warszawa 2005, s. 37-58.
- Sarapata A., *Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie*, w: A. Sarapata (red.), *Socjologia zawodów*, Książka i Wiedza, Warszawa 1965, s. 143-175.
- Shaw D., *Mediation Certification: An Analysis of the Aspects of Mediator Certification and an Outlook on the Trend of Formulating Qualifications for Mediators*, „University Toledo Law Review” 1(1998), s. 2-35.
- Schön D.A., *Reflective Practitioner: How professionals think in action*, Routledge, Nowy Jork 2016.

- Schultz D. P., Schultz S. E., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, PWN, Warszawa 2002.
- Serafin T., *Geneza instytucji mediacji*, w: A. M. Arkuszewska, J. Plis (red.), *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014, s.15-32.
- Sieradzka-Baziur B., *Mediacja w średniowieczu a współcześnie w świetle faktów językowych*, „Horyzonty Wychowania” 15(2016), s. 109-125.
- Skibińska M., *Zalety i wady mediacji jako sposobu rozwiązywania sporów cywilnych*, „ADR. Mediacje i Arbitraż” 3(2010), s. 99-110.
- Skowrońska K., *Rola adwokatów i radców prawnych jako pełnomocników stron w negocjacjach i mediacjach gospodarczych. Podejście prawników do mediacji i negocjacji*, „ADR. Arbitraż i Mediacja”, 4(2012), s. 87-102.
- Skowrońska K., *Kwalifikacje i zadania mediatora na wybranych przykładach*, „ADR. Arbitraż i Mediacja”, 2(2014), s. 123-138.
- Sobczak E., *Spółeczny rozwój mediacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie” 2(2017), s. 167-175.
- Solarczyk-Ambrozik E., *Kształcenie ustawiczne w procesie tworzenia społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy*, „E-mentor” 2(2003), <https://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/2/id/12>, data dostępu 10.02.2019.
- Spencer D., Hardy S., *Dispute Resolution in Australia: Cases, Commentary and Materials*, Thomson Reuters, Sydney 2014.
- Stępień J., *Socjologia pracy i zawodu*, Akademia Rolnicza, Poznań 2005.
- Stochmiałek J., *Przydatność umiejętności interpersonalnych na współczesnym rynku pracy*, w: S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004, s. 88-100.
- Swadźba U., *Śląski etos pracy: studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
- Szawiel T., *Struktura społeczna i postawy a grupy etosowe (O możliwościach ewolucji społecznej)*, „Studia Socjologiczne” 1-2(1982), s. 157-178.
- Szczepański J., *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*, w: A. Sarapata (red.), *Socjologia zawodów*, Książka i Wiedza, Warszawa 1965, s. 11-24.
- Ślipko T., *Zarys etyki szczególnej. Etyka osobowa*, Wydawnictwo Apostolstwa Modlitwy, Kraków 2005.

- Tett R., Meyer J., *Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic finding*, „Personal Psychology” 46(1993), s. 259-293.
- Tischner J., *Refleksja o etyce pracy*, Znak 6(1972) , s. 848-863.
- Turner J. H., „Struktura teorii socjologicznej”, PWN, Warszawa 2006.
- Ury W. L., *Dochodząc do zgody*”, Moderator, Taszów 2006.
- Wajerowska-Oniszczyk B., *Mediacje w sprawach nieletnich*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2005
- Walczak B., *Mediacja w sprawach karnych*, „Zeszyty Naukowe Instytutu Administracji im. Jana Długosza w Częstochowie” 2(2012), s. 119-137.
- Warda I., *Podnoszenie kwalifikacji mediatora*, „Mediator” 56(2011), s. 40-43.
- Waszkiewicz P., *Zasady Mediacji*, w: E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 91-109.
- Watkins M., Winters K., *Intervenors with interests and power*, „Negotiation Journal” 2(2007), s. 119-142.
- Weber M., *Economy and Society*, University of California Press, Berkeley 1978.
- Weitzman E.A., i Weitzman P.F., *Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji w rozwiązywaniu konfliktów*, w: M. Deutsch i P.T. Coleman (red.), *Rozwiązywanie konfliktów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2005.
- Witek S., *Etos*, w: *Encyklopedia katolicka*, t. 4, RW KUL, Lublin 1995, k.1195-1196.
- Wojciechowski J., *Podstawowe założenia humanizacji i polityki pracy*, w: J. Wołkowski (red.), *Człowiek i praca. Studia i szkice wokół chrześcijańskiej koncepcji pracy*, PAX, Warszawa 1979, s. 218-230.
- Wojtczak K., *Zawód i jego prawna reglamentacja. Studium z zakresu materialnego prawa administracyjnego*, Ars Boni et aequi, Poznań, 1999.
- Wolski B., *Skills, Ethics and Values for Legal Practice*, Thomson Reuters, Sydney 2009.
- Wright M., *Przywracając szacunek sprawiedliwości*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2005.
- Yarn D. H., *Dictionary of Conflict Resolution*, Jossey-Bass, San Francisco 1991.
- Zienkiewicz A., *Studium mediacji. Od teorii ku praktyce*, Difin, Warszawa 2007.

Zienkiewicz A., *Różnorodny paradygmat mediacji – odpowiedź na wielocelowość dyskursu mediacyjnego*, „ADR. Arbitraż i mediacje” 2(2008), https://arbitraz.laszczuk.pl/publikacje/adr/4,adr_arbitraz_i_mediacja_2_2.html, s.1-19, data dostępu 15.06.2020.

Zienkiewicz A., *Mediator w sprawach cywilnych*, „Rejent” 5(2005), s.137-152.

Zywar G., *Józefa Tischnera rozumienie pracy*. „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 1(2011), s.83-88.

Żebrowski J., *Socjologiczne aspekty zawodu i pozycji społecznej – droga do tożsamości wychowawców profesjonalnych*, Studia Gdańskie V(2008), s. 24-43.

Akty prawne

Prawo europejskie

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych (Dziennik Urzędowy UE L136, 24/05/2008 P. 0003-0008)

Rekomendacja Komitetu Ministrów Rady Europy NR R (81) 7 z 14 maja 1981 o środkach ułatwiających dostęp do wymiaru sprawiedliwości (Rec R(81)7 z 14.05.1981)

Rekomendacja nr R/86/12 z 16.9.1986 r. dotycząca środków zapobiegających nadmiernemu obciążaniu sądów i ograniczających to obciążenie, z której wynikał postulat, że tam, gdzie to jest właściwe, zachęca się strony do polubownego rozwiązywania sporów albo w trybie pozasądowym bądź to przed wszczęciem postępowania sądowego, bądź podczas jego trwania;

Rekomendacja Nr R(98) 1 Komitetu Ministrów dla Państwa Członkowskich z 21 stycznia 1998 na temat Mediacji Rodzinnych oraz Memorandum Wyjaśniające wersja dostępna na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości www.ms.gov.pl

Decyzja Ramowa Rady Europy z dnia 15 marca 2001r. w sprawie pozycji ofiar w postępowaniu karnym, 2001/220/WsiSW.

Rekomendacja Rec (2002) 10 Komitetu Ministrów dla Państwa Członkowskich w sprawie mediacji w sprawach cywilnych z 18 września 2002 (tłumaczenia prof. Ewy Bieńkowskiej wersja dostępna na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości www.ms.gov.pl Zielona Księga (Green Paper), www.ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_en.htm, 26.06.2014.

Zalecenie Komisji Wspólnot Europejskich z dnia 29 października 2009 r. w sprawie stosowania ISCO-08, Dz.U. L 292, 10/11/2009 P. 0031-0047.

