

**VILNIAUS UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS KATEDRA**

VU Teisės fakulteto
Dieninio skyriaus
V kurso, darbo teisės atšakos studentės
Dianos Jasinavičiūtės

MAGISTRINIS DARBAS

**SOCIALINIAI KONFLIKTAI: SAMPRATA IR TEISINIO REGULIAVIMO
GALIMYBĖS**

Vadovė doc. dr. D. Petrylaitė
Recenzentas doc. dr. G. Bužinskas

Vilnius 2008

TURINYS

ĮVADAS.....	2
1. SOCIALINIŲ KONFLIKTŲ SAMPRATA.....	4
1.1. Socialinio konflikto sąvoka, teorijos.....	4
1.2. Socialinio konflikto priežastys, struktūra ir dinamika	7
1.2.1. Socialinių konfliktų priežastys.....	7
1.2.2. Konflikto struktūra.....	10
1.2.3. Konflikto dinamika.....	11
1.3. Socialinių konfliktų tipologizavimas.....	12
1.4. Socialinių konfliktų funkcijos, pasekmės, sprendimo būdai.....	13
1.4.1. Socialinių konfliktų funkcijos ir pasekmės.....	13
1.4.2. Socialinių konfliktų sprendimo strategijos.....	14
2. DARBO KONFLIKTŲ IR DARBO GINČŲ SAMPRATA.....	17
2.1. Darbo konfliktas – socialinio konflikto rūšis.....	17
2.2. Darbo ginčo samprata.....	19
2.2.1. Darbo konflikto ir darbo ginčo atskyrimo problema.....	19
2.2.2. Darbo ginčo požymiai.....	21
2.3. Darbo ginčų tipologizavimas.....	23
2.4. Darbo ginčų reguliavimo problemos Lietuvoje.....	24
3. DARBO GINČŲ TEISINIO REGULIAVIMO GALIMYBĖS.....	30
3.1. Teisiniai socialinių konfliktų sprendimo būdai.....	30
3.2. Darbo ginčų sprendimo būdų bendroji charakteristika.....	35
3.3. Alternatyvūs darbo ginčų sprendimo metodai.....	38
3.3.1. Derybų problema.....	38
3.3.2. Tarpininkavimas.....	42
3.3.3. Taikinimas.....	47
3.3.4. Arbitražas.....	52
3.3.5. Trečiųjų teismo vaidmuo reguliuojant kolektyvinius darbo ginčus.....	55
3.4. Darbo ginčų komisija – individualių darbo ginčų neteisminis nagrinėjimas.....	56
3.5. Teismas – darbo ginčus nagrinėjanti institucija.....	60
IŠVADOS.....	64
SANTRAUKA.....	66
SUMMARY.....	67
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	68

IVADAS

Šiuolaikinės mokslinės koncepcijos socialinį konfliktą laiko normaliu visuomenės reiškiniu, kuris gali sukelti teigiamus pokyčius socialinėje aplinkoje. Toks požiūris vyravo ne nuo filosofinių bei mokslinių tyrinėjimų pradžios. Iki XX a. 6 dešimt. socialiniai konfliktai dažniausiai buvo laikomi negatyviu visuomenės reiškiniu, anomalija, buvo stengiamasi įvairiais būdais juos likviduoti iš žmonių ir jų junginių sąveikos sferų. Atskirų mokslo šakų socialiniai konfliktai tiriami kaip pažinimo objekto dalis (pvz. kaip visuomenės dalis). Socialinių konfliktų analizė suaktyvėjo XX a. viduryje, šis procesas tęsiasi ir toliau, mokslo pasaulyje vystosi nauja tyrimų šaka – konfliktologija. Kalbant apie paties socialinio konflikto pobūdį, paminėtina, kad tai visuomenėje egzistuojantis reiškinys, kuris atsiranda, kai žmonės, jų grupės ar junginiai tarpusavyje bendrauja ar bendradarbiauja. Lotyniškas terminas *conflictus* reiškia priešingų, nesuderinamų norų, poreikių, tikslų susidūrimą.

Šio darbo tikslas - išanalizuoti socialinių konfliktų, ypač vienos iš jų rūšies – darbo nesutarimų, sampratą ir teisinio reguliavimo galimybes, apžvelgiant mokslo šakų išvadas bei Lietuvoje galiojančius teisės aktus. Siekiant įgyvendinti iškeltą tikslą keliami tokie uždaviniai: pateikti bendrąją socialinių konfliktų sampratą, išanalizuoti socialinių konfliktų priežastis, rūšis, struktūrą, funkcijas bei sprendimo strategijas, išnagrinėti darbo konflikto sąvoką, pateikti darbo konflikto ir darbo ginčo skirtumus, aptarti darbo ginčų tipus, jų skiriamuosius bruožus, reguliavimo problemas Lietuvoje, išanalizuoti socialinių konfliktų, ypač darbo ginčų, sprendimo metodus, jų privalumus ir trūkumus, aptarti atskirų metodų esmę, veikimo galimybes sprendžiant kolektyvinius ir individualius darbo ginčus pagal Lietuvos pozityviąją teisę ir jurisprudencijos išvadas.

Temos aktualumą ir naujumą lemia tai, jog Lietuvoje nėra kompleksiškai tyrinėtas socialinių konfliktų ir jų teisinio reguliavimo klausimas, mokslo darbuose nagrinėjami atskiri klausimai: arba tik socialiniai konfliktai, arba tik jų teisinis reguliavimas. Šiame darbe į vieną sujungti filosofijos, sociologijos, psichologijos mokslų išvados, jurisprudencijos ir teisinio reguliavimo klausimai. Ypatingas dėmesys skiriamas vienai iš konfliktiškiausių - darbo santykių – sferai. Dažniausiai darbo nesutarimai susiję su įstatymuose numatytais teisėmis, pareigomis bei darbo santykių subjektų interesais, todėl jie vadinami darbo ginčais ir reguliuojami įstatymuose numatytais priemonėmis. Darbe analizuojami tradiciniai ir alternatyvūs metodai darbo ginčų (institucionalizuotų darbo konfliktų) Lietuvoje sprendimui, nurodomi jų privalumai ir trūkumai, fragmentiškai apžvelgiama užsienio šalių praktika, siūlomi reguliavimo tobulinimo variantai.

Rašant darbą naudoti metodai, padedantys siekti iškeltų uždavinių. Analizės metodo pagalba nagrinėti teisės aktai bei mokslininkų darbai, teismų praktika. Sisteminis metodas naudotas pozityviosios teisės analizei, jo išraiška – kompleksinis tyrimo objekto nagrinėjimas, siekiant

nustatyti jo elementų vietą sistemoje. Teleologinio metodo pagalba aiškinamas teisės normų turinys, pabrėžiant įstatymų leidėjo ketinimų aspektą. Lingvistiniu metodu buvo nagrinėjamos moksle vartojamų sąvokų reikšmės, teisinių terminų pobūdis ir tikslingumas. Istorinio metodo pagalba padarytas ekskursas į nebegaliojančius teisės aktus, pabrėžiant temai aktualius momentus, taip pat istorinio metodo pagalba nagrinėtos filosofijos, sociologijos, psichologijos mokslininkų koncepcijos. Lyginamojo metodo dėka apžvelgiami užsienio teisės mokslininkų ir teisės aktų ypatumai.

Magistrinio darbo rašyme vadovautasi tiek užsienio, tiek Lietuvos mokslininkų darbais. Nagrinėjant socialinių konfliktų sampratą panaudoti filosofijos, sociologijos, psichologijos mokslų darbai, iš kurių svarbiausi: Filosofijos atlasas, socialinės psichologijos darbai (D. Mayers), sociologijos vadovėliai bei monografijos (V. Leonavičius, A. Giddens, V. Dumbliauskas, E. Babosovas, A. Dmitrijevas). Socialinių konfliktui (ypatingai darbo ginčų) reguliavimo klausimams analizuoti pasitelkiami Lietuvoje galiojantys teisės aktai, Lietuvos darbo teisės atstovų darbai: doc. dr. G. Bužinsko, doc. dr. D. Petrylaitės mokslinės publikacijos, rusų teisės mokslininko I. Kiseliovo atlikta užsienio valstybių teisės studija, kitų teisės teoretikų monografijos, moksliniai straipsniai periodiniuose teisės leidiniuose.

1. SOCIALINIŲ KONFLIKTŲ SAMPRATA

1.1. Socialinio konflikto sąvoka, teorijos

Nagrinėjant socialinius konfliktus, tikslinga pradėti nuo socialinio konflikto sąvokos. Pirmiausia šį žodžių junginį išskaidykime į atskirus žodžius: socialinis ir konfliktas. Tarptautinių žodžių žodyne¹ žodis *socialinis* paaiškinamas kaip visuomenės, visuomeninis, o *konfliktas* – kaip priešingų interesų, siekių susidūrimas; kivičas, ginčas. Reikia pabrėžti, kad tai bendras konflikto apibrėžimas, kuris, pavyzdžiui, psichologijoje ar literatūroje įgauna specialias reikšmes. Tas pats pasakytina ir apie teisinę sferą, kurioje konfliktas taip pat įgauna specialią reikšmę, yra vadinamas teisiniu ginču ir turi jam būdingus požymius, kurie bus aptariami kitoje darbo dalyje. Taigi socialinis konfliktas – tai visuomeninėje sferoje egzistuojantis priešingų interesų, siekių susidūrimas, kuris kartais perauga į atvirą kivičą ir priklausomai nuo sferos, kurioje konfliktas egzistuoja, įgauna įvairias formas (revoliucija, karas, skyrybos, teisės ginčas ir pan.) bei reguliuojami socialinių normų pagalba.

Socialinius konfliktus filosofai ėmė tyrinėti jau Senovės Antikoje. Senovės Graikijos filosofas Heraklitas (apie 550-480 m. pr. Kr.) samprotaudamas socialinių konfliktų, karo tema taikė šiems procesams amžinos cirkuliacijos ir abipusio virsmo dėsnį, t. y. viskas vyksta dėl nesantaikos ir smurto. Vyraujantis įstatymas yra karas, dėl kurio žmonės yra nevienodoje padėtyje. Pagal Heraklito teoriją konfliktas yra neišvengiamas ir būtinas visuomenės požymis.²

Socialinius konfliktus dalimi savo nagrinėjimo dalyko laikė daugelis filosofų, tarp kurių paminėtinas Epikūras, krikščioniškosios filosofijos atstovai, humanistai – T. Moras, E. Roterdamus, F. Rabelais, F. Baconas, anglų demokratai ir prancūzų švietėjai – Ch. L. Montesquieu, D. Diderot, J. J. Rousseau, Volteras, XIX a. filosofas G. Hėgelis, mokslininkas Ch. Darwinas, ekonomistas T. R. Malthusas, socialinio darvinizmo atstovai W. Samneris, L. Gumpłowichius. Socialiniai konfliktai minėtų autorių darbuose buvo nagrinėjami kaip socialinės filosofijos objektas, t. y. remiantis žiniomis apie visuomenę iš įvairių mąstytojų iškeltų apiorinių filosofinių postulatų. Vienos filosofinės teorijos iš esmės aiškina socialinius konfliktus kaip nenormalų, neigiamą įtaką turintį reiškinį, kuris žlugdo visuomenės pažangą, kitos laiko konfliktą progreso varomąją jėgą, imanentiniu visuomenės požymiu.³ Socialinėje filosofijoje ne tik formavosi socialinių konfliktų samprata, bet ir buvo ieškoma konfliktų priežasčių bei būdų sumažinti ar išvengti socialinių konfliktų (ypatingai karo), užtikrinti visuotinę taiką pasaulyje.

¹ BENDORIENĖ A., et al. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma Litera, 2003, p. 391, 689.

² KUNZMANN P., BURKARD F. P., WIEDMANN F. Filosofijos atlasas. Vilnius, 2000, p. 33.

³ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 27-31.

Socialinių konfliktų nagrinėjimas įgavo kitokią pobūdį XIX a. atsiradus sociologijai, kurios nagrinėjimo metodas iš esmės skiriasi nuo filosofijos. Sociologija siekia pažinti tyrinėjimo objektą sudarinėdama teorines konstrukcijas ir remdamasi faktinių duomenų, kurie yra gaunami taikant mokslinius metodus, apibendrinimais. Taigi socialiniai konfliktai tapo sociologijos tyrimo objektu, jų tyrimui imti taikyti nauji metodai.

Pirmasis socialinių konfliktų terminą pavartojo vokiečių sociologas G. Zimmelis, kuris socialinį konfliktą laikė normalia, net išskirtine visuomenės būseną, kuri turi teigiamų funkcijų, tokių kaip socialinės integracijos spartinimas, įtaka išsikristalizuojant socialinių darinių požymiams, šių darinių organizavimosi principų bei normų stiprinimas. G. Zimmelio teorija remiantis XX a. pradžioje formavosi Jungtinių Amerikos Valstijų (toliau – JAV), tiksliau Čikagos mokyklos sociologų teorija apie socialinius konfliktus.⁴ Pagal šios sociologijos mokyklos mintį, socialiniai konfliktai laikomi svarbiu visuomeninio gyvenimo reiškiniu, lemiančiu socialinius pokyčius, padedančiu pereiti nuo neigiamų santykių, įtampos prie visuomenės narių, jų grupių susitaikymo.

Sociologijoje išskiriami trys pagrindiniai teoriniai požiūriai, koncepcijos, kurios skirtingai aiškina sociologijos dalyką: funkcionalizmas, konfliktų teorija ir simbolinis interakcionizmas.⁵ Nagrinėjant socialinio konflikto sampratą aktualios pirmosios dvi teorijos.

Funkcionalizmo teorija aiškina visuomenę kaip sudėtingą sistemą, kurios elementai veikia tam, kad sukurtų stabilumą bei solidarumą. Atskiros visuomenės struktūros dalys tiriamos atskleidžiant jų ryšį su kitomis struktūros dalimis. Žymiausi funkcionalizmo atstovai A. Comtas ir E. Durkheimas, sociologijos korifėjai, kurių idėjomis vadovaudamiesi sociologijos idėjas plėtojo JAV mokslininkai T. Parsonsas ir R. Mertonas. Funkcionalistai akcentavo moralinio konsenso svarbą visuomenėje. Moralinis konsensas (situacija kai daugelis žmonių vienodai išpažįsta tas pačias vertybes) vertinamas kaip visuomenės tvarkos ir stabilumo palaikymo garantas. Konfliktas laikomas visuomenės anomalija, kuri trukdo pasiekti socialinę sanglaudą. Funkcionalizmas buvo pirminė sociologijos koncepcija, kuriai susilaukus kritikos ėmė formuotis nauja sociologinė tradicija – konfliktų teorija. Funkcionalizmas imtas kritikuoti dėl to, jog per didelę reikšmę teikia veiksniams, skatinantiems socialinę sanglaudą, ir nenagrinėja visuomenės konfliktiškumo bei atsiskyrimo.

Kaip minėta anksčiau, kaip tam tikras antagonizmas funkcionalizmui susiformavo konfliktų teorija, kurios pradininku literatūroje dažnai įvardijamas K. Marksas. Daugelis konfliktų teorijos atstovų savo pažiūras kildina iš šio filosofo koncepcijos apie klasių kovą. Konfliktų teorija pirmiausiai pabrėžia visuomenės padalijimo reikšmę. Kaip pagrindinės problemos nagrinėjamos: galia, kova, nelygybė. Tiriamos šių reiškinių priežastys, jų pasireiškimas, pasekmės, konflikto

⁴ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 31-32.

⁵ Žr. GIDDENS A. Sociologija. Kaunas: UAB "Poligrafija ir informatika", 2005, p. 32-33; DUMBLIAUSKAS V. Sociologija. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 1999, p. 7.

funkcijos visuomenės pokyčių procese. Konfliktų teorijos atstovai laiko visuomenę asmenų su skirtingais interesais sankaupa. Tiriami ryšiai tarp priešingų asmenų grupių, viešpataujančios ir paklūstančios visuomenės grupės, kontroliavimo santykiai. Konfliktų teorija, priešingai nei funkcionalizmas, socialinį konfliktą laiko imanentiniu visuomenės reiškiniu, kuris skatina progresą.

Plačiau aptartina K. Markso teorija, pagal kurią egzistuoja valdančiosios ir pavaldžios klasės ir ši nelygybė atsiranda dėl ribotų materialinių išteklių. K. Markso svarbiausius socialinius pokyčius siejo su kapitalizmu, išskyrė pagrindinius verslo elementus: kapitalą ir darbo jėgą. Pasak K. Markso, visuomenę sudaro darbininkų (proletariatas) bei kapitalistų klasės. Kapitalistai savo rankose turi kapitalą ir yra valdančioji proletariato klasės atžvilgiu. Kapitalizmas, kaip klasių sistema, yra konfliktiškas darinys. Abi klasės negali egzistuoti viena be kitos, jas sieja priklausomybės santykiai. Pagrindiniais socialinės kaitos šaltiniais K. Marksas įvardija ekonominius veiksnius, o klasių tarpusavio konfliktus vadina „istorijos varikliu.“ Klasių kovą K. Marksas nagrinėja ne tik kapitalizmo laikotarpiu, bet ja grindžia visą istorinę visuomenės raidą.⁶ Teisę K. Marksas traktuoja kaip ekonominės struktūros produktą ir priemonę, kuri padeda valdančiajai klasei išlaikyti valdžią valdomosios klasės atžvilgiu.⁷ K. Markso teorija atmeta teisės, kaip socialinio regulatoriaus idėją, jos neutralumą, priskirdama teisei valdžios išlaikymo funkciją.

Nuo XX a. šeštojo dešimtmečio prasidėjo naujas socialinių konfliktų tyrinėjimo periodas ir buvo pradėta kurti modernioji socialinio konflikto koncepcija. Žymiausiais atstovais šiame procese laikomi L. Coseris, R. Dahrendorfis, K. Bouldingas⁸.

Vienas žymiausių šiuolaikinių socialinių konfliktų tyrinėtojų yra R. Dahrendorfis. Socialinius konfliktus jis nagrinėja savo veikaluose „Klasės ir klasių konfliktas industrinėje visuomenėje“, „Modernusis socialinis konfliktas“. R. Dahrendorfis kritikuoja funkcionalizmą, kaip per siaurą požiūrį į visuomenę. Pasak R. Dahrendorfo visuomenėje egzistuoja ne tik sanglaudos santykiai, bet ir susipriešinimo bei konflikto. R. Dahrendorfis socialinius konfliktus aiškina skirtingai nei K. Marksas, t. y. socialinių konfliktų priežastimis nurodo skirtingus asmenų ir grupių interesus bei tuos interesus skirtumus sieja ne tik su klasėmis, bet su platesniu galios ir valdžios kontekstu. Kiekvienoje visuomenėje, pasak R. Dahrendorfo, yra atskirtis tarp turinčių valdžią ir atskirtų nuo valdžios.⁹

L. Coseris – amerikiečių mokslininkas, kuris socialinį konfliktą laikė savaime suprantamu reiškiniu visuomenės gyvenime, atliekančiu pozityvias funkcijas kuriant visuomenės tvarką ir nusistovint socialinėms sistemoms, teigė, kad neegzistuoja visuomenės, socialinės grupės, kuriose

⁶ GIDDENS A. Sociologija. Kaunas: UAB „Poligrafija ir informatika“, 2005, p. 28-29.

⁷ LEONAVIČIUS V. Sociologija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004, p. 197.

⁸ ДМИТРИЕВ А. Конфликтология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Москва: Гардарики, 2001, с. 26.

⁹ GIDDENS A. Sociologija. Kaunas: UAB „Poligrafija ir informatika“, 2005, p. 33.

nekiltų konfliktų. Žymiausias mokslininko darbas – 1956 m. publikuota knyga „Socialinio konflikto funkcijos”.¹⁰

K. Bouldingas – taip pat amerikiečių mokslininkas, kuris bandė kurti vientisą konfliktų teoriją, nagrinėjo šį reiškinį tiek socialinėje, tiek gamtinėje aplinkoje, teigė, jog visi konfliktai turi bendrų bruožų, vystymosi požymių, pagal kuriuos galima paaiškinti kiekvieną iš jų.¹¹

1.2. Socialinių konfliktų priežastys, struktūra, dinamika

1.2.1. Socialinių konfliktų priežastys

Socialiniai konfliktai, kaip jau minėta, atsiranda vystosi, yra sprendžiami socialinėje plotmėje, kurioje galioja kitokie dėsniai nei gamtinėje aplinkoje. Kaip ir kiekvienas, visuomeninis reiškinys, socialiniai konfliktai, turi savo priežastingumą¹². Socialinių konfliktų priežastys gali būti labai įvairios. Kadangi konfliktu vadiname tam tikrų priešingų interesų, nesuderinamų norų, poreikių, tikslų susidūrimą, tai tokio susidūrimo, o gal tiksliau susidūrimo paaštrėjimo, priežastimis yra veiksniai, nulemiantys minimą situaciją, tai gali būti egzistuojantys materialiniai ištekliai, stereotipai, struktūriniai, ekonominiai skirtumai, emociniai individų bruožai, kova dėl valdžios, noras užtikrinti tinkamas gyvenimo sąlygas ir kt. Socialinių konfliktų priežastis nagrinėjo ir nagrinėja filosofijos atstovai, sociologai, psichologai, teisės mokslininkai ir kt., kadangi socialiniai konfliktai apima daug visuomeninių sferų. Priklausomai nuo tyrinėjimo rakurso skiriamos labai įvairios priežastys. Vienos iš jų būdingesnės vienoms konfliktų atsiradimo ir vystymosi sritims, kitos – kitoms. Mokslinėje literatūroje¹³ dažniausiai paplitusi socialinių konfliktų priežasčių klasifikacija į objektyvias ir subjektyvias:

1) *objektyvios priežastys* – tai egzistuojantys materialaus pasaulio reiškiniai. Jos dar skirstomos į atskiras grupes, tokias kaip:

1.1) tikslų skirtingumas: individai, jų grupės turi skirtingus tikslus atskirose veiklos srityse, taigi egzistuojant objektyviam jų nesutapimui iškyla konfliktinės situacijos. Kiekvienas individas arba jų grupė siekia savo tikslų, todėl jei kiti individai ar jų grupės dėl savo siekių neleidžia pirmiesiems įgyvendinti savųjų, tai neabejotinai sukelia konfliktą;

1.2) materialinių išteklių ribotumas: pasaulyje egzistuoja tam tikras skaičius individų ir tam tikras kiekis materialinių gėrybių, taigi individai turi dalintis, tuo, kas turima. Tačiau kiekvienas

¹⁰ ДМИТРИЕВ А. Конфликтология : учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Москва: Гардарики, 2001, р. 26

¹¹ Ten pat., р. 29.

¹² БАБОСОВ Е. М. Конфликтология. Минск: ТетраСистемс, 2001, р. 68-69.

¹³ Ten pat.

individas, siekdamas užtikrinti savo gyvenimo stabilumą, siekia kuo didesnio kiekio materialinių vertybių, o jų yra ribotai. Kadangi tokį siekį turi visi individai (jų grupės), tai konfliktų išvengti neįmanoma;

1.3) suvokimo skirtumai – kiekvienas individas skirtingai suvokia aplinką ir save, tą nulemia jo asmeniniai bruožai, patirtis bei aplinka, kurioje asmuo gyvena. Taigi tas pačias situacijas skirtingi individai suvokia nevienodai. Iš suvokimo išsivysto požiūris į situaciją (objektą) bei jos vertinimas. Kiekvienas suvokia ir aplinką, kaip jam atrodo naudinga ir siektina, t. y. atkreipia dėmesį tik į tuos dalykus, kurie pagal jį gali daryti įtaką jam. Tokiu atveju kiti aspektai paprastai lieka nesuvokti. O kadangi skirtingi individai suvokia ir vertina nevienodai, ir ne tuos pačius aspektus, tai dėl šios priežasties neretai išsivysto socialinis konfliktas;

1.4) socialinės veiklos priklausomumas: individai veikia socialinėje aplinkoje (t. y. ne vieni), todėl jų veiklos rezultatai priklauso ne tik nuo jų pačių: pvz., norėdamas susimokėti mokesčius asmuo turi gauti sąskaitą, daryti pavedimą banke, o tai susidūrimas su kitais asmenimis, jų grupėmis. Norėdamas sėkmingai įgyvendinti savo užduotį, individas yra priklausomas ir nuo kitų, o jei šių veikla jo netenkina, gali kilti socialinis konfliktas. Lygiai tas pats pasakytina apie socialinių grupių tarpusavio santykius, bei santykius grupės viduje;

1.5) informacijos trūkumas: konfliktas kyla, kai nėra pakankamai informacijos apie vieną ar kitą reiškinį, situaciją, tada pasunkėja situacijos vertinimas, kyla dvejonės, spėliojimai ir atsiranda konfliktinės situacijos, komunikacijos trikdžiai itin dažnai sukelia nesutarimus organizacijose;

1.6) elgesio, gyvenimo lygio skirtumai: asmenys turi skirtingą gyvenimo patirtį, taip pat skiriasi kaip asmenybės pagal savo charakterius, be to turi skirtingą išsilavinimą, yra skirtingo amžiaus ir pan. Šios priežastys itin dažnos kilti socialiniams konfliktams;

1.7) valdžios sprendimai: tai objektyvios aplinkybės, kurių atskiri individai ar jų grupės praktiškai negali įtakoti. Valdžios sprendimai turi derinti visuomenės narių tarpusavio interesus, tačiau kadangi jie iš prigimties yra skirtingi, tai tas suderinimas negali būti absoliutus. Todėl valdžios sprendimai kelia pasipiktinimą, dažnai provokuoja atskirų socialių grupių tarpusavio konfliktus;

1.8) gamtos veiksniai: žmogus stengiasi pažaboti gamtą ir padaryti ją priklausoma nuo savęs, tačiau iki galo tai nėra įmanoma. Priešingai, tokia žmogaus veikla dažnai atsisuka prieš jį ir sukelia jam tik dar daugiau problemų, t. y. pradedant pačioje gamtoje dėl žmogaus veiklos atsiradusiais reiškiniais, ir baigiant socialiniais konfliktais. Gamtoje vykstantys (tiek natūralūs, tiek žmonių įtakoti reiškiniai) įvairiai veikia socialinę aplinką, ji nėra atskirta nuo biologinės. Neretai (nors ir ne visada tiesiogiai) socialinių konfliktų priežastimi yra gamtos reiškiniai – t. y. įvairios stichinės nelaimės, globalinio atšilimo problemos ir pan.;

1.9) politinės pažiūros;

1.10) ekonominiai sunkumai;

1.11) etninė atskirtis, ksenofobija, homofobija, skirtingos vertybės;

1.12) kt.

2) *subjektyvios priežastys* – tai ypatybės, susijusios su asmenų psichologija, nulemtos jų charakterio ypatumų, aplinkos. Iš esmės – tai subjektyvus, asmeninis kiekvieno žmogaus situacijos įvertinimas, įtakojamas jo patirties, vertybių, norų, tikslų, baimių, psichologinių problemų ir pan.

Socialinių konfliktų priežastys gali būti tiek aiškiai suvoktos, tiek nesuvoktos (paslėptos).

Apžvelkime socialinių konfliktų priežastis pagal atskiras psichologijos mokyklas, kuriose socialinis konfliktas nebuvo pagrindinis tyrimo objektas, tačiau visgi užėmė gana reikšmingą vietą:

1) *psichoanalitinė*. S. Freudas laikomas vienu pirmųjų žmogaus konfliktiškumo koncepcijos kūrėjų. Nors jis daugiausia domėjosi asmenybės vidiniais konfliktais (konfliktas - nuolatinis žmogaus dvasinio gyvenimo elementas), didžiausias S. Freudas nuopelnas yra tas, jog tarpasmeninių konfliktų priežasčių jis patarė ieškoti pasąmonėje. S. Freudas pasekėjas A. Adleris teigė, kad konfliktai kyla asmenybei bandant išsivaduoti iš nepilnavertiškumo jausmo ir stengiantis dominuoti vieniems prieš kitus. K. Horney konfliktų šaltiniu laikė nepakankamą artimųjų, visų pirma tėvų, geranoriškumą individo atžvilgiu. E. Frommo tvirtinimu, tarpasmeniniai konfliktai kyla, kai žmogus negali realizuoti asmeninių tikslų ir poreikių;

2) *etologinė*. Nobelio premijos laureatas K. Lorenzas – pirmasis mokslininkas, iškėlęs hipotezę, jog pagrindinė socialinių konfliktų priežastis individo ir minios agresyvumas. Pagal jį, gyvūno ir žmogaus agresyvumas niekuo nesiskiria, agresija - nuolatinė gyvo organizmo būseną;

3) *grupinės dinamikos*. Buvo pasiūlyta elgesio dinaminės sistemos koncepcija: įtampa kyla tada, kai pažeidžiama pusiausvyra tarp individo ir aplinkos. Ši įtampa pasireiškia konflikto forma. Konflikto šaltiniu gali būti, pvz., grupės lyderio netinkamas veiklos stilius. Konflikto sprendimas asmenybės motyvacijos ir individų tarpusavio sąveikos struktūros reorganizacija;

4) *frustracijos - agresijos*. Pasiūlyta nauja konflikto hipotezė: agresija visada kyla dėl frustracijos; agresyvaus elgesio atsiradimas rodo egzistuojančią frustraciją (frustracija – slegianti įtampa, nerimas, neviltis ar pyktis, atsirandantys dėl vidinių ar išorinių kliūčių trukdančių siekti tikslo);

5) *elgesio*. Konflikto priežasčių ieškoma ne tik biologinėje elgesio prigimtyje, bet ir socialinėje aplinkoje, kuri keičia įgimtas individo savybes;

6) *sociometrijos*. Tarpasmeniniai konfliktai kyla dėl žmonių emocinių tarpusavio santykių jų tarpusavio simpatijų ir antipatijų. Visi konfliktai – nuo tarpasmeninių iki tarptautinių - gali būti išspręsti erdvėje „perstatant“ žmones pagal jų tarpusavio emocinį suderinamumą;

7) *interakcionistinė*. Laikoma, kad konflikto priežastys – socialinėje tarpusavio sąveikoje. Kylant individo nepasitenkinimui aplinka, atsiranda disharmonijos ir diskomforto pojūtis.

