

TARPININKAVIMAS SPRENDŽIANT KOLEKTYVINIUS DARBO GINČUS

Doktorantė Daiva Petrylaitė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedra
Saulėtekio al. 9, 2054 Vilnius
Telefonai 236 61 71
Elektroninis paštas daiva.petrylaite@lrs.lt

Pateikta 2003 m. balandžio 7 d.

Parengta spausdinti 2003 m. rugsėjo 1 d.

Recenzavo Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros profesorius dr. Ipolitas Nekrošius ir šios katedros lektorius dr. Tomas Davulis

S a n t r a u k a

Naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse svarbią vietą užima kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančios nuostatos. Vienais iš svarbiausių darbo santykių principų yra laikomi socialinės partnerystės ir kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių laisvės principai. Pagal Darbo kodekso nuostatas itin didelę reikšmę reguliuojant darbo santykius ir nustatant darbo sąlygas turi kolektyvinės sutartys. Tačiau savaime suprantama, kad ten, kur vyrauja sutartiniai santykiai, neišvengiamai kyla ir nesutarimų, konfliktų pavojus. Todėl Darbo kodekse reglamentuojama tokių nesutarimų sprendimo tvarka. Nustatant nesutarimų tarp kolektyvinių darbo santykių šalių sprendimo tvarką taip pat pabrėžiamas kolektyvinių derybų principas. Darbo kodekse nustatyta, kad ne bet koks tarp minėtų subjektų kilęs nesutarimas yra laikomas kolektyviniu darbo ginču. Visų pirma siekiama, kad kilusį nesutarimą šalys bandytų išspręsti tarpusavio derybomis ir tik nepavykus to padaryti inicijuojamas kolektyvinis darbo ginčas. Kitaip tariant, kiekvienas tarp kolektyvinių darbo santykių šalių kilęs nesutarimas yra dviejų stadijų: derybų ir ginčo.

Pagal Darbo kodekso 70 straipsnio nuostatas tarpininkavimas taip pat yra laikytinas vienu, tiksliau paskutiniu, derybų stadijos etapu. Tarpininkavimo proceso metu nesutarimo šalys stengiasi išspręsti kilusį konfliktą ir priimti kompromisinį sprendimą. Tai padaryti joms padeda trečioji neutrali šalis – tarpininkas. Tai naujas Lietuvos darbo teisės praktikoje nesutarimų tarp kolektyvinių darbo santykių šalių sprendimo būdas, kurio iki Darbo kodekso galioję teisės aktai nereglementavo.

Darbo kodeksas išsamiai nereglementuoja nei tarpininkų pasirinkimo taisyklių, nenustato, kas gali būti kviečiami tarpininkais, nereglementuoja ir tarpininkavimo proceso bei tarpininkų priimtų sprendimų reikšmės. Visa tai paliekama nustatyti pačioms nesutarimo šalims tarpusavio susitarimu.

Straipsnyje nagrinėjama tarpininkavimo prigimtis, aptariama kai kurių užsienio valstybių tarpininkavimo praktika bei pateikiami siūlymai dėl tolesnio šio instituto tobulinimo Lietuvoje.

Ivadas

Vykdamas Lietuvos darbo teisės reformą bei rengiant Darbo kodeksą daug dėmesio buvo skiriama darbo santykių šalių kolektyvinės autonomijos principui. Dėl to 2002 m. birželio 4 d. priimtame naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) [1] svarbią vietą užima kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančios nuostatos. Didžioji dalis DK nuostatų grindžiama socialinės partnerystės, kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių sudarymo principais. Taip įgyvendinama Europos socialinės chartijos (pataisytos) 6 straipsnio 2 punkte įtvirtinta valstybių pareiga sukurti darbdavių (darbdavių organizacijų) ir darbuotojų organizacijų savanoriškų derybų mechanizmą, kuris sudarytų sąlygas kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas [2].

Tačiau savaime suprantama, kad ten, kur vyrauja sutartiniai santykiai, neišvengiamai kyla ir konfliktų, nesutarimų pavojus. Todėl DK nustato ne tik taisykles, reglamentuojančias socialinės partnerystės klausimus, nustatančias kolektyvinių sutarčių sudarymo, vykdymo bei kontrolės sąlygas ir tvarką, bet reglamentuoja ir ginčų, kylančių sudarant ir vykdamas kolektyvines sutartis, sprendimo tvarką. DK antros dalies dešimto skyriaus nuostatos ir yra skirtos kolektyviniams darbo ginčams reglamentuoti. Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas nėra naujas dalykas Lietuvos darbo teisėje, tačiau kartu negalima teigti, kad šis teisinis institutas turi ir galias teisinio reglamentavimo tradicijas. Pirmą kartą išsamiau sureguliuoti kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo ir kitus su tuo susijusius klausimus buvo pabandyta 1992 m., kai buvo priimtas Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas [3].