ADR Institute of Canada, *Leading Dispute Resolution in Canada*, <http://adric.ca/rules-codes/> – standardy szkoleń

Mediacja w państwach członkowskich – Anglia i Walia, https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-ew-pl.do?member=1

Mediacja w państwach członkowskich – Włochy, https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-it-pl.do?member=1

National Alternative Dispute Resolution Advisory Council (NADRAC), *A Framework for Standards*, 2001.

National Mediator Accreditation System, *Australian National Mediator Standards: Practice Standards for Mediators Operating under the national Mediator Accreditation System* 2007.

Approval Standards. For mediators seeking approval under the national mediator accreditation system 2008.

Prawo krajowe

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (Dz.U.1964.16. 93 z późn.zm.)

Ustawa z dnia 17 listopada 1964r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U.1964.43.296 z późn.zm.)

Ustawa z dnia 28 lipca 2005r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2005.172.1438)

Ustawa z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2005.167.1398 z późn.zm)

Ustawa z dnia 17 grudnia 2009r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2010.7.45)

Ustawa z dnia 10 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U.2015.1311)

Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o Rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U.1991.55. 236 z późn.zm.)

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997r.Kodeks postępowania karnego (Dz.U.1997.89.555 z późn.zm.)

Ustawa z dnia 26 października 1982 o Postępowaniu w sprawach nieletnich (Dz.U. 2002.11.109 z późn.zm)

Ustawa z dnia 15 września 2000 r. o zmianie ustawy o Postępowaniu w sprawach nieletnich (Dz.U.91.1010)

Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U.2002.153.1270 z późn.zm.)

Ustawa z dnia 16 marca 2021r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U.2021. 735)

Ustawa z dnia 10 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów (Dz.U.2015.1595)

Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U.2001.98.1070 z późn.zm)

Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym systemie kwalifikacji (Dz.U.2016.64)

Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów, druk sejmowy 3432.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 13 czerwca 2003 w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach karnych (Dz.U.2003.108.1020)

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 7 maja 2015 r. w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach karnych (Dz.U.2015.716)

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 13 czerwca 2003 w sprawie wysokości i sposobów obliczania wydatków Skarbu Państwa postępowaniu karnym (Dz.U.2003.108.1026 z późn.zm.)

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 maja 2001r.w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach nieletnich (Dz.U.2001.56.591)

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 sierpnia 2001r. w sprawie wysokości i szczegółowych zasad kosztów postępowania w sprawach nieletnich (Dz.U. 2001.90.1009)

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2016 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnych (Dz.U.2016.921)

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie prowadzenie list stałych mediatorów (Dz.U.2016.122)

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 listopad 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2016.1876).

Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości nr 55/05/DNWO z dnia 1 sierpnia 2005 w sprawie powołania Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości

Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości nr 24/09/PR z dnia 3 kwietnia 2009 w sprawie powołania Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości

Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości 2 marca 2015 w sprawie powołania Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości

Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości 18 czerwca 2019 w sprawie powołania Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości

Dekret z 24 lutego 1954 o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz.U.1954.10.35)

Regulacje środowiska mediatorów

Europejski Kodeks Postępowania Mediatorów (dokument nieformalny) przyjęty 2 lipca 2004 przez Komisję Europejską

Kodeks Etyczny Mediatorów Polskich uchwalony przez Społeczną ds. Radę Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości w 2008 r.

Kodeks Etyki Mediatora Polskiego Centrum Mediacji (www.mediator.org.pl)

Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora uchwalone przez Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości 26 czerwca 2006 r.

Standardy szkolenia mediatorów uchwalone przez Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości 29 października 2007 r.

Stowarzyszenie Mediatorów Rodzinnych, <http://www.smr.org.pl> – standardy szkoleń

Stowarzyszenie Mediatorzy Polscy<https://mediatorzy-polscy.eu/chce-zostac-mediatorom/> – standardy szkoleń

Spis tabel

Tabela 1. Płeć mediatorów	148
Tabela 2. Wiek mediatorów	149
Tabela 3. Miejsce zamieszkania mediatorów	150
Tabela 4. Wykształcenie mediatorów	150
Tabela 5. Kierunki ukończonych studiów przez mediatorów	151
Tabela 6. Kierunkowe kształcenie mediatorów	152
Tabela 7. Stan cywilny mediatorów	152
Tabela 8. Dzietność mediatorów	152
Tabela 9. Sytuacja ekonomiczna mediatorów	153
Tabela 10. Religijność mediatorów	153
Tabela 11. Praktyki religijne mediatorów – uczestnictwo we Mszy Świętej, nabożeństwach, rytuałach religijnych	154
Tabela 12. Sytuacja zawodowa mediatorów	155
Tabela 13. Staż pracy mediatorów	155
Tabela 14. Miejsce prowadzenia mediacji	156
Tabela 15. Rodzaje prowadzonych mediacji	156
Tabela 16. Hierarchia wybranych wartości w życiu mediatorów	160
Tabela 17. Statystyki rzetelności	162
Tabela 18. Czynniki określające wartości mediatorów	163
Tabela 19. Opinie na temat istnienia w Polsce etosu pracy mediatora	164
Tabela 20. Wykształcenie a opinia o istnieniu etosu pracy mediatora	173
Tabela 21. Formalny status wykonywanej pracy mediatora a uznawanie etosu pracy mediatora	174
Tabela 22. Staż pracy a istnienie etosu pracy mediatora	175
Tabela 23. Płeć a uznawanie istnienia etosu pracy mediatora	176
Tabela 24. Wiek a uznawanie istnienia etosu pracy mediatora	176
Tabela 25. Wiara a uznawanie istnienia etosu pracy mediatora	177
Tabela 26. Nastawienie na JA a uznawanie etosu pracy mediatora	178
Tabela 27. Nastawienie na podstawowe wartości a uznawanie etosu pracy mediatora	179
Tabela 28. Nastawienie na pracę a uznawanie etosu pracy mediatora	179

Tabela 29. Nastawienie na władzę a uznawanie etosu pracy mediatora	179
Tabela 30. Osobiste znaczenie pracy mediatora	183
Tabela 31. Płeć a osobiste znaczenie pracy mediatora	183
Tabela 32. Nastawienie na JA a osobiste znaczenie pracy mediatora	184
Tabela 33. Nastawienie na pracę a osobiste znaczenie pracy mediatora	184
Tabela 34. Nastawienie na władzę a osobiście wykonywana praca	185
Tabela 35. Nastawienie na podstawowe wartości a osobiste znaczenie pracy mediatora	185
Tabela 36. Osobiste znaczenie pracy mediatora a obszar, w którym mediatorzy spełniają się zawodowo.....	188
Tabela 37. Wykształcenie a rozumienie konfliktu.....	191
Tabela 38. Staż pracy a rozumienie konfliktu	192
Tabela 39. Formalny status wykonywania pracy mediatora a rozumienie konfliktu ..	193
Tabela 40. Wykształcenie a główny cel mediacji	196
Tabela 41. Formalny status wykonywanej pracy mediatora a główny cel mediacji ...	197
Tabela 42. Płeć a główny cel mediacji	198
Tabela 43. Główny cel mediacji pracy a rozumienie konfliktu	199
Tabela 44. Aspekty ważne w procesie mediacji	203
Tabela 45. Rola mediatora w procesie mediacji	203
Tabela 46. Statystyki rzetelności	204
Tabela 47. Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką	205
Tabela 48. Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie	205
Tabela 49. Nastawienie na relacje mediator-strony	205
Tabela 50. Nastawienie na relacje między stronami	205
Tabela 51. Proces mediacji i rola mediatora w tym procesie	206
Tabela 52. Wykształcenie a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką	206
Tabela 53. Wykształcenie a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie.....	207
Tabela 54. Wykształcenie a nastawienie na relacje mediator-strony	208
Tabela 55. Wykształcenie a nastawienie na relacje między stronami	208