Norėdamas juos panaikinti bei prisitaikyti prie aplinkos, individas imasi aktyvių veiksmų. Prisitaikymo proceso metu ir kyla konfliktai;

8) *sociotropinė*. Konfliktai neišvengiami, nes juos sukelia socialiniai instinktai - baimė, bandos jausmas, savęs įtvirtinimo poreikis ir kt. Šie instinktai paveldimi, todėl ir konflikto šaltiniai amžini.¹⁴

1.2.2. Konflikto struktūra

Visi socialiniai konfliktai turi tam tikrą turinį, kurį sudaro objektyvi ir subjektyvi pusės¹⁵. Objektyviuoju turiniu laikomi:

1. Konflikto dalyviai:

1.1) pagrindiniai konflikto dalyviai, kartais dar vadinami konkurentais, priešininkais, oponentais. Dažnai konflikte būna iniciatorius – asmuo, kuris pradeda konfliktą. Svarbus yra konfliktuojančių pusių statusas, kurį nusako savo tikslų realizavimo galimybių lygis, individo „jėga“, išreiškiamą jo fizinėmis, materialinėmis, socialinėmis, intelektualinėmis galimybėmis, žiniomis, įgūdžiais, jo socialine patirtimi, ryšiais;

1.2) konfliktuojančius palaikantys individai ar grupės, kurios remia konfliktuojančius subjektus dvasiškai, materialiai, politiškai ar pan.;

1.3) kiti dalyviai. Asmenys, kurie retkarčiais būna susiję su konfliktu, įtakoja jį: pvz., kurstytojas, pastūmėjęs asmenį į konfliktą. Vėliau jis konflikte gali ir nebedalyvauti. Organizatorius – asmuo, planuojantis konflikto eigą, jo rezultatus ir pan.;

2. Konflikto objektas. Juo yra laikomos egzistuojančios ar išivaizduojamos problemos, dėl kurių kyla konfliktas, priežastis, branduolys. Konflikto objektu gali būti materialinė, socialinė ar dvasinė vertybė, kurios siekia abu oponentai.

3. Aplinka – sąlygos, kuriose vyksta konfliktas. Aplinkos įvertinimas leidžia analizuoti konfliktą kaip socialinę situaciją. Labai svarbu įvertinti aplinką, kurioje konfliktas atsiranda, vystosi ir yra sprendžiamas, kadangi tai turi lemtingos įtakos numatant galimas konflikto pasekmes, taip pat jo raidą bei galimus sprendimo variantus.

Kiekvienas konfliktas taip pat turi ir psichologinį turinį: 1) motyvai - vidinės paskatos pradėti konfliktą, siekiant patenkinti savo poreikius. Kartais būna gana sunku nustatyti tikruosius konflikto motyvus, kadangi jie gali būti slepiami. Dalyvių „aktyvintojais“ konfliktinėje situacijoje gali būti ir interesai, vertybės, tikslai, norai, jausmai, emocijos ir pan.; 2) konfliktinis elgesys - konflikto dalyvių priešingos krypties veiksmai. Konfliktinis elgesys turi tam tikrus savo principus

¹⁴ Kauno technologijos universitetas. Bendravimo psichologija. Kaunas: Technologija, 2005, p. 161-162.

¹⁵ Ten pat, p. 174-175.

(pvz., jėgų ir laiko ekonomija, „smūgiavimas“ į pažeidžiamiausią oponento vietą ir pan.), strategijas ir taktikas.

1.2.3. Konflikto dinamika

Kiekvienas konfliktas – tai procesas, susidedantis iš atskirų etapų, visi konfliktai savo raida, vystymosi eiga yra panašūs. Taigi konfliktas yra dinamiškas procesas¹⁶. Aprašant konfliktų raidą išskiriamos 5 stadijos:

1) latentinis (užslėptas) konfliktas – pradinė konflikto vystymosi stadija. Ji sukelia konkurenciją siekiant vienodų tikslų arba esant skirtingiems tikslams. Dar kitaip šis etapas vadinamas konflikto atsiradimu;

2) suprastas konfliktas – atsiranda tada, kai įsisamoninamas latentinis konfliktas. Tai reiškia, kad konfliktuojančios šalys suvokia, kad santykiuose yra ypatinga situacija, susidariusi dėl tam tikrų interesų, tikslų susidūrimo. Atsiranda specifinės tokio suvokimo pasekmės: imama vengti priešingos šalies ir pan.;

3) jaučiamas konfliktas – skiriasi nuo suprasto tuo, kad sudaro įtampas ir krizes. Individai siekia išlaikyti vidinę pusiausvyrą, todėl jaučia poreikį išlieti įtampą ir susirūpinimą. Ši fazė dar kitaip vadinama atviros konfliktinės sąveikos pradžia, t. y. jos metu jau imamas tam tikrų aktyvių veiksmų – tai gali būti grasinimai, tam tikri pareiškimai ir pan.;

4) išreikštas konfliktas – bet koks konfliktinės elgsenos variantas. Ryškiausias – pasireiškianti atvira agresija. Tačiau konfliktinis elgesys gali reikštis įvairiomis formomis, ne tik atvirai demonstruojama agresija, taip yra vien todėl, kadangi grupių viduje, tarp grupių ir kitų visuomeninių darinių egzistuoja socialinės normos, kurios draudžia agresiją, šių normų egzistavimas yra prevencinė priemonė, kadangi normų pažeidimas visada siejamas su neigiamomis pasekmėmis, kurių išvengti siekia atskiri individai bei jų organizacijos. Šio etapo metu jau atvirai yra išreiškiamos pozicijos bei reikalavimai;

5) konfliktų sprendimai ir pasekmės: paprastai siekiama, kad suprastas ar jaučiamas konfliktas neperaugtų į destruktivų elgesį, t. y. stengiamasi konfliktą išspręsti kuo ankstesnėje jo stadijoje, tačiau galimybės tai padaryti priklauso nuo daugelio aplinkybių: nuo konfliktuojančių šalių vidinių bruožų, nuo konflikto masto, pobūdžio, aplinkos, kurioje vyksta konfliktas, ypatumų ir pan. Taigi kiekvienu atveju konflikto sprendimas yra gana individualus. Konfliktų sprendimų variantų yra įvairių: tai šalių tarpusavio diskusijos, derybos, tarpininko paslaugų pasitelkimas,

¹⁶ Žr. Конфликтология : хрестоматия : [учебное пособие]. Составитель Н.И. Леонов. Москва : Издательство Московского психолого-социального института, 2005, с. 85-90; Kauno technologijos universitetas. Bendravimo psichologija. Kaunas: Technologija, 2005, p. 175-176; RUMMEL R.J. Understanding Conflict and War. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-30]. Prieiga per internetą: <<http://www.hawaii.edu/powerkills/TCH.CHAP27.HTM>>.

grupiniai susitarimai, naujų socialinių normų nustatymas, materialinių vertybių perskirstymas ir pan.

Su konflikto stadijomis glaudžiai susijusios ir konflikto fazės:

- 1) pradinė fazė;
- 2) kilimo fazė;
- 3) konflikto pikas;
- 4) kritimo fazė.

Esant socialiniam konfliktui tokių fazių ciklas gali pasikartoti netgi kelis kartus. Daugkartinis fazių pasireiškimas neigiamai veikia galimybes išspręsti socialinį konfliktą konstruktyviai.

Galimybės išspręsti konfliktą priklausomai nuo etapų ir fazių matomos lentelėje Nr. 1.

Lentelė Nr. 1

Konflikto etapas	Konflikto fazė	Galimybė išspręsti konfliktą (%)
Konfliktingos situacijos atsiradimas	Pradinė	92%
Konfliktingos situacijos įsisąmoninimas		
Atviros konfliktingos sąveikos pradžia	Kilimo	46%
Atviro konflikto plėtra	Pikas	Mažiau nei 5%
-	Kritimo	Apie 20%

1.3. Socialinių konfliktų tipologizavimas

Socialinių konfliktų klasifikacija yra labai svarbi jų požymių palyginimui, ryšių, funkcijų, pobūdžio nustatymui. Išskiriant atsiradusius socialinių konfliktų tipus, yra formuojamos naujos išvados apie socialinių konfliktų dėsningumus, atrandami nauji jų sprendimo būdai. Svarbiausias tipologizavimo uždavinys – nustatyti tuos objektyvius socialinių konfliktų požymius, kurie jau egzistuoja, taigi klasifikacijos reikšmė yra pažintinė ir pritaikomoji.

Išskiriami¹⁷ tokie socialinių konfliktų tipai: 1) *pagal subjektus, tarp kurių vyksta*: 1.1) tarpasmeniniai; 1.2) tarpgrupiniai; 1.3) tarptautiniai. 2) *pagal raidą ir pasekmes*: 2.1) konstruktyvūs; 2.2) destruktivūs. 3) *pagal poreikius*: 3.1) išteklių konfliktai – dėl materialinių gėrybių; 3.2) statuso ir vaidmenų – konfliktai, kylantys, nepasidalijus valdžia, įtakos sferomis, dėl socialinių vaidmenų neatlikimo ir pan. 4) *pagal gyvenimo sferą*: 4.1) šeimos; 4.2) darbo; 4.3) buitiniai; 4.4) politiniai; 4.5) religiniai; 4.6) ekonominiai; 4.7) kt. 5) *pagal pozityvių ir negatyvių konflikto elementų santykį*: 5.1) konstruktyvūs; 5.2) destruktivūs. 6) *pagal trukmę*: 6.1) trumpalaikiai; 6.2) ilgalaikiai; 6.3) užsitęsę, patekę į akligatvį. 7) *pagal pavaldumą*:

¹⁷ Kauno technologijos universitetas. Bendravimo psichologija. Kaunas: Technologija, 2005, p. 173-174.

7.1) horizontalūs - tarp vienodo statuso individų; 7.2) vertikalūs - tarp pavaldinio ir vadovo; 7.3) diagonalūs - tarp vadovo ir netiesiogiai jam pavaldaus žemesnio statuso asmens. 8) *pagal emocinę įtampą*: 8.1) aukštos įtampos; 8.2) vidutinės įtampos; 8.3) žemos įtampos. 9) *pagal intensyvumą*: 9.1) aukšto intensyvumo; 9.2) vidutinio intensyvumo; 9.3) žemo intensyvumo. 10) *pagal nukreiptumą*: 10.1) tiesioginiai - nukreipti į mus, 10.2) šalutiniai - tiesiogiai mūsų neliečia, tačiau vis tiek žeidžia. 11) *pagal konflikto sukėlėją*: 11.1) aktyvus - patys išprovokuojate konfliktą; 11.2) pasyvūs - išgyvenate kito individo sukeltą konfliktą. 12) *pagal konflikto kontrolę*: 12.1) kontroliuojami; 12.2) nekontroliuojami.

1.4. Socialinių konfliktų funkcijos, pasekmės, sprendimo būdai

1.4.1. Socialinių konfliktų funkcijos ir pasekmės

Kaip jau buvo aptariama istoriniu aspektu, socialinių konfliktų funkcijos skirtingų filosofų, sociologų buvo vertinamos skirtingai. Tačiau galima išskirti du pagrindinius filosofų, sociologų, psichologų požiūrius į socialinių konfliktų funkcijas. Pirmosios socialiniams konfliktams priskiria pozityvias funkcijas, laiko socialinius konfliktus imanentiniu visuomenės reiškiniu, skatinančiu progresą, integraciją, sistemų ir organizacijų identifikaciją ir kt. Antrosios socialiniams konfliktams priskiria neigiamas funkcijas, laiko juos tam tikra visuomenės anomalija, kurios reikia vengti visais įmanomais būdais, teigia, kad socialiniai konfliktai dezintegruoja visuomenę ar jos grupes, stabdo pažangą ir pan. Abiejų krypčių šalininkai tam tikra prasme yra teisūs. Šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje¹⁸ teigiama, kad kiekvienas konfliktas gali turėti tiek konstruktyvių, tiek negatyvių padarinių, priklausomai nuo daugelio faktorių: konflikto pobūdžio, dalyvių, psichologinio klimato, konflikto aplinkos, iniciatyvos ir galimybių konfliktą spręsti ir pan. Jei konfliktai nėra sprendžiami, jie gali sukelti nepageidaujamų pasekmių, tačiau suprastas, sprendžiamas konfliktas atlieka minėtas teigiamas funkcijas ir paprastai lemia teigiamas pasekmes.

Taigi socialinių konfliktų pasekmės skirstomos¹⁹ į 1) konstruktyvias; 2) destruktivas.

Konstruktyvios pasekmės - tai efektyvaus konfliktų sprendimo išdava. Jei konfliktas išspręstas pagal dalyvių pageidavimus ir pasitenkinimą, tai gali būti pagrindas teigiamiems ir glaudesniems santykiams. Grupės nariams iškyla noras išspręsti ir kitus nesuprastus arba nespręstus konfliktus. Santykiai optimizuojasi, žmonės praturtėja nauju gyvenimo ir savęs suvokimu,

¹⁸ *Žr. ЯНЦУПОВ А. Я., ШИПИЛОВ А. И. Словарь конфликтолога. 2-е издание. Москва: Питер, 2006, с. 156; Конфликтология : хрестоматия : [учебное пособие]. Составитель Н.И. Леонов. Москва : Издательство Московского психолого-социального института, 2005, с. 81-92; БАБОСОВ Е. М. Конфликтология. Минск: ТетраСистемс, 2001, с. 68-69.*

¹⁹ БАБОСОВ Е. М. Конфликтология. Минск: ТетраСистемс, 2001, с. 125-127.

žmogiškųjų santykių vertės supratimu, organizacijose gali atsirasti naujos nesutarimų sprendimo formos, padedančios išvengti teisinių ginčų, išskyla lyderiai, identifikuojamos paslėptos problemos, stiprėja komunikacija, objektyvus vertinimas ir kt.

Destruktyvios pasekmės žalingos individų, grupės vidaus, grupių tarpusavio santykiams. Jie blogėja, darosi grubesni, sudarydami pagrindą naujiems konfliktams. Žmonės po didelės emocinės įtampos gali susilpnėti dvasiškai bei fiziškai, organizacija vedama prie iširimo. Dar viena galima pasekmė - vienos iš konfliktuojančių šalių pasitraukimas iš grupės. Po konflikto gali sumažėti grupės narių darbo produktyvumas ir pan.

1.4.2. Socialinių konfliktų sprendimo strategijos

Teoretikai sutaria, jog konstruktyvus konfliktų sprendimas priklauso mažiausiai nuo 4 faktorių:

- 1) konflikto suvokimo adekvatumo;
- 2) atvirumo ir efektyvaus bendravimo;
- 3) abipusio pasitikėjimo ir bendradarbiavimo atmosferos sukūrimo;
- 4) konflikte esmės nustatymo.

Jeigu asmenys ar jų grupės pasiruošę dialogui, jei jie atviri vieni kitiems, tai sukuriama tarpusavio pasitikėjimo ir bendradarbiavimo atmosfera. Moksle²⁰ nurodoma, kad šiuos veiksmus reikia daryti žingsnis po žingsnio:

- 1) nustatyti pagrindinę problemą. Šiame etape reikia aiškiai išsiaiškinti, kokia pagrindinė konflikto priežastis;
- 2) nustatyti antrines konflikto priežastis. Šios priežastys dažnai apsunkina analizę ir iškreipia tikrąją priežastį;
- 3) ieškoti galimų konflikto sprendimo kelių. Tam reikia atsakyti į klausimus: ką aš (mes) galiu padaryti išspręsti konfliktui? Ką tam gali padaryti mano partneris?
- 4) bendras sprendimas apie konflikto baigimą. Šitame etape reikia išsirinkti abi puses labiausiai patenkinantį sprendimą, t.y. rasti konsensą;
- 5) numatyto konflikto sprendimo būdo realizacija. Čia labai svarbu laikytis numatytos strategijos ir jos nežlugdyti neapgalvotais veiksmais;
- 6) įvertinti pastangų, skirtų konflikto sprendimui, efektyvumą. Šitame etape problema arba laikoma išspręsta, arba daroma išvada, kad reikia pakartoti minimus etapus.

²⁰ Kauno technologijos universitetas. Bendravimo psichologija. Kaunas: Technologija, 2005, p. 179.

Čia reiktų pastebėti, kad šis laipsniškas konflikto sprendimo būdas neįmanomas be tokių faktorių kaip vykstančio proceso suvokimo adekvatumas, jų santykių atvirumas ir tarpusavio pasitikėjimo ir bendradarbiavimo atmosferos buvimas.

Moksle²¹, tiriant socialinius konfliktus, nurodomi penki socialinių konfliktų sprendimo stiliai (strategijos): konkuravimas, vengimas, kompromisas, prisitaikymas, bendradarbiavimas. Pagal pasirinktą socialinio konflikto sprendimo būdą atsispindi, kaip patenkinami priešingų konflikto šalių poreikiai:

1) konkuravimas arba kitaip rungtyniavimas. Dar šis konfliktų sprendimo būdas vadinamas „laimėti-pralaimėti“ metodu. Viena šalis visiškai nepatenkina savo intereso ir yra nuslopinama, o kita laimi, patenkina savo norus, tikslus, interesus. Šis būdas nelaikomas pozityviu, todėl kad iš esmės lieka prieštaravimas konfliktinėje situacijoje, viena iš šalių nėra patenkinta, taigi kyla grėsmė, jog konfliktas atsinaujins. Tokius konfliktų sprendimo būdus siūloma naudoti tik kraštutiniais atvejais, kai reikia reaguoti greitai ir kitų pasirinkimo variantų nėra. Konkuravimo principu dažniausiai sprendžiamos teisminės bylos, kuriose svarbiausia nustatyti teisinę taiką tarp šalių;

2) vengimas tai socialinių konfliktų sprendimo stilius, kai konflikto šalys nusileidžia, atsisako savo siekių, interesų vardan socialinės taikos. Konflikto šalys elgiasi pasyviai. Šio būdo naudojimas taip pat yra visiškai neefektyvus, iš esmės neišsprendžiantis problemas, kaip tik galintis ją pagilinti ir sustiprinti. Galima naudoti nebent tada, kai imama galvoti, kad esame neteisūs ar kai situacija darosi visiškai beviltiška ir kitaip jos išspręsti nepavyksta;

3) prisitaikymas arba nuolaida – tokia situacija, kai viena iš konflikto šalių elgiasi pasyviai, ji atsisako savo interesų, siekių, pozicijų vardan gerų santykių su kita šalimi. Viena iš konfliktuojančių pusių tiesiog prisitaiko prie kitos šalies poreikių bei tikslų, taigi iš esmės tenkinamas tik vienos šalies interesus, kita nepasiekia savojo. Toks elgesys sprendžiant socialinius konfliktus iš esmės yra negatyvus, kadangi jis taip pat nepašalina egzistuojančių prieštaravimų. Galima naudoti tik tokiais atvejais, kai kyla smulkios ar vienai iš šalių nereikšmingos konfliktinės situacijos, tačiau toks konfliktų sprendimo stilius, gali sukelti labai neigiamų padarinių, t. y. priešinga šalis gali traktuoti tokį elgesį, kaip nuolatinį, paversti jį taisykle ne tik smulkiuose, bet ir rimtuose konfliktuose;

4) kompromisas – tai toks konfliktų sprendimo būdas, kuomet abi šalys stengiasi patenkinti bent dalį savo reikalavimų, tačiau nei vienos iš šalių siekiai pilnai nėra patenkinami. Tai reiškia, kad kiekviena iš jų gauna tik dalį savo siekio, o kitos dalies turi atsisakyti. Šis būdas efektyvesnis nei prieš tai minėtieji, tačiau nereikia pamiršti, kad jis netenkina šalių iki galo, todėl gali būti

²¹ Žr. MASTERS Marick F., Albright Robert R. The complete guide to conflict resolution in the workplace. New York: AMACOM, 2002, p. 76-78; Kauno technologijos universitetas. Bendravimo psichologija. Kaunas: Technologija, 2005, p. 176-177; SUSLAVIČIUS A. Socialinė psichologija. Vilnius: VU leidykla, 2006, p. 43.

naudojamas, kai šalių interesai yra visiškai priešingi, kai reikia greito sprendimo, t. y. neįmanoma išanalizuoti situacijos ir pamatyti, ar vienos iš šalių reikalavimai nebuvo pernelyg „išpūsti“ ir negalima rasti optimalaus abiem šalims sprendimo. Juridinėje sferoje sprendžiant teisės ginčus alternatyviais būdais stengiamasi optimaliai patenkinti nesutariančias šalis, tačiau nepavykus to padaryti ieškoma bent jau kompromiso;

5) bendradarbiavimas - tai konfliktų sprendimo būdas, kuris laikomas pačiu pozityviausiu, kadangi tokiu būdu sprendžiant situaciją yra visiškai patenkinami konflikto šalių interesai. Tokie sprendimų variantai turėtų būti naudojami kai šalis sieja ilgalaikiai santykiai (pvz. darbo), konfliktas yra labai svarbus ir jo sprendimas turės ilgalaikių arba daug lemiančių padarinių. Tai abipusio laimėjimo variantas. Norint tokiu būdu spręsti konfliktus reikia valdyti savo emocijas, priešininką laikyti sąjungininku, laikytis tam tikrų nusistatytų taisyklių, išsamiai išaiškinti pozicijas, stengtis išsiaiškinti paslėptus priešingos šalies siekius, siūlyti alternatyvius sprendimo variantus, priimti abipusiai naudingą sprendimą. Bendradarbiavimo strategija naudojama alternatyviais būdais sprendžiant teisinius ginčus.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinius konfliktus aktyviai nagrinėja socialinių mokslų atstovai, kurių žinios yra naudingos ir teisės mokslui bei teisėkūros ir teisės taikymo procesams. Teisiniai ginčai iš esmės yra socialiniai konfliktai, kuriems dėl ypatingos jų svarbos yra numatytos teisinio sprendimo procedūros, taigi žinant socialinių mokslų išvadas apie socialinių konfliktų priežastis, jų raidos ypatumus bei sprendimo strategijas, galima atitinkamai konstruoti teises taisykles bei taikyti jas praktikoje. Vis dažniau teisės teoretikai²² pabrėžia, jog populiarėja alternatyvūs ginčų sprendimo būdai, kuriuose naudojamos bendradarbiavimo ar bent jau kompromiso paieškos strategijos, o ne supriešinami šalių interesai, vienam iš jų pralaimint, kaip kad dažnai atsitinka teisminiuose procesuose.

Socialiniai konfliktai turi nemažai sinonimų, tokių kaip debatai, varžybos, kautynės, varžytynės, ginčai, jie vyksta socialinėje plotmėje tarp asmenų ir jų grupių, kyla dėl tam tikrų objektyvių ir (arba) subjektyvių priežasčių, turi savo dinamiką. Socialiniai mokslai, tokie kaip psichologija ir sociologija, siūlo tam tikras sprendimo strategijas, kurias galima pritaikyti ir teisėje, siekiant įgyvendinti teisės paskirtį – užtikrinti visuomeninę santvarką, užkirsti kelią anarchijai ir savivalei, t. y. spręsti teisės uždavinius,

²² SIMAIČIO R. kurso „Nejurisdikciniai ginčų sprendimo būdai“ paskaitų medžiaga, 2007 m.

2. DARBO KONFLIKTO SAMPRATA

2.1. Darbo konfliktas – socialinio konflikto rūšis

Remiantis rūšiniu kriterijumi socialiniai konfliktai skirstomi pagal visuomeninio gyvenimo sritis, kuriose jie atsiranda. Pagal šį kriterijų išskiriami darbo konfliktai, kaip viena iš socialinių konfliktų rūšių. Darbo konfliktas turi požymius, būdingus socialiniam konfliktui, vyksta pagal socialinių konfliktų fazių keitimosi mechanizmą, gali sukelti tiek konstruktyvias, tiek destruktivias pasekmes, priklausomai nuo paties konflikto, organizacijos pobūdžio bei darbo konflikto sureguliuavimo mechanizmų.

Svarbu išsiaiškinti, kas yra darbo konfliktas ir kokioje visuomeninių santykių srityje jis atsiranda. Darbo konflikto sąvoka suponuoja logišką išvadą, kad tai asmenų ar organizacijos struktūrinių dalių, taip pat darbo santykių subjektų atstovų nesutarimai, interesų bei tikslų konfrontacija, kylanti darbo santykiuose. Darbu galima vadinti įvairių veiklą, tačiau teisiškai reikšmingas yra toks darbas, kuris yra reguliuojamas teisinėmis taisyklėmis. Išskiriamas savarankiškas darbas ir samdomasis darbas. Darbo nesutarimai kyla abiejose srityse, tačiau atsižvelgiant į šio darbo uždavinius, nagrinėjamos tik tos konfliktinės situacijos, kurios kyla darbo teisės reguliuojamoje visuomeninių santykių sferoje.

Ne tik darbo teisės mokslininkai²³, tačiau dauguma socialinių konfliktų tyrinėtojų²⁴ pabrėžia darbo santykių konfliktiškumą, kuris šiuose santykiuose tarsi užprogramuotas ir neišvengiamas dėl darbo santykių subjektų priešingų siekių: darbdavių pagrindinis tikslas yra geri darbo rezultatai, kurie garantuotų kuo didesnę pelną, tuo tarpu darbuotojo pagrindinis tikslas – užsidirbti pragyvenimui, darbo užmokestis – pagrindinis daugumos asmenų pajamų šaltinis. Šie darbdavių ir darbuotojų tikslai tarpusavyje prieštarauja. Logiška, kad darbdavys suinteresuotas gauti didžiausią naudą mažiausiomis sąnaudomis, o darbuotojas siekia gauti kuo didesnę atlyginimą, dirbti palankiausiomis sąlygomis.

Taigi darbo santykiuose nuolat egzistuoja konflikto užuomazgos, kurios susiklosčius atitinkamoms visuomeninio gyvenimo aplinkybėms gali virsti konfliktu.²⁵ Darbo konfliktai gali kilti ne tik tarp darbdavio ir darbuotojo: jiems priskiriami darbo santykiuose atsirandantys tikslų ir interesų prieštaravimai, kurie gali kilti ir tarp pačių darbuotojų ar jų darinių, t. y. vienos įmonės ar įstaigos atskirų skyrių, filialų ir pan.

²³ Žr. PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 45; NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 460.

²⁴ Žr. MASTERS Marick F., Albright Robert R. The complete guide to conflict resolution in the workplace. New York: AMACOM, 2002; БАБОСОВ Е. М. Конфликтология. Минск: ТетраСистемс, 2001, с. 246.

²⁵ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 460.

Nagrinėjant darbo konfliktų priežastis, be minėto darbuotojų ir darbdavių tikslų skirtingumo, darbo konfliktų priežastimis yra tos objektyvios ir (ar) subjektyvios aplinkybės, kurios veikia kylant ir kitų rūšių socialiniams konfliktams. Apžvelgus mokslinę literatūrą²⁶ pagal pobūdį darbo konfliktų priežastis sąlyginai galima suskirstyti į:

- 1) priežastis, nulemtas darbo proceso, bei susijusias su darbo procesu, darbovietės ypatumais;
- 2) priežastis, nulemtas darbo kolektyvo narių psichologinių savybių.

Pirmajai grupei priklauso tam tikros aplinkybės, kurios egzistuoja objektyviai ir trukdo įgyvendinti darbo tikslus, tinkamai atlikti darbą. Šiai grupei aplinkybių priskiriami pokyčiai, vykstantys darbovietėje, riboti ištekliai, darbo organizavimo ypatumai, nepakankama komunikacija, ir pan. Priežastims, susijusioms su kolektyvo narių psichologinėmis savybėmis, priskiriamos: skirtingas situacijos vertinimas ir suvokimas, simpatijos-antipatijos, emocinis stabilumas, polinkis spręsti problemas taikiai, baimės ir kt. Kaip pabrėžiama ir teisės moksle²⁷, visos darbo konfliktų priežastys gali būti tiek realios, tiek iliuzinės.

Darbo santykiuose susiklostančios konfliktinės situacijos moksle įvairiai klasifikuojamos. Darbo konfliktams galima pritaikyti klasifikacijas, taikomas visiems socialiniams konfliktams, kurios jau buvo aptartos, tačiau apžvelgsime tik tokias, kurios būdingesnės darbo santykiuose ir kurios atskleidžia darbo konfliktų specifiką. Pagal subjektus, tarp kurių kyla konfliktas, skiriami: 1) asmeniniai; 2) organizacijų; 3) organizaciniai (tarpgrupiniai ir tarpasmeniniai) konfliktai. Darbo konfliktai gali kilti 1) tiek tarp vieno lygio darbuotojų; 2) tiek tarp darbuotojų ir vadovybės.

