

Avoin

Utinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaali oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

28.5.2024 11.55

Vierashuoneessa sovittelija, FT Timo Pehrman ja työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Neutraliteettiperiaatteet työyhteisösovittelussa



Sovittelulla on monia etuja konfliktin osapuolille. Jos sovittelussa päästään sovintoon, riita loppuu nopeasti ja riidan oikeuskäsittely jää pois. Sovinnot perustuvat usein osapuolten tarpeisiin ja intresseihin, jotka kohdistuvat nimenomaan tulevaisuuteen, kun taas oikeudenkäynnissä ratkaistaan, mitä menneisyydessä on tapahtunut.

Tässä kirjoituksessa tarkastellaan erityisesti sitä, miten työyhteisösovittelussa toteutetaan sovittelijan neutraliteettiperiaatteita. Neutraliteettiperiaatteet eri sovittelutilanteissa oikein sovellettuina auttavat merkittäväällä tavalla sovinnon syntymistä. Sovittelulta odotetaan osallistujien taholta etenkin puolueettomuutta, rehellisyyttä sekä avoimen kommunikaation ja kohtaamisen mahdollisuutta. Suomessa ja myös kansainvälisellä tasolla sovinnollisen näkökulman mukainen konfliktien tarkastelu on viime aikoina saanut yllättävän vähän huomiota.

Työyhteisösovittelu Suomessa

Työyhteisösovittelun ideana Suomessa on ollut soveltaa rikossovittelussa ja koulujen vertaissovittelussa toimivaksi koettu malli konfliktien hallinnasta työpaikkojen hyödynnettäväksi. Sovittelussa ihmiset oppivat erilaisia tärkeiksi koettuja taitoja, kuten *yhteistoimintaaja itsetuntemusta*, sekä *ymmärtämään toisten ihmisten erilaisuutta ja inhimillisiä luonteen piirteitä*. Suomessa työyhteisösovittelussa on korostunut pyrkimys ratkaisuihin avoimesti keskustelemalla.

Kirjoituksessa tarkastellaan työyhteisösovittelun yhteydessä myös osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia. Sovittelussa annetaan osapuolille mahdollisuus osallistua konfliktin määrittelyyn ja ratkaista se osapuolten tarpeiden pohjalta sovittelua ohjaavan sovittelijan avustuksella. Sopimukseen päädytään noin 90 %:ssa tapauksista. Mikäli sovintoon ei sovittelussa päädytä, niin ratkaiseminen siirtyy työnjohdolliseen käsittelyyn, koska konflikti ei voi jäädä työyhteisössä ratkaisemattomaan tilaan. Eli jos osapuolet eivät halua sopia eivätkä muutta käyttäytymistään, varsinainen sovittelu päättyy.

Prosessina työyhteisön ristiriitatilanteiden sovittelu poikkeaa tuomioistuini-, rikos- ja vertaissovittelusta juridisesti. Työnantajalla on **työturvallisuuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>> perusteella toimimisvelvollisuus^[1], jos työpaikalla ilmenee työntekijään kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua edellyttäen, että työnantaja saa asiasta tiedon. Työyhteisösovittelu on yksi tapa toteuttaa työnantajan lakisääteistä velvollisuutta.

Työyhteisösovittelun kohteet ovat erilaisia ja siksi myös sovittelua koskevat oikeudelliset säännöt poikkeavat toisistaan. Tapausten ratkaisut ovat sisältäneet sopimusasioita, jotka ovat koskeneet esimerkiksi:

- avoimen keskustelukulttuurin aikaansaamista, ihmisten erilaisuuden hyväksymistä ja toisten arvostamista ja kunnioittamista
- työtehtäviin liittyvien epäselvyyksien selvittämistä, väärinymmärrysten oikomista, selän takana puhumisen lopettamista ja ilmapiirin kehittämistä
- palautteen antamista, ongelmien käsittelyä, henkilöstön ja toiminnan kehittämistä sekä anteeksi antamista ja pyytämistä
- osallistumista tiimikeskusteluihin ja pelisääntöjen noudattamista.

Tärkeää sovittelussa on se, että menettely perustuu osapuolten itsemääräämisoikeuteen. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että osapuolet itse saavat vaikuttaa sovittelun kulkuun ja että osapuolet itse päättävät mahdollisen sovinnon ehdot. Tärkeä merkitys on myös sillä, että osapuolet tulevat sovittelussa *kuunnelluksi ja ymmärretyksi* ja että osapuolet ymmärtävät hieman paremmin *toistensa näkökulmia*.