Tabela 56. Formalny status pracy mediatora a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką	209
Tabela 57. Formalny status pracy mediatora a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie	209
Tabela 58. Formalny status pracy mediatora a nastawienie na relacje mediator-strony	210
Tabela 59. Formalny status pracy mediatora a nastawienie na relacje między stronami	211
Tabela 60. Staż pracy a nastawienie na wsparcie stron o wiedzę ekspercką.....	211
Tabela 61. Staż pracy a nastawienie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie	212
Tabela 62. Staż pracy a nastawienie na relacje mediator – strony	212
Tabela 63. Staż pracy a nastawienie na relacje między stronami	213
Tabela 64. Wiek a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką	213
Tabela 65. Wiek mediatorów a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie	214
Tabela 66. Wiek a nastawienie na relacje mediator strony.....	214
Tabela 67. Wiek a nastawienie na relacje między stronami	215
Tabela 68. Formy przygotowania mediacyjnego	220
Tabela 69. Liczba form przygotowania mediacyjnego	221
Tabela 70. Częstotliwość wyboru form specjalistycznego przygotowania mediacyjnego	221
Tabela 71. Potrzeba dalszego kształcenia a staż pracy mediatorów	222
Tabela 72. Potrzeba dalszego kształcenia a liczba form przygotowania mediacyjnego	222
Tabela 73. Opinie na temat formalnych kwalifikacji do wykonywania zawodu mediatora	224
Tabela 74. Najważniejsze aspekty w pracy mediatora	226
Tabela 75. Najważniejsze aspekty w pracy mediatora a osobisty wymiar wykonywanej pracy	227
Tabela 76. Cechy i predyspozycje przydatne według mediatorów w wykonywaniu ich pracy	228

Tabela 77. Ważność cech i predyspozycji przydatnych w wykonywaniu codziennej pracy mediatora a wykształcenie	230
Tabela 78. Ważność cech i predyspozycji przydatnych w wykonywaniu codziennej pracy mediatora a staż pracy	231
Tabela 79. Ważność cech i predyspozycji przydatnych w wykonywaniu codziennej pracy mediatora a osobiste znaczenie wykonywanej pracy	233
Tabela 80. Statystyki rzetelności	238
Tabela 81. Ważność celów mediacji	238
Tabela 82. Cele mediatora a główny cel mediacji	239
Tabela 83. Cele mediatora a osobiste znaczenie wykonywanej pracy	240
Tabela 84. Cele mediatora a wspieranie stron wiedzą ekspercką mediatora w zapisach ugody	241
Tabela 85. Cele mediatora a wpływ na decyzję stron w oparciu o wiedzę ekspercką mediatora	242
Tabela 86. Cele mediacji a koncentracja na wspieraniu komunikacji stron	243
Tabela 87. Cele mediacji a wspieranie stron w znalezieniu rozwiązania w oparciu o równowagę stron i samodzielność podejmowanych decyzji	244
Tabela 88. Ważność zasad mediacji dla mediatorów	246
Tabela 89. Zachowania mediatorów w mediacji	247
Tabela 90. Zasady mediacji a najważniejsze aspekty w pracy mediatora	248
Tabela 91. Wymagania stron w stosunku do mediatorów według mediatorów	249
Tabela 92. Przygotowanie mediatora do procesu mediacji	252
Tabela 93. Nastawienie na wsparcie stron w oparciu o wiedzę ekspercką a sposób przygotowania się do mediacji	252
Tabela 94. Sposób przygotowania się do mediacji a uznanie dla istnienia etosu mediatora	253
Tabela 95. Metodologie prowadzenia mediacji	254
Tabela 96. Metodologia prowadzenia mediacji a wykształcenie	255
Tabela 97. Główny cel mediacji a metodologia prowadzenia mediacji	255
Tabela 98. Metodologia prowadzenia mediacji a nastawienie na wsparcie stron w oparciu wiedzę ekspercką	256
Tabela 99. Metodologia prowadzenia mediacji a nastawienie na wsparcie stron w oparciu o kompetencje miękkie i doświadczenie	257

Tabela 100. Metodologia prowadzenia mediacji a nastawienie na relacje mediator-strony	258
Tabela 101. Metodologia prowadzenia mediacji a nastawienie na relacje między stronami	258
Tabela 102. Wpływ czynników na proces mediacji	259
Tabela 103. Reguły ustalane w trakcie mediacji	260
Tabela 104. Statystyki rzetelności	262
Tabela 105. Organizacja procesu mediacji – bezpośrednie spotkania ze stronami	265
Tabela 106. Staż pracy a organizacja procesu mediacji	265
Tabela 107. Organizacja procesu mediacji a formalny status wykonywania pracy mediatora	266
Tabela 108. Organizacja procesu mediacji a główny cel mediacji	267
Tabela 109. Sposób prowadzenia mediacji	268
Tabela 110. Źródła spraw do mediacji	271
Tabela 111. Wpływ czynników na otrzymywaną ilość spraw do mediacji	272
Tabela 112. Miejsce prowadzenia mediacji a formalny status wykonywanej pracy mediatora	274
Tabela 113. Miejsce prowadzenia mediacji a wykształcenie	275
Tabela 114. Wskazania mediatorów w zakresie rodzajów prowadzonych mediacji....	276
Tabela 115. Liczba obszarów mediowania	276
Tabela 116. Mediatorzy specjalizujących się w jednym rodzaju mediacji	277
Tabela 117. Ocena wysokości wynagrodzenia mediatorów	279
Tabela 118. Odpowiednia stawka wynagrodzenia za spotkanie [PLN]	280
Tabela 119. Odpowiednia stawka wynagrodzenia za mediację – ryczałt [PLN]	280
Tabela 120. Odpowiednia stawka wynagrodzenia za mediację – % od wartości przedmiotu sporu za całość mediacji [PLN]	281
Tabela 121. Formalny status wykonywania pracy mediatora a postrzeganie sytuacji ekonomicznej	282
Tabela 122. Opinie mediatorów w zakresie formalnych procedur funkcjonowania mediatorów i instytucji mediacji	288
Tabela 123. Statystyki rzetelności	291
Tabela 124. Nastawienie na regulację a uznanie istnienia etosu pracy mediatora	292

Tabela 125. Nastawienie na wprowadzenie obowiązkowej mediacji a uznaniem istnienia etosu pracy mediatora	292
Tabela 126. Nastawienie na regulacje zawodu a formalny status zatrudnienia	293
Tabela 127. Nastawienie na wprowadzenie obowiązku mediacji a formalny status zatrudnienia	293
Tabela 128. Wpływ istniejących aktów prawnych na rozwój mediacji w Polsce	295
Tabela 129. Ocena aktualnych aktów prawnych na funkcjonowanie instytucji mediacji	296
Tabela 130. Etap kierowania sprawy do mediacji a rodzaj spraw	297
Tabela 131. Odbieranie zgody na mediację	298
Tabela 132. Instytucje weryfikujące pracę mediatorów	300
Tabela 133. Instytucja weryfikująca pracę mediatorów a nastawienie na regulacje zawodu mediatora	301
Tabela 134. Instytucja weryfikująca pracę mediatorów a wykształcenie.....	302
Tabela 135. Instytucja weryfikująca pracę mediatorów a staż pracy	303
Tabela 136. Instytucja weryfikująca pracę mediatorów a pogląd na temat funkcjonowania etosu pracy mediatorów	304
Tabela 137. Podmiot ponoszący koszty mediacji w zależności od rodzaju mediacji...	305