Taip pat yra išskiriamas darbo konfliktų klasifikacijos kriterijus – konflikto priežastys ir objektas, pagal kurį skiriami: 1) dėl asmenybių susikirtimo atsiradę konfliktai; 2) dalykiniai konfliktai – atsiradę dėl idėjų, nuomonių, sprendimų ar požiūrių skirtumų. Pirmoji grupė darbo konfliktų dažniausiai sunkiai sprendžiami, latentiniai, gali tęstis ilgą laiką ir sukelti įmonei arba skyriui neigiamų pasekmių, kadangi dėl asmeninių nesutarimų, nepagrįstų nepasitenkinimu darbo procesu, krenta darbo našumas, gali būti kuriami keršto planai, naudojamas mobingas darbe ir kiti negatyvūs tariamo priešininko ar antipatiško asmens paveikimo būdai, tokius konfliktus sunku valdyti. Dalykiniai darbo konfliktai vertintini priešingai nei asmeniniai nesutarimai: atsiradus dalykiniams konfliktams, jie gali atnešti teigiamų padarinių įmonei. Jei tokį konfliktą imama pozityviai spręsti, šio proceso pasekmės gali būti: kitų latentinių konfliktų suvokimas, darbo proceso ir darbo sąlygų gerinimas, vidinių įmonės ar įstaigos reformų būtinybės nustatymas, išteklių perskirstymas, naujų lyderių atskleidimas ir kt. Dėl minėtų galimų pozityvių pasekmių

²⁶ Žr. GUŠČINSKIENĖ J. Organizacijų psichologija. Kauno technologijos universitetas. 1999, p. 99-100; ПЕГНЕТ Э. Конфликты в организациях : формы, функции и способы преодоления. Харьков : Гуманитарный Центр, 2005, с. 42; JUCEVIČIENĖ P. Organizacijos elgsena. Kaunas: Technologija, 1996, p. 242; EDELMAN J., CRAIN M.B. Derybų kelias: kaip išvengti konfliktų ir juos spręsti darbe ir kasdieniniame gyvenime, Vilnius: Margi raštai, 1997, p. 193.

²⁷ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 460.

darbo konfliktų sprendimu turėtų būti suinteresuotos abi darbo santykių šalys: tiek darbdavys, tiek darbuotojas, kadangi jei konfliktas nėra reguliuojamas, jo pasekmės gali būti neprognozuojamos: nuo nuolatinės atviros ar maskuojamos konfrontacijos, kuri trukdo darbo procesui, sukelia stresą darbuotojams, iki atskirų skyrių darbo visiško sutrikdymo ar net įmonės veiklos nutraukimo.

Mokslinėje literatūroje²⁸ darbo konfliktų pasekmės skirstomos į:

1) konstruktyvias, t. y. tokias, kurios pagerina darbo ar su jais susijusių santykių subjektų tarpusavio padėtį: interesų, tikslų suderinimas, procedūrų kylantiems tarpusavio konfliktams spręsti nustatymas, priešpriešos panaikinimas, darbo proceso organizavimo gerinimas, administracijos ir darbuotojų bendradarbiavimo metodų nustatymas (susirinkimų ir pan.) ir kt;

2) destruktivias, kurios sukelia nepageidaujamų reiškinių nesutarimo šalims: nepasitenkinimą, blogą nuotaiką, susitelkimą į nesutarimą, o ne į darbo procesą, personalo kaitos didėjimą ir našumo mažėjimą, bendradarbiavimo galimybių sumažėjimą, konfrontacijos stiprėjimą, norą laimėti prieš priešininką, juridinių ginčų kilimą, streikų pavojų ir pan.

Kylant darbo konfliktams gali atsirasti įvairių pasekmių, tai priklauso nuo daugelio faktorių: konkretaus konflikto pobūdžio ir aplinkybių, šalių noro spręsti konfliktą taikiai, organizacinių, finansinių priemonių konflikto efektyviam reguliavimui buvimo, teisinio reglamentavimo ir pan. Galima daryti išvadą, kad ne tik pačios šalys, bet ir valstybė yra suinteresuota darbo santykių srityje atsirandančių nesutarimų mažinimu. Taigi ne tik pačios ginčo šalys turėtų imtis priemonių konfliktą paversti konstruktyviu, tačiau ir įstatymų leidėjas turi numatyti teises priemones, kurios skatintų darbo konflikto šalis susitaikyti, o ne eskaluoti nesutarimą, kol jis galų gale virs individualiu ar kolektyviniu ginču, o gal ir kolektyvinio poveikio priemonėmis (pvz. lokautu, streiku).

Darbo konfliktai – tai nesutarimai, kylantys darbo santykių srityje tarp darbo santykių ar su jais susijusių santykių subjektų dėl darbo proceso, su darbo procesu susijusių faktorių ar darbo santykių subjektų psichologinių savybių, tačiau ne visi tokie nesutarimai gali peraugti į darbo teisinius ginčus, kadangi įstatymuose ir darbo teisės moksle nustatyti kriterijai, kuriais vadovaujantis tam tikras nesutarimas yra identifikuojamas kaip darbo ginčas ir jam gali būti taikomi teisinio sprendimo būdai

2.2. Darbo ginčo samprata

2.2.1. Darbo konflikto ir darbo ginčo atskyrimo problema

Įstatymų leidėjo uždavinys yra sureguliuoti tokius santykius, kurie yra svarbiausi visuomenėje ir kurių nesureguliuojimas galėtų kelti grėsmę asmenų teisėms ir laisvėms, visuomenės

²⁸ GUŠČINSKIENĖ J. Organizacijų psichologija. Kauno technologijos universitetas, 1999, p. 103-104.

ir valstybės gyvenimui. Reguluojant darbo santykius, iš vienos pusės, yra nustatomos taisyklės, kurios yra teisinė prielaida atsirasti ir vystyti darbo ir su jais susijusiems santykiams, o iš kitos pusės, nustatyti taisykles, kurios numatytų priemones išvengti darbo konfliktų, o jiems peraugus į darbo ginčus – reguliuotų efektyvų tokių ginčų sprendimą. Taigi įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos darbo kodekse²⁹ (toliau – DK) nustato, kas yra laikoma darbo ginčais, nuo kurio momento jie laikomi iškeltais ir kokiais teisiniais metodais gali būti sprendžiami.

Moksle (sociologijos, psichologijos, teisės) yra vartojamos tiek darbo konfliktų, nesutarimų, tiek darbo ginčų sąvokos, kas sukelia tam tikrą painiavą. Pirmiausia išsiaiškinkime, kokia šių sąvokų semantinė reikšmė, kurios iš jų vartojamos teisės aktuose ir kaip jos suvokiamos teisės mokslininkų darbuose tam, kad galima būtų atskirti darbo konflikto ir ginčo sąvokas.

Dabartinės lietuvių kalbos žodynas³⁰ *konfliktą* apibūdina kaip priešingų interesų ar jų reikšėjų susidūrimą, susikirtimą, sankirtą, o aiškindamas *ginčo* prasmę, kaip vieną iš apibūdinimų nurodo: tarpusavio pretenzijos ką nors valdyti, sprendžiamos teisme. Taigi jau pagal semantinę reikšmę galima daryti išvadą, kad teisės aktuose turėtų būti vartojama ginčo, o ne konflikto sąvoka, kadangi ginčo sąvoka kaip ir reiškia institucionalizuotą konfliktą.

Lietuvos pozityviojoje teisėje paprastai vartojama ginčo sąvoka, kalbant tiek apie DK, tiek apie kitus teisės aktus: Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksą³¹ (toliau – CPK), Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymą³², Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymą³³, Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymą³⁴ bei kt. Žodis *konfliktas* vartojamas nebent ginčų apibrėžimuose. DK apibrėžiant kolektyvinius darbo ginčus (DK 67 ir 68 str.) ne visai tiksliai vartojama sąvoka interesų konfliktas. Tokia nuostata nėra preciziškai suderinta su viso kodekso sistema, taip pat įneša painiavos kolektyvinių darbo ginčų sampratai (jos vartojimo problematika bus aptariama vėliau). Užsienio valstybių teisės aktuose, reguliuojančiuose darbo ginčų sampratą, nagrinėjimą, galima rasti įvairių konflikto ir ginčo sąvokų vartojimo variantų: kai kurių šalių teisėje vartojamos abi sąvokos (pvz. Ukrainoje), tuo tarpu kitose Vidurio ir Rytų Europos valstybėse, Vakarų Europos šalyse dažniausiai vartojama tik ginčų sąvoka (tiek apibūdinant individualius, tiek kolektyvinius darbo ginčus).³⁵

Teisės moksle konflikto sąvoka beveik nevartojama, įvairūs iš teisės normų reguliuojamų santykių išplaukiantys nesutarimai įvardijami kaip ginčai (civiliniai ginčai, žemės ginčai, administraciniai ginčai), o *konflikto* sąvoka dažniausiai pasitelkiama sociologijos moksle bet

²⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64- 2569.

³⁰ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Vilnius, 2000, p. 175 ir 323.

³¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

³² Valstybės žinios, 2004, Nr. 63-2243.

³³ Valstybės žinios, 1996, Nr. 36-961.

³⁴ Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308.

³⁵ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 50-51.

kokiems visuomenėje kylantiems nesutarimams apibrėžti.³⁶ Tačiau atskirų darbo teisės mokslininkų darbuose yra vartojama ne tik darbo ginčų, bet ir darbo konfliktų sąvoka. Tokią situaciją iš dalies suponuoja teisės aktuose vartojami terminai, tačiau kita vertus tai rodo, kad darbo konflikto ir darbo ginčo sąvokos nėra iki galo aiškios. Apskritai vienos ar kitos sąvokos vartojimas teisės aktuose ir moksle yra konvencionalus, nulemtas semantinės terminų reikšmės bei istorinių vartojimo tradicijų. Kaip pabrėžiama jurisprudencijoje³⁷, teisiniu požiūriu ne tiek svarbu, koks konkrečiai terminas (konflikto ar ginčo) yra vartojamas, svarbiau, tokių nesutarimų metu iškeliami reikalavimai, kurie atskleidžia teisės pažeidimus, jos nesilaikymo turinį, parodo susikertančias konfliktuojančių šalių pozicijas ir leidžia ieškoti atitinkamų išeities variantų, sprendimo būdų.

Apibendrinant išdėstytus teiginius, galima būtų teigti, kad terminų *darbo ginčas* ir *darbo konfliktas* vartojimas nėra iki galo išsikristalizavęs, tačiau teisei terminijai visgi priimtinesnė sąvoka yra *ginčas*.³⁸ Tai patvirtina tiek Lietuvos, tiek užsienio valstybių teisės aktų ir mokslo terminų vartojimo tradicijos. Darbo konfliktas yra labiau sociologinė kategorija tiek pagal semantinę reikšmę, tiek pagal vartojimo paplitimą. Tai reiškia, kad darbo konflikto sąvoka yra platesnė, ja apibūdinami nesutarimai kylantys tarp darbo santykių subjektų, tačiau ne visi iš jų gali peraugti į darbo ginčus, o tik tokie, kurie atitinka pozityviojoje teisėje keliamus reikalavimus.

2.2.2 Darbo ginčo požymiai

Kaip jau aptarta anksčiau, darbo santykių srityje kyla įvairių konfliktinių situacijų, kai kurios iš jų gali peraugti į darbo ginčus. Toliau bus aptariama, kokius raidos etapus turi pereiti darbo konfliktas (nesutarimas), kol tampa darbo ginču (institucionalizuotu nesutarimu), kokie darbo ginčo požymiai.

Teisinėje literatūroje nebuvo ir nėra bendros nuomonės dėl darbo ginčų sąvokos. Darbo ginčus dažniausiai lemia (sukelia) darbo teisės pažeidimai, t. y. tokie atvejai, kai viena darbo santykių šalis netinkamai atlieka savo pareigas kitai darbo sutarties šaliai arba tų pareigų neatlieka visai. Pats savaime darbo teisės pažeidimas dar nereiškia, kad kilo darbo ginčas. Kol kas tai tik nesutarimas, darbo santykių šalių nuomonių ir pozicijų išsiskyrimas, kuris darbo ginču virsta tik tada, kai perduodamas spresti įgaliotiems organams (teismui, taikinimo komisijai ir pan.)³⁹. Kalbant apskritai apie visus darbo ginčus, reikia pabrėžti, kad ne tik teisės pažeidimai nulemia darbo ginčų atsiradimą, tačiau darbo ginčais gali virsti ir nesutarimai dėl naujų darbo, ekonominių

³⁶ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 461.

³⁷ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 53.

³⁸ Ten pat; p. 46, NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 462.

³⁹ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 463.

bei socialinių sąlygų nustatymo, keitimo (kolektyviniai interesų darbo ginčai). Priklausomai nuo ginčo pobūdžio yra nustatomos ir teisinės jų nagrinėjimo priemonės.

Taigi pirmiausia tarp darbo santykių subjektų (darbuotojų, jų atstovų, darbdavių, jų organizacijų) atsiranda tiesiog tam tikri nesutarimai, kurie gali virsti darbo ginčais, sprendžiamais teisinėmis priemonėmis (juos galima vadinti institucionalizuotais konfliktais). Iki nesutarimo virtimo ginču, jis pereina kelis etapus (kalbant tik apie tuos konfliktus, kurie turi potencialą virsti darbo ginčais):

1) pirmiausia yra padaromas tariamas arba tikras teisės pažeidimas, o tais atvejais kai tariamasi dėl darbo, socialinių ar ekonominių sąlygų nustatymo, pakeitimo ar panaikinimo – atsiranda prieštaringos nuomonės ir pasiūlymai, t. y. įvyksta tam tikros objektyvios aplinkybės, kurios nulemia konflikto atsiradimą;

2) vėliau kyla pats konfliktas: t. y. subjektai ima suvokti, kad atsirado tam tikras prieštaravimas, įtampa ir pan.;

3) subjektai ima vertinti veiksmus, kurie buvo atlikti, sieti juos su pažeistomis teisėmis ir interesais, pažeidimus ar atliktus veiksmus priskirti konkreitiems subjektams, svarstyti galimybę nagrinėti nesutarimą tiek neteisinėmis, tiek teisinėmis priemonėmis;

4) kai nesutarimo šalis ar šalys suvokia situaciją tuomet arba vengiama konflikto eskalavimo arba jis perauga į mėginimą spręsti iškilusį nesutarimą: t. y. arba teisė ar pažeistas interesas nėra ginami, arba imamas aktyvių veiksmų siekiant pašalinti nesutarimą arba apginti pažeistą teisę. Dažnai siekdamas socialinės taikos šalys pirmiausiai mėgina derėtis, užsienio šalyse itin populiariu kviesti tarpininkus, taikintojus, kurie padeda išvengti teisinių procedūrų. Šis etapas dažnai nėra privalomas, kartais šalys iš karto (jei pagal įstatymus neprivalomai kitaip) pereina prie teisinių metodų;

5) darbo konflikto virtimas darbo ginču: tai reiškia, kad priklausomai nuo ginčo pobūdžio darbo santykių šalis arba abi šalys kreipiasi į įstatymais įgaliotus organus, siekdamas išspręsti tarpusavio nesutarimą.

Toks darbo konflikto etapų išskyrimas susijęs su sociologijos bei psichologijos požiūriu į konfliktą ir šių mokslų pateikiama socialinių konfliktų raida, atsižvelgiant į darbo teisės moksle⁴⁰ pateikiamą požiūrį.

Siekiant atskirti darbo ginčus nuo darbo konfliktų bei nuo kitų teisinių ginčų kategorijų reikia aptarti jiems būdingus požymius. Atsižvelgiant į teisinį reguliavimą bei teisės moksle pateiktas koncepcijas, išskirtini tokie darbo ginčų požymiai:

⁴⁰ Žr. NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 463, PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 46.

1) darbo ginčai kyla iš darbo teisinių santykių, t. y. susiję su darbo santykių subjektų teisėmis, pareigomis, interesais, t. y. jų objektas – darbo teisės dalykas;

2) darbo ginčai kyla tarp darbo ir su jais susijusių santykių subjektų: darbuotojų, jų atstovų, darbdavių, jų organizacijų;

3) nesutarimui, iš kurio kyla darbo ginčas, būdingas stabilumas;

4) nesutarimo pagrindas – darbo norminių teisės aktų, kolektyvinių ir darbo sutarčių nevykdymas ar netinkamas vykdymas, naujų darbo sąlygų nustatymas norminiuose teisės aktuose ar sutartiniais įsipareigojimais);

5) kilusio ginčo nagrinėjimas teisės aktuose numatytais procedūromis (taikinimo procedūros, darbo ginčų komisija, teismas).

Darbo ginčus apibendrintai galima apibūdinti kaip tarp darbo ir su jais susijusių santykių subjektų kylančius nesutarimus, kurių pagrindas – darbo teisės pažeidimai ar interesų skirtumai nustatant naujas darbo sąlygas ar keičiant galiojančias, perduodami nagrinėti teisės aktuose įgaliotiems organams.

2.3. Darbo ginčų tipologizavimas

Darbo teisės teorijoje skiriamos trys pagrindinės darbo ginčų klasifikacijos pagrindų grupės: pagal darbo ginčų subjektus, darbo ginčo pobūdį (turinį) ir teisinio pažeidimo rūšį.⁴¹ Toks tipologizavimo kriterijų išskyrimas yra ne atsitiktinis, o nulemtas teisės aktuose vartojamų sąvokų bei teisės moksle nusistovėjusių tradicijų.

Pagal darbo teisinio pažeidimo pobūdį darbo ginčai skirstomi atsižvelgiant į teisinį santykį, kuriame jie kilo: pvz. darbo sutarties vykdymo, darbo sutarties nutraukimo, materialinės atsakomybės, su darbo užmokesčiu susiję ginčai ir kt.

Remiantis subjektų kriterijumi skiriami individualūs ir kolektyviniai darbo ginčai. Kolektyvinių ginčų sąvoka ir nagrinėjimo ypatumai nustatomi X, o individualių – DK XIX skyriuje, t. y. darbo teisėje nusistovėjęs darbo ginčų dualumas, kuris yra nulemtas ir istorinių faktorių. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos (toliau – LTSR) teisės aktuose kolektyvinių darbo ginčų sąvoka vartojama nebuvo, kadangi Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos (toliau – TRSR) ideologija buvo paremta visuomenės nekonfliktiškumu. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę kolektyviniai ir individualūs darbo ginčai reguliuoti atskirais įstatymais.

Subjektų kriterijus (dar kitaip vadinamas subjektyviuoju) reiškia, kad pirmiausia pabrėžiamos darbo ginčo šalys. Pagal DK 285 str. individualiu darbo ginču yra laikomas nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio (pažeidžiamos pavienių darbuotojo teisės). Kolektyvinio

⁴¹ Ten pat, p. 464.

ginčo apibrėžimą pateikia DK 68 str., jame iš esmės darbuotojai, atstovaujami profesinės sąjungos ar darbo tarybos, dalyvauja kaip daugetas, taip pat darbuotojų interesus kolektyviniame darbo ginče gali ginti profesinių sąjungų organizacijos (pažeidžiamos kolektyvinės darbuotojų teisės ar interesai). Vien šis kriterijus neatskleidžia ginčų esmės, jį galima vadinti labiau formaliu. Tikrąją tiek kolektyvinių, tiek individualių darbo ginčų esmę galima suvokti tik remiantis papildomais kriterijais, kurie padeda atskleisti nesutarimo turinį. Įstatymų leidėjas formuluodamas individualių ir kolektyvinių darbo ginčų apibrėžimus pabrėžia tiek šalis, tiek ginčo pobūdį, tiek nagrinėjimo tvarką.

Glaudžiai su darbo ginčų skirstymu pagal subjektus susijęs kitas klasifikavimo kriterijus: darbo ginčo pobūdis. Remiantis juo, teorijoje išskiriami interesų ir teisės darbo ginčai. Dar kitaip šis kriterijus vadinamas objektyviuoju, kadangi klasifikuoja darbo ginčus pagal objektą. Tokios rūšys nurodomos tiek Lietuvos, tiek ir užsienio teisės moksle⁴². Teisės ginčais yra vadinami tokie nesutarimai, kurie atsiranda dėl teisės pažeidimų, nevienodo teisės taikymo, o interesų ginčais tokie, kurie kyla ne dėl teisės, o dėl interesų skirtingumo nustatant naujas ar keičiant galiojančias darbo sąlygas bei normas. Jei pažeidžiamos pavienių darbuotojų teisės – tokie ginčai laikomi individualiais darbo teisiniais ginčais, o esant darbuotojų daugeto teisių pažeidimams – kolektyviniais darbo teisiniais ginčais. Lietuvos darbo teisės teorijoje laikomasi nuostatos, kad interesų nesutarimai gali kilti tik kolektyvinių santykių srityje. Toliau bus aptariami DK reguliavimo netikslumai, numatomi pakeitimai bei pasiūlymai.

2.4. Darbo ginčų reguliavimo problemos Lietuvoje

Lietuvoje kolektyvinių ir individualių, interesų ir teisės darbo ginčų išskyrimas pagal Darbo kodeksą yra problematiškas, gal tiksliau būtų sakyti – įstatymų leidėjo ne iki galo išspręstas. Sistemiškai analizuojant įstatymo nuostatas, galima daryti išvadą, kad reguliavimas yra nenuoseklus, kas sudaro tam tikros painiavos jį aiškinant, taip pat kelia problemų dėl praktinio DK taikymo. Tiek Lietuvos darbo teisės teoretikai, tiek užsienio šalių mokslininkai⁴³ pagal pobūdį išskiria teisės ir interesų darbo ginčus, o pagal šalis – kolektyvinius ir individualius darbo ginčus. Naudodamiesi kompleksiniu klasifikavimo kriterijumi (apjungdami tiek subjektų, tiek ginčo pobūdžio kriterijus) skiria kolektyvinius interesų, kolektyvinius teisės bei individualius teisės darbo ginčus. Pagal atskiras darbo ginčų rūšis yra nustatomi teisiniai metodai jiems nagrinėti, kurie labiausiai atitinka ginčų pobūdį bei galimas pasekmes.

⁴² PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 56.

⁴³ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 473.

Lietuvoje galiojančioje DK redakcijoje į tokias mokslininkų išvadas kol kas nėra iki galo atsižvelgta, pagal pobūdį darbo ginčai nėra nuosekliai suskirstyti į interesų ir teisės darbo ginčus. Neaiškumų kyla ir dėl individualių bei kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo. Pirmiausia aptarkime darbo ginčų klasifikacijos, remiantis objektyviuoju kriterijumi, reguliavimo netikslumus.

DK 68 str., apibrėžiančiame kolektyvinį darbo ginčą, taip pat 67 str., nustatančiame kolektyvinių ginčų, susijusių su įmonės kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu, sprendimo tvarką, yra vartojamas terminas *interesų konfliktas*. Visų pirma, ši sąvoka nėra suderinta su bendra DK terminija, kaip jau minėta, kitose nuostatose minimas ginčo terminas. Antra, 67 str. pavadinime vartojama formuluotė *nesutarimų ir ginčų*, kuri taip pat nėra tinkama, kadangi Darbo kodekse, taip pat kituose įstatymuose yra vartojamos ginčo sąvokos, nesutarimo sąvoka - perteklinė. Trečia, nėra iki galo aiški *interesų konflikto* formuluotės vartojimo reikšmė. DK 58, 67 ir 68 str. nuostatos nėra suderintos bei apsunkina suvokimą, ar egzistuoja pagal dabartinį reguliavimą kolektyviniai darbo ginčai dėl interesų bei dėl teisės.

DK 58 str. nustato ginčų, kylančių sudarant ir vykdant nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis, sprendimo tvarką, pagal kurią visi tokie ginčai sprendžiami DK X skyriaus nustatyta tvarka (kolektyvinių darbo ginčų). Pagal 58 str. formuluotę bei atsižvelgiant į darbo teisės teorijos teiginius, galima daryti išvadą, kad egzistuoja tiek kolektyviniai darbo ginčai dėl interesų (atsirandantys sudarant kolektyvines sutartis), tiek dėl teisės (atsirandantys dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo).

DK 67 str. nustato ginčų, kylančių sudarant ir vykdant įmonės kolektyvinę sutartį, sprendimo tvarką, tačiau ji skiriasi nuo 58 str. įtvirtintos. Pagal 67 str. 1 d. ginčai, kylantys per derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinių sutarčių nustatytų sąlygų pakeitimo arba naujų darbo sąlygų nustatymo, sprendžiami kolektyvinių darbo ginčų (interesų konfliktų) nagrinėjimo tvarka (DK X skyrius). Ši norma, kaip ir 58 str., yra nukreipiančioji į X DK skyrių, tačiau joje vartojama sąvoka *interesų konfliktai*, kuri laikoma sinonimu kolektyviniams darbo ginčams, nors sisteminė DK analizė neleidžia daryti tokios išvados, kadangi pagal 68 str. turinį kolektyviniais darbo ginčais laikytini ne tik nesutarimai dėl interesų, bet ir dėl teisės. 67 str. 2 d. įtvirtinta nuostata, kad ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami XIX DK skyriaus nustatyta tvarka, t. y. jie laikomi individualiais darbo ginčais. 67 str. nėra aptarti atvejai, kaip turėtų būti sprendžiami ginčai dėl įmonės kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, jei jie susiję ne su atskirų darbuotojų, o su kolektyviniais teisės pažeidimais.

DK 68 str. įtvirtinta kolektyvinio darbo ginčo sąvoka, kuri taip pat nėra tiksli: viena vertus, iš kolektyvinio darbo ginčo apibrėžimo matyti, kad juo laikomi nesutarimai dėl interesų (kilę nustatant darbo, socialines, ekonomines sąlygas ar jas keičiant derybų procese, taip pat sudarant

kolektyvines sutartis) bei dėl teisės (kilę vykdant kolektyvines sutartis), tačiau, kita vertus, vartojama su DK sistema nesuderinta interesų konflikto sąvoka, kuria apibūdinami visi kolektyviniai darbo ginčai, nors šių sąvokų turinio prasme tapatinti negalima. Kaip pabrėžiama mokslininkų darbuose⁴⁴, dėl kolektyvinės sutarties vykdymo kilę ginčai yra teisinio pobūdžio: priklausomai nuo to, jie pažeidžia pavienio darbuotojo ar jų grupės interesus, gali kilti individualūs arba kolektyviniai teisiniai ginčai dėl teisės.

Lietuvos Respublikos Seimui 2008 m. balandžio 3 d. yra pateiktas Lietuvos Respublikos DK 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymo projektas⁴⁵, kurio priėmimas padėtų išspręsti minėtas problemas, susijusias su dabartiniu kolektyvinių darbo ginčo reguliavimu. Ketinama ne tik pakeisti pačią kolektyvinių ginčų sąvoką, tačiau ir jų nagrinėjimo tvarką (apie ją bus kalbama kitoje darbo dalyje). Siūloma suvienodinti vartojamas sąvokas, įstatymo lygmeniu įtvirtinti ginčų klasifikavimą pagal pobūdį (į kolektyvinius ginčus dėl teisės ir dėl interesų). Tokie pakeitimai, manytina, suteiktų aiškumo teisę taikantiems asmenims, be to būtų padaryti atsižvelgiant į teisės mokslo pasiūlymus⁴⁶.

Individualūs darbo ginčai iš esmės laikomi nesutarimais dėl teisės, tokia išvada darytina tiek analizuojant DK nuostatas, tiek atsižvelgiant į darbo teisės teorijos teiginius. Darbo ginčai kyla dėl teisės esant nevienodam teisės taikymui, teisių pažeidimams. Pagal DK 285 str. įtvirtintą apibrėžimą, individualiu darbo ginču laikomas toks nesutarimas, kuris kyla tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Iš šio apibūdinimo aišku, kad individualus ginčas siejamas ne su interesų, o su teisių pažeidimais. DK 67 str. 2 d. numatyta, kad ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Šis straipsnis taip pat patvirtina, kad individualiais laikomi dėl teisės atsiradę darbo santykių subjektų nesutarimai.

Analizuojant DK numatytą kolektyvinių ir individualių darbo ginčų reguliavimą, negali likti neaptartas dar vienas probleminis klausimas, susijęs su DK 295 str. 2 d. 3 ir 4 p. Juose yra numatyta, kad tiesiogiai teismuose nagrinėjami: 1) tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo; 2) pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines

⁴⁴ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 471.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos DK 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymo projektas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-02]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=312772&p_query=&p_tr2=>>.

⁴⁶ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p.122.

ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Kyla keli neaiškumai: ar tai individualūs ar kolektyviniai darbo ginčai, ar jie kyla dėl teisės bei skirti ginti išimtinai darbuotojų teises. Panagrinėjime šias dvi kategorijas bylų minėtais aspektais.

Pirmiausia aptartina, kieno teisės gali būti ginamos darbuotojų atstovams paduodant ieškinius tiesiogiai į teismą: darbuotojų, o gal ir jų atstovų. DK 295 str. 2 d. 4 p. formuluotė leidžia daryti išvadą, kad tokiais ieškiniiais ginamos darbuotojų teisės, tuo tarpu DK 295 str. 2 d. 3 p. nėra visiškai aiškus: *tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo*. Tokia abstrakti formuluotė neleidžia daryti vienareikšmiškos išvados, kadangi pareigos ir prievolės nėra identifikuojamos, t. y. neapibrėžiamos papildomais požymiais. Galbūt tokių pareigų ar prievolių nevykdymas ar netinkamas vykdymas gali būti susijęs ne tik su darbuotojų teisių pažeidimais, bet ir su darbuotojų atstovų teisėmis. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo⁴⁷ 22 str. 1 d. įtvirtinta, kad profesinės sąjungos, sprendžiant individualius ir kolektyvinius darbo ginčus, dalyvauja įstatymų nustatyta tvarka, o šio straipsnio 2 d., kad ginčus, kilusius tarp profesinių sąjungų ir darbdavio dėl įstatymų ar sutartimis numatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, nagrinėja teismas. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo⁴⁸ 19 str. 1 d. 7 ir 8 p. numatyta, kad darbo tarybos turi teisę kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo, taip pat dėl darbo tarybos teisių, nustatytų įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose, gynimo, o 31 str. įtvirtinta, kad ginčai, kylantys dėl šio įstatymo vykdymo, sprendžiami įstatymų nustatyta tvarka. Taigi galbūt DK 295 str. 2 d. 3 p. numatyti ginčai, gali kilti tiek dėl profesinių sąjungų, tiek dėl kitų darbuotojų atstovų, taip pat darbuotojų teisių pažeidimo? Toks DK 295 str. 2 d. 3 p. traktavimas nesiderina su individualaus darbo ginčo sąvoka ir laikytinas netinkamu, kadangi šie ginčai reguliuojami XIX DK skyriuje, tai pirmiausia preziumuojama, kad jie susiję su darbuotojo ir darbdavio nesutarimais (DK 285 str.).