Sovittelussa tavoitellaan reilua sopimusta, joka on kaikkien osapuolten hyväksyttävissä. Saavutetun sovinnon ja sopimuksen kohtuullisuutta sovittelija voi pohtia yhdessä osapuolten kanssa. Jos sovittelija epäilee sopimuksen kohtuullisuutta, niin hänen on reagoitava tilanteeseen ja jatkettava keskustelua ymmärryksen lisäämiseksi.

Neutraliteettiperiaatteet työyhteisösovittelussa

Sovittelijana toimiminen edellyttää riittävää koulutusta ja perehtymistä ennen sovittelutyön aloittamista. Alkuvaiheessa sovittelijan on hyvä toimia kokeneemman sovittelijan opastuksessa ja kokemuksiin perustuen voidaan muutoinkin hyödyntää parisovittelun käyttöä, jos tämä vain on mahdollista. Sovittelija on itse päävastuussa ammattitaidostaan ja sen kehittämisestä. Työyhteisösovittelijalla tulee olla hyvä perehtyneisyys sovittelun teorioihin, sovitteluprosessiin, yritystoimintaan, johtamiseen, yhteistyötaitoihin ja **työturvallisuuslakiin** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>>.

Yhteenvedon voidaan todeta, että ammattivaatimuksena sovittelijan tulee omata monenlaisia taitoja, kuten:

- kykyä rakentaa yhteistyötä osapuolten auttamiseksi,
- kykyä luottaa ihmisiin ja heidän kykyihinsä ratkaista ongelmiaan,
- kykyä luoda turvallinen sovitteluympäristö ja valtasuhteiden^[2] tasapainottaminen. On esimerkiksi todettu, että sovittelijan rauhallisuus vaikuttaa myönteisesti sovittelutilanteessa,
- hyviä ihmissuhde- ja vuorovaikutus^[3] taitoja eli työyhteisötaitoja,
- herkkyyttä ymmärtää ja aavistaa ennalta asioita ja
- kykyä ymmärtää todellisuutta (rationaalista ajattelua ja ns. talonpoikaisjärkeä) ja omata eettistä ymmärrystä.

Sovittelijan ohjausvastuu ja sovinnon tuottaminen

Sovittelijan tulee olla luotettava ja puolueeton^[4] toiminnassaan sekä huolehtia sovittelun ohjausvastuun toteutumisesta^[5] sekä omasta esteettömyydestään. Puolueettomuus tarkoittaa

esimerkiksi sitä, että osapuolet eivät voi muuttaa sovitteluprosessin perusrakennetta. Sovittelijan vastuulla on, että sovittelu etenee tutkittujen tietojen ja teorioiden pohjalta ja sovittelijan *rooli pysyy puolueettomana*.

Neutraliteettiperiaatteisiin kuuluu myös, että sovittelun aloitusvaiheessa sovittelijan on sovittava ja *informoitava* osapuolia työyhteisön johdon kanssa sovittelun periaatteista, toimintatavoista, vastuista ja siitä, että sovittelulla on ylimmän johdon tuki koko prosessin ajan. Sovittelu on yrityksen johdon toimenpide konfliktitilanteessa perustuen **työturvallisuuslakiin** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>>.

Työyhteisössä saattaa tulla tilanteita, joissa sovittelijan esteellisyyttä sovittelutehtävän suorittamiseksi joudutaan harkitsemaan. Esteellisyyttä ei ole suoranaisesti määritelty laissa, mutta tilannetta voidaan verrata rikos- ja riita-asioiden sovittelun vastaavaan lainkohtaan. Esteellisyys voidaan selvittää myös kysymällä etukäteen osapuolten näkemys tilanteesta.

Sovittelun aikana sovittelija tulee ohjata prosessia parhaiden kykyjensä mukaisesti, jotta osapuolet pääsevät avoimeen ja ymmärrystä lisäävään vuorovaikutukseen prosessin kaikissa eri vaiheissa ja jotta osapuolten mielipiteet tulevat kuulluiksi. Sovittelijan vastuulla on kuunnella kaikkia osapuolia ja tehdä tarvittaessa interventioita tilannekohtaisilla ja avoimilla osapuolten näkökulmiin liittyvillä kysymyksillä. On seurattava tarkasti kertovatko osapuolet mahdollisia tulkintojaan ja avattava tulkintojen todellisuutta kysymyksillä. Väärinymmärrykset ja ymmärrysvajeet liittyvät aina konflikteihin enemmässä tai vähemmässä määrin.

Sopimuksen tekovaiheessa *sovittelijan aktiivisuus* korostuu. Sovittelijan vastuulla on, että sovintokeskustelun aikana pysytään konfliktin ytimessä. Osapuolet usein siirtyvät järkevään keskusteluvaiheeseen, koska eivät halua puhua ahdistavista asioista avoimesti.