Spis wykresów

Wykres 1. Kontinuum zarządzania konfliktem	44
Wykres 2. Hierarchia ważności spraw w życiu mediatorów	161
Wykres 3. Najważniejsze wartości w pracy mediatorów	181
Wykres 4. Osobiste znaczenie pracy mediatora	182
Wykres 5. Wpływ mediowania na różne aspekty życia	186
Wykres 6. Obszary, w których mediatorzy spełniają się w zawodzie mediatora	187
Wykres 7. Rozumienie konfliktu	190
Wykres 8. Główny cel mediacji	195
Wykres 9. Ważność poszczególnych aspektów w procesie mediacji	201
Wykres 10. Rola mediatora w procesie mediacji	202
Wykres 11. Najważniejszy aspekt w pracy mediatorów	225
Wykres 12. Cele mediacji stawiane sobie przez mediatorów	237
Wykres 13. Sposoby przygotowania się mediatora do procesu mediacji	251
Wykres 14. Ustalane reguły zachowań przez mediatorów	262
Wykres 15. Sposób prowadzenia mediacji	264
Wykres 16. Miejsce prowadzenia mediacji	273
Wykres 17. Brak prowadzonych mediacji	275
Wykres 18. Rodzaje prowadzonych mediacji a instytucja zlecająca mediacje	278
Wykres 19. Opinie mediatorów w zakresie formalnych procedur funkcjonowania mediatorów i instytucji mediacji	291
Wykres 20. Ocena przydatności mediacji w różnych obszarach prawa	294

Ankieta

Szanowni Państwo,

Uprzejmie proszę o udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie dotyczące etosu pracy mediatorów. Badanie jest realizowane w ramach projektu doktorskiego w Instytucie Nauk Socjologicznych na Wydziale Nauk Społecznych KUL. Ankieta jest anonimowa. Zebrany materiał zostanie wykorzystany wyłącznie do celów naukowo-badawczych. W żadnym momencie nie będą prezentowane jednostkowe dane – wyłącznie zestawienia tabelaryczne i analizy statystyczne.

Udział w badaniu jest dobrowolny i oznacza wyrażenie zgody na gromadzenie, administrowanie i przetwarzanie danych osobowych. Pana/Pani dane nie będą profilowane ani przetwarzane w sposób zautomatyzowany. Proszę o udzielanie szczerych odpowiedzi, każda z nich jest ważna.

Administratorem Państwa danych osobowych jest Magdalena Grudziecka, adres e-mail: magdalena.grudziecka@mediator.org.pl.

Z wyrazami szacunku
Magdalena Grudziecka

Tytuł pracy doktorskiej „Etos pracy mediatora”

Metryczka

1. Proszę zaznaczyć swoją płeć:

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)

mężczyzna	kobieta
☐ 1	☐ 2

2. Proszę zaznaczyć, w którym przedziale mieści się Pana/Pani wiek:

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)

do 30 lat	☐ 1
31-40 lat	☐ 2
41-50 lat	☐ 3
51-60 lat	☐ 4
61 i więcej lat	☐ 5

3. Proszę zaznaczyć miejsce swojego zamieszkania:

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)

wieś	☐ 1
miasto do 25 tys. mieszkańców	☐ 2
miasto 25-50 tys. mieszkańców	☐ 3
miasto 50-100 tys. mieszkańców	☐ 4
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	☐ 5

4. Jakie jest Pana/Pani wykształcenie?

(proszę wstawić X w polu z uzyskanym wykształceniem i wpisać ukończone kierunki)

☐ 1 licencjackie	jakie?:
☐ 2 magisterskie	jakie?:
☐ 3 mam co najmniej doktorat	jakie?:

5. Jakie jest Pana/Pani wykształcenie mediacyjne i inne przydatne w prowadzeniu mediacji (studia podyplomowe, kursy)?

(proszę wstawić X w polu z uzyskanym wykształceniem i dookreślić dziedzinę)

☐ 1 mediacyjne	[pojawia się po zaznaczeniu odpowiedzi] jakie?:
☐ 2 inne	[pojawia się po zaznaczeniu odpowiedzi] jakie?:

6. Jaka jest Pana/Pani sytuacja rodzinna?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)

kawaler/panna	☐ 1
żonaty/zamężna	☐ 2
jestem w stałym związku nieformalnym	☐ 3
rozwódzony/rozwódzona	☐ 4
wdowiec/wdowa	☐ 5

7. Czy posiada Pan/Pani dzieci?*(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)*

Nie	☐ 1
tak – jedno	☐ 2
tak – dwoje	☐ 3
tak – troje	☐ 4
tak – czworo i więcej	☐ 5

8. Od ilu lat jest Pan/Pani mediatorem?*(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)*

do 2 lat	☐ 1
powyżej 2 lat do 5 lat	☐ 2
powyżej 5 lat do 10 lat	☐ 3
powyżej 10 lat	☐ 4

9. Proszę w przybliżeniu określić odsetek zawartych przez Pana/Panią ugod między stronami?*(proszę ustawić suwak)*

Wartość suwaka

10. Gdzie prowadzi Pan/Pani mediacje?*(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)*

placówka publiczna	☐ 1
placówka społeczna	☐ 2
kancelaria adwokacka/radcowska	☐ 3
kancelaria notarialna	☐ 4
własna działalność mediacyjna	☐ 5
inne: (jakie?)	☐ 6
.....	

11. Proszę zaznaczyć, w których obszarach Pan/Pani prowadzi mediacje:*(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[kafeteria rotowana]*

	sądowe	pozasądowe	z policji	z prokuratury
rodzinne	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
cywilne	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
gospodarcze	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
pracownicze	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
administracyjne	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
karne	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
z nieletnim sprawcą czynu karalnego	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
inne	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

12. Czym przede wszystkim jest dla Pana/Pani praca jako mediator?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)[kafeteria rotowana]

zawód – podstawowe źródło dochodów	☐ 1
funkcja dodatkowa – dodatkowe źródło dochodów	☐ 2
wolontariat	☐ 3

13. Jak Pan/Pani ocenia sytuację ekonomiczną swojej rodziny?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)

Zdecydowanie dobrze	Raczej dobrze	Trudno powiedzieć	Raczej źle	Zdecydowanie źle
☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

14. Czy jest Pan/i osobą wierzącą?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)

nie	tak
☐ 1	☐ 2

15. Jak często uczestniczy Pan/i we Mszy Świętej/nabożeństwach?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią)

codziennie	☐ 1
kilka razy w tygodniu	☐ 2
raz w tygodniu	☐ 3
kilka razy w miesiącu	☐ 4
kilka razy w roku	☐ 5
1-2 razy w roku	☐ 6
rzadziej niż raz w roku	☐ 7
wcale	☐ 8

Osobisty wymiar pracy mediatora

16 Proszę wskazać, w jakim stopniu uważa Pan/Pani następujące sprawy za ważne w swoim życiu?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii) [kafeteria rotowana]

	Zdecydowanie ważne	Raczej ważne	Trudno powiedzieć	Raczej nieważne	Zdecydowanie nieważne
praca	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
rodzina	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
przyjaciele i znajomi	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
czas wolny, odpoczynek i rozrywka	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
polityka	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
wiara	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
prestż	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
pieniądze, niezależność finansowa	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
rozwój, samorealizacja	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
wykształcenie	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
zdrowie	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
władza (wpływ na innych)	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
bezpieczeństwo, spokojne życie	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
poczucie spełnienia	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

17. Czy Pana/Pani zdaniem w Polsce istnieje etos pracy mediatora?

zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

17a. Na czym polega, Pana/Pani zdaniem, etos pracy mediatora?.....