Kalbant apie minimų ginčų turinį darytina išvada, kad tai ginčai dėl teisės, kadangi jie siejami su tam tikrų įstatymuose ar sutartyje nustatytų darbdavio pareigų ar prievolių netinkamu vykdymu ar nevykdymu, taip pat priimtų sprendimų ginčijimu. Pagal darbo teisės teoriją būtent tokio pobūdžio ginčai laikomi kilę dėl pažeistų teisių, o ne dėl interesų.

Nagrinėjant DK 295 str. 2 d. 3 ir 4 p. numatytais ieškiniiais ginamos teisės (individuali ar kolektyvinė) pobūdį, reikia pasinaudoti sisteminės analizės metodu. Pagal normos įtvirtinimą XIX DK skyriuje atrodo, kad tai turėtų būti ginčų kategorijos, susijusios tik su atskirų darbuotojų teisių pažeidimais. Kita vertus, apibūdinant abi ginčų kategorijas nėra pabrėžiama, kad tai susiję su atskirų

⁴⁷ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

⁴⁸ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

darbuotojų teisių pažeidimais. Be to kyla klausimas dėl tokių atvejų, kai darbdavio įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ar prievolių nevykdymas, taip pat tam tikrų sprendimų priėmimas pažeidžia ne pavienių darbuotojų, o kolektyvines teises. Ar tokiais atvejais negalimas teisminis bylinėjimasis, o taikomos kolektyviniams ginčams reguliuoti numatytos procedūros? Ir kaip toks reguliavimo traktavimas derinasi su Profesinių sąjungų 18 str., Darbo tarybų įstatymo 19 str., DK 22 str. 1 d. 8 p., kuriuose nėra nurodyta, kad darbuotojų atstovai turi teisę kreiptis į teismą tik darbdaviui pažeidus atskirų darbuotojų teises. Be to, aplinkybė, kad ieškinius į teismą paduoda darbuotojų atstovai, kurie yra kolektyvinių ginčų šalimis, taip pat įneša painiavos.

Taigi DK 295 str. analizė kelia abejonių dėl reguliavimo nuoseklumo, sąvokų tikslumo ir suderinamumo. Darbo teisės teorijoje taip pat nėra atsakymo į šį klausimą. DK komentare⁴⁹ analizuojant DK 295 str. 2 d. 3 ir 4 p. nurodoma, kad šios dvi ginčų kategorijos artimos kolektyviniams ginčams, bei teigiama, jog jos nėra ypatingos individualių darbo ginčų kategorijos, o savitas darbo ginčų priskyrimo teismams taisyklės išplėtimas. Išsamesnių teisinių diskusijų šiuo klausimu nėra, taigi jis lieka atviras.

DK 295 str. 2 d. 3 ir 4 p. numatytus ginčus galima būtų traktuoti, kaip kolektyvinius, kurie netinkamai numatyti DK XIX skyriuje, tačiau sisteminė DK, Profesinių sąjungų įstatymo bei Darbo tarybų įstatymo analizė neleidžia daryti tokios išvados, kadangi pagal teisių pažeidimus tokie ginčai gali būti susiję tiek su pavienių, tiek su kolektyvinių teisių pažeidimu. DK 295 str. 2 d. 3 ir 4 p. numatytus ginčus galima būtų laikyti specialiomis individualių darbo ginčų kategorijomis, tačiau tokiu atveju kyla klausimas dėl ieškovo teisių. Ar darbuotojo atstovo ieškinio padavimas nepažeidžia paties darbuotojo teisės rinktis, ginti savo subjektinę teisę ar jos neginti, nes teismo sprendimas sukelia teisinius padarinius būtent darbuotojui. Panagrinėkime CPK nuostatas, susijusias su teise būti ieškovu.

CPK 56 str. 1 d. 5 p. numatyta galimybė profesinei sąjungai atstovauti savo narį pagal pavedimą, o ieškove profesinė sąjunga gali būti tik gindama arba savo teises (kaip juridinio asmens), arba įstatymų numatytais atvejais - viešą interesą (CPK 49 str. 1 d.). Kitiems darbuotojų atstovams CPK nesuteikia teisės būti atstovais pagal pavedimą, tai reiškia, kad jie byloje gali būti tik ieškovais (gindami arba savo teises, arba viešąjį interesą – jei įstatymas numato tokią galimybę). Taigi galbūt darbuotojų atstovų kreipimasis tiesiogiai į teismą reiškia viešo intereso gynimą (CPK 49 str. 1 d.). CPK 49 str. 1 d. numatyta, kad įstatymų įtvirtintais atvejais prokuroras, valstybės bei savivaldybių institucijos bei kiti asmenys gali pareikšti ieškinį viešajam interesui ginti. Galbūt darbuotojų atstovų teisė pateikti ieškinį, susijusį su darbuotojų teisių gynimu, yra būtent viešojo intereso gynimo atvejis, numatytas įstatyme (Profesinių sąjungų įstatymo 18 str. 3 d., Darbo tarybų

⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. Vilnius: Justitia, 2003, p. 527.

įstatymo 19 str. 1 d. 7 ir 8 d., DK 22 str. 1 d. 8 p. ir taip pat DK 295 str. 2 d. 3 ir 4 p.). Lietuvos Aukščiausio Teismo praktikoje galima rasti nuostatų, patvirtinančių tokį traktavimą.

Lietuvos Aukščiausias Teismas vienoje iš kasacine tvarka nagrinėtų bylų⁵⁰ yra pasisakęs, kad profesinės sąjungos savo narių teises ir teisėtus interesus civilinėse bylose teisme dažniausiai gina šiais būdais: 1) reiškia ieškinius profesinių sąjungų narių teisėms ir teisėtiems interesams ginti (Civilinio proceso ko 49 str. 1 d., DK 22 str. 1 d. 8 p., Profesinių sąjungų įstatymo 18 str. 3 d.); 2) atstovauja profesinės sąjungos nariams – dalyvaujantiems byloje asmenims – darbo teisinių santykių bylose (CPK 56 straipsnio 1 dalies 5 punktas). Vadovaujantis šia teismo logika reiktų daryti išvadą, kad ir kiti darbuotojų atstovai veikia remdamiesi galimybe paduoti ieškinius teismui ginant viešąjį interesą (CPK 49 str. 1 d., Darbo tarybų įstatymo 19 str. 1 d. 7 ir 8 d., DK 22 str. 1 d. 8 p). Toks teismo išaiškinimas leidžia daryti išvadą, kad tai individualūs ginčai, o darbuotojo atstovai ieškinį pateikia gindami viešąjį interesą, tačiau neatsako į klausimą, ar tokiu būdu negali ginti kolektyvinių darbuotojų teisių.

Neįmanoma padaryti vienintelės teisingos išvados dėl DK 295 str. 2 d. 3 ir 4 p., kadangi nei teisinis reguliavimas, nei darbo teisės mokslininkų nuomonė, nei teismų praktika nėra vieninga ir pakankama. Seimui pateiktuose DK pakeitimuose kol kas nėra naujų nuostatų, susijusių su šiuo klausimu, teismų praktika negausi, o mokslininkų koncepcija neišvystyta, taigi kol kas belieka tikėtis, kad šis klausimas vienaip ar kitaip bus išspręstas, panaikinant kylančius neaiškumus.

Apibendrinant galima teigti, kad tiek individualių, tiek kolektyvinių darbo ginčų sąvokos kito, ne tik iki naujojo DK įsigaliojimo, tačiau ir vėliau. Pagal Vakarų Europoje vykstančius procesus, susijusius su darbo ginčų sąvokos formavimu, teisės mokslininkų išvalgas, galima spėti, kad Lietuvos įstatymų leidėjui dar teks pakoreguoti nuostatas, numatančias atskirus darbo ginčų tipus. Visų pirma todėl, kad dabar galiojančioje DK redakcijoje ne itin preciziškai vartojamos sąvokos, taip pat darbo teisės mokslininkai⁵¹ pabrėžia, jog reikia skirti didesnę dėmesį darbo ginčų klasifikavimui pagal kompleksinį kriterijų: tiek subjektyvųjį, tiek objektyvųjį. Pakeitus DK nuostatas, atsižvelgiant į minėtas rekomendacijas, reguliavimas taptų aiškesnis, taip pat būtų galima modeliuoti efektyvesnį nagrinėjimo metodų taikymą. Teisiniams darbo (kolektyviniams ir individualiems) ginčams tikslinga būtų taikyti klasikines priemones (teismines), interesų ginčams – tarpininkavimo, taikinimo ir arbitražo procedūras.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. kovo 15 d. nutartis c. b. *Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“*, Nr. 3K-3-181/2006, kat. 3.2; 18.1; 118.2.

⁵¹ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 70.

3. DARBO GINČŲ TEISINIO REGULIAVIMO GALIMYBĖS

3.1. Teisiniai socialinių konfliktų sprendimo būdai

Teisė, kaip socialinis reguliatorius, turinti paskirtį įtvirtinti visuomeninį kompromisą ir garantuoti jį valstybės prievarta, ima veikti tik tada, kai nepakanka kitų socialinių normų, tokių kaip moralės, religinių ir kitų visuomeniniams santykiams sureguliuoti. Tai šiuolaikinis požiūris į teisę, pakeitęs anksčiau egzistavusį, pagal kurį teisė buvo traktuojama kaip vienos socialinės grupės interesų įtvirtinimo ir gynimo priemonė.

Teisė ne tik reguliuoja visuomeninius santykius, kuriuose vyrauja darna, tačiau nustato taisykles tiems atvejams, kai tarp teisinių santykių subjektų kyla nesutarimai, peraugantys į teisinius ginčus. Tokia situacija neišvengiama, kadangi, kaip jau buvo minėta, konfliktai yra imanentinis visuomeninis reiškinys. Teisė nustato priemones, kurių pagalba sprendžiami teisės ginčai. Išsamiausiai reglamentuota teismo, kaip teisingumo vykdymo subjekto, veikla: kodifikuotuose teisės aktuose nustatyti teismo proceso principai ir normos, kurios taikomos procesinei veiklai. Teisminis būdas nėra vienintelė galimybė sureguliuoti teisinį ginčą, t. y. pozityviojoje teisėje įtvirtinti ir kiti metodai, kurie gali būti tiek privalomi, tiek laisvai pasirenkami šalių, tarp kurių kilęs teisinis ginčas. Šalys gali pamėginti ginčą pirmiausiai spręsti taikiai, derybų, abipusių kompromisų būdu. Jos taip pat gali kreiptis į kitas valstybines ar nevalstybines institucijas. Taigi galiojantys įstatymai nustato kelis subjektyvių teisių ir interesų gynimo būdus. Ginčų sprendimo būdai reiškia įstatymų nustatytą tam tikrų valstybės ar nevalstybinių institucijų veiklą sprendžiant šalių ginčus ir ginant bei atkuriant pažeistas subjektines teises bei interesus. Pagal tai, kokia institucija nagrinėja ginčą, visi ginčų sprendimo būdai skirstomi į valstybinius ir nevalstybinius (privačius).⁵² Tai pati bendriausia klasifikacija. Pabrėžkime, kad šioje dalyje nagrinėjami tik teisiniai ginčų sureguliuavimo būdai Lietuvoje, t. y. tokie, kuriuos reglamentuoja galiojantys teisės aktai, taip pat aptariamos kai kurių nereguliuotų būdų spręsti teisinius ginčus įtraukimo į teisinio reguliavimo sferą galimybės ir problemos.

Be bendro ginčų reguliavimo būdų klasifikavimo reikia išskirti atskiras rūšis ir jas aptarti. Valstybiniai ginčų sprendimo būdai, kaip jau buvo užsiminta, sprendžiami tiek teismuose (bendrosios kompetencijos ir specializuotuose), taip pat kitose institucijose pagal teisės aktuose įtvirtintas procedūras. Teisminės gynybos principą įtvirtina Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁵³ 30 str. 1 d. Ši teisė turi būti užtikrinama teisės aktuose numatytais būdais, t. y. įstatymų leidėjas turi taip konstruoti pozityviosios teisės sistemą, kad asmenims nebūtų užkirstas kelias pasinaudoti

⁵² LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė, I tomas, vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 55-56.

⁵³ Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.

teismine gynyba, ginant savo subjektnes teises ir interesus, t. y. turi būti numatytas teisinis mechanizmas, kurio pagalba asmuo galėtų kreiptis į teisingumą vykdančius teismus. Įstatymuose yra numatyta galimybė juridinius ginčus nagrinėti ir kitose valstybinėse institucijose, t. y. įvairiose komisijose, tarnybose, departamentuose, policijoje ir panašiai. Vienais atvejais tokia tvarka yra privaloma prieš kreipiantis į teismą, o kitais atvejais šalys gali rinktis neteisminį nagrinėjimą valstybės institucijose savo noru. Teisiniai ginčai tokiose institucijose sprendžiami pagal įstatymų numatytą tvarką, dažnai taikoma pavaldumo procedūra – žemesnio pagal pavaldumą pareigūno ar institucijos veiksmai skundžiami aukštesniems pagal pavaldumą subjektams, taip pat yra numatytos specialios ginčų nagrinėjimo procedūros, pavyzdžiui Seimo kontrolierių veikla.⁵⁴

Privatūs ginčų sprendimo būdai yra tokie, kai ginčus sprendžia ne valstybės institucijos ar pareigūnai, bet privatūs asmenys. Mokslinėje literatūroje šie nevalstybiniai ginčų nagrinėjimo būdai dar kitaip vadinami alternatyviais (angl. *alternative dispute resolution, ADR*). Pastaruoju metu pasaulyje ryškėja tendencijos, kuomet vis daugiau subjektų (ne tik fizinių, bet ir juridinių asmenų) tarpusavio ginčus sprendžia būtent šiais metodais, atsižvelgdami į jų privalumus. Mokslinėje literatūroje išskiriami tokie alternatyvūs ginčų sprendimo būdai: 1) privatus arbitražas; 2) tarpininkavimas; 3) taikinimas; 4) šalių tarpusavio derybos, nedalyvaujant tretiesiems asmenims; 5) ginčo perdavimas šalių pasirinktam ekspertui; 6) ginčo nagrinėjimas dalyvaujant šalių advokatams ir tarpininkui (angl. *mini-trial*);⁵⁵ 7) privatus teismas; 9) neutralus faktų nustatymas; 10) ombudsmeno įstaigos; 11) reguliuotojo pagalba sprendžiant ginčus. Kalbant apie nevalstybinius darbo ginčų sprendimo būdus pabrėžtina, kad jie ne visada sureguliuoti teisiškai, pvz. šalių tarpusavio derybos sprendžiant daugelį civilinių ginčų nėra reguliuojamos įstatymiškai. Taigi teisė, atsižvelgiant į jos paskirtį, nustato, kokiais atvejais jai reikia įsikišti ir nustatyti ginčų sprendimo principus ir taisykles, o kokiais to tikslingiau nedaryti: pvz., nėra tikslinga teisiškai reguliuoti civilinių ginčų sprendimo tarpusavio pretenzijų ar derybų būdu, kuomet abi šalys yra verslininkai ir kt. Teisė nustato taisykles tik tuomet, kai kiti socialiniai regulatoriai negali užtikrinto efektyvumo.

Pagal tai, ar ginčų sprendimas tam tikru būdu yra privalomas, galima išskirti būtent privalomus ir neprivalomus teisinius būdus ginčui išspręsti. Šalis, kuri mano esant pažeistą jos subjektnę teisę ar interesą, dažniausiai laisvai renkasi, ar jį apskritai ginti, t. y. kreiptis įstatymų nustatyta tvarka į įgaliotas institucijas ar pareigūnus su reikalavimais. Kreipiantis dėl ginčo išsprendimo susiduriama su įstatymų nustatyta tvarka, kuri tam tikrus ginčų nagrinėjimo būdus numato kaip privalomus: pvz. sprendžiant individualius darbo ginčus tam tikros kategorijos darbo ginčai, numatyti DK, pirmiausiai privalomai nagrinėjami darbo ginčų komisijose.

⁵⁴ LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė, I tomas, vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 56.

⁵⁵ Ten pat, p. 57.

Egzistuojant pasirinkimo laisvei, vis dažniau teisinių santykių subjektai savo tarpusavio ginčus linkę spręsti alternatyviais būdais, o ne teisme ar kitose valstybinėse institucijose. Tokia situacija susiklosto dėl privalumų, kuriuos teikia neteisminis ginčo nagrinėjimas. Paminėtina, kad Lietuvoje alternatyvūs ginčų sprendimo būdai nėra populiarūs, tai pirmiausia sietina su teisine sąmone, nepasitikėjimu naujovėmis, tačiau pasaulinės, ypač Vakarų Europos tendencijos gana sparčiai gali tapti patraukliomis ir Rytų bei Centrinės Europos gyventojų tarpe. Mokslinėje literatūroje⁵⁶ išskiriami tokie alternatyvių ginčų sprendimo privalumai lyginant su teismais:

1) sprendimo būdo sąlyginis pigumas, išvengiama žyminio mokesčio, advokatų honoraro, kitų bylinėjimo išlaidų;

2) proceso konfidencialumas. Teisme procesas yra viešas, su tam tikromis įstatymų numatytomis išimtimis, siekiant apsaugoti viešą interesą arba privatų gyvenimą. Sprendžiant kilusį teisinį ginčą alternatyviais būdais šalys yra tikros, kad procesas bus uždaras ir į viešumą nepateks informacija apie šalis, jų tarpusavio santykius, komercinės, profesinės paslaptys ir pan. Ši garantija suteikia šalims saugumo, padeda išvengti nereikalingo streso, konstruktyviau vertinti situaciją ir jos išsprendimo galimybes;

3) ginčo išsprendimo trukmė. Teismuose bylos nagrinėjamos gana ilgą laiką, kadangi tai nulemta objektyvių veiksnių: bylų kiekio, teisėjų skaičiaus, paties proceso pobūdžio, t. y. teisminis nagrinėjimas yra išsamiai reglamentuojamas kodifikuotais įstatymais ir teisėjai turi pareigą tinkamai vadovauti procesui. Sprendžiant ginčus alternatyviais būdais pavyksta lanksčiai organizuoti procesą, jis trunka gana trumpą laiką;

4) socialinės taikos tarp šalių atkūrimas. Tai ypatingai svarbu, kai šalis sieja ilgalaikius santykius (pvz. verslo partneriai, darbuotojas ir darbdavys, šeimos nariai ir pan.). Išsprendus ginčą teisme tik atkuriamą teisinę taiką, kuri paprastai remiasi vienos iš šalių visišku pralaimėjimu, santykiai gali paaštrėti ar būti nutraukti, t. y. įtampa, atsiradusi dar prieš nagrinėjimo procesą, tik retais atvejais išnyksta priėmus teismo sprendimą. Sprendžiant teisinį ginčą alternatyviais būdais svarbiausias tikslas – atkurti socialinę taiką, pašalinti kilusio nesutarimo priežastis, sutaisyti šalis. Šių tikslų siekiama taikant ginčo sprendimui bendradarbiavimo strategiją, siekiant optimaliai suderinti šalių interesus;

5) ginčo sprendimo kontroliavimas. Teisminio proceso metu šalys turi labai ribotas galimybes kontroliuoti ginčo sprendimą, t. y. tiek, kiek tai leidžia šalių rungtyniškumo ir dispozityvumo principai. Proceso teisės normos numato gana griežtas taisykles, kurių šalys privalo laikytis, ir tai sumažina galimybes lanksčiai organizuoti ginčo sprendimą, laisvai teikti įrodymus, atsisakyti ieškinio, keisti ieškinio dalyką ir pan. Ginčo sprendimas alternatyviais būdais yra lankstesnis,

⁵⁶ LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė, I tomas, vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 58-59.

dažniausiai proceso taisyklės nustato pačios šalys, kurios gali laisvai tartis dėl tokių taisyklių pakeitimo. Kadangi pagrindinis tikslas tokiais atvejais – socialinės taikos atkūrimas ir įtampas tarp šalių pašalinimas, tai imamasi visų įmanomų priemonių jam pasiekti, šalims yra suteikiama laisvė kontroliuoti procesą;

6) sprendimo priėmimo mechanizmas. Teisme šalims privalomą sprendimą priima teisėjas ar jų kolegija, t. y. šalys teismo proceso metu tik pateikia leistinus ir su ginču susijusius įrodymus, juos ištyręs teismas priima sprendimą, kuris šalims yra privalomas, jo nevykdant savanoriškai, gali būti pateiktas priverstiniam vykdymui pagal įstatymų numatytą mechanizmą. Alternatyvūs ginčų sprendimo būdai pasižymi tuo, kad dažniausiai jų metu šalys, laikydamosi imperatyvių teisės normų, pačios pasiekia tarpusavio susitarimą, kuris jiems taip pat tampa privalomas (su tam tikromis išimtimis, t. y. pvz. arbitražo atveju). Tas faktorius, kad šalys gali pačios susitarti, taip pat motyvuoja jas rinktis alternatyvius ginčų sprendimo būdus, kadangi tai suteikia stabilumo, laisvės, kontrolės bei saugumo jausmą, t. y. veikia pozityviai psichologiškai;

7) proceso taisyklių nustatymas. Alternatyvių darbo ginčų sprendimo privalumas susijęs su proceso kontrole. Šalys pačios, priešingai nei teisminiame procese, nusistato tarpusavio ginčo sprendimo tvarką, pasirenka arbitrus, tarpininkus, ekspertus, ginčo nagrinėjimo kalbą, vietą, sprendimo priėmimo mechanizmą ir aptaria kitus klausimus. Dažniausiai tai įtvirtinama tarpusavio rašytiniu susitarimu, kuris gali būti tiek išankstinis, tiek ir sudarytas jau kilus ginčui;

8) nauda visuomenei ir valstybei. Ne tik pačios ginčo šalys, spręsdamos tarpusavio ginčus alternatyviais būdais, turi galimybę pasinaudoti jų teikiamais privalumais, tačiau tai turi viešą poveikį: atkuriant socialinę taiką atskirų ginčų išsprendimo atveju, tai gali suteikti socialinį stabilumą ir pozityvią santykių raidą tam tikrų visuomeninių santykių sferose. Ginčų sprendimo persikirstymas gali turėti ir ekonominę naudą valstybei (mokesčių mokėtojams): jei didelė dalis ginčų būtų išsprendžiama taikiai, naudojantis alternatyviais ginčų sprendimo būdais, teismų sistemos išlaidos kainuotų mažiau. Tačiau tam, kad ginčų nagrinėjimo srityje įvyktų pokyčiai reikia laiko, kad susiformuotų tiek teisinė bazė, tiek pati institucijų sistema, tiek savimonė.

Siekiant visapusiškai atskleisti alternatyvius ginčų sprendimo būdus, būtina paminėti ne tik jų privalumus, bet ir trūkumus:

1) ginčą sprendžia ne teisininkai profesionalai, priešingai nei teisme, taigi kartais atsitinka taip, kad tarpininkas, taikintojas, ekspertas ar kitas trečiasis asmuo, padedantis spręsti ginčą, neišmanydamas pozityvios teisės, jos veikimo principų, negali tinkamai įvertinti ginčo pasekmių teisiškai, paaiškinti šalims jų teisių ir pareigų, numatytų įstatymuose. Tai gali sukelti tam tikrų problemų sudarant sutartis dėl ginčo išsprendimo ir pan.;

2) taikiai sprendžiant ginčą pirmiausiai siekiama atkurti socialinę taiką, o ne apginti pažeistą teisę ar interesą, taigi priimant susitarimus dėl ginčo išsprendimo ne visada yra apginama teisė;

3) sprendžiant ginčus taikiai nėra galimybės pasinaudoti tokia valstybės garantuojama finansine pagalba kaip teisminiame nagrinėjime: pvz. teismo proceso metu yra suteikiama galimybė būti atleistam nuo žyminio mokesčio dalies;

4) teismo proceso metu padarytas klaidas galima ištaisyti teismų instancinės sistemos pagalba, kas nėra būdinga alternatyviems ginčų sprendimo metodams, tačiau taikiai išsprendus ginčą ir sudarius sutartį, visada galima inicijuoti jos peržiūrėjimą, pačioje sutartyje numatyti galimus pakeitimo būdus;

5) išsprendus teisinį ginčą taikiai, nėra garantuotas jo vykdymas priverstinai (išskyrus arbitražo sprendimus), o teismo sprendimų įvykdymas yra užtikrinamas priverstine tvarka;

6) teismo procese galima taikyti laikinas apsaugos priemones, kas nėra įmanoma sprendžiant ginčą alternatyviais būdais, kadangi privatus asmenys neturi tokių įgaliojimų ir tai nėra suderinama nei su jų kompetencija, nei su veikla. Pažymėtina, kad CPK 144 str. 3 d. yra įtvirtinta nuostata, kad laikinosios apsaugos priemonės gali būti taikomos ir nepareiškus ieškinio teisme, taigi sprendžiant ginčą taikiai teorinė galimybė taikyti laikinas apsaugos priemones yra. Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo⁵⁷ 12 str. įtvirtinta normoje netgi nurodoma, kad šalies kreipimasis į teismą iki arbitražinio nagrinėjimo pradžios arba jo metu prašant imtis priemonių ieškiniui užtikrinti ir teismo nutartis dėl tokių priemonių taikymo nėra nesuderinama su arbitražiniu susitarimu. Nors įstatymai ir numato galimybę kreiptis dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo, tačiau atsižvelgiant į alternatyvių ginčų sprendimo tikslus ir pobūdį, kyla pagrįsta abejonė, ar tokie vienos šalies veiksmai nepanaikins galimybės taikiai išspręsti ginčą, kadangi laikinosios apsaugos priemonės reikalavimas reiškia nepasitikėjimą;

7) teisminis nagrinėjimas detaliai reguliuojamas įstatymuose, t. y. įstatymų leidėjas nustato tokį teismo proceso mechanizmą, kuris padėtų įgyvendinti proceso tikslus, padėtų nustatyti bylos aplinkybes, kurios reikšmingos teisinės taikos atkūrimui ir sprendimo priėmimui. Nagrinėjant ginčus alternatyviais būdais detalių taisyklių, numatytų teisės aktuose paprastai nėra, jas dažniausiai nustato šalys tarpusavio susitarimais dar prieš pradėdamos ginčo sprendimo procedūrą arba jos eigoje. Tai suteikia ginčo sprendimui lankstumo, tačiau gali turėti ir atvirkštinį poveikį: sukelti tam tikrą blaškymąsi, pasimetimą tarp emocijų ir ginčo nagrinėjimo ir pan.

Pateikus abi alternatyvių ginčų sprendimo metodų puses, t. y. tiek plusus, tiek minusus, matyti, kad apsisprendžiant, kokių būdu bus nagrinėjamas ginčas, ir jį inicijuojant reikia detaliai įvertinti situaciją ir numatyti galimus neigiamus padarinius. Taikūs ginčo sprendimo būdai visgi turi gana daug privalumų bei neužkerta kelio teisminiam ginčo nagrinėjimui (išskyrus arbitražą), kuri garantuoja Europos žmogaus teisių bei pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos⁵⁸ 6 str., Lietuvos

⁵⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 36-961;

⁵⁸ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

Respublikos Konstitucijos 30 str. 1 d. Šalys visada turi numatyti, kokiomis priemonėmis ginčą spręsti yra palankiausia atsižvelgdamos į visas aplinkybes ir tikslus: jei jos siekia išsaugoti tarpusavio santykius ateityje, atkurti socialinę taiką, išsiaiškinti ginčo priežastis ir bendradarbiauti – alternatyvus ginčo sprendimo metodas yra tinkama priemonė. Nepavykus šiuo būdu sureguliuoti situacijos, visada lieka galimybė bylinėtis teisme, atkurti teisinę taiką, gauti įstatymo numatytas garantijas, tačiau gana dažnai nutraukti santykius su priešinga ginčo šalimi bei patirti neigiamų emocijų. Nei teisminis nagrinėjimas, nei alternatyvūs ginčų sprendimo būdai negali būti nuvertinami vien tik atsižvelgiant į jų privalumus bei trūkumus. Jie gali būti labai efektyvūs skirtingose situacijose, tarp skirtingų ginčo šalių.

Įstatymų leidėjo pareiga balansuoti visuomenėje egzistuojančius interesus, siekti taikos valstybės gyvenime ir bendradarbiavime su kitomis valstybėmis. Socialiniai konfliktai – visuomeninio gyvenimo dalis, kurios neįmanoma išvengti, tačiau galima sureguliuoti teisinėmis priemonėmis. Lietuvos įstatymų leidėjas taip pat turi atsižvelgti ne tik į užsienio šalyse vyraujančias tendencijas, tačiau ir į realiai besiklostančius santykius, stengtis juos nukreipti pozityvia linkme. Nustatant atitinkamas taisykles reiktų pasinaudoti užsienio valstybių patirtimi ir stengtis diegti tokius ginčų reguliavimo metodus, kurie padėtų efektyviai spręsti socialinius konfliktus teisinėje srityje (teisinius ginčus). Teisminis procesas – išsamiai reguliuojama ginčų sprendimo priemonė, kurios metu vykdomas teisingumas ir atkuriamą teisinė taika. Šalia šio proceso egzistuoja alternatyvūs ginčų reguliavimo metodai, kurie negali būti ignoruojami, o kaip tik turėtų būti skatinami, kaip atkuriantys socialinę taiką, orientuojantys ginčo šalių santykius į ateitį, o ne į praeitį. Įstatymų leidėjo valia spręsti, kiek taikūs ginčų sprendimo metodai turi būti sureguliuoti teisės aktuose, taip pat koks jų efektyvesnio veikimo mechanizmas turi būti diegiamas (skatinimas tam tikrų institucijų, aptarnaujančių pvz. tarpininkavimo procedūras, įkūrimas ir pan.). Atkreiptinas dėmesys, kad stengiantis sureguliuoti taikius ginčų sprendimo metodus, negalima pamiršti jų pobūdžio ir tikslų, todėl teisėkūros procesas šiuo atveju reikalauja aktyvių konsultacijų su sociologijos, psichologijos ir kitų mokslų atstovais, ekspertais, kad nebūtų iškraipyta taikaus ginčų sprendimo procedūros esmė bei pakenkta galimam efektyvumui.