Pagal DK 68 straipsnio nuostatas kolektyvinių darbo santykių šalių nesutarimas kolektyviniu darbo ginču tampa tada, kai nepatenkinami nesutarimo šalių iškelti ir DK nustatyta tvarka įteikti reikalavimai ir kai šiuos reikalavimus iškėlusis šalis inicijuoja kolektyvinį darbo ginčą. Kitaip tariant, kolektyvinio darbo ginčo pradžia yra laikytinas ne momentas, kai darbdavys arba darbdavių organizacija atsisako patenkinti darbuotojų atstovų iškeltus reikalavimus, o momentas, kai darbuotojų atstovas, remdamasis darbdavio arba darbdavių organizacijos atsisakymu vykdyti iškeltus reikalavimus, pareikalauja sudaryti taikinimo komisiją. Iš to išplaukia išvada, kad kiekvienu atveju kilus nesutarimų tarp kolektyvinių darbo santykių šalių susiduriama su dviem šių nesutarimų sprendimo stadijomis. Pirmiausia iškyla vadina moji „derybų stadija“, kai kilusio nesutarimo šalys derybomis, t. y. iškeldamos reikalavimus ir juos nagrinėdamos, o prireikus ir tarpusavio susitarimu pasitelkusios tarpininko paslaugas, bando išspręsti konfliktinę situaciją ir priimti kompromisinį susitarimą. Nepavykus nesutarimo išspręsti derybomis kyla kolektyvinis darbo ginčas arba, kitaip tariant, kolektyvinių darbo santykių šalių nesutarimas virsta ginču.

Taigi remiantis DK 70 straipsnio nuostatomis galima daryti išvadą, kad tarpininkavimas yra siejamas su kolektyvinių derybų procesu. Savaime suprantama, kad tokia išvada neišvengiamai susijusi ir su kolektyvinių darbo ginčų sąvoka, pateikiama DK 68 straipsnyje. Glaudų ryšį tarp tarpininkavimo ir kolektyvinių darbo ginčų sąvokos atskleidžia ir kai kurių užsienio valstybių praktika, kur tarpininkavimas jau laikomas ne kolektyvinių derybų stadija, o kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdu. Tačiau šio straipsnio tikslas – ne kolektyvinių darbo ginčų sąvokos, o tarpininkavimo instituto analizė. Todėl neišvengiamai aptariant užsienio valstybių patirtį tarpininkavimo srityje kalbama ne tik apie kolektyvinių darbo santykių šalių nesutarimus, bet ir apie kolektyvinius darbo ginčus.

DK normų, reglamentuojančių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo klausimus, analizė rodo, kad ir šiame kodekse ypač daug dėmesio sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus skiriama ginčų šalių laisvoms kolektyvinėms deryboms ir kilusiems nesutarimams spręsti kompromiso būdu. Todėl DK 70 straipsnyje įtvirtinta kolektyvinių darbo santykių šalių teisė kilusį nesutarimą spręsti pasirenkant vieną iš dviejų alternatyvų, t. y. pasitelkti į pagalbą tarpininką arba inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą ir perduoti jį nagrinėti taikinimo komisijai. Minėta DK nuostata, leidžianti pasinaudoti tarpininko paslaugomis, yra nauja, kurios iki DK įsigaliojimo veikusiame Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme [3] nebuvo.

Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus

užsienio valstybėse

Tarpininkavimo procedūros reglamentavimas DK sietinas su TDO 1981 m. konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ įtvirtintu kolektyvinių derybų skatinimo principu. Šios konvencijos 5 straipsnis skelbia, kad kolektyvinių darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros turi būti sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas [4]. Savo priimtimi tarpininkavimas kaip tik ir laikytinas kolektyvinių derybų vienu, tiksliau paskutiniu, etapu, kurio metu šalys, nešališko trečiojo asmens padedamos, siekia rasti bendrą kompromisą ir išspręsti kilusius nesutarimus.