[pytanie pojawia się po wybraniu odpowiedzi „zdecydowanie/raczej tak” w pytaniu 17]

17b. Dlaczego, Pana/Pani zdaniem, nie ma w Polsce etosu pracy mediatora?

.....

[pytanie pojawia się po wybraniu odpowiedzi „raczej/zdecydowanie nie” w pytaniu 17]

18. Jakie wartości są Pana/Pani zdaniem najważniejsze w pracy mediatora?

(proszę wstawić X w polu z maksymalnie 3 wybranymi odpowiedziami)

środowisko mediatorów	☐ 1
szacunek	☐ 2
otwartość na innych ludzi	☐ 3
uczciwość	☐ 4
prawdomówność	☐ 5
rzetelność	☐ 6
konsekwencja	☐ 7
inne: jakie?	☐ 8

19. Jaki wpływ na Pana/Pani życie ma praca w zawodzie mediatora w odniesieniu do poniższych aspektów?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[kafeteria rotowana]

	negatywny	obojętny	pozytywny
zdrowie fizyczne	☐ 1	☐ 2	☐ 3
samopoczucie psychiczne	☐ 1	☐ 2	☐ 3
relacje rodzinne	☐ 1	☐ 2	☐ 3
spełnienie zawodowe	☐ 1	☐ 2	☐ 3
relacje ze znajomymi / sąsiadami	☐ 1	☐ 2	☐ 3

20. Czym dla Pana/Pani osobiście jest wykonywana praca mediatora?

Proszę wskazać najważniejszą dla Pana/Pani.

(proszę wstawić X w polu z jedną odpowiedzią)[kafeteria rotowana]

pomoc ludziom	☐ 1
możliwość poznania nowych środowisk	☐ 2
możliwość poznania nowych sytuacji życiowych	☐ 3
możliwość zarobku	☐ 4
możliwość wywierania wpływu na ludzi	☐ 5
satysfakcja z doprowadzenia do ugody	☐ 6
wyzwanie pracy z silnymi emocjami stron	☐ 7
możliwość poznania samego/samej siebie	☐ 8
hobby, rozrywka	☐ 9
możliwość zdobycia dodatkowego doświadczenia zawodowego	☐ 10

21. W jakim obszarze najbardziej spełnia się Pan/Pani pracując w zawodzie mediatora?

(proszę wstawić X w polu z jedną wybraną odpowiedzią)[kafeteria rotowana]

finanse	☐ 1
spotkania z ludźmi	☐ 2
misja – wspieranie ludzi	☐ 3
pomaganie ludziom, którzy się zagubili	☐ 4
doradzanie w spełnianiu celów życiowych innych	☐ 5
robienie czegoś nowego, co umie niewielu jeszcze ludzi w Polsce	☐ 6
samorealizacja	☐ 7
inny: co?	☐ 8

22. Co dla Pana/Pani jest najważniejsze w pracy mediatora?

(proszę wstawić X w polu z jedną wybraną odpowiedzią) [kafeteria rotowana]

sprawiedliwość	☐ 1
uczciwość wobec siebie	☐ 2
przestrzeganie zasad mediacji	☐ 3
zadowolenie stron	☐ 4
własna satysfakcja	☐ 5
zatwierdzenie ugody przez sąd	☐ 6
przestrzeganie procedur mediacji	☐ 7

23. Czym dla Pana/Pani konflikt:

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)

był przed rozpoczęciem pracy mediatora	jest obecnie, na podstawie doświadczeń
☐ ₁ zaburzeniem ładu społecznego	☐ ₁ zaburzeniem ładu społecznego
☐ ₂ okazją do udowodnienia swoich racji	☐ ₂ okazją do udowodnienia swoich racji
☐ ₃ możliwością budowania nowych zasad	☐ ₃ możliwością budowania nowych zasad
☐ ₄ możliwością rozwoju	☐ ₄ możliwością rozwoju
☐ ₅ źródłem strachu i niepewności	☐ ₅ źródłem strachu i niepewności
☐ ₆ nieuniknionym elementem życia	☐ ₆ nieuniknionym elementem życia

Rola mediacji / rola mediatora

24. Co jest wg Pana/Pani głównym celem mediacji?

(proszę wstawić X w polu z jedną wybraną odpowiedzią)[kafeteria rotowana]

ugoda mediacyjna	☐ 1
załagodzenie konfliktu między stronami	☐ 2
zbudowanie/odbudowanie pozytywnych relacji między stronami	☐ 3
wspieranie stron w rozwiązaniu konfliktu	☐ 4

25. Jak ważne są w procesie mediacji wskazane poniżej aspekty?

(proszę ustawić suwak dla każdej kategorii)[kafeteria rotowana]

okazanie stronom najlepszego rozwiązania	Wartości suwaka
zaoferowanie im swojej wiedzy w procesie rozstrzygania konfliktu	Wartości suwaka
pomoc w wydobyciu stanowisk stron	Wartości suwaka
wsparcie w rozmowie	Wartości suwaka
motywowanie do szukanie przez strony sposobów poradzenia sobie w konflikcie	Wartości suwaka
naprawa relacji pomiędzy stronami	Wartości suwaka
zbudowanie autorytetu mediatora	Wartości suwaka
nawiązanie przyjaznych relacji między mediatorem a stronami	Wartości suwaka
praca z emocjami stron	Wartości suwaka
praca ekspercka z zakresu prawa	Wartości suwaka
przygotowanie ugody mediacyjnej akceptowalnej przez sąd	Wartości suwaka
znalezienie wspólnego problemu	Wartości suwaka
diagnoza konfliktu	Wartości suwaka

26. Jaka, wg Pana/Pani, jest rola mediatora w procesie mediacji?

(proszę ustawić suwak dla każdej kategorii) [kafeteria rotowana]

wspieranie stron swoją wiedzą ekspercką w zapisach ugody	Wartości suwaka
wpływanie na decyzje stron, w oparciu o swoją wiedzę ekspercką z zakresu prawa, psychologii, socjologii, ekonomii i innej	Wartości suwaka
koncentracja na wspieraniu komunikacji stron	Wartości suwaka
wspieranie stron w znalezieniu rozwiązania, dbając przede wszystkim o równowagę stron i ich samodzielność w podejmowanych decyzjach	Wartości suwaka

27. Czego, z Pana/Pani doświadczenia, strony wymagają od mediatora w procesie mediacji?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[pytanie półotwarte]

	zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
pilnowania procedury	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
podania rozwiązania	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
spisania ugody	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
zbudowania atmosfery do rozmowy	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
wsparcia w poszukiwaniu ich potrzeb	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
wsparcia w samodzielnym wypracowaniu ugody	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
inne: co?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

Praktyczny wymiar pracy mediatora

28. Którą metodologię prowadzenia mediacji najczęściej Pani/Pan stosuje?

(proszę wstawić X w polu z jedną wybraną odpowiedzią) [kafeteria rotowana]

facylitatywna wspieranie stron w wypracowaniu ugody poprzez dobór technik, które pozwolą stronom na twórcze i samodzielne myślenie. Ułatwianie procesu komunikacji między stronami	___ 1
ewaluatywna pomoc stronom w zrozumieniu ich pozycji prawnej, formalnej i dokonanie oceny jakie najprawdopodobniej będzie przyszłe rozstrzygnięcie prawne, decyzja administracyjna. Mediator dokonuje analizy mocnych i słabych stron	___ 2
transformacyjna wzbudzenie w stronach poczucia własnej wartości, siły oraz zdolności do samodzielnego rozwiązywania problemów. Zrozumienia interesów, potrzeb i oczekiwań drugiej strony, przez co zwiększa się świadomość co do własnych oczekiwań	___ 3
oparta na interesach przeprowadzenie stron od stanowisk do interesu (przejście z negocjacji pozycyjnych do problemowych). Naprawa relacji – oddzielenie stron sporu od problemu, skupienie na interesach, szukanie obiektywnych kryteriów oceny rozwiązania, szukanie wielu opcji rozwiązań	___ 4