Atsižvelgiant į darbo uždavinius toliau bus nagrinėjami darbo ginčų sprendimo būdai, jų sistema, teisinis reguliavimas, atskirų metodų privalumai ir trūkumai, praktinio taikymo problemos.

3.2. Darbo ginčų sprendimo būdų bendroji charakteristika

Bendrai apžvelgus teisinių ginčų nagrinėjimo metodus pereikime prie darbo ginčų nagrinėjimo specifikos Lietuvoje. Pagrindinis teisės šaltinis, reguliuojantis darbo ir su jais susijusius teisinius santykius yra DK (kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimą reguliuoja DK X, o individualių

darbo ginčų – XIX skyrius), tačiau jis nėra vienintelis. Kaip jau buvo aptarta, darbo ginčų institutas Lietuvoje pasižymi dualumu, t. y. darbo ginčai skirstomi į kolektyvinius ir individualius ir pagal šią klasifikaciją jiems nustatyti sprendimo būdai. Be DK individualių darbo ginčų sprendimą taip pat reguliuoja CPK, kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo trečiųjų teisme ir darbo arbitraže ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl Darbo arbitražo ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo.“⁵⁹

Pagal darbo ginčų klasifikaciją išskirtini tokie jų nagrinėjimo metodai: kolektyviniai darbo ginčai gali būti sprendžiami tokiais teisiniais būdais kaip: taikinimo komisija, trečiųjų teismas, darbo arbitražas, individualius darbo ginčus pagal Darbo kodeksą nagrinėja darbo ginčų komisijos ir teismai. Tokia darbo ginčų reguliavimo metodų klasifikacija išplaukia iš sisteminės DK analizės. Dabar galiojantis darbo ginčų reguliavimo mechanizmas rutuliojosi nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo iki naujojo DK įsigaliojimo. Trumpai apžvelkime, kokie teisės aktai reguliavo darbo ginčų sprendimą.

Kolektyvių darbo ginčų sprendimo tvarką nustatė 1992 m. kovo 17 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos – Atkuriamojo Seimo priimtas Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas⁶⁰, kuris iki naujojo DK buvo kelis kartus keistas ir pildytas, t. y. tikslinamos sąvokos, nustatomos ginčų sprendimo procedūros, koreguojami kolektyvinio poveikio priemonių taikymo klausimai ir kt. Iki Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo priėmimo galiojo 1989 m. TSRS įstatymas Dėl kolektyvinių darbo ginčų (konfliktų) sprendimo tvarkos.

Individualių darbo ginčų sprendimą iki naujo DK įsigaliojimo reguliavo dar 1972 m. birželio 1 d. LTSR Aukščiausiosios Tarybos priimtas LTSR darbo įstatymų kodeksas⁶¹, kuris visiškai neteko galios tik 2003 m. sausio 1 d. Lietuvoje buvo susiklosčiusi gana paradoksali darbo santykių reglamentavimo situacija, kadangi galiojant minėtam Darbo įstatymų kodeksui buvo priimami atskiras darbo santykių sritis reguliuojantys teisės aktai, kurių nuostatos dubliavosi su kodekso nuostatomis. Reguliavimo prasme individualūs darbo ginčai išvengė tokios situacijos, kadangi iki 2000 m. liepos 12 d. jų sprendimo tvarką nustatė 1973 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo įstatymų kodeksas su vėlesniais pakeitimais, padarytais po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo 1990 m. kovo 11 d., pritaikant jį prie naujos ideologijos ir ekonominių santykių. 2000 m. liepos 12 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas⁶², tuo pačiu nustojo galios Darbo įstatymų kodekso 15 skirsnis, reguliavęs individualių darbo ginčų sprendimo tvarką.

Kolektyvinius darbo ginčus reguliuojančios įstatymų nuostatos nenumato galimybės tokius ginčus nagrinėti teismuose, jiems spręsti pasitelkiami taikinimo-trečiųjų metodai, kurie mokslinėje

⁵⁹Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4206;

⁶⁰Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.

⁶¹Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

⁶²Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640.

literatūroje⁶³ dar vadinami pozityviaisiais. Toks reguliavimas nėra atsitiktinis, jis nulemtas Lietuvos tarptautinių įsipareigojimų (Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau – TDO) konvencijų ir rekomendacijų, Europos socialinės chartijos (pataisytos), Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos), užsienio šalių praktikos, taip pat kolektyvinių darbo ginčų instituto esmės. Sureguliuojant kolektyvinius darbo ginčus labai svarbus siekis ne tik tarp ginčo šalių išsaugoti socialinę taiką, tačiau ir visuomenės stabilumą (siekiama išvengti kolektyvinio poveikio priemonių – streiko ir lokauto – taikymo, galinčių laikinai sustabdyti ar net visiškai nutraukti įmonių, įstaigų, organizacijų veiklą, daryti, daryti poveikį ekonominiams bei kitiems valstybinės svarbos procesams). Trečiųjų-taikinimo metodai būtent ir turi padėti įgyvendinti minimus tikslus, kadangi jie pirmiausia nukreipti į ginčo šalių derybas, skatinančias ieškoti kompromisų, optimalių variantų, o ne tik primesti valstybės valią teismo sprendimo pavidalu. Taigi DK numatyti taikinimo komisijos, trečiųjų teismo ir darbo arbitražo metodai priskiriami taikinimo-trečiųjų procedūroms⁶⁴, kurios tarpusavyje turi nemažai bendrų bruožų, tačiau visgi kartu ir skiriasi. Nagrinėjant atskirus kolektyvinių ginčų metodus, bus aptariami jų bruožai, skirtumai ir panašumai.

Individualiems darbo ginčams numatyti sprendimo būdai iš esmės skiriasi nuo kolektyvinių. Organais, nagrinėjančiais pavienių darbuotojų ir darbdavių nesutarimus, susijusius su atskirų darbuotojų teisių pažeidimais, nagrinėja darbo ginčų komisija ir teismas. Klasikiniai (taikymas, tarpininkavimas, arbitražas) trečiųjų-taikinimo metodai nėra numatyti nei individualaus darbo ginčo prevencijai, nei sprendimui. Tiesa, nėra iki galo aiškus darbo ginčų komisijos pobūdis. Vakarų Europos valstybėse tokių ginčų nagrinėjimo organų nėra. Iki Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo Darbo įstatymų kodekse buvo numatyta panaši organų sistema, nagrinėjusi individualius darbo ginčus: darbo ginčų komisija, profesinės sąjungos komitetas bei teismas. Manytina, kad toks reguliavimas, kuris numatytas šiuo metu yra tam tikras LTSR palikimas.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs naujasis DK apjungė viename teisės akte tiek kolektyvinių, tiek individualių darbo santykių reguliavimą, nustatė kolektyvinių ir individualių ginčų nagrinėjimo taisykles ir būdus. Naujojo DK įsigaliojimas reiškė tam tikro naujo etapo pradžią, kadangi taip buvo lyg ir baigta darbo teisės reguliavimo reforma, trukusi nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo, tačiau tai nereiškia, kad darbo teisinių santykių reguliavimas yra optimalus ir visiškai nusistovėjęs. Žinoma, drastiškos reformos nevyksta, DK pakeitimus tikslinga būtų vadinti reguliavimo tobulinimu. Lietuvos teisinės tradicijos dar tik formuojasi, tai reikalauja laiko ir pastangų, taigi tikėtina, kad DK nuostatos bus peržiūrimos tikrai ne vieną kartą, tame tarpe ir

⁶³ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 134; NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: TIC, 2008, p. 476.

⁶⁴ Ten pat, p.134.

reguliuojančios darbo ginčų sprendimą, atsižvelgiant į pasaulines, ypač Vakarų Europos tendencijas bei patirtį ir pokyčius Lietuvos darbo santykių sferoje.

Dabar bus nagrinėjami konkretūs darbo ginčų sprendimo būdai, nustatyti galiojančiuose teisės aktuose, jų privalumai ir trūkumai, reguliavimo tobulinimo kryptys, trumpai aptariant istorinį aspektą. Kiekvienas iš darbo ginčų sprendimo metodų pirmiausiai bus aptariamas bendrai, vėliau pereinant prie jo veikimo individualių ir kolektyvių darbo ginčų sprendime.

3.3. Alternatyvūs darbo ginčų sprendimo metodai

3.3.1. Derybų problema

Šalių derybų klausimas Lietuvos darbo teisėje reguliuojant darbo ginčų sprendimą gana keblus, tiksliau, šiuo metu galiojančiame DK tokia sąvoka kalbant apie individualius darbo ginčus apskritai net nėra vartojama. Žvelgiant istoriškai Lietuvoje galioję teisės aktai, reguliavę darbo ginčus, numatė derybų etapą sprendžiant individualius darbo ginčus, lingvistiškai tiksliau būtų sakyti nesutarimus tarp darbo santykių šalių. Taigi kyla klausimai, ar dabartinis reguliavimas yra pagrįstas, ar nereikia teisės aktuose numatyti derybų, sprendžiant darbo ginčą, procedūros taisyklių. Kalbant apie kolektyvinių darbo ginčų reguliavimą kolektyvinių derybų procedūrą reikia laikyti šalių tarpusavio nesutarimo sprendimo etapu, kuriam pasibaigus nesėkmingai, gali kilti kolektyvinis darbo ginčas.

Kalbant apie individualius darbo ginčus ir tiesioginių derybų galimybę jiems spręsti, reikia paminėti, kad istoriškai tokia galimybė buvo numatyta: iki 1974 m. galiojusioje Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų redakcijoje buvo nuostata, kad „darbo ginčų komisija nagrinėja darbo ginčą, jei darbuotojas nesureguliuo nesutarimo tiesiogiai tardamasis su įmonės, įstaigos, organizacijos administracija“⁶⁵. Nuo 1974 metų toks reguliavimas panaikintas ir atgavintas jis buvo tik 2000 m. liepos 12 d. įsigaliojus Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymui: jame vėl buvo įtvirtintos nuostatos apie tiesiogines šalių derybas.

Minėtame įstatyme minimaliai sureguliuotas tiesioginių derybų klausimas buvo vertinamas kritiškai, kadangi, visų pirma, nebuvo aišku, kas yra tiesioginės derybos apskritai, t. y. įstatyme nėra apibrėžta tiesioginių derybų sąvoka. Tokia situacija apsunkina nuostatos dėl jų vedimo įgyvendinimą: šalys gali įvairiai interpretuoti tiesiogines derybas, skirtingai suvokti jų veikimo mechanizmą ir pan. Antra, kilus nesutarimams tarp darbo santykių šalių, juos beveik visada yra mėginama išspręsti tam tikromis derybomis, išskyrus atvejus, kai tarp šalių yra didelė įtampa, grėsmė, jog darbo santykiai gali nutrūkti ir panašiose situacijose. Taigi kyla klausimas, ar pagrįsta

⁶⁵ BUŽINSKAS G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 7.

įstatymų leidėjo pozicija apskritai įtvirtinti nuostatą dėl tiesioginių derybų, jeigu jos ir taip įvyksta. Iš kitos pusės nepagrįsta versti šalis derėtis, jei jos to nenori ar dėl tam tikrų aplinkybių tai iš viso nėra įmanoma. Derybų esmė – taikus mėginimas sureguliuoti tarpusavio konfliktą, interesų ar tikslų priešpriešą, jos turi būti savanoriškos, šalys turi būti nusiteikusios derėtis. Jei savo teisę ar pažeistą interesą įmanoma apginti teisme (kadangi tai garantuoja Konstitucijos 30 str.), tai nėra tikslo versti šalis priverstinai derėtis, juo labiau kai tai neduotų jokio rezultato, realiai net nevyktų ir tiesiog vilkintų ginčo išsprendimo laiką. Jei šalys yra linkusios derėtis ir ieškoti taikaus sprendimo, jos tai ir daro, o dirbtinė privaloma derybų procedūra gali tik paaštrinti ginčą.

Tikslingiau būtų nustatyti įstatyme rekomendacinę nuostatą bei tam tikras lengvatas ginčo šalims, kurios naudojasi derybų metodu, t. y. skatinti taikų ginčo sprendimą, o ne daryti jį privalomu, kadangi, kaip minėta, tiesioginės derybos dėl susiklostančių aplinkybių ne visada įmanomos ir efektyvios, priešingai, jos gali sukelti daug neigiamų padarinių: pagilinti ginčo šalių priešišumą, padaryti ginčo sprendimą ateityje sudėtingesnį, užkirsti kelią teisminiam sutaikymui ir pan.

Taigi 2000 m. liepos 12 d. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme, galiojusiame iki naujojo DK įsigaliojimo 2003 m. sausio 1 d., numatytas tiesiogines derybas, reikia vertinti kaip savarankišką nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio raidos etapą, kurio nesėkminga baigtis sudarė prielaidas individualiam darbo ginčui kilti.⁶⁶

Šiuo metu galiojančiame DK apie tiesiogines šalių derybas sprendžiant individualius darbo ginčus iš viso nėra užsimenama, t. y. toks nesutarimo (iki darbo ginčo kilimo momento) reguliavimo tarpusavio pastangomis klausimas paliekamas spręsti pačioms šalims. Viena vertus, atsižvelgiant į paminėtus tiesioginių derybų privalomo taikymo trūkumus, tai teigiamas įstatymų leidėjo pasirinkimas, tačiau kita vertus ši situacija galėtų būti ir kitokia, turint omenyje darbo ginčų prevencijos klausimą, bei galimybę įtvirtinti rekomendacinę normą ir tam tikras lengvatas, kurios skatintų šalis derėtis dėl kilusių nesutarimų, kad jie neperaugtų į darbo ginčus, kuriuos reikėtų spręsti individualių darbo ginčų sprendimo organuose: darbo ginčų komisijose ir teismuose.

Analizuojant metodus, kuriais sprendžiami kolektyviniai darbo ginčai, tiesioginės šalių derybos DK X skyriuje nėra minimos, tačiau žvelgiant į darbo kodeksą sistemiškai, galima daryti išvadą, kad kolektyvinės derybos yra priemonė reguliuoti kolektyvinių santykių subjektų tarpusavio konfliktus. DK 48 str. 1 d. nustatyta, kad kolektyvinių santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu, šis straipsnis reglamentuoja derybų vedimo tvarką.

⁶⁶ BUŽINSKAS G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 8.

Derybos kolektyviniuose santykiuose užima ypatingai svarbią vietą: socialinė partnerystė įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu (DK 39 str.), grindžiama laisvų kolektyvinių derybų principu (DK 40 str. 2 d. 1 p.), viena iš socialinės partnerystės formų yra kolektyvinių derybų vedimas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo (DK 3 p.). Tokios DK nuostatos buvo suformuluotos remiantis tarptautinių teisės aktų reikalavimais: Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“⁶⁷, TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁶⁸, Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos⁶⁹ 12 str. Kolektyvinės derybos yra pagrindinis asociacijų laisvės principas ir viena iš demokratinės visuomenės prielaidų⁷⁰. Kolektyvinės derybos yra darbdavių bei jų organizacijų ir darbuotojų organizacijų teisė, kadangi vienas iš esminių kolektyvinių derybų principų yra savanoriškumas (DK 40 str. 2 d. 1 p. įtvirtinta, kad socialinė partnerystė grindžiama *laisvomis* kolektyvinėmis derybomis. Darbo teisės moksle⁷¹ pabrėžiama, kad derybų savanoriškumo nuostata yra pagrindinis vienijimosi laisvės principų aspektas: šalims negalima primesti kolektyvinių derybų, o derybas palaikančios procedūros turi būti iš esmės pagrįstos jų savanoriškumu.

Kaip pabrėžiama mokslinėje literatūroje⁷² iš daugelio TDO konvencijų ir rekomendacijų, kurios vienaip arba kitaip reguliuoja darbdavių ir darbuotojų organizacijų bendradarbiavimą, tik viena konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo tiesiogiai apibrėžia kolektyvines derybas ir nurodo jų požymius. Konvencijos 3 str. yra apibrėžta, kad kolektyvinės derybos apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima: 1) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba 2) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir/arba 3) reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų. Šios konvencijos 5 str. 1 d. yra numatyta, kad kolektyvinėms deryboms skatinti imamas priemonių, pritaikytų atitinkamos valstybės sąlygomis, o 2 str. dalyje numatyti tikslai, kurių siekiama minėtomis priemonėmis. Vienas iš tokių tikslų yra siekis, kad darbo ginčų institucijos ir procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas.

Apibendrinant teisinį reguliavimą, susijusį su kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimu, reikia pabrėžti, kad atsižvelgiant į kolektyvinio darbo ginčo sąvoką ir kilimo momentą, kuris jau buvo nagrinėtas šiame darbe, kolektyvinės derybos nelaikytinos paties ginčo sprendimo metodu, jas tikslinga vadinti nesutarimo, atsiradusio tarp kolektyvinių santykių subjektų, sprendimo etapu, kuris

⁶⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28–674;

⁶⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740;

⁶⁹ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;

⁷⁰ Lietuvos Respublikos DK komentaras I-II t. Vilnius: Justitia, 2003, p. 37;

⁷¹ Ten pat, p. 145;

⁷² NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 110;

yra savanoriškas. Tokią išvadą galima daryti sistemiškai analizuojant DK nuostatas: 48 str. 1 d. įtvirtinta, kad kolektyvinių darbo santykių subjektai savo interesus derina ir ginčus (tiksliau būtų vartoti nesutarimo, o ne ginčo sąvoką) sprendžia derybų būdu, šiame straipsnyje nustatyta derybų vedimo tvarka. Jei nesutarimo nepavyksta išspręsti tarpusavio derybomis (t. y. jei surašomas nesutarimų protokolai arba viena iš šalių pasitraukia iš derybų – pagal DK 48 str. 7 d.), tai tada atsiranda galimybė pagal DK nustatytą tvarką inicijuoti kolektyvinių darbo ginčą. Kolektyvinių nesutarimų sprendimas derybų būdu nėra privalomas etapas, kadangi jis remiasi savanoriškumo principu. Šalys laisvos dėl jo pasirinkimo praktikoje. Taigi kolektyvinis darbo ginčas gali būti inicijuojamas ir neįvykus derybinei stadijai dėl nesutarimo sprendimo tarp kolektyvinių santykių subjektų.

Apibendrinant derybų klausimą darbo ginčų sprendime, galima teigti, kad individualių darbo ginčų sprendimo reglamentavime derybos nėra minimos: nei kaip privaloma nesutarimo tarp darbo santykių šalių reguliavimo procedūra (ankstesnis reglamentavimas), nei kaip rekomendacinis etapas bandant išvengti kylančio individualaus darbo ginčo. Atsižvelgiant į darbo santykių pobūdį bei galimus konfliktus, įstatymų leidėjo pozicija gali būti kritikuojama: Vakarų Europos šalių patirtis ir tendencijos rodo, o teisės, kaip socialinio regulatoriaus, paskirtis reikalauja siekti socialinės taikos, skatinti darbo santykių subjektus pirmiausia užtikrinti darbo santykių stabilumą, kuris turi įtakos valstybės gyvenimui. Derybos – tinkama ir skatintina priemonė ir individualiuose darbo santykiuose siekti bendradarbiavimo ar bent jau kompromisų. Taigi įstatymų leidėjas turėtų skatinti šalis derėtis, numatyti joms tam tikrų lengvatų, kad kuo mažiau darbo nesutarimų virstų teisiniais ginčais. Ši užduotis nėra lengva, tačiau tam tikrų nuostatų atsiradimas įstatyme jau būtų prielaida visuomeninių santykių pokyčiams. Įtvirtinti teises taisykles reikia atsižvelgiant į kitų šalių patirtį bei realiai besiklostančius santykius. Kaip nurodoma teisės moksle⁷³ pvz. Europos Sąjungos šalių teisėje yra įvairių pasirinkimų: vienoje valstybėje tiesioginėms deryboms skiriamas vienas iš pagrindinių vaidmenų darbo ginčų prevencijoje, jos užtikrinamos tam tikromis sistemomis teisinių, finansinių, organizacinių priemonių, kitose valstybėse tiesioginės šalies derybos reguliuojamos minimaliai, šalies iniciatyva ir veiksmų laisvė nėra ribojama, tačiau jos nėra paliekamos teisinio reguliavimo užribyje. Koks bus Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinkimas kol kas nėra aišku, kadangi šis institutas dar tik formuojasi, trūksta mokslinių pozicijų dėl derybų taikymo siekiant išvengti individualių darbo ginčų arba juos sureguliuoti.

Apibendrinant kolektyvinių derybų klausimą kalbant apie kolektyvinius ginčus, galima teigti, kad šiuo atveju įstatymo leidėjo pozicija kitokia nei individualių darbo ginčų reglamentavime. Tarptautiniai įsipareigojimai lėmė, kad kolektyvinės derybos laikomos vienu iš

⁷³ BUŽINSKAS G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 7;

esminių kolektyvinių santykių principų. Nors DK X skyriuje, reguliuojančiame kolektyvinių darbo ginčų sprendimą ir nėra nuostatų dėl derybų, tačiau sisteminė DK analizė atskleidžia, kad kolektyvinės derybos yra rekomenduojamos stengiantis išspręsti kolektyvinių santykių subjektų tarpusavio nesutarimus. Tai reiškia, kad kolektyvinės derybos atlieka prevencinę funkciją: šalys tarpusavio derybomis gali išspręsti nesutarimus ir užkirsti kelią ateityje galinčiam kilti ginčui. Taip išsaugoma taika ne tik tarp kolektyvinių santykių subjektų, tačiau ir visuomeninių santykių stabilumas, kadangi perėjus prie kolektyvinio ginčo atsiranda grėsmė, kad gali kilti streikas – kolektyvinio poveikio priemonė. Turint omenyje, kad kolektyviniai ginčai gali kilti įvairiuose gamybiniuose sektoriuose, tam tikrų profesijų asmenų tarpe ir pan., streikai gali sutrikdyti visuomeninio gyvenimo normalų funkcionavimą. Todėl derybų, kaip nesutarimo sprendimo metodo, įtvirtinimas ir skatinimas yra teigiamai vertinamas dalykas. Žinoma, derybos yra savanoriškos ir šalys neprivalo kilus nesutarimams derėtis, tačiau jos pačios turėtų būti suinteresuotos pirmiausiai taikiu būdu bandyti išspręsti tarpusavio problemas, išvengti nuostolių abiems pusėms.

3.3.2. Tarpininkavimas

Tarpininkavimas (angl. *mediation*), kaip minėta laikomas vienu iš alternatyvių būdų spręsti kylantiems nesutarimams. Šia priemone galima naudotis tiek neiškėlus teisinio ginčo, o jei įstatymas numato galimybę, ir jam kilus. Bendriausia prasme tarpininkavimą galima apibūdinti kaip nesutarimo šalių tarpusavio derybas tarpininkaujant jų pasirinktam trečiajam asmeniui.⁷⁴ Mediacijos taikymas sprendžiant tarpusavio nesutarimus pastaruoju metu ypač išaugo ne tik Šiaurės Amerikoje, kurioje jis išpopuliarėjo pirmiausiai, bet ir kituose kontinentuose.⁷⁵ Mediacija nesutarimo šalims patraukli dėl daugelio privalumų, kurie buvo aptarti kalbant apie alternatyvius ginčų sprendimo būdus. Ji remiasi savanoriškumo, konfidencialumo, nešališkumo, pagalbos, abipusio priimtimumo principais, dažniausiai kainuoja žymiai pigiau nei teisminis nagrinėjimas, trunka trumpesnę laiką. Svarbiausia tarpininkų užduotis – padėti konfliktuojančioms šalims iš naujo apmąstyti problemą ir viena kitos interesus ir paversti nesutarimą naudingu abiems pusėms.⁷⁶ Taigi abi nesutarimo šalys turėtų būti suinteresuotos pasirinkti šį būdą ir išvengti teisminių procedūrų trūkumų, bei pirmiausiai siekti socialinės taikos. Žinoma, tokios taisyklės negalima taikyti visiems be išimties visuomeniniams santykiams. Yra atvejų, kai tarpininkavimo taikymas tiesiog neįmanomas dėl daugelio tiek objektyvių nesutarimo aplinkybių, tiek dėl pačių šalių priešiško nusiteikimo.

⁷⁴ LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė, I tomas, vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 57.

⁷⁵ MILAŠIUS T. Mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas. Teisė. 2007 Nr. 63, p. 44.

⁷⁶ Mayers D. G. Socialinė psichologija. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2008, p. 571.

Mediacija gali būti reguliuojami įvairūs socialiniai konfliktai. Šis būdas gali padėti išvengti kilti teisiniams ginčams. Tačiau pastaruoju metu Vakarų Europoje vis populiariau tarpininkavimo procedūromis reguliuoti ir teisinius ginčus, t. y. įstatyme jos traktuojamos kaip teisinės ginčo sprendimo priemonės, šalia tokių kaip arbitražas, taikinimas, teismas. Tai reiškia, kad mediacijai įstatymų leidėjas suteikia juridinės procedūros statusą, numato jos principus, reikalavimus tarpininkams, neretai įsteigia institucijas, kurios padeda veikti šiam mechanizmui.

Lietuvoje tarpininkavimas vis dar naujas reiškinys, tačiau pirmieji žingsniai tiek reguliavimo, tiek praktikos keitimui jau žengti. Lietuvos Respublikos Seimui 2008 m. sausio 11 d. yra pateiktas Lietuvos Respublikos mediacijos privačiuose ginčiuose įstatymo projektas⁷⁷, Vilniaus komercinio arbitražo teismas surengė pirmuosius mediacijos kursus praktikuojantiems teisininkams. Vilniaus komercinio arbitražo teismas siūlo taikinimo ir tarpininkavimo paslaugas remiantis Tarpininkavimo ir taikinimo procedūros reglamentu⁷⁸. Remiantis CPK 231 str. nuo 2006 m. sausio 26 d. Vilniaus miesto antrajame apylinkės teisme pradėjo veikti bandomasis teisminės mediacijos projektas⁷⁹, kuris nuo 2008 m. sausio 1 d. jau taikomas daugiau nei dešimtyje Lietuvos teismų (tame tarpe – Lietuvos apeliaciniame teisme, Kauno apygardos, Šiaulių apygardos teismuose ir kt.)⁸⁰. Teisminė mediacija vyksta pagal Teismų tarybos 2005 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 13P-348⁸¹ patvirtintas Teisminės mediacijos taisykles. Ją atlieka tiek teisėjai, tiek teisėjų padėjėjai. Pagal šį projektą mediacija nėra privaloma, šalys ją pasirenka savo noru. Taip pat pabrėžtina, kad Europos Sąjungos institucijose svarstomas Direktyvos dėl tam tikrų mediacijos civilinėse ir komercinėse bylose aspektų projektas.

Mediacija evoliucionavo ilgą laiką, pirmosios tradicinės jos apraiškos atsirado dar senovės Kinijoje ir Japonijoje, kur šis procesas buvo pirminis ir pagrindinis ginčų sprendimo būdas. Šiuolaikinė mediacija kildinama iš Jungtinių Amerikos Valstijų, kur 1913 m. buvo įkurtas Darbo departamentas, šio departamento sekretoriui priskiriant ir mediatoriaus (ginčiuose tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų) funkcijas.⁸² Vėliau ji tapo populiari ir kituose regionuose, ne tik Šiaurės Amerikoje.

Priklausomai nuo to, ar mediacija yra privalomas etapas ginčo sprendime išskiriamos: 1) privalomoji; 2) laisvai šalių pasirenkama mediacija. Kai kuriose valstybėse susiformavęs toks

⁷⁷ Lietuvos Respublikos mediacijos privačiuose ginčiuose įstatymo projektas. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-04]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=312610&p_query=&p_tr2=>>.

⁷⁸ Vilniaus komercinio arbitražo teismo Tarpininkavimo ir taikinimo procedūros reglamentas (Patvirtinta Vilniaus komercinio arbitražo teismo valdybos 2003 m. gruodžio 8 d. nutarimu (2004 m. kovo 8 d. redakcija). [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.arbitrazas.lt/index.php?handler=lt.tarpininkavimas>>

⁷⁹ MILAŠIUS T. Mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas. Teisė. 2007 Nr. 63, p. 51.

⁸⁰ Nacionalinė teismų administracija. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/teismai/mediacija/mediacija.asp>>.

⁸¹ Teisminės mediacijos taisyklės, patvirtintos Teismų tarybos 2005-05-20 nutarimu Nr. 13P-348. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/teismai/mediacija/mediacija.asp>>.

⁸² MILAŠIUS T. Mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas. Teisė. 2007 Nr. 63, p. 45.

ginčų reguliavimo modelis, kai tarpininkavimo procedūra yra privaloma, t. y. iškėlus teisme bylą šalys įstatymo įpareigos per tam tikrą laiką surengti privalomą mediacijos sesiją. Kitose valstybėse tarpininkavimo galimybė priklauso tik nuo šalių valios, t. y. valstybė arba iš viso nenumato teisinių nuostatų, susijusių su mediacijos taikymu, arba reguliuoja minimaliai – tiesiog teisės aktuose įtvirtindama tokios procedūros, kaip alternatyvios, galimybę. Speciali mediacijos rūšis yra teisminė mediacija. Ji dažniausiai atliekama teismo patalpose (su išimtimis), tarpininku tokioje procedūroje taip pat paprastai būna teisėjas ar teisėjo padėjėjas. Ji naudojama kilus teisiniam ginčui, gali būti tiek privaloma, tiek nulemta šalių valios. Pagal tai, koks asmuo būna tarpininku šalių derybose skiriamos dvi mediacijos rūšys: 1) privati (ją atlieka privatūs asmenys, dažniausiai specialių žinių ir reikiamos patirties turintys asmenys); 2) valstybės įgaliotų asmenų atliekamas tarpininkavimas (tai gali būti teismo mediacija).