Pareigą skatinti atitinkamų taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmų darbo ginčams spręsti sudarymą numato ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) 6 straipsnio 3 punktą [2]. Panašius įpareigojimus nustato ir Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, kurios 13 punkte teigiama, kad siekiant palengvinti kolektyvinių darbo ginčų sprendimą turėtų būti skatinami taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo procedūrų įsteigimas ir panaudojimas atitinkamais sutaikymo lygiais pagal nacionalinę praktiką [5].

Užsienio valstybėse kolektyviniai darbo ginčai naudojantis tarpininko pagalba sprendžiami gana dažnai. Tarpininkavimo procedūros tikslas – padėti kolektyvinių darbo santykių šalims išspręsti konfliktinę situaciją ir įtikinti jas priimti kompromisinį susitarimą. Istoriskai tarpininkavimas yra ganėtinai senas institutas, kai tarpininkais būdavo kviečiami tik privatūs asmenys. Šiomis dienomis, nors privataus tarpininkavimo institutas vis dar išliko, bet vis didesnę reikšmę įgauna valstybinių arba privačių institucijų atliekamos tarpininkavimo paslaugos. Užsienio valstybėse tarpininkai yra skiriami tiek vienam konkrečiam kolektyviniam darbo ginčui spręsti (tai vadinamasis *ad hoc* tarpininkavimas), tiek sudaromos nuolat veikiančios tarpininkavimo institucijos.

Ginčų (ne tik kolektyvinių darbo ginčų) sprendimas naudojantis taikinimo, tarpininkavimo arba arbitražo procedūromis turi senas istorines tradicijas. Šie metodai ypač didelę reikšmę turi tokiose Tolimųjų Rytų valstybėse kaip Kinija ir Japonija ir yra grindžiami Konfucijaus teorija. Pagrindinis šios teorijos bruožas – socialinės darnos tarp atskirų moralės taisyklių, pagal kurias skirstoma visuomenė, išsaugojimas. Kadangi kilę ginčai atskleisdavo ne tik minėtų taisyklių pažeidimus, bet ir reikšdavo, kad sulaužoma socialinė darna, tam tikras visuomenėje išmintimi garsėjantis asmuo stengdavosi padėti ginčo šalims suprasti savo socialinę padėtį ir išsiaiškinti moralines pareigas vienas kito atžvilgiu. Šiose valstybėse ir dabar taikinimas bei tarpininkavimas, kaip pirminis nesutarimų sprendimo būdas, yra plačiai naudojamas ir netgi šiais metodais pagrįsti teismo procesai. Vakarų visuomenėje, priešingai, taikinimas, tarpininkavimas ir arbitražas yra laikomi tik alternatyva sprendžiant ginčus, nors per pastaruosius trisdešimt metų jų vaidmuo labai padidėjo [6, p. 1].

Daugelyje Europos Sąjungos valstybių veikia valstybinės tarpininkavimo tarnybos, išlaikomos iš valstybių biudžetų. Jos ne tik dalyvauja kaip tarpininkai sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, bet kartu suteikia tiek metodinę, tiek praktinę pagalbą kolektyvių darbo santykių šalims siekiant užkirsti kelią galimiems kolektyviniams darbo ginčams, t. y. vykdo tam tikrą prevencinę funkciją, kuria siekiama sušvelninti kolektyvinių darbo santykių šalių nesutarimus dar prieš kylant kolektyviniam darbo ginčui.

Pavyzdžiui, Suomijos Prezidentas skiria trejiems metams vieną arba du nacionalinius tarpininkus, o Vyriausybė – šešis regioninius tarpininkus. Kiekviena kolektyvinių darbo santykių šalis, prieš inicijuodama streiką arba lokautą, turi įspėti ne tik kitą suinteresuotą šalį, bet ir atitinkamai nacionalinį arba regioninį valstybinį tarpininką, kuris privalo imtis veiksmų, kad ginčas būtų išspręstas, t. y. pradėti tarpininkavimo procesą. Savaime suprantama, kolektyvinių darbo ginčo šalys privalo dalyvauti šiame procese, suteikti tarpininko reikalaujamą informaciją ir pan. Tačiau tarpininkavimo proceso metu vis dėlto sprendimo teisė priklauso šalims. Jos gali kartu ir atskirai siūlyti vienokius arba kitokius ginčo sprendimo būdus, o tarpininkas privalo prižiūrėti, kad šalys nepiktnaudžiautų teise, elgtųsi sąžiningai. Jeigu šalims nepavyksta susitarti dėl ginčo išsprendimo, savo sprendimo variantą siūlo tarpininkas. Šalys gali sutikti su tarpininko siūlomu ginčo sprendimo būdu, bet gali ir atmesti jį. Tokiu atveju tarpininkas, įvertinęs situaciją ir gresiančio streiko arba lokauto pradžią, gali inicijuoti tarpi-