Sovittelija voi käyttää joko fasilitatiivista eli ihmiskeskeistä tai evaluatiivista eli asia keskeistä sovittelun ohjaus tyyliä tai jotakin muuta ohjaus tyyliä. On kuitenkin tärkeää, että sovittelija ymmärtää käyttämänsä ohjaustyylin vaikutukset osapuolten kasvun ja kehittymisen kannalta katsottuna.

Sovittelijan tulee tarvittaessa puuttua osapuolten huomattavan epäasialliseen käytökseen kuten esimerkiksi kiroiluun ja toisen osapuolen nimittelyyn. Sovittelija ei kuitenkaan saisi estää tunteiden käsittelyä tai suoraa ja avointa keskustelua. Sovittelija ei saa ohittaa tehtyjä loukkauksia, kiusaamisen tunteita tai vääriä tekoja. Sovittelun tarkoituksena ei ole vähätellä tai mitätöidä konfliktin aiheuttamia tapahtumia.

Oppiva sovittelu tarkoittaa myös sitä, että prosessi voi ohjata osapuolten lisäksi sovittelijaa ottamaan huomioon prosessin muutostarpeita^[6] käytyjen yksilökeskustelujen perusteella.

Sovittelussa pyritään osallistamaan konfliktin ratkaisuun, mikä tarkoittaa, että sovittelija ei määrittele ratkaisun sisältöä, eikä ohjaa ratkaisua haluamaansa suuntaan. Syyllistäminen, kouluttaminen tai moralisointi eivät kuulu sovittelutilanteeseen.

Sovittelijan tulee perustella seurantakokouksen tarve osapuolille. Seurannan avulla autetaan ja tuetaan sovittujen muutosten toteuttamista.

Sovittelijan on tarvittaessa oltava valmis ehdottamaan/antamaan tietoa muista palveluista kuten esimerkiksi terapiasta tai esimiesten sparrauksesta. Palveluihin ohjaamisessa on oltava hienotunteinen ja toimittava yhteistyössä asiakkaan kanssa.

Yhteenveto

Voisiko sodan, väkivallan, pakottamisen ja kurinpidollisten toimenpiteiden negatiivisen kierteen sijasta ryhtyä rakentamaan sovittelun luomaa positiivista kierrettä? Tuloksena voisi kenties olla inhimillisen käyttäytymisen sekä sosiaalisten ja kulttuuristen käytäntöjen muutos. Olisiko se ylipäättään mahdollista? Voisiko kontrolloinnin sijaan tai rinnalla testata ihmiskeskeisten

sovittelumenetelmien mahdollisuuksia myös esimerkiksi vaativissa rauhanturvaamistilanteissa?

Niin sanottu restoratiivinen sovittelu kiinnittää huomion ihmissuhteiden sosiaaliseen dynamiikkaan ja eheyttämiseen. Sosiodynaamisen ajattelutavan perusoletus on, että lähes kaikki avun tarpeessa olevat henkilöt ovat luovia ja aktiivisia ihmisiä, joilla on potentiaalista kykyä löytää ratkaisuja ja vastauksia omiin ongelmiinsa. Heillä on myös kykyä ohjata omaa elämäänsä, kunhan he pääsevät sopivaan oppimisympäristöön ja vapautuvat sisäisten ja ulkoisten häiriötekijöiden vaikutuksesta.

Osallisten voimaantuminen, oppiminen ja itseohjautuvuuden lisääntyminen riippuu hyvin paljon sovitteluprosessin toteutuksesta. Kun osapuolten dialogin kehittyminen ja yksilöllisen autonomian lisääminen ovat sovittelun tavoitteena, sovittelun voidaan katsoa rakentuvan luottamukseen sen sijaan, että se perustuisi asiantuntijan tuottamaan ja kontrolloimaan menettelyyn ja ratkaisuun.

Humanististen arvojen tulisi ohjata sovittelijan toimintaa sovittelutilanteessa. Jos sovittelija ei kykene toimimaan ihmisoikeuksia turvaavien arvojen mukaisesti, sovittelu saattaa muuttua pinnalliseksi tai pelkästään asiakeskeiseksi ristiriitojen ratkomiseksi. Jos esimerkiksi tunteita ei käsitellä riittävän perusteellisesti, niin sovittelusopimus virallistuu eikä sopimuksen muutosvoimalla ole kovin suurta merkitystä tulevan käyttäytymisen kannalta. Osapuolten asema muuttuu myös oppimistilanteena, koska oppimisen edellytyksiä ratkaisuprosessissa on vähennetty enemmän tai vähemmän tietoisilla tavoilla.