Kiekvienos valstybės įstatymų leidėjas pasirenka tai šaliai priimtinausią mediacijos modelį. Kaip minėta, vienos valstybės pakankamai išsamiai reguliuoja tarpininkavimo procedūrą, įstatymo lygmeniu nustatydamas netgi jos privalomumą, prioritetą teikdamos socialinei taikai. Toks reglamentavimas taip pat sprendžia ir teismų užimtumo bei ekonomines problemas. Kitose nustatomas minimalus mediacijos reguliavimas, taigi ji iš esmės priklauso nuo šalių valios, nelaikoma teisine procedūra ginčams nagrinėti.

Lietuvoje tarpininkavimas kol kas nėra populiarus, nėra aiškios įstatymų leidėjo pozicijos, teisės moksle kol kas pasirodė tik pavieniai darbai šiais klausimais, praktikoje vyksta bandomieji projektai. Taigi nėra išsamaus ir darnaus mechanizmo, tačiau tiek teisėkūros, tiek teisės mokslo bei praktikos iniciatyvos leidžia manyti, jog šis ginčų sureguliuavimo mechanizmas ateityje įgis kitokią reikšmę. Įstatymų leidėjui gali tekti nelengva užduotis suderinti teisės aktus bei numatyti tinkamas nuostatas, kurios atspindėtų mediacijos prasmę ir leistų efektyviai jai veikti.

Nagrinėjant darbo ginčus reguliuojančias nuostatas, atkreiptinas dėmesys, jog tarpininkavimas reguliuojamas minimaliai ir tik normose, nustatančiose kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarką (DK 70 str.). Individualių darbo ginčų sprendimo procedūros su tarpininkavimu nėra siejamos (tokią išvadą leidžia daryti DK XIX skyriaus normų sisteminė analizė).

Užsienio šalių patirtis reguliuojant darbo ginčus tarpininkavimo procedūromis yra įvairi: daugelyje Europos Sąjungos valstybių veikia valstybinės tarpininkavimo tarnybos, išlaikomos iš valstybės biudžetų, kurios dažnai ne tik nagrinėja kolektyvinius ginčus, bet atlieka ir prevencinę funkciją, t. y. skatina šalis išvengti kolektyvinio darbo ginčo. Dažnai mediacijos procedūra sprendžiant kilusį nesutarimą šalims yra privaloma. Šalia valstybinių tarpininkavimo institucijų veikia privačios, į kurias šalys gali kreiptis savanoriškai. Skirtingose valstybėse tarpininku paslaugas gali teikti tiek etatiniai tarpininkavimo darbuotojai (kurie gali būti ir valstybės tarnautojai), taip pat specialiuose sąrašuose numatyti asmenys, taip pat privatūs tarpininkai (tiek

asmenys, priklausantys privačioms tarpininkų organizacijoms, tiek įvairių sričių specialistai). Priklausomai nuo nesutarimo ar ginčo pobūdžio mediatoriais gali būti tiek vienas, tiek keli asmenys. Kai tarpininkavimas nėra privalomas, tokiais atvejais šalys turi susitarti dėl jo taikymo: tai gali būti tiek konkludentiniais veiksmais išreikštas, tiek raštu sudarytas susitarimas (išankstinis arba sudarytas po nesutarimo iškilimo).⁸³ Mokslinėje literatūroje⁸⁴ tarpininkavimas laikomas ypač efektyvia priemone nagrinėjant darbo nesutarimus, kadangi šis metodas skirtas socialinės taikos atkūrimui, komunikacijos skatinimui, tarpusavio santykių gerinimui, o darbo santykiuose užtikrinti šiuos elementus ypatingai svarbu.

Kolektyviniai darbo ginčai Lietuvoje sprendžiami: taikinimosi komisijose, trečiųjų teisme, darbo arbitraže. Visos šios procedūros laikomos taikiomis ginčų sprendimo priemonėmis (pozityviais kolektyvinių ginčų sprendimo metodais). Prieš iškeliant kolektyvinį darbo ginčą DK numato pareigą šalims išspręsti kilusį nesutarimą tarpusavio pretenzijų metodu (iš esmės tai tam tikros formos derybos). Jei to nepavyksta padaryti, tai pagal DK 70 str. arba inicijuojamas kolektyvinis darbo ginčas, arba šalys gali pasitelkti tarpininko paslaugas. Tai vienintelė DK nuostata numatanti mediacijos galimybę. DK numatyto reguliavimo tipą reiktų priskirti minimaliam. Jis skirtas kolektyvinio darbo ginčo prevencijai. Pagal DK lingvistinį ir sisteminių aiškinimą, mediacija taikoma tarpusavio nesutarimui, kuris dar nėra laikomas darbo ginču (DK 70 str.). Tarpininkavimo galimybė sprendžiant tarp kolektyvinių santykių šalių kylančius nesutarimus numatyta tik nuo naujojo DK įsigaliojimo, anksčiau ji nebuvo numatyta.

Taigi tarpininkavimas pagal Darbo kodeksą yra neprivaloma, nuo šalių iniciatyvos priklausanti nesutarimo, kuris dar nėra virtęs kolektyviniu darbo ginču, sureguliuavimo galimybė. Darbo teisės mokslininkų darbuose⁸⁵ dar pabrėžiama, kad tarpininkavimas pagal DK 70 str. laikytinas paskutiniu derybų etapu. Šalims nepavykus mediacijos būdu pašalinti nesutarimo, manoma, kad jos gali būti inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą. Tarpininkavimas plačiau nereguliuojamas nei Darbo kodekse, nei kituose teisės aktuose, taigi kolektyvinio nesutarimo šalys pačios gali susitarimu pakviesti kompetentingą specialistą, turintį pakankamai profesinių žinių, praktinių įgūdžių ir galintį kompetentingai padėti šalims rasti kompromisą ir pasiekti susitarimą.⁸⁶ Pagal DK nuostatas tarpininkavimas yra savanoriškas: mediacija gali įvykti tik abiejų nesutarimo šalių bendru sutarimu ne tik dėl pačios procedūros taikymo, bet ir dėl jos taisyklių.

⁸³ КИСЕЛЕВ И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998, с. 168-176.

⁸⁴ MASTERS Marick F., Albright Robert R. The complete guide to conflict resolution in the workplace. New York: AMACOM, 2002, p. 142.

⁸⁵ PETRYLAITĖ D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40 (32), p. 33.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II d. Vilnius: Justitia, 2003, p. 214.

Tarpininkavimo procedūra remiasi šalių derybomis, tarpininko vaidmuo yra padėti šalims remiantis bendradarbiavimo strategija rasti abiemis priimtinausią sprendimą. Darbo teisės teorijoje⁸⁷ mediacijos galimybės įtvirtinimas siejamas su TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, kadangi jos 5 str. nustatyta, kad darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros turi būti sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas. Tarpininkavimas iš esmės ir reiškia šalių derybas, dalyvaujant neutraliam trečiajam asmeniui. Europos socialinės chartijos⁸⁸ (pataisytos) 6 str. 3 p. įtvirtinta, kad chartijos šalys įsipareigoja skatinti sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti. Tarpininkavimas kaip tik ir yra vienas iš taikių ginčų sprendimo būdų. Kalbant apie Europos Bendrijų teisę paminėtina, kad Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos⁸⁹ 13 p. įtvirtinta, kad siekiant palengvinti kolektyvinių darbo ginčų sprendimą turėtų būti skatinami taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo procedūrų įsteigimas panaudojimas atitinkamais sutaikymo lygiais pagal nacionalinę praktiką. Lietuvoje DK numatyta, kad kolektyviniai darbo ginčai sprendžiami taikinimo ir darbo arbitražo metodais, tarpininkavimas laikomas tik derybų stadija, taikomas kolektyvinių darbo ginčų prevencijai, o ne sprendimui. Tokios įstatymo nuostatos koreguotinos, šiuo metu kaip tik svarstomos DK pakeitimo galimybės.

Jau minėtame Seimui pateiktame DK pakeitimo projekte yra siūlymų keisti kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, yra nuostatų, susijusių ir su tarpininkavimo reguliavimu. Siūlyme pakeisti DK 70 str., kuris įtvirtintų, kad tarpininkavimas yra vienas iš teisinių būdų reguliuoti jau nebe nesutarimą, o kolektyvinį ginčą. Taigi tarpininkavimas taptų kolektyvinio ginčo vienu iš sprendimo būdų (šalia taikinimo komisijos, trečiųjų teismo ir darbo arbitražo). Antra naujovė – kolektyvinio ginčo sprendimas tarpininkavimo būdu būtų taikomas esant bent vienos ginčo šalies iniciatyvai. Iš esmės tai reiškia, kad kita ginčo šalis būtų verčiama dalyvauti tokioje procedūroje. Vargu ar ši nuostata derinasi su mediacijos esminiu principu – šalių savanoriškumu, tačiau, kita vertus, daugelis šalių sėkmingai taiko privalomos tarpininkavimo procedūros modelį, tokios nuostatos įtvirtinimu siekiama skatinti ginčo šalių derybas. Pagal siūlomus DK pakeitimus atsirastų 75¹ str., kuriame būtų reglamentuota tarpininkavimo procedūra ir su ja susiję klausimai: 1) kolektyvinio darbo ginčo sprendimo pasitelkus tarpininką užduotis – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį susitarimą – DK būtų įtvirtinta klasikinė mediacijos paskirtis; 2) tarpininką kolektyvinio darbo ginčo šalys turėtų pasirinkti bendru sutarimu iš socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto tarpininkų sąrašo. Šalims nesusitarus dėl tarpininko paskyrimo, jį būtų parinktu Trišalės tarybos sekretoriatas pagal vienos iš šalių kreipimąsi. Tokių nuostatų

⁸⁷ Ten pat, p. 212.

⁸⁸ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁸⁹ Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Iš *European Labour Law: Directives, Regulations, Conventions*. Edited by NEUMANN D. Munich: European Law Publishers GmbH, 2003, p. 45-60

įtvirtinimas reikštų, kad reikia keisti ir kitus teisės aktus, kuriuose būtų numatytos tam tikros pareigos socialinės apsaugos ir darbo ministru bei Trišalės tarybos sekretoriatui; 3) kolektyvinis darbo ginčas pasitelkiant tarpininką turėtų būti išsprędžiamas per dešimties dienų terminą, o darbdavys ar darbdavių organizacija turėtų pareigą sudaryti tarpininkui darbo sąlygas; 4) tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas tarp ginčo šalių turėtų būti įforminamas raštu. Jis būtų ginčo šalims privalomas vykdyti susitarime nustatytais terminais ir tvarka. Tuo atveju, jeigu tarpininkavimo metu kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovams susitarimo priimti nepavyktų, būtų surašomas nesutarimų protokolas ir atsirastų galimybė skelbti streiką; 5) į tarpininkų sąrašus galėtų būti įtraukiami nepriekaištingos reputacijos ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti, fiziniai asmenys; 6) tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarką turėtų nustatyti Vyriausybė.

Jei įstatymų leidėjas įtvirtins tokias nuostatas Darbo kodekse, tai bus žymus tarpininkavimo procedūros reguliavimo išplėtimas. Naujasis reguliavimas taptų panašus į nustatytus Vakarų Europos valstybėse modelius, skatintų kolektyvinio darbo ginčo šalių derybas pagal tarptautinių teisės aktų reikalavimus, sutvirtintų socialinės partnerystės modelį. Žinoma, kad toks mechanizmas veiktų efektyviai, nepakanka vien įstatyminių nuostatų, reikia realaus jų įgyvendinimo (tiek kitų teisės aktų pakeitimų, tiek įgaliotų valstybės institucijų tinkamo pareigų vykdymo, taip pat šalių pozityvaus nusiteikimo taikant mediaciją). Manytina, kad naujasis reguliavimas skatintų rinktis šalis tarpininkavimo procedūrą daug dažniau nei esant dabartiniam reguliavimui, kai nėra jokių teisinių taisyklių dėl jos vykdymo. Kita vertus, pagal naująjį reguliavimą kiltų pavojus, kad darbuotojai formaliai reikalaus tarpininkavimo procedūros tik siekdami sukelti streiką.

DK nėra nuostatų, kurios numatytų tarpininkavimo galimybę siekiant išvengti arba išspręsti jau kilusį individualų darbo ginčą. Kadangi minėti darbo ginčai laikomi ginčais dėl teisės, tai jų sprendimui naudojamas klasikinis – teisminio nagrinėjimo – būdas, bei Lietuvoje egzistuojanti ikiteisminė nagrinėjimo tvarka darbo ginčų komisijose, tačiau individualaus darbo ginčo atveju šalys gali naudotis tarpininko paslaugomis. Jei yra abiejų ginčo šalių sutarimas jos gali ir derėtis, o taip pat ir pasikviesti mediatorių, Lietuvoje kol kas tai nėra populiaru. Jau kilus ginčui tarpininko paslaugomis pasinaudoti galima teisminiame nagrinėjime – tuose Lietuvos teismuose, kuriuose vykdomas teisminės mediacijos projektas. Jei toks projektas pasitvirtins, greičiausiai jis bus diegiamas daugumoje teismų, taip pat įstatymų leidėjas tikriausiai turės pakoreguoti teisės aktus, tačiau kol kas reikia sulaukti teisminės mediacijos projekto rezultatų.

3.3.3. Taikinimas

Taikinimas, kaip taikus ginčų sprendimo būdas, dažnai sunkiai atskiriamas nuo tarpininkavimo. Abi šios procedūros tikrai turi panašumų, jų tikslas nukreiptas į socialinės taikos

užtikrinimą tarp ginčo šalių. Abiejuose procesuose dažniausiai (taikinimas kai kuriais atvejais suprantamas nebūtinai esant trečiajam asmeniui) dalyvauja neutralus trečiasis asmuo, kuris padeda šalims derybų būdu pasiekti jas tenkinantį sprendimą. Tiek taikinimas, tiek tarpininkavimas populiarius Vakarų Europos valstybėse sprendžiant tokius teisės ginčus kaip šeimos, darbo ir pan., kur šalis sieja ilgalaikiai santykiai ir joms pirmiausia rūpi ne teisinė taika, o socialinės taikos ir stabilumo išsaugojimas.

Kai kuriose užsienio šalyse taikinimas ir tarpininkavimas nėra atskiriami (jie laikomi sinonimais) ne tik mokslininkų darbuose, bet ir teisiniame reguliavime, tačiau tokia situacija susiklosčiusi ne visur: pvz., Prancūzijoje ir Didžiojoje Britanijoje tarpininkavimas ir taikinimas reiškia skirtingus dalykus. Taikinimu laikoma švelnesnė trečiojo asmens įsikišimo forma, kai jis tik palengvina nesutarimo šalių komunikaciją, skatina suprasti tarpusavio prieštaravimo esmę bei taikinimo proceso metu priimti kompromisą. Tarpininkavimu laikomas aktyvesnis trečiosios šalies įsikišimas, kai tarpininkas gali pasiūlyti net galimą ginčo sprendimo variantą, kuris nėra privalomas, o tiesiog draugiškas patarimas. Riba tarp šių dviejų metodų visai nežymi.⁹⁰

Taikinimo procedūros darbo ginčų atveju yra skatinamos pagal tarptautinius dokumentus, kurių reikalavimus vykdyti privalo juos prisiėmusios valstybės savo teisėje. TDO konvencijoje Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo 5 str. įtvirtinta, kad darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros turi būti sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas, o 6 str. įtvirtina, kad šios konvencijos nuostatos netrukdo veikti tokioms gamybinių santykių sistemoms, kuriose kolektyvinės derybos vyksta norint susitaikyti, ir/arba arbitravimo procesuose ar institucijose, kai kolektyvinių derybų šalys tokiuose procesuose ir institucijose savanoriškai dalyvauja. TDO rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo⁹¹ siūlo valstybėms narėms įtvirtinti tokią savanoriško taikinimo sistemą darbo ginčams nagrinėti, kuri būtų nemokama ir operatyvi. TDO rekomendacijoje Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ įtvirtintas siūlymas šalims nustatyti tokias darbo ginčų reguliavimo procedūras, kurios esant būtinybei kolektyvinių derybų šalims padėtų savarankiškai išspręsti kylančius konfliktus. Pagal Europos socialinės chartijos (pataisytos) 6 str. 3 p. šalys turi skatinti sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti. Paminėtuose tarptautiniuose dokumentuose būtent ir nurodoma, kad didelis dėmesys turi būti skiriamas kolektyvinėms deryboms, ginčo šalys skatinamos savarankiškai ir taikiai spręsti kylančius nesutarimus. Taigi tokio reikalavimo įtvirtinimas tarptautiniu mastu yra pagrindas valstybėms priimti atitinkamas nuostatas nacionaliniuose teisės aktuose.

⁹⁰ КИСЕЛЕВ И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998, с. 168.

⁹¹ Международная организация труда. конвенции и рекомендации. 1919-1956. Том I. Женева: Международное бюро труда, 1991, с. 1045-1047.

Pagal tarptautinius teisės aktus reikalaujama, kad kolektyviniai darbo ginčai būtų sprendžiami taikinimo būdu, vedant kolektyvines derybas, kurios būtų savanoriškos. Tokios procedūros metu priimamas nevienašališkas, tačiau sutartinis sprendimas, kuris tenkintų abi šalis. Priešingai nei tiesioginės derybos, kurios dažniausiai nelaikomos kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodu, taikinimas (kaip ir tarpininkavimas) valstybių praktikoje dažniausiai įtvirtinamas kaip teisinė ginčo sprendimo procedūra, kurios metu dalyvauja trečioji neutrali šalis.

Taikinimo samprata nėra iki galo nusistovėjusi: išskiriamas taikinimas siaurąja ir plačiąja prasme. Siauroju požiūriu taikinimu laikomos tiesioginės derybos tarp kolektyvinio darbo ginčo šalių (*taikinimas sensu stricto*), plačiuoju požiūriu taikinimu laikomos taip pat šalių derybos, tik jau dalyvaujant trečiajam asmeniui – taikintojui (*taikinimas sensu largo*). Nors mokslinės diskusijos dėl taikinimo sąvokos tebevyksta, taip pat kai kurie tarptautiniai teisės aktai (TDO rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“ 3 p. taikinimu laiko ginčų sprendimo procesą, kuriame dalyvauja trečioji šalis), tačiau nepaisant šių aplinkybių, taikinimas užsienio valstybių praktikoje sėkmingai taikomas abiem formomis.⁹²

Taikinimui taikomi tie patys principai, kaip ir tarpininkavimui. Užsienio valstybių teisėje reguliuojant kolektyvinius darbo ginčus šie metodai dažnai persipina. Dažniausiai tarpininkavimas (kaip aktyvesnė trečiojo asmens kišimosi veikla), taip pat arbitražas, teismas naudojami, kai taikinimas jau būna išbandytas: t. y. taikinimas būna pirminė ginčo nagrinėjimo stadija (pvz. Rusijoje, Latvijoje). Toks nagrinėjimas gali būti tiek privalomas (pvz. Graikija, Suomija, Vokietija, Didžioji Britanija ir kt.), tiek nuo šalių valios priklausantis (pvz. Čekija). Kitose šalyse (pvz. Estijoje) įstatymai numato, kad tai vienintelis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo metodas.⁹³

Nagrinėjant privalomumo elementą kyla klausimas, ar toks reguliavimas yra suderinamas su tarptautinių teisės aktų reikalavimais, kurie numato savanoriškas derybas bei taikinimą, taip pat su šio metodo esme, nulemta psichologijos mokslo išvadų. Darbo teisės teorijoje yra nuomonių, jog taikinimo procedūros privalomas taikymas (kai įstatymas įpareigoja abi šalis dalyvauti taikinime, kai ribojama šalių laisvė pasirinkti taikintojus) kartais tiesiog neišvengiamas, ypač tose valstybėse, kurių teisinės sistemos dar tik formuojasi. Be to, jeigu toks privalomas taikinimas remiasi lygiu šalių dalyvavimu, atstovavimu, yra nemokamas, jo vedimo procedūros ir sprendimų priėmimas sureguliuoti lanksčiai, sprendimą priima pačios šalys, tai negalima teigti, kad yra pažeidžiamas taikinimo savanoriškumas.⁹⁴ Daugelis Vakarų Europos šalių sėkmingai taiko privalomąjį taikinimą kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjime.

Nagrinėjant taikinimo metodo, sprendžiant darbo ginčus Lietuvoje, reguliavimą, reikia pastebėti, kad DK konkrečiai neišskiria taikinimo kaip atskiro darbo ginčų nagrinėjimo metodo,

⁹² PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 139-140.

⁹³ PETRYLAITĖ D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40 (32), p. 36.

⁹⁴ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 144.

priešingai nei tarpininkavimo, kuris yra minimas konkrečiai (DK 70 str., 72 str. 3 d.). Kaip pažymi teisės mokslininkai⁹⁵, apie taikinimo metodo taikymą galima spręsti iš to, kad sudaroma taikinimo komisija. Tam kad konstatuoti, jog šis metodas tikrai atitinka taikinimo prasmę, reikia apžvelgti pačios procedūros ypatumus.

Kolektyvinio darbo ginčo kilimo momentas – jo perdavimas nagrinėti taikinimo komisijai (DK 70 str., 73 str.), kuri yra privalomas kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo organas. Priėmus DK pakeitimus, tarpininkavimas taptų alternatyva taikinimo komisijai. Tiek tarpininkavimo metu, tiek taikinimo komisijos priimtas sprendimas pagal siūlomus DK pakeitimus turės šalims privalomą galią, darbdaviui (darbdavių organizacijoms) jų nevykdant, darbuotojai galės kelti streiką.

Taikinimo komisija pagal DK nuostatas yra vienas iš kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo metodų, šalia trečiųjų teismo ir darbo arbitražo. Pagal dabartinį reguliavimą ji yra vienintelė privaloma nagrinėjimo stadija. DK nustatytos taikinimo komisijos veiklos taisyklės: sudarymas, ginčo nagrinėjimas, sprendimo priėmimas. Toks reguliavimas nukreiptas į praktiką: nustatant taisyklės labiau užtikrinamas procedūros privalomumas.

Taikinimo komisijos sudarymas yra paremtas paritetiniais pagrindais (iš vienodo skaičiaus šalių įgaliotų atstovų – DK 72 str. 1 d.). Reguluodamas taikinimo komisijos veiklą įstatymų leidėjas, vadovaudamasis tarptautinių teisės aktų reikalavimais, labai daug reikšmės suteikia šalių savarankiškumui ir deryboms: šalys pačios susitaria dėl komisijos narių skaičiaus, susitarimu gali pakviesti komisijos pirmininku nepriklausomą tarpininką, pratęsti kolektyvinio darbo ginčo išnagrinėjimo terminą, priimti sprendimą, surašyti nesutarimų protokolą, perduoti kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimą trečiųjų teismui arba darbo arbitražui. Taigi iš esmės šalys veikia savarankiškai, su tam tikromis įstatyme numatytomis išlygomis, kurios padeda užtikrinti taikinimo komisijos efektyvų veikimą: taikinimo komisija turi būti sudaryta per septynias dienas nuo reikalavimą gavusios subjekto atsisakymo patenkinti reikalavimus arba per tą laiką atsakymas gautas iš viso nebuvo, darbdaviui numatyta pareiga sudaryti sąlygas taikinimo komisijos darbui ir kt.

DK 70 str. įtvirtina, kad tais atvejais, kai reikalavimus iškėlusio subjekto netenkina gautas atsakymas, nesutarimo šalys gali arba pasitelkti tarpininką, arba inicijuoti darbo ginčą. Tais atvejais, kai šalys susitaria dėl taikinimo komisijos – vyksta taikinimo procedūra, tačiau kokia situacija susidaro, jei darbdavys ar darbdavių organizacija atsisako dalyvauti tokioje procedūroje, neskiria savo atstovų. Kokiomis priemonėmis gali veikti darbuotojai ar jų atstovai? Aiškaus atsakymo nepateikia nei DK, nei teismų praktika, nei teisės mokslas: DK nėra nurodyta, kaip gali elgtis ir savo teises ginti darbuotojai ar jų atstovai, jeigu darbdavys ar jų organizacija nedalyvauja taikinimo

⁹⁵ Ten pat, p. 136.

procedūroje. Pagal teisės mokslininkų⁹⁶ nuomones darbdavio jokiais teisinėmis priemonėmis priversti dalyvauti taikinime neįmanoma, kadangi tai būtų kišimasis į laisvas kolektyvines derybas, o privertimas greičiausiai neduotų jokių pageidaujamų rezultatų, kita vertus, streiko paskelbimas tokiu atveju būtų neteisėtas, kadangi jis laikytinas *ultima ratio*. Pagal DK nuostatas galima daryti išvadą, kad streiko (kolektyvinės poveikio priemonės) galimybė yra numatyta tik tada, kai kolektyvinis ginčas buvo sprendžiamas, tačiau rasti susitarimo nepavyko (t. y. taikinimo komisija buvo sudaryta, tik jai nepavyko išspręsti ginčo – DK 70 str., 73 str., 76 str.). Kituose darbo teisės mokslo darbuose⁹⁷, priešingai, teigiama, kad jei darbdavys nedalyvauja taikinimo komisijos sudaryme, tai tokiais atvejais kita nesutarimo šalis turi bandyti priversti jį tai padaryti (kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją, jei darbdavys yra tam tikros darbdavių organizacijos narys – bandyti veikti per ją), o tokiam bandymui nepavykus – atsiranda galimybė organizuoti streiką. Įstatymų leidėjas turėtų aiškiau apibrėžti šią situaciją, kadangi ji susijusi su streiko (taigi ir neigiamų pasekmių visuomeniniam stabilumui) galimybe.

Taikinimo komisijos veiklą reguliuojančių nuostatų analizė leidžia teigti, kad jos metu kolektyvinio darbo ginčo šalys bando derybų būdu rasti susitarimą, kuris tenkintų jas abi ir leistų išvengti kolektyvinio poveikio priemonės – streiko – kilimo. Savo pobūdžiu ji atitinka tarptautinių dokumentų reikalavimus, iš esmės reiškia kolektyvines derybas tarp šalių. Lietuvos DK įtvirtintas taikinimo metodas labiau atitinka taikinimo suvokimą siauroju požiūriu, t. y. kaip šalių derybas dėl kolektyvinio darbo ginčo išsprendimo, tačiau šis modelis nėra grynas, kadangi DK 72 str. 3 d. įtvirtinta galimybė šalims pasikviesti nepriklausomą tarpininką. Tiksliau būtų vadinti šį asmenį taikintoju, siekiant sąvokų vartojimo nuoseklumo ir tokį reguliavimo modelį tikriausiai reikėtų vadinti mišriu, kai privalomą taikinimo procesą šalys gali vesti tiek savarankiškai, tiek dalyvaujant trečiajam asmeniui.

Reguliuojant individualių darbo ginčų sprendimą, taikinimas tiesiogine prasme nėra įvardijamas, tačiau darbo ginčų komisija turi taikinimui artimų bruožų. Kaip ir daugelyje užsienio šalių, kai kurios individualių darbo ginčų kategorijos Lietuvoje taip pat nagrinėjamos tiesiogiai teismuose. Tiesa, kai kurios užsienio valstybės ir individualaus darbo ginčo nagrinėjimui taiko trečiųjų-taikinimo metodą.⁹⁸ Darbo ginčų komisijos ir teismo veikla, nagrinėjant kolektyvinius darbo ginčus, bus aptariama kitose darbo dalyse.

Taikinimo metu pasiektas kolektyvinio darbo ginčo sprendimo variantas yra įforminamas protokolu ir gali būti priimamas tik šalių tarpusavio susitarimu (ne balsuojant ar pan.). Kai taikinimo komisijos veikloje dalyvauja nepriklausomas tarpininkas (tiksliau būtų jį vadinti

⁹⁶ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 157.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II d. Vilnius: Justitia, 2003, p. 136.

⁹⁸ КИСЕЛЕВ И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998, с. 166-167.

taikintoju), jis taip pat nelemia sprendimo priėmimo, pagal taikinimo esmę toks tarpininkas tik padeda šalims komunikuoti, aiškintis ginčo priežastis, ieškoti sprendimo variantų, tačiau galutinį žodį visuomet taria pačios šalys – protokole užfiksuojama jų bendra valia. Toks kolektyvinio ginčo sprendimas tampa privalomu vykdyti abiems šalims. Jo teisinė galia ir statusas nėra iki galo aiškūs: darbo teisės teorijoje tokie susitarimai kartais vertinami kaip kolektyvinės sutartys, normatyviniai susitarimai ir pan., tačiau vieningas vertinimas nepateikiamas. Įstatymų leidėjas teisės aktuose turėtų apibrėžti tokios sutarties pobūdį.

Jei taikinimo komisijoje nepavyksta susitarti dėl kolektyvinio darbo ginčo sprendimo, surašomas nesutarimų protokolai arba ginčo sprendimas perduodamas tolesniam nagrinėjimui darbo arbitraže arba trečiųjų teisme (DK 74 str. 2 d.). Nepavykus sureguliuoti kolektyvinio darbo ginčo taikinimo komisijoje, atsiranda reali grėsmė streikui kilti.