ninkavimo procesą iš naujo tuojau pat arba atidėti jį vėlesniam laikui. Žinoma, Suomijoje toks tarpininkavimo procesas yra laikomas papildomu, bet ne pagrindiniu, t. y. ginčo šalys pačios savo susitarimu gali inicijuoti vadinamąjį „privatų“ tarpininkavimą. Apie tokį savo apsisprendimą jos turi informuoti valstybinį tarpininką, kuris gali imtis veiksmų tik tada, jei mato, kad savarankiškas šalių tarpininkavimo procesas nebus rezultatyvus [7, p. 43]. Panašius įgaliojimus turi ir Švedijos tarpininkavimo bei arbitražo biuras. Gavęs informaciją apie kolektyvinį darbo ginčą, jis privalo paskirti tarpininką. Jeigu tarpininkavimo metu ginčo išspręsti nepavyksta, tarpininkas gali siūlyti šalims perduoti ginčą spręsti arbitražui [8, p. 284].

Skirtingose užsienio valstybėse taikoma skirtinga tarpininkavimo tarnybų veiklos ir darbo metodika. Vienose valstybėse (pvz., Italijoje) tarpininkavimo paslaugas atlieka etatiniai tokių tarnybų darbuotojai. Kitose, be etatinių tarpininkų, yra sudaromi ir kitų kvalifikuotų, visuomenės gerbiamų asmenų, galinčių vykdyti tarpininko funkcijas, sąrašai, iš kurių konkretaus kolektyvinio darbo ginčo šalys, tarpusavyje susitarusios, pasirenka konkrečius tarpininkus. Pavyzdžiui, Jungtinėse Valstijose, kur tarpininkavimas laikomas svarbiausiu kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodu, yra įsteigtas specialus valstybinis organas – Federalinė tarpininkavimo ir taikinimo tarnyba. Ši tarnyba tarpininko vaidmens imasi vienos arba abiejų ginčo šalių iniciatyva, o tam tikrais atvejais (kai kolektyvinis darbo ginčas kyla valstybės tarnyboje ir esant kitoms ypatingoms aplinkybėms) – ir savo iniciatyva [8, p. 281].

Dar kitose valstybėse, pavyzdžiui, Olandijoje, kolektyvinio darbo ginčo šalys tarpininką pasirenka bendru susitarimu ne iš atitinkamo tarpininkų sąrašo, o savo nuožiūra. Tarpininkais dažniausiai kviečiami būti žymūs šios šalies politikai arba visuomenės veikėjai [9].

Vokietijoje tarpininkavimo procesas dažniausiai grindžiamas kolektyvinių darbo santykių šalių specialiais susitarimais dėl tarpininkavimo. Tokie susitarimai yra sudaryti daugelyje pramonės šakų. Šiuose susitarimuose nustatoma ginčų sprendimo procedūra, tarpininko vaidmuo ir jo sprendimų privalomumo klausimas. Minėtų susitarimų nuostatos yra gana skirtingos, bet galima išskirti ir tam tikrų bendrų bruožų. Pavyzdžiui, nustatoma, kad tarpininkavimo procedūrą gali inicijuoti tiek abi ginčo šalys bendru susitarimu, tiek viena iš jų, o jei kolektyvinės derybos žlunga, tarpininkavimas prasideda automatiškai. Tarpininku kviečiamas ne vienas asmuo, o paritetiniais pagrindais sudaromas kolegialus organas, į kurį savo tarpininkus deleguoja abi šalys; jam vadovauja nepriklausomas pirmininkas. Jei minėtas susitarimas dėl tarpininkavimo nėra pasirašytas arba tokio susitarimo pagrindu pradėtas tarpininkavimo procesas žlunga, kolektyvinio darbo ginčo šalys gali kreiptis į valstybinę tarpininkavimo instituciją, kurią sudaro darbo ministras [10, p. 130].