29. W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami?

(proszę ustawić suwak dla każdej kategorii) [kafeteria rotowana]

	zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
zdarza mi się nie przedstawiać wszystkich zasad mediacji stronom, żeby przyspieszyć przejście do właściwej mediacji	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1
zdarza mi się naciskać na mediację, nawet wtedy, kiedy jedna ze stron nie jest zainteresowana mediacją (lub jej ukończeniem)	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1
czasami rozmawiam z innymi osobami na temat prowadzonych mediacji	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1
zdarza mi się prowadzić mediację nawet wtedy, gdy jedna ze stron to osoba znajoma (lub krewny)	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1
czasami sugeruję stronom korzystniejsze rozwiązanie sporu, gdy przez dłuższy czas nie mogą dojść do porozumienia	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1
pozwalam na drobne wyrazy wdzięczności w ramach podziękowania za mediację	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1
mam już dużą wiedzę i praktykę i nie potrzebuję więcej szkoleń	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1
czasami trudno mi z szacunkiem traktować uczestnika/uczestników mediacji	___ 5	___ 4	___ 3	___ 2	___ 1

30. Które reguły ustala Pan/Pani ze stronami mediacji?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[pytanie półotwarte]

	nie	podczas nielicznych mediacji	mniej więcej w połowie przypadków	częściej niż rzadziej	tak
słuchamy się wzajemnie	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
nie przerywanie sobie	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
wyłączanie telefonów komórkowych	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
nie nagrywanie się	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
sposób zwracania się stron do siebie	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
sposób zwracania się do mediatora	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
Traktowanie się z szacunkiem	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
nie używanie słów powszechnie uznanych za obelżywe	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
robienie przerw w mediacjach na życzenie strony	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
możliwość rezygnacji mediatora z prowadzenia mediacji	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
możliwość zakończenia mediacji przez mediatora	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5
inne: jakie?	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4	___ 5

31. Jakie sprawy medacyjne Pan/Pani prowadzi przede wszystkim?

(proszę wstawić X w polu z jedną wybraną odpowiedzią)[kafeteria rotowana]

sądowe	___ 1
ze zlecenia instytucji	___ 2
z polecenia klientów	___ 3
ze zgłoszeń indywidualnych osób, np. ze strony internetowej	___ 4
z polecenia innych mediatorów	___ 5
z polecenia innych przedstawicieli zawodów prawniczych	___ 6
z polecenia przedstawicieli zawodów nauk społecznych	___ 7

32. W jaki sposób prowadzi Pan/Pani mediację?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[kafeteria rotowana]

a. Przed spotkaniem ze stronami

	nie	tak
czytam akta sprawy	☐ 1	☐ 2
zobowiązuję strony do przygotowania ich stanowisk na piśmie, z którymi zapoznaję się przed spotkaniem wspólnym	☐ 1	☐ 2

b. Spotkanie ze stronami

	nie	tak
zazwyczaj prowadzę spotkania indywidualne z każdą ze stron i następnie spotkania wspólne	☐ 1	☐ 2
zazwyczaj prowadzę tylko wspólne spotkania	☐ 1	☐ 2
zazwyczaj prowadzę mediację pośrednie	☐ 1	☐ 2
zazwyczaj prowadzę tylko jedno wspólne spotkanie, a jeśli strony na nim nie osiągną porozumienia, to kończę mediację, ewentualnie komunikuję się z nimi poprzez mail, skype, telefon itp.	☐ 1	☐ 2
zazwyczaj prowadzę mediację poprzez środki komunikacji – mail, skype, telefon itp. bez spotkań bezpośrednich	☐ 1	☐ 2

33. W jaki sposób najczęściej prowadzi Pan/Pani proces mediacyjny? Proszę krótko uzasadnić swój wybór.

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią i uzasadnić wybór)

	Proszę podać trzy najważniejsze powody
☐ 1 samodzielnie	
☐ 2 w parze mediacyjnej	

34. Czy omawia Pan/Pani swoje sprawy mediacyjne?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)

	zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
w trakcie superwizji	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
z innymi mediatorami	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
z doradcami finansowymi, prawnymi	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
z rodziną	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
z sędzią	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
z przyjaciółmi	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
ze znajomymi	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

35. Jak ważne są dla Pana/Pani poniższe cele mediacji?*(proszę ustawić suwak dla każdej kategorii) [kafeteria rotowana]*

doprowadzić do ugody	<i>Wartości suwaka</i>
spełnić oczekiwania sądu i zawrzeć ugodę	<i>Wartości suwaka</i>
dać stronom możliwość swobodnej, konstruktywnej rozmowy	<i>Wartości suwaka</i>
być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie zakończyły sprawę prawną	<i>Wartości suwaka</i>
być doradcą stron, aby dobrze i skutecznie ułożyły swoje relacje	<i>Wartości suwaka</i>
umożliwić stronom negocjacje na równorzędnych warunkach	<i>Wartości suwaka</i>

36. Jak poniższe czynniki wpływają na proces mediacji?*(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[kafeteria rotowana]*

	przeszkadza	pomaga
obecność pełnomocników	☐ 1	☐ 2
znajomość danej tematyki mediacji	☐ 1	☐ 2
nieznajomość akt, dokumentacji	☐ 1	☐ 2
obecność drugiego mediatora	☐ 1	☐ 2
umiejętność słuchania stron	☐ 1	☐ 2
silne emocje	☐ 1	☐ 2
inne: co?	☐ 1	☐ 2

37. Co Pana/Pani zdaniem wpływa na ilość mediacji zleczanych Panu/Pani?*(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)*

	zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
profesjonalizm	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
doświadczenie	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
dobrze kontakty z sądami	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
dobrze kontakty z przedstawicielami zawodów prawniczych	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
dobrze kontakty z przedstawicielami zawodów społecznych	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

38. Co jest dla Pana/Pani przydatne albo nieprzydatne w codziennym wykonywaniu pracy mediatora?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[pytanie półotwarte]

	zdecydowanie przydatne	raczej przydatne	trudno powiedzieć	raczej nieprzydatne	zdecydowanie nieprzydatne
wiedza z zakresu prawa	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
umiejętność słuchania ludzi	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
wiedza z zakresu nauk społecznych (psychologia, socjologia, pedagogika)	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
chęć niesienia pomocy ludziom	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
wiedza dotycząca specyfikowanej sprawy np. inżynierii budowlanej, podatków, psychologii rozwojowej i wychowawczej	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
umiejętność wywierania wpływu na ludzi	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
doświadczenie życiowe	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
świadomość swoich emocji i umiejętność panowania nad nimi	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
empatyczne podejście do stron	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
świadomość swoich mocnych i słabych stron	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
inne: kto?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

39. Które zasady mediacji są dla Pana/Pani ważne, a które nieważne?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[pytanie półotwarte]

	zdecydowanie ważne	raczej ważne	trudno powiedzieć	raczej nieważne	zdecydowanie nieważne
dobrowolność	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
bezzstronność	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
neutralność	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
poufność	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
akceptowalność	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
bezinteresowność	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
profesjonalizm	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
szacunek	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