Taigi nagrinėjant galiojančio DK nuostatas, svarbu pabrėžti, kad Lietuvoje numatytas taikinimo metodo taikymas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: konkrečiai jis pasireiškia taikinimo komisijos, kuri yra privaloma ginčo nagrinėjimo stadija, veikla. Galiojantis modelis vadintinas mišriu, kadangi iš esmės reiškia šalių (konkrečiai – jų atstovų) derybas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, su galimybe pasikviesti komisijos pirmininkavimui – nepriklausomą tarpininką. Ginčo nagrinėjimą ir sprendimo priėmimą kontroliuoja pačios šalys. Sprendimas priimamas bendru susitarimu (tai reiškia, kad jis negali būti priimtas vienos šalies valia) ir yra privalomas šalims vykdyti. Toks reguliavimo modelis sukurtas siekiant palaikyti socialinę taiką tarp šalių ir visuomeninį stabilumą, skatinti socialinio bendradarbiavimo principo įgyvendinimą. Užsienio valstybių patirtis rodo, kad taikinimo-trečiųjų metodais priimti darbo ginčų sprendimai yra vykdomi efektyviau, kadangi pačios šalys įtakoja jo priėmimą. Lietuvoje egzistuojantis reguliavimas nėra tobulas, tai rodo ir siūlomi DK pakeitimai.

3.3.4. Arbitražas

Arbitražo sąvoka yra doktrinos dalykas: galiojantys teisės aktai (nei tarptautiniai, nei nacionaliniai) jos neapibrėžia. Jurisprudencijoje arbitražas yra suvokiamas keliomis prasmėmis: 1) specialus ginčo sprendimo metodas (alternatyvus teismui); 2) kaip įsteigtas ir suformuluotas organas, kuris nagrinėja ginčą; 3) kaip specializuota organizacija (įmonė), kuri teikia arbitravimo paslaugas ir atlieka administracines procedūros funkcijas; 4) kaip taikant šią procedūrą kylančių ir su ja susijusių teisinių santykių visuma; 5) kaip teisės normų, reguliuojančių šią procedūrą, visuma. Svarbiausia arbitražo prasmė – tai alternatyvus ginčų sprendimo būdas. Arbitražas gali būti tarptautinės viešosios teisės (skirtas valstybių, kaip viešosios teisės subjektų, tarpvalstybiniam santykiams reguliuoti) ir privatus (sprendžiami privačių asmenų ginčai). Esminis arbitražo principas yra sutartinis (šalys iš anksto arba kilus ginčui susitaria taikyti arbitražo procedūrą). Ginčus

nagrinėja nešališki ir nepriklausomi arbitrai, kuriuos pasirenka šalys arba kurie yra parenkami pagal šalių numatytą procedūrą.⁹⁹ Psichologiškai šalys arbitražo procedūras (jei nėra išankstinio susitarimo dėl arbitražo taikymo) stengiasi naudoti tik po, kai jau yra išnaudotos derybų bei taikinimo-tarpininkavimo procedūros, kadangi arbitražo metu sprendimą priima ne pačios šalys ir dažniausiai jis tampa privalomas vykdyti.¹⁰⁰

Arbitražas gali būti institucinis (kai ginčai nagrinėjami pagal nuolatinės arbitražo institucijos iš anksto parengtas taisykles) arba *ad hoc* (kai arbitražas sudaromas konkrečiam ginčui, jis nėra aptarnaujamas jokios institucijos ir vyksta pagal šalių nustatytas taisykles). Komercinio arbitražo klausimai yra reguliuojami tiek tarptautiniais, tiek nacionaliniais teisės aktais (pvz. 1958 m. Niujorko konvencija „Dėl užsienio arbitražo sprendimų pripažinimo ir vykdymo“, 1961 m. Europos konvencija „Dėl tarptautinio komercinio arbitražo“, UNCITRAL Pavyzdinis tarptautinio komercinio arbitražo įstatymas ir kt.). Lietuvoje komercinio arbitražo veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas¹⁰¹. Nuo 2003 m. spalio 27 d. Lietuvoje veikia nuolatinė arbitražo institucija „Vilniaus komercinio arbitražo teismas“, kuri organizuoja ir aptarnauja arbitražą bei vykdo kitas jai pavestas funkcijas.

Arbitražo procedūra pagal tarptautinius teisės aktus yra suvokiama kaip privataus ginčo sprendimo metodas, valstybės priimdamas vidaus teisės aktus numato, kokie ginčai nagrinėjami komercinio arbitražo būdu arba (ir) kokių ginčų tokiu būdu nagrinėti negalima. Lietuvos komercinio arbitražo įstatymo 11 str. 1 d. numatyta, kad į komerciniame arbitraže nenagrinėjamų ginčų kategoriją patenka ir darbo ginčai.

Analizuojant darbo ginčų sprendimą arbitražo būdu, reikia pabrėžti, kad jis nelaikomas komerciniu arbitražu, o specialiu darbo arbitražu. Pagal Lietuvoje numatytą reguliavimą darbo arbitraže gali būti nagrinėjami tik kolektyviniai darbo ginčai, individualiems tokia procedūra nėra numatyta ir ji nėra galima: Komercinio arbitražo įstatymas draudžia darbo ginčus nagrinėti komerciniame arbitraže, o specialios galimybės pagal Darbo kodeksą nėra numatyta (DK 286 str.).

Kaip pažymima darbo teisės moksle¹⁰², užsienio valstybėse darbo ginčų reguliavimas arbitražo procedūromis yra gana dažnas: toks ginčo sprendimo būdas pasižymi tuo, kad ginčas perduodamas arbitrai arba arbitražinei kolegijai, kuri išklausiusi ginčo šalis, liudytojus, susipažinusi su ginčo aplinkybėmis priima sprendimą. Užsienio šalyse arbitražas būna privalomas kolektyvinio darbo šalims arba savanoriškas. Tais atvejais, kai šalys pačios susitaria kreiptis į arbitražą ir vėliau laikytis jo priimto sprendimo, arbitražas laikomas savanorišku (fakultatyviu), o tuomet, kai valstybė teisės aktuose įpareigoja ginčą spręsti arbitražo būdu ir laikytis jo priimto sprendimo, arbitražas

⁹⁹ DOMINAS G., MIKELĖNAS V. Tarptautinis komercinis arbitražas. Vilnius: Justitia, 1995, p. 13-29.

¹⁰⁰ Mayers D. G. Socialinė psichologija. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2008, p. 575.

¹⁰¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 36-961.

¹⁰² КИСЕЛЕВ И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998, с. 170-173.

vadinamas privalomuoju. Tiek savanoriškame arbitraže gali būti privalomų elementų (pvz. šalių susitarimu pasirenkamas arbitražas, tačiau jo sprendimas tampa privalomu), tiek privalomo arbitražo atveju gali būti savanoriškumo elementų (šalys įstatymais įpareigojamos nagrinėti darbo ginčą arbitraže, tačiau jo sprendimas nėra privalomas). Arbitražas darbo ginčams nagrinėti gali būti tiek *ad hoc*, tiek nuolatinė institucija. Dažniausiai arbitrai sprendžia ginčą pagal savo įsitikinimą, neatsižvelgdami į šalių pozicijas ir pasiūlymus. Pastaraisiais metais gana populiarus ir toks arbitražo modelis, kai arbitras (jų kolegija) priima sprendimą iš kelių šalių pasiūlytų. Arbitras patvirtina tokį pasiūlymą, kuris yra tinkamiausias ir realiai įgyvendinamas, taigi šalys nekelia nepagrįstų reikalavimų ir iš tiesų stengiasi pasiūlyti realų sprendimo variantą, kuris tenkintų abi ginčo šalis. Pati arbitražo procedūra užsienyje dažnai priklauso nuo ginčo pobūdžio: teisės ginčiuose formalesnė, primenanti teismo procesą, o interesų ginčiuose mažiau formali. Arbitražo priimti sprendimai dažniausiai šalims yra privalomi: ginčiuose dėl teisės jų galia prilygsta teismo sprendimui, o interesų ginčiuose kolektyviniams susitarimams (norint tokį sprendimą realizuoti reikia kreiptis į teismą).

Lietuvoje darbo arbitražas pagal DK nuostatas sprendžia tik kolektyvinius darbo ginčus ir tik tais atvejais, kai ginčo šalys nesusitarusios taikinimo komisijoje nusprendžia perduoti nagrinėjimą darbo arbitražui (DK 74 str. 2 d.). Darbo arbitražas yra alternatyvus organas trečiųjų teismui, kurio sudarymas ir veikla bus aptarti vėliau. Be DK darbo arbitražo veiklą reguliuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl Darbo arbitražo ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo.“

Darbo arbitražas Lietuvoje yra fakultatyvi priemonė kolektyviniams darbo ginčams nagrinėti: t. y. tik nepavykus taikinimo komisijoje išspręsti kolektyvinio darbo ginčo gali būti pasirenkamas šis nagrinėjimo metodas. Tik abi ginčo šalys gali nuspręsti dėl jo taikymo: tai reiškia, kad jis nėra privalomas. Šalims nesusitarus taikinimo komisijoje, gali būti tiesiog surašomas nesutarimų protokolai (DK 74 str. 2 d.). Jei ginčo šalys apsisprendžia perduoti kolektyvinį ginčą nagrinėti darbo arbitraže, tai šio organo sprendimas tampa joms privalomu vykdyti ir jo nevykdant gali būti keliamas streikas (DK 76 str.).

Darbo arbitražas yra sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės ar kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė (DK 75 str. 1 d.). Perduotą ginčą darbo arbitražas turi išnagrinėti per keturiolika dienų, o priimtas sprendimas tampa privalomas šalims (DK 75 str. 3 d.). Kaip pabrėžiama darbo teisės teoretikų darbuose¹⁰³, kai kurios Vyriausybės nutarimo „Dėl Darbo arbitražo ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“ nuostatos nėra visiškai aiškios ir gali sukelti tam tikrų praktinių problemų: jos susijusios tiek su darbo arbitražo sudarymo ir veiklos terminais, tiek su sprendimų priėmimu. Darbo arbitražas formuojamas taikinimo komisijos prašymu. Pirmiausiai apylinkės teismo pirmininkas per dešimt dienų nuo tokio

¹⁰³ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 167-168.

prašymo įregistravimo teisme paskiria vieną iš teismo teisėjų būti arbitražo pirmininku. Pagal Darbo arbitražo nuostatų 3 p. paskirtasis teisėjas pasiūlo kolektyvinio darbo ginčo šalims ne vėliau kaip per penkias dienas paskirti į darbo arbitražą po tris arbitrus. Arbitrais gali būti tik asmenys, nesuinteresuoti ginčo išsprendimo rezultatais. Kolektyvinio darbo ginčo šalys apie savo paskirtus arbitrus raštu praneša darbo arbitražo pirmininkui. Darbo arbitražas laikomas sudarytu, kai kolektyvinio darbo ginčo šalys paskiria visus arbitrus. Visiškai neaišku, kada teisėjas turi pasiūlyti ginčo šalims paskirti savo arbitrus, galima tik numanyti, kad penkių dienų terminas skaičiuojamas nuo arbitražo pirmininko paskyrimo. Pagal dabartinį reguliavimą taip pat neaišku, kokios pasekmės, jei per penkių dienų terminą ginčo šalys nepaskiria arbitrų.

Sprendimą darbo arbitražas pagal Vyriausybės nustatytą tvarką priima balsų dauguma. Arbitražą sudaro septyni nariai, todėl dažnai gali susidaryti tokia situacija, kad sprendimo priėmimą iš esmės nulems tik arbitražo pirmininkas. Tokia situacija nepageidautina, kadangi vienas arbitras negali lemti viso sprendimo, kuris privalomas kolektyvinio ginčo šalims.

Kaip teigia darbo teisės mokslininkė D. Petrylaitė¹⁰⁴ Lietuvoje darbo arbitražai praktiškai neveikia. Nors oficialios statistikos ir nėra, tačiau mokslininkės atlikto tyrimo metu paaiškėjo, kad 1999-2003 m. buvo sudaryti tik trys darbo arbitražai (du prie Klaipėdos apygardos teismo ir vienas prie Vilniaus apygardos teismo, kai pagal iki DK galiojusį Kolektyvinių ginčų įstatymą darbo arbitražai buvo sudaromi ir prie apygardos teismų).

Darbo arbitražo teisinis reguliavimas turėtų būti koreguojamas atsižvelgiant į minėtus reguliavimo trūkumus: t. y. Vyriausybė turėtų pakoreguoti darbo arbitražo sudarymo terminus, kad jie būtų aiškūs, taip pat nustatyti tokią darbo arbitražo formavimo tvarką, kad sprendimo priėmimo nelemtų vienas arbitras. Dabartinis reglamentavimas neefektyvus ir praktiškai neveikiantis, taigi reikia esminių pakeitimų, kurie leistų įgyvendinti DK nuostatas praktikoje.

3.3.5. Trečiųjų teismo vaidmuo reguliuojant kolektyvinius darbo ginčus

Lietuvos DK yra numatytas dar vienas kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantis organas – trečiųjų teismas. Jis, kaip ir darbo arbitražas, yra fakultatyvus metodas kolektyviniam darbo ginčiui nagrinėti, t. y. taikomas tik tais atvejais, kai taikinimo komisijoje šalys susitaria perduoti kolektyvinio ginčo (arba jo dalies) nagrinėjimą trečiųjų teismui. Be DK trečiųjų teismo veiklą reglamentuoja minėtas Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl Darbo arbitražo ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo.“

Trečiųjų teismo vieta tarp kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjančių organų yra ne visai aiški. Viena vertus, jis turi taikinimo bruožų: yra sudaromas šalių sutartimi iš jų paskirtų teisėjų,

¹⁰⁴ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005, p. 171.

kuriais gali būti tik nesuinteresuoti kolektyvinio ginčo šalimi asmenys (jokie kiti valstybės pareigūnai nagrinėti ginčo neskiriami – priešingai nei darbo arbitraže). Kita vertus, trečiųjų teismas panašus į darbo arbitražą: sprendimą priima pats trečiųjų teismas balsų dauguma, išklausęs ginčo šalis, sprendimas ginčo šalims tampa privalomas. Tokia mišri prigimtis leidžia abejoti jo reikalingumu ir efektyvumu.¹⁰⁵ Deja, Lietuvoje nėra oficialios statistikos, kiek kolektyvinių ginčų buvo perduota trečiųjų teismo nagrinėjimui, nuo tokios galimybės atsiradimo ir ar šis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo metodas realiai veikia.

Numatomuose DK pakeitimuose trečiųjų teismas ir toliau laikomas kolektyvinių ginčų nagrinėjimo organu, nors jo veikimo efektyvumu leidžia abejoti dabartinis reguliavimas, kuris vargu ar gali būti patrauklus kolektyvinio ginčo šalims: trečiųjų teismas pernelyg panašus į taikinimą, teismas sudaromas tik iš ginčo šalių atstovų, taigi priimti sprendimą gali būti visai neįmanoma arba labai sunku, trečiųjų teismas panašus į taikinimo komisijos veiklos tąsą. Kyla klausimas, ar jis iš viso reikalingas. Pertvarkius darbo arbitražo institutą, nustačius tam tikras garantijas jam efektyviai veikti, trečiųjų teismo, kaip kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo metodo, taikymo galimybė turėtų būti panaikinta.

3.4. Darbo ginčų komisija – individualių darbo ginčų neteisminio nagrinėjimas

Individualius darbo ginčus pagal Lietuvos DK sprendžia darbo ginčų komisijos ir teismai. Kadangi individualūs darbo ginčai, kaip jau buvo aptarta, laikomi teisiniais, tai teismas yra klasikinė priemonė nagrinėti ginčą dėl teisės. Kyla klausimas, kokia darbo ginčų komisijos prigimtis ir koks jos vaidmuo nagrinėjant darbo ginčus.

Darbo ginčų komisija, kaip individualius darbo ginčus nagrinėjantis organas, buvo numatyta Darbo įstatymų kodekso redakcijoje, kuri galiojo dar iki Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo. Reglamentavimas nepasikeitė ir vėliau: darbo ginčų komisija išliko ikiteisminiu nagrinėjimo organu tam tikroms individualių darbo ginčų kategorijoms tiek pagal Darbo įstatymų kodeksą, kuris galiojo po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo, tiek Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą, kuris įsigaliojo 2000 m. liepos 12 d. Naujasis DK išlaikė tą pačią reguliavimo tradiciją. Darbo ginčų komisijos perimtos iš LTSR, taigi kyla klausimas, ar jos tinka rinkos ekonomikos visuomeniniams santykiams. Teisės aktuose nustačius tinkamą reguliavimo modelį, darbo ginčų komisija galėtų vykdyti socialinės taikos atkūrimo funkciją, veikdama taikinimo metodams artimu principu.

Vakarų Europos šalyse darbo ginčus dėl teisės (tiek kolektyvinius, tiek individualius) dažnai nagrinėja teismai: tiek bendrosios kompetencijos (pvz. Italija), tiek specializuoti (pvz. Vokietijoje). Specializuoti teismai dažniausiai sudaromi ir veikia trišalio bendradarbiavimo principu: t. y. teisėjus

¹⁰⁵Ten pat, p. 170.

į tokius teismus skiria ne tik vyriausybės, bet ir socialiniai partneriai (darbuotojų atstovai ir darbdavių organizacijos).¹⁰⁶ Lietuvoje neveikia specializuotų teismų sistema, taigi teisiniu lygmeniu neįgyvendinamas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principai. Galbūt darbo ginčų komisija gali atlikti šią svarbią funkciją - jei ne trišalio, tai bent socialinio bendradarbiavimo principo įgyvendinimui: tiek per jos sudarymo, tiek per veikimo mechanizmą.

Darbo ginčų komisija yra ikiteisminė privaloma individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūra. Toks ginčų sprendimo reguliavimas nelaikomas prieštaraujančiu Konstitucijos 30 str. 1 d., kadangi tiek teisės mokslas¹⁰⁷, tiek teismų praktika¹⁰⁸ patvirtina, kad teisė į teisminę gynybą yra įgyvendinama laikantis įstatymuose nustatytos tvarkos ir sąlygų. Viena iš tokių sąlygų būtent ir yra CPK numatyta ginčo neteisminės išankstinės nagrinėjimo tvarkos laikymasis. Jeigu tokia tvarka nustatyta įstatyme, ji nėra pernelyg biurokatiška ir sudėtinga, ja pasinaudojus nėra užkertamas kelias teisminiam nagrinėjimui, tai negali būti laikoma konstitucinės teisės į teisminę gynybą pažeidimu. Darbo ginčų komisija yra numatyta įstatyme, nagrinėjimo terminai yra pakankamai trumpi, jai priėmus sprendimą – darbuotojas vis tiek gali kreiptis į teismą. Taigi darbuotojo teisminės gynybos teisė nėra pažeidžiamas. Opesnis klausimas yra susijęs su darbdavio teismine gynyba: jis dėl darbo ginčų komisijos sprendimo, kuris privalomas, negali kreiptis į teismą. Manytina, kad toks reguliavimas pažeidžia Konstitucijos 30 str. 1 d. Kaip pažymi teisės mokslininkai¹⁰⁹, darbdavio ieškinį paduodamą darbų ginčų komisijai priėmus sprendimą, teismas turėtų priimti ir kreiptis į Lietuvos Respublikos Konstitucinį teismą dėl DK 293 str. 2 d. atitikimo Konstitucijai.

Tarptautinėje praktikoje ir Lietuvoje ikiteisminis darbo ginčų nagrinėjimas atliekamas toje vietoje, kur iškilo ginčas – įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kurioje yra susiklostę darbo teisiniai santykiai. Kai darbo santykiai nutrūkę – ikiteisminis nagrinėjimas nėra taikomas. Kitaip nei Lietuvoje, kitose šalyse ne tik ikiteisminėse darbo ginčų procedūrose, bet ir nagrinėjant ginčą teisme lygiaverčiai ir lygiateisiai dalyviai yra darbuotojų ir darbdavių atstovai. Užsienio šalyse darbo ginčai nagrinėjami taikinimo-trečiųjų asmenų procedūrose ir teismuose bei administraciniuose organuose. Lietuvoje taikinimo-tarpininkavimo procedūra institucionalizuota per darbo ginčų komisiją.¹¹⁰

¹⁰⁶ КИСЕЛЕВ И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998, с. 176-177.

¹⁰⁷ LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė, I tomas, vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 144.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *M. Jankauskas v. Jonavos rajono žemėtvarkos skyrius*, Nr. 3K-3-49/1999, kat. 37.

¹⁰⁹ LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė, II tomas, vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005, p. 223.

¹¹⁰ JUDICKIENĖ J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 55-57.

Tokie mokslininkų teiginiai susiję su darbo ginčų komisijos sudarymo ir veiklos principais. Ji formuojama iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų (DK 288 str. 1 d.), tai reiškia, kad veikia paritetiniais pagrindais ir įgyvendina dvišalio socialinio bendradarbiavimo principą. Kaip jau buvo minėta, taikinimas gali būti suprantamas kaip paritetiniais pagrindais veikiančių institucijų sudarymas, taip pat gali būti tiek privalomas, tiek savanoriškas. Darbo ginčų komisijoje dalyvauja darbuotojų ir darbdavių paskirti atstovai. Darbuotojai susirinkime (konferencijoje) išrenka atstovus, kurie paskiriami į darbo ginčų komisiją. Dažniausiai tokiais atstovais darbuotojai turėtų rinkti profesinių sąjungų ar darbo tarybų narius, kadangi tokie asmenys paprastai labiau už kitus darbuotojus išmano teisės aktus, taip pat turi savybių, reikalingų derybų vedimui. Kaip pažymi darbo teisės teoretikai¹¹¹, į darbo ginčų komisiją darbuotojai gali deleguoti ir ne darbo kolektyvo narius, tačiau tokiais atvejais kyla jų darbo apmokėjimo klausimai, taip pat galimybė efektyviai pasinaudoti DK 303 str. numatytais garantijomis (dėl atleidimo iš darbo ir vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo). Darbdavys atstovus paskiria savo įsakymu (potvarkiu) – DK 288 str. 1 d.

Visose įmonėse, įstaigose, organizacijose turi būti sudaroma nuolat veikianti darbo ginčų komisija.¹¹² Jei dėl tam tikrų aplinkybių darbo ginčų komisija nėra sudaryta, darbdavys, gavęs ginčų komisijai adresuotą prašymą, turi paskirti komisijos raštvedį ir inicijuoti jos sudarymą (DK 288 str. 2 d.). Darbo ginčų komisijos veikimo esmė – išspręsti individualų darbo ginčą neteisminėje stadijoje. Sprendimai darbo ginčų komisijoje priimami tik bendru darbuotojų ir darbdavių atstovų susitarimu (ne balsavimu), tai taip pat taikinimo procedūrų požymis. Darbo ginčų komisija primena taikinimo procedūrą ir tuo požiūriu, kad deleguoti atstovai gali ir nesusitarti (DK 292 str. 2 d.), kadangi esant teisminiam arba arbitražiniam nagrinėjimui, sprendimas visada turi būti priimtas.

Individualaus darbo ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje visgi yra gana formalus, primenantis teismo procesą, nes jam taikomi griežti terminai (DK 291 str. 1 d.), darbuotojo prašymas darbo ginčų komisijai primena ieškininį pareiškimą (DK 290 str. 1 d.), darbo ginčų komisija turi teisę išsireikalauti reikiamus dokumentus (DK 290 str. 2 d.), darbdavys šios procedūros metu vadinamas atsakovu (DK 290 str. 2 d.), pati procedūra vadinama bylos nagrinėjimu (DK 290 str. 1 d.), vedamas protokolas (DK 292 str.), darbo ginčų komisijos sprendimas yra privalomas (DK 294 str.), jo nevykdant numatyta galimybė tokį sprendimą realizuoti priverstine tvarka (DK 294 str. 3 d.).

Privalomo neteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo praktikoje dažnai stengiamasi išvengti, kreiptis tiesiai į teismą, kadangi jis laikomas kompetentinga ginčų sprendimo institucija, tuo tarpu darbo ginčų komisijos nariai paprastai yra neprofesionalai. Analizuojant DK nuostatas, susijusias su darbo ginčų komisijų veikla, pastebėtina, jog darbo ginčų komisija gali būti

¹¹¹ Lietuvos Respublikos DK komentaras. III d. Vilnius: Justitia, 2004, p. 514.

¹¹² NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 496.

priklausoma nuo darbdavio, kas gali turėti įtakos darbo ginčo sprendimui. Darbdavys skiria darbo ginčų komisijos raštvedį (DK 287 str.), darbuotojų atstovais darbo ginčų komisijoje dažniausiai yra darbo kolektyvo nariai. Dėl darbo santykių egzistavimo šie asmenys gali būti priklausomi nuo darbdavio ir pritarti darbdaviui palankių sprendimų priėmimui. Kita vertus, net jeigu komisijos nariai sąžiningai gina atstovaujamos šalies interesus, bendro sprendimo suradimas yra labai sudėtingas, kadangi darbuotojo ir darbdavio pozicijos dažniausiai priešingos. Šios priežastys skatina darbuotoją vengti neteisminės ginčo nagrinėjimo tvarkos. Tokia situacija prieštarauja DK nuostatomis, kuriose visgi užprogramuotas siekis kuo didesnę dalį ginčų išspręsti dar neteisminėje stadijoje, tačiau šio tikslo realizavimui nustatytos ne visai tinkamos priemonės. Priešingai nei kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjime taikiais metodais, individualiame ginče daug didesnė tikimybė emocinių ir psichologinių veiksnių įtakai, darbo ginčų komisijos posėdžiai (jei darbuotojai atstovai nepasiduoda darbdavio interesų protegavimui arba menku argumentavimu neatsisako rasti susitarimą) gali virsti emocinių susidūrimų vieta, neįstengiant pažvelgti į ginčą iš šalies. Tokioje situacijoje rasti bendrą sprendimą praktiškai neįmanoma, todėl trečiojo neutralaus asmens dalyvavimas galėtų paversti derybas ir kompromiso paiešką efektyvesniais.

Darbo ginčų komisijos veikla vertintina dviprasmiškai: iš vienos pusės, ji atspindi kai kuriuos taikinimo procedūros bruožus, tačiau kita vertus, primena teisminį nagrinėjimą, kadangi jos veikla pakankamai griežtai reglamentuota, sprendimas privalomas, o jo priėmimo procesas didžiąja dalimi – teisės taikymas, o ne konsensuso paieška (taip yra dėl tokios priežasties, kad sprendimas yra susijęs su pažeistų teisių atkūrimu, turi būti aiškus, kadangi tampa privalomas vykdyti). Taigi, kaip pabrėžiama ir darbo teisės teorijoje¹¹³, darbo ginčų komisijos socialinio bendradarbiavimo kontekstu vis dėlto lieka tik formalios institucijos, išankstinė ir nelemianti ginčo sprendimo stadija. Pagal savo paritetinį veikimo ir sutartinį sprendimo priėmimo pobūdį darbo ginčų komisijos pirminė užduotis turėtų būti šalių sutaikymas ir sprendimo suradimas. Darbo ginčų komisijos veiklos reglamentavimą reiktų peržvelgti, skatinti didesnę ginčo šalių bendradarbiavimą, socialinės taikos išsaugojimą, kuris darbo santykiuose yra ypač svarbus. Kadangi darbo ginčų komisijose nagrinėjami nesutarimai tarp darbo santykiais siejamų šalių, jos abi dažniausiai suinteresuotos tokius santykius išsaugoti, todėl neteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje reiktų taikyti kuo mažiau imperatyvių nuostatų ir sudaryti tinkamas sąlygas šalių dialogui bei kompromisui pasiekti, teisės taikymo funkciją paliekant teismui. Darbo ginčų komisijų reforma sudėtingas reiškinys, tačiau šiuo metu egzistuojantis reglamentavimas akivaizdžiai netinkamas.

¹¹³ JUDICKIENĖ J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 58.

3.5. Teismas – darbo ginčų nagrinėjimo institucija

Teisminės gynybos principas yra tarptautinis ir konstitucinis. Jį įtvirtina Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 14 str., Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 str. 1 d., Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 str., Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str. 1 d.

Materialiosios teisės požiūriu teisė į teisminę gynybą yra teisė į subjektinės teisės atkūrimą vienu ar keliais subjektinės teisės gynybos būdais. Proceso teisės požiūriu teisė į teisminę gynybą yra teisė kreiptis į teismą su ieškinio pareiškimu, pareiškimu ar prašymu.¹¹⁴ Kaip jau buvo minėta, asmuo, norėdamas pasinaudoti teisminės gynybos teise, turi laikytis įstatymų nustatytos tvarkos. Teisminis ginčo nagrinėjimas laikomas klasikine pažeistos teisės ar intereso gynimo priemone, teisinės taikos nustatymo įrankiu. Kita vertus, visuomeniniams santykiams įgaunant vis įvairesnį pobūdį ir spartėjant gyvenimo ritmui, populiarėja alternatyvūs ginčų sprendimo metodai, kurių taikymas gali būti sureguliuotas ir norminiuose teisės aktuose. Visgi teisminis nagrinėjimas išlieka svarbiu pažeistų teisių ir teisėtų interesų gynimo mechanizmu, kuris formuojamas pagal griežtas taisykles bei vykdomas procesinių įstatymų nustatyta tvarka, išskyrus tam tikras visuomeninių santykių sferas, kuriose pirmiausiai naudojami alternatyvūs ginčų sprendimo būdai.