Graikijoje tarpininkavimo procedūra taikoma tuomet, kai nepavyksta derybos dėl kolektyvinės sutarties. Tokiu atveju šalys gali laisvai pasirinkti tarpininką, bet jeigu jos to nepadaro per 48 valandas, tada tarpininkas yra parenkamas iš specialaus kas treji metai Tarpininkavimo ir arbitražo tarnybos tvirtinamo tarpininkų sąrašo. Kolektyvinio darbo ginčo šalys, padedamos tarpininko, turi per dvidešimt dienų priimti sprendimą. Jeigu to padaryti nepavyksta, tarpininkas turi pasiūlyti savo sprendimo būdą. Jeigu šalys nesutinka su tarpininko pasiūlytu sprendimu, kolektyvinis darbo ginčas perduodamas arbitražui [11, p. 105].

Taigi, kaip matyti iš šių pavyzdžių, vienose valstybėse tarpininkavimas yra savanoriškas procesas ir pačios kolektyvinio darbo ginčo šalys gali apsispręsti dėl jo panaudojimo, o kitose valstybėse, priešingai, jis yra privalomas ir kiekvienas kolektyvinis darbo ginčas turi būti perduotas tarpininkui. Tačiau visose valstybėse, kuriose taikomas tarpininkavimo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus institutas, sutinkama, kad tarpininkavimas yra nešališkos trečiosios šalies kišimasis į kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo eigą siekiant padėti šio ginčo šalims priimti kompromisinį sprendimą.

Tarpininkavimo esmė ir procesas

Literatūroje galima rasti įvairių tarpininkavimo apibrėžimų, bet juos apibendrinant tarpininkavimas yra apibūdinamas kaip savanoriškas ir konfidencialus procesas, kuriame nešališka trečioji šalis padeda ginčo šalims rasti abipusiškai priimtina ginčo sprendimą. Kitaip tariant, tarpininkavimui yra būdingi šie požymiai:

- a) tai **procesas**, kuris apima keletą stadijų, skirtų ginčo šalių pasitikėjimui įtvirtinti, klausimams ir interesams išnagrinėti bei ieškoti kūrybiškų procesų. Tačiau reikia pažymėti, kad nėra jokios bendros formulės, kurią galima būti pritaikyti kiekvienu konkrečiu atveju, todėl teigiama, kad tarpininkavimas yra labiau panašus į meną, o ne į mokslą;
- b) **nešališkumas** reiškia, kad tarpininkas nėra suinteresuotas rezultatais. Bet šiuo atveju reikia nepamiršti, kad kiekvienas žmogus turi savo vertybes ir nuomonę, tačiau kvalifikuotas ir kompetentingas tarpininkas tai turi įvertinti ir prireikus atidėti šias savo asmenines vertybes ir nuomones į šalį;
- c) **pagalba** – tai tarpininko vaidmuo, kuris suprantamas kaip pagalba ginčo šalims. Būtent tarpininkas turi padėti šalims, o ne spręsti, kuri iš jų yra teisi, o kuri klysta;
- d) **abipusis priimtinumumas** – tarpininkaujant siekiama rasti tokį sprendimą, kuris tenkintų abi kolektyvinio darbo ginčo šalis, bet visada svarbu pabrėžti, kad pačios šalys sprendžia, kas tenkina jų poreikius ir lūkesčius, o tarpininkas tik padeda tuos lūkesčius ir poreikius išgryninti bei surasti tinkamą sprendimą;
- e) **sprendimas** – šalių pasiekti susitarimai yra taip pat juridškai įpareigojantys kaip ir bet kuri sutartis. Patirtis rodo, kad tokie susitarimai įgyvendinami dažniau nei teismo arba arbitro paskelbti sprendimai, nes pačios šalys dalyvavo procese ir priimančias sprendimą;
- f) **savanoriškumas** – tarpininkavimas priklauso nuo abiejų kolektyvinio darbo ginčo šalių noro dalyvauti ir geros valios. Jei tarpininkaujant nepavyksta susitarti, šalys vis tiek gali pasinaudoti kitomis teisinėmis priemonėmis;
- g) **konfidencialumas** – diskusijos tarpininkavimo metu nėra oficialios, o tai leidžia šalims labiau atsiverti aptariant klausimus ir nagrinėjant veiksmus. Pats susitarimas nebūtinai turi būti skelbiamas viešai. Tai priklauso nuo šalių ir ginčo pobūdžio [12].