**40. Jakie techniki mediacyjne są w Pana/Pani opinii najbardziej przydatne
w pracy mediatora?**

[pytanie otwarte]

z zakresu komunikacji	
z zakresu negocjacji	
z zakresu mediacji	

Formalno-prawne ramy mediacji i zawodu mediatora

41. W jakim stopniu zgadza się albo nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami:

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdego stwierdzenia)[kafeteria rotowana]

	zdecydowanie się zgadzam	raczej się zgadzam	trudno powiedzieć	raczej się nie zgadzam	zdecydowanie się nie zgadzam
potrzebna jest ustawa o zawodzie mediatora i mediacji regulująca wszystkie aspekty procesu mediacji i zawodu mediatora	_ 5	_ 4	_ 3	_ 2	_ 1
udział w spotkaniu informacyjnym o którym mowa w art. 183 paragraf 4 kpc powinien być dla stron obowiązkowy pod karą grzywny za niestawiennictwo	_ 5	_ 4	_ 3	_ 2	_ 1
należy wprowadzić samorząd mediatorów, analogiczny do samorządów występujących w innych zawodach prawniczych	_ 5	_ 4	_ 3	_ 2	_ 1
należy w Polsce wprowadzić obowiązek przystąpienia do mediacji przez strony konfliktu prawnego na mocy postanowienia sądu wydanego z urzędu, w zakresie spraw, w których przepisy dopuszczają podpisanie ugody mediacyjnej lub porozumienia rodzicielskiego	_ 5	_ 4	_ 3	_ 2	_ 1
należy w Polsce wprowadzić dla stron obowiązek udziału w postępowaniu mediacyjnym przed wszczęciem postępowania sądowego lub sądowno-administracyjnego, z zastrzeżeniem, iż dotyczy, to spraw, w których przepisy dopuszczają podpisanie ugody mediacyjnej lub porozumienia rodzicielskiego	_ 5	_ 4	_ 3	_ 2	_ 1
należy wprowadzić ustawowy wymóg dotyczący jednolitego specjalistycznego przygotowania mediatorów do prowadzenia mediacji	_ 5	_ 4	_ 3	_ 2	_ 1
wykształcenie magisterskie/licencjackie jest wystarczające do pracy mediatora	_ 5	_ 4	_ 3	_ 2	_ 1

42. Jaki wpływ mają wymienione akty prawne na mediację?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[kafeteria rotowana]

	zdecydowanie sprzyja rozwojowi mediacji	raczej sprzyja rozwojowi mediacji	trudno powiedzieć	raczej hamuje rozwój mediacji	zdecydowanie hamuje rozwój mediacji
ustawa kodeks postępowania administracyjnego	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
ustawa kodeks postępowania karnego	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
ustawa kodeks postępowania cywilnego	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
ustawa kodeks karny wykonawczy	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
ustawa kodeks rodzinny i opiekuńczy	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
kodeks spółek handlowych	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
ustawa kodeks postępowania w sprawach o wykroczenie	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

43. Proszę ocenić – z Pana/Pani perspektywy – przydatność mediacji

w poniższych obszarach

(proszę ustawić suwak dla każdej kategorii)[kafeteria rotowana]

cywilne	<i>Wartości suwaka</i>
gospodarcze	<i>Wartości suwaka</i>
pracownicze	<i>Wartości suwaka</i>
rodzinne	<i>Wartości suwaka</i>
administracyjne	<i>Wartości suwaka</i>
z nieletnim sprawcą czynu karalnego	<i>Wartości suwaka</i>
w sprawach o wykroczenia	<i>Wartości suwaka</i>
karne	<i>Wartości suwaka</i>

44. W których obszarach regulacje dotyczące mediacji są wystarczające,

a w których wymagają zmian

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla wszystkich kategorii)[kafeteria rotowana]

	nie mam zdania	są wystarczające	należy zmienić
cywilne	☐ 0	☐ 1	☐ 2
gospodarcze	☐ 0	☐ 1	☐ 2
pracownicze	☐ 0	☐ 1	☐ 2
rodzinne	☐ 0	☐ 1	☐ 2
administracyjne	☐ 0	☐ 1	☐ 2
z nieletnim sprawcą czynu karalnego	☐ 0	☐ 1	☐ 2
w sprawach o wykroczenia	☐ 0	☐ 1	☐ 2
karne	☐ 0	☐ 1	☐ 2

45. Na jakim etapie procesu sądowego sprawy powinny być przede wszystkim kierowane do mediacji?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[kafeteria rotowana]

	po wpłynięciu pozwu, przed pierwszą rozprawą, na posiedzeniu niejawnym, sąd wydaje postanowienie z urzędu	na rozprawie po odebraniu zgody na mediację	po posiedzeniu informacyjnym zgodnie z art. 183 par. 4 kpc	na innym etapie
cywilne, w tym pracownicze	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4
gospodarcze	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4
rodzinne	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4
administracyjne	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4
z nieletnim sprawcą czynu karalnego	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4
w sprawach o wykroczenia	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4
karne	___ 1	___ 2	___ 3	___ 4

45a. Na jakim innym etapie? Proszę uszczegółowić:

[pytanie pojawia się po wybraniu odpowiedzi „na innym etapie” w pytaniu 43]

46. Kto, Pana/Pani zdaniem, powinien odbierać zgodę stron na mediację?

(proszę wstawić X w polu z jedną wybraną odpowiedzią)[kafeteria rotowana]

organ kierujący sprawę do mediacji przed wydaniem postanowienia o skierowaniu sprawy do mediacji	___ 1
mediator – po otrzymaniu postanowienia o skierowaniu sprawy do mediacji	___ 2
nikt, gdyż mediację można prowadzić tylko na wniosek stron o mediację	___ 3

47. Kto, Pana/Pani zdaniem, powinien wykonywać zawód mediatora?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[pytanie półotwarte]

	zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
czynny sędzia	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
czynny adwokat	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
czynny radca prawny	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
czynny notariusz	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
absolwent prawa	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
sędzia w stanie spoczynku	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
absolwent nauk społecznych (psycholog, pedagog, socjolog itp.)	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
absolwent studiów wyższych z dodatkowymi szkoleniami mediacyjnymi	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
absolwent szkoły średniej z dodatkowym szkoleniem mediacyjnym	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
absolwent studiów podyplomowych z zakresu mediacji	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
inne: kto?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

48. Jaka instytucja powinna, Pana/Pani zdaniem, oceniać (weryfikować) pracę mediatorów?

(proszę wstawić X w polu z jedną wybraną odpowiedzią) [kafeteria rotowana]

sąd prowadzący listę	☐ 1
Ministerstwo Sprawiedliwości	☐ 2
organizacja rekomendująca	☐ 3
Spółeczna Rada przy Ministerstwie Sprawiedliwości	☐ 4
powołany samorząd mediatorów	☐ 5
nikt	☐ 6

49. Kto (jaka instytucja) powinien Pana/Pani zdaniem opłacać pracę mediatorów w poszczególnych rodzajach mediacji?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[kafeteria rotowana]

	strony	skarby państwa	samorząd	inne
cywilne	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
gospodarcze	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
pracownicze	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
rodzinne	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
administracyjne	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
z nieletnim sprawcą czynu karalnego	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
w sprawach o wykroczenia	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
karne	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

50. Jak Pan/Pani ocenia wysokość wynagrodzenia mediatora w sprawach prowadzonych ze zlecenia sądu?

(proszę wstawić X w polu z wybraną odpowiedzią dla każdej kategorii)[kafeteria rotowana]

	Zbyt wysokie	Odpowiednie	Zbyt niskie
w sprawach z określoną Wartością Przedmiotu Sporu (WPS)	___ 1	___ 2	___ 3
w sprawach bez określonej Wartości Przedmiotu Sporu (WPS)	___ 1	___ 2	___ 3
z nieletnim sprawcą czynu karalnego	___ 1	___ 2	___ 3
karnych	___ 1	___ 2	___ 3
w sprawach o wykroczenia	___ 1	___ 2	___ 3