Sovittelussa konfliktien aiheuttamista ongelmista sovitaan kirjoittamalla tilanteesta yhteinen sopimus. Sovittelukäsittelyn tulisi olla niin syvällistä, että kaikki ymmärtävät vahinkojen aiheuttamat seuraukset. Oppimisen ja kehittymisen kannalta on keskeistä, että tekijä tai tekijät ottavat vastuun tekemisistään. Restoratiivinen sovittelu kehittää lähtökohtaisesti ei vain osapuolten vaan koko yhteiskunnan vapautumista, mikä tarkoittaa emansipaatiota, vapautumista holhouksesta, vierasmääräisyydestä tai muusta eriarvoisuudesta sekä tasa-arvoisuuden saavuttamista ja tuleamista riippumattomaksi jostakin ulkopuolisesta eli itsenäistymistä.

Aikaisempaan viitaten keskeisimpiä työyhteisösovittelun neutraliteettiperiaatteisiin liittyviä tekijöitä ovat puolueettomuus, avoimuus, rehellisyys, ihmiskeskeisyys ja kaikin tavoin osallistava vuorovaikutus.

Vierashuonekirjoitukset eivät ole Edilex-toimituksen kannanottoja asioihin.

Kirjoita Edilexiin <<https://www.edilex.fi/kirjoita>>

- Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa artikkelin tai oikeustapauskommentin **Lakikirjastoon** <<https://www.edilex.fi/lakikirjasto>> tai vaikkapa lyhyen kolumnin **Vierashuoneeseen** <<http://www.edilex.fi/uutiset/vierashuone>>, ota yhteyttä **Edilex-toimitukseen**.
Lue lisää <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>

Lähteet

Domenici, K. & Littlejohn, S. W. 2001. Mediation. Empowerment in Conflict Management. 2. edition. United States of America: Waveland Press, Inc. P.O.Box 400. www.waveland.com.

Flinck, A. 2013. Rakennamme sovintoa. Opas rikosten ja riitojen sovitteluun. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Oy. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino

Koskinen, S. Osapuolten velvollisuuksista osallistua työyhteisöön sovitteluun. Edilex uutinen 12.11.2010.

Koskinen, Seppo & Pehrman Timo (2018) Työyhteisösovittelu. Teoksessa Johanna Havula ym.

(2018) Työturvallisuus oikeus. Helsinki: Edita.

Pehrman, T. (2011) Paremmiin puhumalla. Restoratiivinen sovittelu työyhteisössä. Akateeminen väitöskirja Acta Universitatis Lapponiensis 212. Lapin yliopistokustannus.

Pehrman, T. & Poikela, E. 2015. Työyhteisö sovittelu – keino ratkoa konflikteja työpaikoilla. Työelämän tutkimus 13 (2), 127–139.

Työturvallisuus laki **738/2002** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>>, TturvL 10 §

Työturvallisuus laki **738/2002** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>>, TturvL 28 §

[1] Työturvallisuuslaki **738/2002** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>> (TturvL) 28 §.

[2] Sovittelijan tulee huolehtia osapuolten valtasuhteiden tasapainottamisesta (esimerkiksi esimies/alainen tilanteessa) ja muutoinkin luoda turvallisuutta sovittelutilanteessa.

[3] Sovittelun vuorovaikutustaitoja opitaan parhaiten niin sanottujen rooliharjoitusten avulla sovittelukoulutuksessa.

[4] Puolueettomuus on tärkeä lähtökohta ja arvo sovittelussa. Sovittelijan puolueettomuus saatetaan kuitenkin joissakin tapauksissa tulkita väärin, eli puolueellisena. Jos sovittelijan toimintaa ei koetakaan jonkun yksilön tai ryhmän etujen ajamisena. Taustaryhmät saattavat reklamoida yrityksen johdolle ja sovittelija saattaa joutua hankalaan tilanteeseen puolueettomuutensa takia. Siksi on tärkeää, että sovittelun aloitusvaiheessa johdon tuki ja mukana olo varmistetaan ja selvitetään sovittelun idea ja arvot.

[5] Sovittelun ohjauksessa onnistumiseen vaikuttavat sovitteluprosessin oikea jäsentäminen ja sovittelun tilanne herkkä ohjaaminen.

[6] Sovittelijan on etenkin alkuvaiheessa ja koko prosessin ajan tarkkailtava tilannetta ja esitettävä johdolle ehdotuksia sovitteluun osallistuvien osapuolten mahdollisista laajentamistarpeista. Usein alkuvaiheessa osallistujien määrä ja tarve ovat epäselviä. Sovittelijan vastuulla on tarkentaa osallistujarakennetta yksilö keskustelujen perusteella. Sovittelijan vastuulla on myös ehdottaa pari- ja pienryhmä keskusteluja osapuolten kuulemisen perusteella. Tämä liittyy keskeisesti sovittelija puolueettomuuteen ja avoimuuteen.

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edita.fi)