Kalbant apie tarpininkavimą kyla klausimas, kuo šis metodas skiriasi nuo kitų, taip pat ir kolektyvinių darbo ginčų (DK atveju – nesutarimų tarp kolektyvinių darbo santykių šalių), sprendimo metodų – taikinimo ir arbitražo. Tarpininkavimas, taikinimas ir arbitražas yra beveik vienodi neteisminio ginčų sprendimo būdai arba, kitaip tariant, nešališko trečiojo asmens dalyvavimas sprendžiant kilusį ginčą. Tačiau šie būdai nėra identiški. Skiriasi tiek jų procesas, tiek minėtų trečiųjų asmenų priimamų sprendimų reikšmė ir poveikis ginčo šalims.

Taikinimo atveju trečioji šalis (*taikintojas*) ginčo šalis skatina priimti tam tikrą susitarimą, o *tarpininkas* pats svarsto ginčą ir pateikia savo formalius, bet ginčo šalims neprivalomus sprendimo būdus. Tuo tarpu arbitražo metu trečioji šalis (*arbitras*) ne tik svarsto ginčą, bet ir priima šalims privalomą vykdyti sprendimą [13, p. 578].

Kaip matyti, tarpininkavimas ir taikinimas turi daugiau bendrų požymių ir daugelio valstybių praktikoje abu šie metodai taikomi kaip alternatyvos. Jie grindžiami ginčo šalių savanoriškumo, bendradarbiavimo ir autonomijos principais. Taigi tarpininkas ir taikintojas yra lyg tam tikri pagalbininkai, padedantys ginčo šalims išspręsti konfliktą. Tačiau jų vaidmuo sprendžiant ginčus skiriasi. Tarpininkas yra aktyvesnis nei taikintojas. Jis, kaip buvo minėta, dalyvauja diskusijose, teikia siūlymus ir rekomendacijas dėl ginčo sprendimo. Tarpininkas yra savarankiškesnis nei taikintojas ir turi didesnę veikimo laisvę. Tai Vakarų koncepcijos, kuri yra kildinama iš atitinkamų lotyniškų veiksmažodžių, ypatumai. Vakarų taikinimo koncepcija yra kildinama iš lotyniško veiksmažodžio *conciliare*, reiškiančio „sutaikyti“, o tarpininkavimo koncepcijos ištakomis laikomas lotyniškas veiksmažodis *mediare*, kuris reiškia „užimti vidurinę poziciją“ [6, p. 28]. Todėl apibendrinant galima konstatuoti, kad tarpininkavimas yra lyg ir tarpinė pakopa tarp taikinimo ir arbitražo, kai ginčo šalys dar nenori kreiptis į arbitrą, kurio priimtas sprendimas joms būtų privalomas, bet jau yra pasirengusios įsiklausyti į nešališkos trečiosios šalies nuomonę ir pasiremti savo derybose [8, p. 269].

Tarpininkavimo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus reglamentavimas DK

Kaip jau buvo minėta, DK numato galimybę kolektyvinių darbo santykių šalių tarpusavio nesutarimų atveju, t. y. dar neinicijavus kolektyvinio darbo ginčo pasinaudoti tarpininko paslaugomis, tačiau išsamiau nereglementuoja su tarpininkavimu susijusių klausimų, neap-
taria, kaip ir kokia tvarka gali būti pasirenkami tarpininkai, kas gali jais būti. Nereglementuo-
jama ir tarpininkavimo procedūra, tarpininko priimtų sprendimų padariniai ir reikšmė.

Suprantama, kad tarpininko dalyvavimas sprendžiant kolektyvinių darbo santykių šalių nesutarimus yra teigiamas ir rezultatyvus procesas. Tačiau tam, kad tarpininkų paslaugos taptų populiarios, reikia sukurti atitinkamas teises priemones, skatinančias šį nesutarimų sprendimo būdą ir, tai svarbiausia, turi būti parengti kompetentingi specialistai, kurie ir galėtų teikti tarpininkavimo paslaugas. Manoma, kad ateityje įgyvendinant šią DK nuostatą reikėtų pasinaudoti daugelio užsienio valstybių praktika ir įsteigti nepriklausomą, iš valstybės biudžeto finansuojamą tarpininkavimo tarnybą.