51. Proszę zaproponować stawki odpowiednie w Pana/Pani ocenie:

(pytanie pomocnicze, uruchamiane po wybraniu w pytaniu 42 odpowiedzi innej niż „odpowiednie”)

	PLN/ spotkanie	PLN/ ryczałt	% za całość
w sprawach z określoną Wartością Przedmiotu Sporu WPS			
w sprawach bez określonej Wartością Przedmiotu Sporu WPS			
z nieletnim sprawcą czynu karalnego			
karnych			
w sprawach o wykroczenia			

Streszczenie

Przedmiotem dysertacji jest eksploracja dotychczas niezbadanego w miarę całościowo zagadnienia etosu pracy mediatora w Polsce. Mediacje pojawiły się w polskim ustawodawstwie na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku jako metoda rozwiązywania konfliktów w sporach zbiorowych. W drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych zaczęto je wprowadzać do praktyki polskiego wymiaru sprawiedliwości. Obecnie można korzystać z mediacji we wszystkich obszarach funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Mają one również swoje miejsce w przestrzeni pozasądowej, w sprawach konfliktów pracowniczych, rówieśniczych, szkolnych, na rynkach finansowych (Komisja Nadzoru Finansowego), akademickich czy społecznych. Mimo tak dynamicznego rozwoju tej instytucji, nie przeprowadzono dotychczas szerszych badań socjologicznych zmierzających do ustalenia etosu pracy mediatorów.

Punktem wyjścia w tym przedsięwzięciu badawczym było określenie rozumienia etosu pracy w dwóch perspektywach. Po pierwsze, jako utrwalonego ideału opartego na określonych wartościach, swoistego niepisanego kodeksu zawodowego. W tym kontekście sprawdzono opinię mediatorów na temat istnienia lub braku istnienia etosu ich pracy. Po drugie, jako faktycznie istniejącego zestawu uznawanych wartości, norm i zasad, którymi mediatorzy kierują się w swojej pracy. Ze względu na eksploracyjny charakter przedsięwzięcia poszerzono pole badawcze o „pozaetosowy” kontekst pracy mediatorów. W konsekwencji zmierzano do uzyskania danych dotyczących:

- a) wartości preferowanych w pracy mediatorów,
- b) praktycznego wymiaru pracy mediatora,
- c) ram formalno-prawnych pracy mediatora.

Empiryczne, ilościowe badania socjologiczne zrealizowano na reprezentatywnej próbie polskich mediatorów. Przeprowadzono je wśród stałych mediatorów – wpisanych na listy mediatorów prowadzone przez prezesów sądów okręgowych na terenie całej Polski. Do zebrania materiału badawczego wykorzystana została technika CAWI (Computer Assisted Web Interview).

Postawiono hipotezy badawcze, główne i szczegółowe. Hipoteza główna zakładała, że etos pracy jest zróżnicowany, a zróżnicowanie koreluje z cechami związanymi z wartościami życiowymi, podstawowymi założeniami przy wykonywaniu pracy mediatora (stosunku do konfliktu, głównego celu mediacji i zasad prowadzenia mediacji), cech związanych z wykonywaniem pracy mediatora (stażu pracy, formalnego statusu wykonywanej pracy, sposobu przygotowania do wykonywania pracy mediatora), cech społeczno-demograficznych, w tym typu wykształcenia. W oparciu o pierwsze wykształcenie mediatorów wyróżniono dwa podejścia do pracy mediatora:

- a) nurt jurydyczny (prawny), skoncentrowany na przedmiocie sporu i wyniku mediacji – ugodzie mediacyjnej,
- b) nurt koncyliacyjny (społeczny), skoncentrowany na podmiocie mediacji – uczestnikach mediacji i procesie zachodzącym między nimi – rozwiązaniu konfliktu służącego naprawieniu i odbudowaniu relacji.

Analizy wyników badań doprowadziły do ustalenia, że rozumienie etosu jako idei zależy od systemu aksjonormatywnego, a przekonanie o istnieniu lub braku utrwalonego, jednolitego etosu mediatorów koreluje z postrzeganiem celów mediacji. Zbadanie etosu w drugim, wyżej wspomnianym, rozumieniu postępowania pozwoliło wyłonić dość spójny system celów, zasad mediacji, norm i wartości uznawanych przez mediatorów. Tak rozumiany etos pracy mediatora zależy nie tylko od cech społeczno-demograficznych, ale również od takiej zmiennej, jak sposób ujmowania konfliktu. Brak prawnych regulacji zawodu, zunifikowanej ścieżki kształcenia i weryfikacji pracy mediatorów spowodowały samodzielne wypracowanie przez mediatorów własnych podejść do mediacji, swoistych strategii mediacji. Jednak tym zróżnicowanym strategiom przyświecają wspólne cele, zasady i wartości.

Abstract

The main subject of this doctoral thesis is exploration of not completely discovered in Poland area – mediator work ethic. Mediation as a method of solving disputes started in Polish Legislation System at the beginning of 90 – ties in XX century mainly in solving collective disputes. In the second half of nineties of XX century has started implementation of mediation as a method of solving conflicts into Polish Judicial System. Now days mediation is used in every area of Judicial System. Mediation is used as a method of solving disputes also in the off Court area in Peer, School, Educational, on the Financial Markets (Polish Financial Supervision Authority), Academic or Social conflicts. Although such dynamic development of this institution there were no any sociological research leading to established mediator work ethic.

The point when this Phd thesis started is to consider the mediator ethic work in two perspectives. The first as the fixed idea established on solid, defined values, kind of the unwritten professional code. In this context mediators were examined if they notice the mediator work ethic or not. The second – the mediator work ethic is consider as the mediation procedure based on real values, principles and standards which mediators used in their work. Because of exploratory features of Phd thesis the subject of researches concerned also “not ethic” context of mediator work.

Basic on this way of understanding mediator work ethic the researches were taken in three main areas:

- a) Values preferred in mediators work
- b) Practice aspect of mediator work
- c) Formal and legal frameworks of mediator work

Empirical, quantitative sociological research were taken on representative sample of Polish mediators. Research was conducted among constant mediators – being on the mediators lists conducted by Chairmen of District Court all over Poland. CAWI (Computer Assisted Web Interview) method was used to collect results.

The research thesis basic and detailed were established. The basic thesis was that mediator work ethic is differentiated, and this differentiation is caused by: life values, basic rules in mediation work (attitude to dispute, main mediation procedure goal and

mediation procedure standards), features caused by mediator experience (work experience, formal status of work, method of education to become mediator) socio-demographic features including educational background. Based on mediators main educational background we can find two attempts to mediator work:

- a) Juridical trend (legal) – concentrated on dispute subject and mediation result – mediation settlement
- b) Conciliatory trend (societal) – concentrated on mediation entity – mediation procedure parts and process between them – solving conflict leading to improve relations between parts and rebuilding relation between them.

The results show that understanding of mediator work ethic as an idea depends on axionormative system and recognizing of existence or not-existence of mediator work ethic influenced on mediation procedure goal.

Analysis of results leads to find out that understanding of mediator ethos as an idea depends on axionormative system and understanding if there is or not solid, unitary mediator ethos correlates with seeing mediators goals. Research of mediator work ethic in the second, mentioned above aspect let to find among mediators quite common and solid system of goals, values and standards of mediation. Understanding the mediator work ethic as a mediation procedure standard depends not only on socio-demographic features but also on understanding of the idea of conflict. The lack of profession regulation, one educational system and verification of mediators work leads to that mediators by themselves during regular mediation work develop different mediation strategies. However, these different strategies and trends have got common goals, values and standards.