Lietuvoje DK numato teisines priemones, kurių pagalba išsprendžiami darbo santykių srityje kylantys nesutarimai. Teisminis ginčų nagrinėjimo būdas nustatytas tik individualių darbo ginčų nagrinėjimui: DK 286 str. įtvirtinta, kad individualius darbo ginčus nagrinėja darbo ginčų komisijos ir teismai. Kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimui teisminis procesas nėra taikomas. Tai diskutuotina situacija, kadangi esant kolektyviniam darbo ginčui dėl teisės, susidaro situacija, kad pažeistos teisės negalima apginti teisminės gynybos būdu. Viena vertus, atskiri darbuotojai gali apginti savo teises individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, tai reiškia, kad jiems prieinama teisminė gynyba, tačiau kolektyvinių teisės pažeidimų atveju teisminė gynyba nėra prieinama, o kolektyvinės teisės pažeidimas dar nereiškia automatiško individualios teisės pažeidimo. Taigi kyla klausimas, ar teisminės gynybos neprieinamumas kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės atveju atitinka Konstitucijos 30 str. 1 d. Tiesa, darbo teisės teorijoje¹¹⁵ yra nuomonių, kad kolektyviniai darbo ginčai negali kilti dėl teisės, o tik dėl interesų, tačiau, kaip jau aptarta, tokią nuomonę paneigia užsienio teisės mokslininkų darbai ir praktika, Lietuvos DK nuostatos, įtvirtinančios kolektyvinio darbo ginčo apibrėžimą, taip pat numatomi DK pakeitimai. Darbo teisės teoretikų nuomonės šiuo klausimu skiriasi: vieni teigia, kad kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės turėtų būti nagrinėjami

¹¹⁴ LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė, I tomas, vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 21.

¹¹⁵ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 470-471.

teismuose¹¹⁶, kiti pabrėžia, kad dėl kolektyvinių ginčų specifikos jų nagrinėjimas efektyvus ir pakankamas gali būti vien tik taikinimo procedūroje¹¹⁷.

Kaip pabrėžiama jurisprudencijoje¹¹⁸, kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai klasifikuojami į taikius (taikinimas, tarpininkavimas, darbo arbitražas) bei konfliktinius (streikas, lokautas). Esminiu kolektyvinių (nekonfliktinių) darbo ginčų sprendimo metodų principu yra laikomas siekis kilusį kolektyvinį ginčą baigti taikiai. Priklausomai nuo ginčo pobūdžio (dėl interesų ar dėl teisės) skiriasi ir nagrinėjimo metodai, t. y. taikoma teisminė arba taikinamoji procedūra. Vakarų valstybėse nemažas vaidmuo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus tenka teismams, kurie dažnai yra specializuoti (nors ir ne visose valstybėse) ir atlieka teisės taikymo ir aiškinimo, ginčo išsprendimo ir šalių sutaikinimo funkciją, padeda užkirsti kelią panašaus pobūdžio ginčams ateityje, t. y. jie palaiko socialinę pusiausvyrą. Vienose valstybėse tokie teismai nagrinėja tik kolektyvinius darbo ginčus (pvz. Danijoje), kitose – ir kolektyvinius, ir individualius (pvz. Švedija). Vidurio ir Rytų Europos valstybėse specializuotų teismų sistema nėra išplėtotą.

Užsienio valstybių patirtis rodo, kad daugelyje Vakarų Europos šalių darbo ginčus dėl teisės nagrinėja teismai (tiek kolektyvinius, tiek individualius), o kai kada ir administraciniai organai (pvz. Jungtinėse Amerikos Valstijose). Tokie ginčai nagrinėjami tiek bendrosios kompetencijos, tiek specializuotuose teismuose. Specializuoti teismai dažniausiai sudaromi remiantis trišalio bendradarbiavimo principu: atstovus į juos paskiria socialiniai partneriai ir valstybė. Tokiu principu sudaryti teismai atstovauja visas šalis, užtikrina nešališką ginčo išnagrinėjimą ir teisingą sprendimo priėmimą. Toks ginčų nagrinėjimas yra visapusiškas, kadangi profesionalūs teisėjai išmano teisės aktus ir žino jų taikymo praktiką, o socialinių partnerių paskirti atstovai žino realiai besiklostančius darbo santykius. Specializuoti darbo teismai daugelyje valstybių veikia efektyviai, vienbalsiai priima sprendimus. Tokie teismai veikia pagal šalių civilinio proceso kodeksus, tačiau turi ypatumų: procesas vyksta greičiau, kainuoja pigiau nei bendrosios kompetencijos teismuose nagrinėjant įprastas civilines bylas, specializuotuose darbo teismuose išvengiama kai kurių formalumų, teisėjai turi didesnę iniciatyvą bylos nagrinėjime, įrodymų išreikalavime, didesnę reikšmę turi šalių sutaikymas visose proceso stadijose. Specializuoti darbo teismai laikomi darbo teisės autonomijos patvirtinimu. Specifiniai darbo teisės bruožai reikalauja formuoti atitinkamus teismus, taip pat ir procesinę darbo teisę. Tokias išvadas daro daugelis Vakarų Europos šalių mokslininkų.¹¹⁹

¹¹⁶ BUŽINSKAS G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. Teisė, 1999, Nr. 33 (3), p. 9; NEKROŠIUS V. Bylų kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 283-290.

¹¹⁷ PETRYLAITĖ D. Teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Teisė, 2005, Nr. 57, p. 133.

¹¹⁸ Ten pat, p. 129-131.

¹¹⁹ КИСЕЛЕВ И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998, с. 176-177.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 111 str. numatyta teisinė prielaida specializuotiems teismams steigti, tačiau kol kas tokia galimybė tėra svarstoma teoriniame lygmenyje (mokslinėse konferencijose¹²⁰, teoretikų darbuose¹²¹), nes jos įgyvendinimui reikia sisteminės užsienio šalių patirties analizės, parengtos aiškios koncepcijos, teisės aktų pakeitimų, ekonominių išteklių, taip pat pereinamojo laikotarpio bei teisėjų, kurie turėtų pakankamą kvalifikaciją specialioms bylų rūšims nagrinėti. Tokią reformą, ko gero, reiktų įgyvendinti palaipsniui, prieš tai panaudoti bandomuosius modelius. Taip pat įstatymu reiktų tiksliai nustatyti ribą tarp kolektyvinių ginčų dėl teisės ir interesų, jei specialiuose teismuose būtų nagrinėjami tik kolektyviniai ginčai dėl teisės, kadangi dabartiniame reguliavime aiškios ribos tarp jų nėra.

Pagal dabartinį reguliavimą individualūs darbo ginčai nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose pagal CPK nustatytas taisykles. Šios ginčų kategorijos nagrinėjimui procesinis įstatymas nustato ypatumus: CPK IV dalyje, XX skyriuje įtvirtintos nuostatos, kurios taikomos tik darbo bylų nagrinėjimui. Bendrosios kompetencijos teismuose darbo bylos nagrinėjamos tiek tiesiogiai, tiek DK numatytais atvejais tik po to, kai joms buvo taikyta neteisminė išankstinė sprendimo tvarka – darbo ginčų komisijoje, tai reiškia kad tam tikroms individualių darbo ginčų kategorijoms nustatyta dvipakopė sprendimo tvarka. Nagrinėjimas teisme vadinamas procesu¹²² (priešingai nei darbo ginčų komisijoje, kuri vadinama procedūra), jam taikomi visi CPK numatyti principai bei ieškininei teisei numatytos taisyklės, su CPK XX skyriuje numatytomis išimtimis, vadovaujamosi materialiosiomis darbo teisės normomis. Istoriskai individualiems darbo ginčams visada buvo numatyta teismo nagrinėjimo galimybė (Darbo įstatymų kodekso 234 str., Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 4 str.).

CPK numatyti darbo bylų ypatumai (garantuojantys kooperacijos, ekonomiškumo ir koncentracijos, šalių sutaikymo principų įgyvendinimą) nėra atsitiktiniai, o suformuluoti atsižvelgiant į darbo santykių šalių pobūdį (jų padėtis ekonomiškai skirtinga), taip pat į poreikį detaliau reglamentuoti darbo bylų nagrinėjimo trukmę¹²³, kitą darbo santykių specifiką. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos CPK 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“¹²⁴ yra pasisakęs dėl valstybės pareigos užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu ir socialiniu požiūriu paprastai

¹²⁰ JUDICKIENĖ J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 297-306.

¹²¹ BUŽINSKAS G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 8-10.

¹²² Ten pat, p. 6.

¹²³ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 499.

¹²⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos CPK 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.

silpnesnės šalies, teisės. Taip pat, kad Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema lemia, jog darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne tik numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet užtikrinti visą spektrą garantijų, kurios neleistų vienai santykio šaliai nepagrįstai dominuoti. Pasak Konstitucinio Teismo, šie tikslai turi lemti darbo santykių teisinį reguliavimą. Toks reguliavimas aišku apima ne tik darbo proceso ar su juo susijusių santykių, bet ir darbo ginčų reglamentavimą. CPK XX skyriaus nuostatos būtent ir susijusios su minėtais reikalavimais: jos išskiria darbo bylas, kaip atskirą civilinių bylų rūšį, numato nagrinėjimo ypatumus, kurie leistų užtikrinti socialinės partnerystės principo taikymą ir silpnesnės šalies gynimą.

Kaip pažymima teisės moksle¹²⁵, nagrinėdamas darbo ginčus teismas pirmiausiai turi stengtis ne teisti (t. y. pritaikyti reikiamą materialinės teisės normą konkrečiai situacijai), bet sutaisyti ginčo šalis¹²⁶, pamėginti rasti abiemis priimtina sprendimą ir tuo būdu pasiekti ne tik arba ne tiek teisinę, kiek socialinę taiką tarp ginčo šalių. Žinoma, taip veikti teismas gali tik laikydamasis procesinio įstatymo ribų. Šis autorius taip pat pažymi, kad atsižvelgiant į darbo santykių specifiką, ekonominius, socialinius ir kitokius aspektus, interesas, kad darbo byla būtų išnagrinėta greitai, yra itin didelis.

CPK nustato specifines taisykles, kurios pakeičia tam tikras bendras taisykles, nustatytas visoms civilinių bylų kategorijoms nagrinėti ieškinine tvarka. Šios nuostatos susijusios su specialiu teisingumu, aktyviu teismo vaidmeniu, pasirengimo bylos nagrinėjimui ypatumais, procesinio teisių perėmimo ribojimu, specialiais terminais darbo byloms išnagrinėti.

Taigi apibendrintai galima teigti, kad teisminis darbo ginčų nagrinėjimas turi apimti socialinės partnerystės įgyvendinimą, proceso koncentruotumą, silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – apsaugą. Atskiros valstybės nustato skirtingą tokių siekių realizavimo tvarką įtvirtindamos teisės aktuose darbo ginčų nagrinėjimo mechanizmus: vienur trišalio bendradarbiavimo principu formuojami specializuoti darbo teismai (kuriuose be profesionalių teisėjų darbo bylų nagrinėjime dalyvauja ir socialinių partnerių deleguoti atstovai, kurie vienur turi patariamąją, kitur – ir sprendžiamąją teisę¹²⁷), nagrinėjantys individualius darbo ginčus, kitur individualūs darbo ginčai nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose, su procesui nustatytais ypatumais. Ypatingai svarbus uždavinys nagrinėjant individualius darbo ginčus teismuose yra socialinės taikos išsaugojimas.

¹²⁵ NEKROŠIUS V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė, 1999, Nr. 33 (1), p. 35.

¹²⁶ SIMAITIS R. Teisminis sutaukymas. Justitia, 2004, Nr. 5 (53), p. 20.

¹²⁷ PETRYLAITĖ D. Teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Teisė, 2005, Nr. 57, p. 131.

IŠVADOS

- 1) Socialiniai konfliktai – natūralus visuomenėje egzistuojantis reiškinys, kuris imtas tyrinėti dar Senovės Antikos filosofų darbuose. Filosofijos, sociologijos ir psichologijos moksluose socialiniai konfliktai analizuojami nevisapusiškai, o tik atskirų mokslų tyrinėjimo aspektu. Akademiniame lygmenyje diskutuojama apie naujos kompleksinės mokslo šakos – konfliktologijos – atsiradimą. Socialinis konfliktas bendriausia prasme reiškia priešingų interesų, siekių susidūrimą, kivrčą, ginčą, kylantį visuomeninėje plotmėje. Šiuolaikinė konflikto teorija pabrėžia ne tik šio reiškinio imanentinį pobūdį socialiniame lygmenyje, bet ir konstruktyvias funkcijas;
- 2) socialiniai konfliktai, susiję su asmenų teisių bei pareigų, teisėtų interesų pažeidimu reguliuojami teisinėmis priemonėmis ir vadinami teisiniais ginčais. Klasikinis metodas jiems spręsti yra teismas, tačiau šiuolaikiniame visuomeninių santykių raidos ir įvairovės kontekste aktualiais ir netgi prioritetiniais tampa alternatyvūs ginčų sprendimo būdai, populiariausi iš kurių – tarpininkavimas, taikinimas, arbitražas. Dėl savo privalumų šie metodai sėkmingai taikomi daugelyje pasaulio valstybių įvairiems teisiniams ginčams spręsti. Dėl socialinės taikos siekių ir teisės paskirties modernizavimosi neteisminiai ginčų reguliavimo būdai vis dažniau pripažįstami juridiniu lygmeniu, kiekviena valstybė pasirenka jai priimtinausią ir tinkamą tokių metodų panaudojimo modelį juridinių ginčų nagrinėjimui ar (ir) prevencijai;
- 3) viena iš socialinio konflikto rūšių – darbo konfliktas, kuris atitikdamas teisės aktuose keliamus reikalavimus gali peraugti į juridinį ginčą, nagrinėjamą teisiniais metodais. Tiek jurisprudencijoje, tiek pozityviojoje teisėje įtvirtintos darbo ginčų klasifikacijos, populiariausios iš kurių: darbo ginčų išskyrimas į kolektyvinius bei individualius ir ginčus dėl teisės ir dėl interesų. Lietuvos darbo teisėje darbo ginčų sąvokos nėra aiškiai reglamentuotos, tai sukelia problemų tiek aiškinant, tiek taikant atitinkamas teisės normas. Darbo ginčų teisinis reguliavimas nustatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekse, CPK, poįstatyminiuose teisės aktuose. Dabartinės teisės normos nėra iki galo suderintos su darbo teisei keliamais tikslais, nėra visiškai nuoseklios, ne visada efektyviai veikia praktikoje. Darbo ginčų reglamentavimo reformos kol kas tęsiasi, ieškant pažangaus ir priimtino Lietuvai modelio. Deja, įstatymų leidėjas dažnai eksperimentuoja keisdamas pozityviąją teisę, užuot pasinaudodamas darbo teisės mokslininkų pasiūlymais, užsienio valstybių patirtimi, parengtų darbo ginčų nagrinėjimo koncepciją ir ją įtvirtintų atitinkamuose teisės aktuose;
- 4) darbo ginčų sprendimo metodai skiriasi priklausomai nuo ginčo tipo: kolektyviniams darbo ginčams taikomi taikinimo-trečiųjų, o individualiems darbo ginčams – darbo ginčų komisijos ir teisminis nagrinėjimas. Kai kurie šių institutų reguliavimo klausimai probleminiai, veikimo praktikoje aspektu – visiškai neefektyvūs. Užsienio valstybių patirtis leidžia daryti išvadą, kad darbo ginčus dėl teisės (tiek kolektyvinius, tiek individualius) dažniausiai nagrinėja trišalio

bendradarbiavimo principu sudaromi specializuoti darbo teismai. Kolektyvinių interesų darbo ginčų reguliavimui paprastai visada taikoma trečiųjų-taikinimo procedūra, toks reguliavimas atitinka tarptautinės teisės reikalavimus, TDO viziją bei rekomendacijas.

5) kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų analizė leidžia daryti išvadą, kad dabartiniame DK numatytas reglamentavimas neatitinka jurisprudencijos išvadų ir pasiūlymų, užsienio šalių ilgalaikės patirties bei sprendimo būdų esmės. Kolektyviniai ginčai nagrinėjami trečiųjų-taikinimo procedūromis, tačiau pagal įstatymų leidėjo pasirinktą modelį jų idėja ne visada iki galo aiški. Šalių derybas labiau primenantį taikinimo komisija laikoma privalomu nagrinėjimo organu, tuo tarpu tarpininkavimas iš viso eliminuojamas iš kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo metodų sistemos, nors jo efektyvumas (dėl trečiosios neutralios šalies dalyvavimo) paprastai didesnis. Darbo arbitražo veiklos nuostatos ne iki galo aiškios ir leidžiančios veiksmingai ir koncentruotai jam veikti, trečiųjų teismo (kaip mišraus organo) įtvirtinimas apskritai ne visai pagrįstas. Ta aplinkybė, kad kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės nėra nagrinėjamas teismuose kelia tam tikrą klausimą dėl konstitucinio teisminės gynybos principo užtikrinimo.

6) individualiems darbo ginčams spręsti DK numato dvipakopį nagrinėjimą: privalomą neteisminę išankstinę stadiją (darbo ginčų komisijose) bei teisminį procesą. Tiesa, kai kurių kategorijų individualūs darbo ginčai nagrinėjami tiesiogiai teismuose. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo pabrėžtą būtinybę darbo ir su jais susijusius santykius reguliuoti siekiant socialinės partnerystės bei į užsienio praktiką, Lietuvoje individualių darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimas tobulintinas: reformuojant darbo ginčų komisijų institutą arba jį pakeičiant taikinimo-trečiųjų metodu, taip pat remiantis konstitucine bei Teismų įstatyme numatyta galimybe palapsniui formuoti specializuotų teismų sistemą (jei ne įkuriant atskirą teismų sistemą, tai bent sudarant specializuotus darbo skyrius bendrosios kompetencijos teismuose).

SANTRAUKA

Magistriniame darbe analizuojama socialinio konflikto samprata: pateikiama socialinio konflikto sąvoka, pagrindinės teorijos, socialinio konflikto priežastys, struktūra ir dinamika, socialinių konfliktų klasifikacija, jų funkcijos, pasekmės, sprendimo strategijos. Pagal pasirinktą darbo tikslą detaliam analizuojami darbo nesutarimai, ypač tie, kurie perauga į darbo ginčus ir yra nagrinėjami teisinėmis priemonėmis, aptariama metodų teisės ginčams nagrinėti samprata, jų privalumai ir trūkumai, nagrinėjami konkretūs darbo ginčų teisiniai reguliavimo būdai.

Darbe analizuojamos socialinio konflikto sampratos, darbo konflikto ir darbo ginčo atskyrimo, darbo ginčų reguliavimo Lietuvoje problemos. Aptariami esminiai Lietuvos Respublikos DK numatyti darbo ginčų reguliavimo trūkumai, atkreipiamas dėmesys į vartojamų sąvokų nenuoseklumą, vientisos darbo ginčų reguliavimo priemonių sistemos nebuvimą. Taip pat aptariami Lietuvos Respublikos Seimui pateikti DK pakeitimai ir numatomos naujovės, susijusios su darbo ginčų sąvokų koregavimu, aiškesniu kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės ir dėl interesų atskyrimu, darbo ginčų nagrinėjimo metodų sistemos pakeitimais.

Atlikta analizė leidžia daryti išvadą, kad socialinių konfliktų tyrimas tampa vis labiau kompleksinis, mokslinis požiūris į patį socialinį konfliktą nuo pirmųjų tyrimų pradžios gerokai pakito: nuo visuomenės dezintegracijos veiksnio, socialinės aplinkos anomalijos iki integraciją ir identifikaciją lemiančio imanentinio reiškimo žmonių ir (ar) jų grupių sąveikos sferoje. Tokia socialinio konflikto funkcija pasireiškia ne bet kuriuo atveju, o tik veikiant reguliavimo mechanizmams, kuriuose nustatytos garantijos efektyviam nesutarimo sprendimui. Teisinis reguliavimas numatomas tokiems visuomeniniams santykiams, kurie yra svarbiausi, ir kurių nesuregulavimas keltų grėsmę valstybei, visuomenei, atskiriems asmenims. Socialiai konfliktai teisiniais metodais sprendžiami pagal įstatymų leidėjo pasirinktą mechanizmą, t. y. jiems nustatomi tiek teisminis, tiek alternatyvūs ginčų sprendimo būdai.

Darbo santykių sfera – viena konfliktiškiausių. Nesutarimai, atitinkantys teisinius kriterijus, sprendžiami teisės aktuose numatytais priemonėmis bei tvarka ir vadinami darbo ginčais. Lietuvos pozityvioji teisė darbo ginčų reguliavimo klausimu kol kas nėra nusistovėjusi, tai rodo nuolat keičiamos DK nuostatos, jurisprudencijoje išreiškiamos pastabos bei pasiūlymai, užsienio valstybių patirtis. Tokia situacija, viena vertus, susijusi su realiais pokyčiais visuomeniniuose santykiuose, tačiau kita vertus įstatymų leidėjas keičia pavienes instituto normas, užuot suformavęs vieningą koncepciją ir ją įtvirtinęs teisės aktuose.

Social Conflicts: the Concept and Potential for Legal Regulation

SUMMARY

In the master work the conception of social conflict is analyzed: the concept of social conflict, the main ideas, the reasons, structure and dynamics of social conflict, the classification of social conflicts, their functions, results, strategies of solution are given. The odds of cross-purposes of work are particularly analyzed by the chosen purpose of work, mainly those which grow into contentions of work and are investigated by the legal means, the conception of methods for the investigation of the legal contentions, their merits and demerits are disputed, the particular ways of legal regulation of the contentions of work are analysed

In the work the conceptions of social conflict, the problems of separation of the conflict of work, the contention of work and the regulating of contentions of work in Lithuania are analyzed. The main demerits of the contentions of work, which are intended in the Code of work of the Republic of Lithuania are disputed, the inconsequence of the used conceptions, the absence of solid system of means to regulate the contentions of work are noticed. Also the intended innovations and changes of the Code of work, proposed to the Seimas of Republic of Lithuania, connected with the correction of conceptions of contentions of work, the clearer separation of collective contentions of work due to the law and the interest, the changes of system of methods of investigation of the contentions of work are disputed.

The performed analysis admits to conclude that the investigation of social conflicts turns to be more and more complex, the scholarly opinion on the social conflict itself has changed a lot since the start of first investigations: from the factor of disintegration of society, the anomaly of social environment to the immanent phenomenon in the sphere of interaction of people and (or) their groups, which means the integration and identification. Such the function of social conflict asserts not on all occasions, but only while acting the mechanisms of regulation, in which the guarantees for the effective solution of contention are settled. The legal regulation is intended for the such social relations, which are the most important and the irregulation of which would endanger the State, society, individuals.

The sphere of the working relations is one of the most complicated. The contentions which accord the legal criteria are solved by the means and order intended in the legal acts and are called the contentions of work. The positive law of Lithuania is not yet steady in the question of working contentions, it is shown by the continually changed rules of the Code of work, by remarks and purposes expressed in the jurisprudence, by experience of foreign countries. Such the situation is connected with the real changes of the social relations, but the lawgiver changes the several rules of the institute instead of forming the united conception and fixing it in the legal acts.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014;
- 2) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
- 3) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64- 2569;
- 4) Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137;
- 5) Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308, 2000, Nr. 85-2566;
- 6) Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640;
- 7) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5972;
- 8) Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307;
- 9) Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 36-961;
- 10) Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas Valstybės žinios, 2004, Nr. 63-2243;
- 11) Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. I-480;
- 12) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4206;
- 13) Teisminės mediacijos taisyklės, patvirtintos Teismų tarybos 2005-05-20 nutarimu Nr. 13P-348 [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-04]. Prieiga per internetą: <http://www.teismai.lt/teismai/mediacija/mediacija.asp>;
- 14) Vilniaus komercinio arbitražo teismo Tarpininkavimo ir taikinimo procedūros reglamentas (Patvirtinta Vilniaus komercinio arbitražo teismo valdybos 2003 m. gruodžio 8 d. nutarimu (2004 m. kovo 8 d. redakcija). [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-04]. Prieiga per internetą: <http://www.arbitrazas.lt/index.php?handler=lt.tarpininkavimas>

Konstitucinio teismo nutarimai:

- 15) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos CPK 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382;

Tarptautinės sutartys ir tarptautiniai dokumentai:

- 16) Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290;
- 17) Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288;
- 18) 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987; 2000, Nr. 96–3016;
- 19) Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos:

- 20) Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653;
- 21) Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. birželio 8 d. konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28–674;
- 22) Tarptautinės darbo organizacijos 1971 m. birželio 3 d. konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30–737;

- 23) Tarptautinės darbo organizacijos 1976 m. birželio 21 d. konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30–739;
- 24) Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. birželio 19 d. konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30–740;
- 25) Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“. Iš Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919-1956. Том I. Женева: Международное Бюро Труда, 1991;

Europos Sąjungos teisės aktai:

- 26) Konstitucija Europai. Iš Europos Sąjunga: Steigimo dokumentai ir Sutartis dėl Konstitucijos Europai. Sud. Vitkus G. Vilnius: Eugrimas, 2005, p. 199-451;
- 27) Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Iš European Labour Law: Directives, Regulations, Conventions. Edited by NEUMANN D. Munich: European Law Publishers GmbH, 2003, p. 45-60;

Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai:

- 28) Lietuvos Respublikos mediacijos privačiuose ginčiuose įstatymo projektas. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-04]. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=312610&p_query=&p_tr2=>>;
- 29) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75(1), 130(1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymo projektas. [Interaktyvus]. [Žiūrėta]. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=316990&p_query=&p_tr2=>>;

Specialioji literatūra:

- 30) DOMINAS G., MIKELĖNAS V. Tarptautinis komercinis arbitražas. Vilnius: Justitia, 1995;
- 31) DUMBLIAUSKAS V. Sociologija. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 1999;
- 32) EDELMAN J., CRAIN M.B. Derybų kelias: kaip išvengti konfliktų ir juos spręsti darbe ir kasdieniniame gyvenime, Vilnius: Margi raštai, 1997;
- 33) GIDDENS A. Sociologija. Kaunas: UAB “Poligrafija ir informatika”, 2005;
- 34) GUŠČINSKIENĖ J. Organizacijų psichologija. Kauno technologijos universitetas, 1999;
- 35) JUCEVIČIENĖ P. "Organizacijos elgsena". Kaunas: Technologija, 1996;
- 36) Kauno technologijos universitetas. Bendravimo psichologija. Kaunas: Technologija, 2005;
- 37) LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė, I tomas, vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2003;
- 38) LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė, II tomas, vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005;
- 39) LEONAVIČIUS V. Sociologija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004;
- 40) Lietuvos Respublikos DK komentaras. I-II d. Vilnius: Justitia, 2003;
- 41) Lietuvos Respublikos DK komentaras. III d. Vilnius: Justitia, 2004;
- 42) MAYERS D. G. Socialinė psichologija. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2008;
- 43) NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
- 44) PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: TIC, 2005;
- 45) SAKALAS A., ŠILINGIENĖ V. Personalo valdymas. Kaunas: Technologija, 2002;
- 46) SUSLAVIČIUS A. Socialinė psichologija. Vilnius: VU leidykla, 2006;
- 47) BUŽINSKAS G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. Teisė, 1999, Nr. 33 (3);

- 48) BUŽINSKAS G. Ikteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 291-296;
- 49) BUŽINSKAS G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17);
- 50) JUDICKIENĖ J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė, 2003, Nr. 47;
- 51) JUDICKIENĖ J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 297-306;
- 52) MILAŠIUS T. Mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas. Teisė. 2007 Nr. 63;
- 53) NEKROŠIUS V. Bylų kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 283-290;
- 54) NEKROŠIUS V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė, 1999, Nr. 33 (1);
- 55) PETRYLAITĖ D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40 (32);
- 56) PETRYLAITĖ D. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Teisė, 2005, Nr. 57;
- 57) SIMAITIS R. Mediacijos privačiuose ginčiuose teisinio reguliavimo tendencijos Lietuvoje. Justitia, 2007 m. Nr. 2 (64);
- 58) SIMAITIS R. Teisminis sutaikymas. Justitia, 2004, Nr. 5 (53);
- 59) MASTERS Marick F., Albright Robert R. The complete guide to conflict resolution in the workplace. New York: AMACOM, 2002;
- 60) RUMMEL R.J. Understanding Conflict and War. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-30]. Prieiga per internetą: <<http://www.hawaii.edu/powerkills/TCH.CHAP27.HTM>>;
- 61) БАБОСОВ Е. М. Конфликтология. Минск: ТетраСистемс, 2001;
- 62) ДМИТРИЕВ А. Конфликтология : учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Москва: Гардарики, 2001;
- 63) КИСЕЛЕВ И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998;
- 64) Конфликтология : хрестоматия : [учебное пособие]. Составитель Н.И. Леонов. Москва : Издательство Московского психолого-социального института, 2005;
- 65) РЕГНЕТ Э. Конфликты в организациях : формы, функции и способы преодоления. Харьков : Гуманитарный Центр, 2005;

Kita literatūra:

- 66) SIMAIČIO R. kurso „Nejurisdikciniai ginčų sprendimo būdai“ paskaitų medžiaga, 2007 m.;
- 67) Nacionalinė teismų administracija. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/teismai/mediacija/mediacija.asp>>;

Informacinė literatūra:

- 68) BENDORIENĖ A., et al. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma Litera, 2003;
- 69) Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Vilnius, 2000;
- 70) KUNZMANN P., BURKARD F. P., WIEDMANN F. Filosofijos atlasas. Vilnius, 2000;
- 71) Visuotinė lietuvių enciklopedija. T. 4. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2003;

72) ЯНЦУПОВ А. Я., ШИПИЛОВ А. И. Словарь конфликтолога. 2-е издание. Москва: Питер, 2006;

Teismų praktika:

- 73) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. kovo 15 d. nutartis c. b. *Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“*, Nr. 3K-3-181/2006, kat. 3.2; 18.1; 118.2;
- 74) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *M. Jankauskas v. Jonavos rajono žemėtvarkos skyrius*, Nr. 3K-3-49/1999, kat. 37.