Tokia tarnyba galėtų būti įgaliota ne tik teikti tarpininkavimo paslaugas, bet ir registruoti kilusius kolektyvinius darbo ginčus, tarnybos specialistai galėtų nagrinėti kolektyvinių darbo ginčų priežastis. Taigi būtų galima teikti tam tikrą metodinę bei praktinę pagalbą tiek socialinių partnerių organizacijoms, tiek ir suinteresuotoms valstybės institucijoms. Savaimė suprantama, kad pagrindinė tokios tarnybos funkcija būtų tarpininkų sąrašo, iš kurio kiekvienu konkrečiu atveju kolektyvinių darbo santykių šalys galėtų pasirinkti jų nesutarimą nagrinėsiantį tarpininką, sudarymas. Tarnybai turėtų būti pavesta organizuoti minėtų specialistų, galinčių būti tarpininkais, rengimą, jų kvalifikacijos kėlimą. Ši tarnyba, be abejonės, turėtų teikti teisinę, metodinę ir materialinę pagalbą tarpininkavimo metu.

Tačiau kol tokia tarnyba ar kitokios alternatyvios institucijos neįkurtos ir kol nesudarytas profesionalių tarpininkų sąrašas, kolektyvinių darbo santykių šalys, kilus tarpusavio nesutarimams, gali tarpusavyje susitarusios pasitelkti kompetentingą specialistą, turintį profesinių žinių, praktinių įgūdžių ir galintį padėti rasti kompromisą ir pasiekti susitarimą. Tokio specialisto, kuris galėtų atlikti tarpininko funkcijas, kandidatūros parinkimo, tarpininkavimo procedūros ir kiti klausimai paliekami spręsti pačioms kolektyvinių darbo santykių šalims. Kolektyvinių darbo santykių šalys, nusprendusios pasitelkti tarpininką, turėtų tarpusavyje susitarti ir pasirašyti susitarimą, kuriame būtų numatytos abiem šalims priimtinos tarpininko arba tarpininkų kandidatūros, tarpininkavimo proceso, nesutarimo sprendimo terminų, išlaidų atlyginimo ir kiti klausimai.

Išvados

Išnagrinėjus kai kurių užsienio valstybių tarpininkavimo praktiką sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus galima konstatuoti, kad šis nesutarimų sprendimo būdas yra plačiai paplitęs ir turi senas jo taikymo tradicijas. Tarpininkavimas – tai ne vien tik ginčo arba nesutarimo sprendimo būdas, bet ir kompromiso siekis. Tai priemonė siekti kolektyvinių darbo santykių šalių socialinės taikos. Tarpininkavimo populiarumą lemia ne tik nesudėtingos jo procedūros, bet ir pati šio metodo prigimtis. Tarpininkavimo metu nesutarimo šalims palie-
kama galimybė derėtis, priimti savarankišką sprendimą, bet kartu joms padeda nešališka trečioji šalis – tarpininkas. Tarpininkas ne tik analizuoja konfliktinę situaciją, dalyvauja ginčo arba nesutarimo šalių diskusijose ir derybose, bet kartu rekomenduoja, kaip spręsti galimą ginčą (nesutarimą). Taigi kolektyvinių darbo santykių šalys yra laisvos priimti savarankišką sprendimą, bet jos turi galimybę pasinaudoti specialisto pagalba.

Istoriškai tarpininkavimas susiformavo kaip trečiojo privataus asmens dalyvavimas sprendžiant kilusius ginčus. Tačiau dabar daugelyje valstybių veikia specialios nepriklausomos tarpininkavimo tarnybos, išlaikomos iš valstybės biudžetų, o kai kur ir iš socialinių partnerių lėšų. Sudaromi potencialių tarpininkų sąrašai ir taip kolektyvinių darbo santykių šalims sudaromos galimybės greitai ir civilizuotai spręsti tarpusavio ginčus ir nesutarimus naudojantis tarpininko paslaugomis.

