

Nøytral tredjepartsbistand og mekling på arbeidsplassen

Annette Selmer

Hvorfor er nøytral tredjepartsbistand og mekling så lite brukt ved individuelle konflikter på arbeidsplassen?

I store, kollektive konflikter mellom partene i arbeidslivet er det vanlig med mekling før konflikten eventuelt legges frem for Arbeidsretten. Tilsvarende praksis finner vi ikke ved individuelle konflikter på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøloven forutsetter ulike former for involvering av arbeidstakeren, gjerne med bistand av en tillitsvalgt eller annen rådgiver, men regulerer i liten grad konflikthåndtering i form av en meklingstilnærming.

Selv har jeg i noen saker hatt rollen som ekstern mekler ved konflikter på arbeidsplassen, men som regel kommer jeg inn i konflikten som juridisk rådgiver for arbeidsgiveren. Selv om både arbeidstakerens støttespiller og undertegnede forsøker å være løsningsorienterte, opplever jeg at saken ofte kunne vært løst både raskere og enklere med en nøytral tredjeparts bistand. Dette gjelder både saker med påstander om mangelfulle kvalifikasjoner, økende sykefravær eller uakseptabel adferd, og konflikter med påstander om mangelfull organisering og ledelse, osv., samt i personkonflikter med samarbeidsproblemer mv. som følge av personlige motsetningsforhold.

En fordel ved å bruke en nøytral tredjepart på et tidlig stadium, uansett type konflikt, er at partene får bistand til å sortere elementene i konflikten, herunder fakta, følelser, tolkninger og misforståelser. Videre vil objektiv informasjon om regelverk og arbeidslivets spilleregler, herunder styringsrett, tilretteleggingsplikt, rett til medbestemmelse og plikt til medvirkning, i seg selv kunne avgrense konflikten.

En slik sortering og avklaring vil også kunne føre til at ulike elementer i saken håndteres videre ved hjelp av ulike metoder. Deler av konflikten gjelder kanskje mistanker om så alvorlige forhold at denne delen bør underkastes en nærmere faktaundersøkelse eller gransking, mens andre deler er personlige motsetningsforhold og misforståelser som kanskje kan løses ved en meklingstilnærming.

Uansett type konflikt har jeg erfart at begge parter opplever en lettelse ved å kunne snakke fortrolig med en nøytral tredjepart i separate møter, hvor temaet ikke er krav og rettigheter, men behov og erkjennelse. I stedet for å ha fokus på fakta i fortiden vil en meklingstilnærming fokusere på nåsituasjonen og fremtiden, herunder partenes behov, muligheter og alternativer.

Mekling som metode innebærer at en nøytral tredjepart tilrettelegger for at partene selv skal kunne håndtere og eventuelt løse konflikten. Partenes begrensede fullmakter og gjeldende spilleregler i arbeidslivet vil imidlertid kunne bidra til at partene må legge inn forbehold i en eventuell avtale. For eksempel forbehold om godkjenning fra øverste leder, styret, fagdepartement, forbehold om at deler av avtalen må legges frem for de tillitsvalgte, osv. Dette er utfordringer som en mekler bør være særlig oppmerksom på.

En annen utfordring ved en meklingstilnærming er at metodens prosessregler, herunder meklerens mandat og partenes rettigheter og ansvar, i liten grad er regulert. Ved en rettsliggjøring av konflikten vil det være en rekke regler som ivaretar sentrale rettssikkerhetsgarantier. Eksempelvis forvaltningslovens saksbehandlingsregler i offentlig sektor, prosessreglene ved domstolsbehandling, osv. Tilsvarende finner man ikke ved en meklingstilnærming. Derfor bør mekleren i oppdragsavtalen, eller på annen måte, påse at meklerens mandat er regulert, herunder forholdet til oppdragsgiveren og

hvilken rolle den nøytrale tredjepart kan ha etter avsluttet prosess (ikke adgang til å være støttespiller for én av partene videre i saken). Videre bør man avtale bestemmelser om frivillighet, habilitet, taushetsplikt, partenes rett til bistand, grad av dokumentinnsyn, informasjon til ulike aktører på ulike stadier av saken (oppdragsgiver, tillitsvalgte, verneombud, arbeidsmiljøutvalg, kolleger), osv.

Mekling ved konflikter på arbeidsplassen forutsetter etter min oppfatning at mekleren har kunnskap om grunnleggende spilleregler i arbeidslivet, i tillegg til kunnskap om konfliktutvikling og mekling som metode. Vi ser i dag at en del bedriftshelsetjenester satser på en slik kompetanseutvikling. Men etterspørselen etter nøytral tredjepartsbistand med en meklingstilnærming er fortsatt forbausende liten. Dette er underlig når vi ser hvor mange konflikter det er i arbeidslivet, og behovet for en type konflikthåndtering som ikke øker konfliktnivået, men heller kan bidra til raske og omforente løsninger.

Annette Selmer

E-post post@annetteselmer.no