DK taip pat numato galimybę tarp kolektyvinių darbo santykių šalių kilusį nesutarimą, kol jis dar nėra virtęs kolektyviniu darbo ginču, spręsti tarpininkavimo būdu. Tačiau kodeksas išsamiai nereglementuoja nei tarpininkų parinkimo, nei tarpininkavimo procedūrų ir kitų su

tuo susijusių klausimų. Visa tai paliekama nustatyti pačioms nesutarimo šalims susitarimo būdu. Todėl kolektyvinių darbo santykių šalys, norėdamos pasinaudoti tarpininko paslaugomis, turėtų susitarti dėl visų minėtų aplinkybių, pasirinkti joms abiem priimtina tarpininką arba tarpininkus. Žinoma, tai apriboja galimybę greitai ir sklandžiai išspręsti nesutarimą tarpininkavimo būdu, juo labiau kad Lietuvoje dar nėra susiklosčiusi tokia nesutarimų sprendimo praktika. Todėl manytina, kad ateityje šis institutas turės būti plėtojamas ir išsamiau reglamentuojamas. Visų pirma Lietuvoje reikėtų taip pat įsteigti nepriklausomą tarpininkavimo instituciją, parengti specialistus, kurie galėtų padėti kolektyvinių darbo santykių šalims spręsti tarpusavio nesutarimus, sudaryti galimų tarpininkų sąrašus. Tokia institucija galėtų ne tik užsiimti tarpininkavimo paslaugomis, bet ir rinkti, kaupti bei nagrinėti visą informaciją, susijusią su kolektyviniais darbo ginčais, formuoti šių ginčų sprendimo praktiką ir, žinoma, vykdyti prevencinę veiklą.



LITERATŪRA

1. **Lietuvos Respublikos** darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
2. **Europos** socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001. Nr. 49–1704.
3. **Lietuvos Respublikos** kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas // Valstybės žinios. 1992. Nr. 12–307; 1993. Nr. 29–668; 1994. Nr. 29–512; 1999. Nr. 102–2920.
4. **Tarptautinės** darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30–740.
5. **Europos** Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // Official Journal. 1989.
6. **Annie de Roo, Rob Jagtenberg**. Settling Labour Disputes in Europe. Kluwer Law and Taxation Publishers. 1994.
7. **Suviranta A. J.** Labour Law and Industrial Relations in Finland. Kauppakaari Oy, Finnish Lawyers' Publishing. Kluwer Law International. 1997.
8. **Киселев И. Я.** Зарубежное трудовое право. – Москва, 1998.
9. **Valdes Dal-Re F.** Synthesis Report on Conciliation, Mediation and Arbitration in the European Union Countries. 2002 // http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html.
10. **Weiss M.** Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany. Kluwer Law and Taxation Publishers. 1989.
11. **The Regulation** of working Conditions in the Member States of the European Union. Vol. 1. Comparative Labour Law of the Member States. European Commission. 1999.
12. **Federalinė** Jungtinių Amerikos Valstijų tarpininkavimo ir taikinimo tarnyba (Federal Mediation and Conciliation Service) // www.fmcs.gov.
13. **Catherine Barnard**. EC employment law. New York. Oxford Univ. Press. 2000.



The Mediation in the Settling Collective Labour Disputes

Doctoral Candidate Daiva Petrylaitė

Vilnius University

SUMMARY

In the new Labour Code of the Republic of Lithuania provisions regulating collective labour relations have a significant meaning. The collective agreements regarding these regulations have a great importance regulating labour relations and setting the work conditions. However, in the relations of the contractual nature the danger of conflicts arises unavoidably. For this reason the

Labour Code regulates the method of solution of the collective labour disputes. Firstly, it strives to find solution of the disagreements between the parties of collective labour relations in the way of the bargaining.

According to the Article 70 of the Labour Code mediation is considered as the last stage of bargaining. During the process of mediation parties of conflict are trying to find the right decision for both of them. To reach this the third, neutral party - mediator - is providing his help. The mediator not only analyses the conflict situation and takes role in the process of bargaining and discussions between parties of conflict. Above-mentioned specialist provides recommendations for presumptive solutions of the conflict. It shows that the parties of conflict, on the one hand, are free to make a decision, but on the other hand, they have the possibility to profit by the help of mediator. This way of solving collective labour disputes is a new one in the Lithuanian Labour Law.

In fact, the Labour Code does provide neither the rules of choosing certain mediator nor the mediation process itself. Such questions are left for parties to decide by the agreement. Of course, it prejudices the possibility to solve the conflict by means of the mediator quickly and smoothly. Besides, we don't have an adequate practice in the Lithuania too. Consequently in future the institute of mediation must be developed and detailed in the rules of law. The special independent mediatory institution must be established. Such an institution cannot just to take mediation services, but also to select and analyse information concerned the collective labour disputes, and to execute the preventive activity.

In the article later are discussed: the nature of mediation as a process of solution of the collective labour disputes, some practice in the foreign countries. Proposals for the development of the institute of mediation are given as well.

