

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Linos Armonaitės
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos

Magistro darbas

Socialiniai konfliktai: samprata ir teisinio reguliavimo galimybės

Vadovas: as. Vida Petrylaitė

Recenzentas: doc. dr. Gintautas Bužinskas

Vilnius 2008

TURINYS

IŽANGA	2
1. SOCIALINIO KONFLIKTO SAMPRATA	4
1.1 Socialinio konflikto sąvoka bei klasifikacija	4
1.2 Socialinio konflikto sampratos raida	6
1.3 Socialinių konfliktų priežastys.....	10
1.4 Socialinių konfliktų reikšmė	12
2. KONFLIKTAI DARBE	14
2.1 Darbo konflikto samprata	14
2.2 Darbo konfliktų priežastys ir reikšmė.....	15
2.3 Darbo konfliktų sprendimo galimybės.....	18
3. SOCIALINIŲ KONFLIKTŲ TEISINIO REGULIAVIMO GALIMYBĖS	20
3.1 Socialinių santykių teisinio reguliavimo samprata ir raida.....	20
3.2 Socialinis dialogas – socialinių konfliktų sprendimo priemonė	23
3.3 Darbo ginčai – viena iš socialinių konfliktų išraiškų	29
3.4 Individualių darbo ginčų sprendimas.....	31
3.5 Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas	36
IŠVADOS	54
SANTRAUKA	55
SUMMARY	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS	57

Ižanga

Socialiniai konfliktai yra neatsiejama visuomeninio gyvenimo dalis. Jie suvokiami kaip priešingų nuomonių, vertybių susidūrimas, kurį žmonės stengiasi išspręsti įtikinėdami arba pasiduodami emocijoms. Socialiniai konfliktai pasireiškia bet kurioje socialinėje grupėje ar socialiniame junginyje. Socialiniai konfliktai gali būti įvairių rūšių, tačiau atkreiptinas dėmesys į darbo konfliktus, kurie savo ruožtu gali peraugti į darbo ginčą. Darbo ginčai, kaip socialinio konflikto pasireiškimo forma yra teisiškai reguliuojami. Tačiau kai kurios teisinio reguliavimo galimybės lieka tik teoriniame lygmenyje, o ir praktinis taikymas nėra visiškai sklandus.

Temos aktualumas. Socialinių konfliktų sampratos ir teisinio reguliavimo galimybių problema aktuali tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektu. Socialinių konfliktų sampratos suvokimas bei tinkamas teisinių galimybių įvertinimas ir jų panaudojimas gali lemti darbo ginčų, o tuo pačiu ir socialinių konfliktų išsprendimą bei pozityvų visuomeninių santykių sureguliovimą.

Darbo tikslas. Išanalizuojant socialinių konfliktų sampratą, atskleisti jų teisinio reguliavimo galimybes.

Uždaviniai:

1) Išanalizuoti socialinių konfliktų sampratą. Ji bus atskleidžiama išnagrinėjus socialinių konfliktų sąvoką bei klasifikaciją, raidą, priežastis ir reikšmę. Per šiuos struktūrinius elementus turi atsiskleisti visapusiška socialinių konfliktų prigimtis.

2) Aptarti vieną iš socialinių konfliktų formų – konfliktus darbe. Jie bus atskleisti išanalizavus darbo konflikto sampratą, priežastis, reikšmę bei jų sprendimo galimybes. Ypatingas dėmesys bus skiriamas darbo konflikto ir darbo ginčo atribojimui.

3) Išanalizuoti socialinių konfliktų teisinio reguliavimo galimybes. Tai bus pasiekta išsiaiškinus paties teisinio reguliavimo sampratą, jo raidą Lietuvoje, socialinio dialogo vaidmenį reguliuojant socialinius konfliktus, o pagrindinis dėmesys kaip teisinio reguliavimo priemonei bus skirtas darbo ginčų institutui, išskiriant individualių ir kolektyvinių darbo ginčų sprendimą, nustatant teisminių ir neteisminių būdų ypatumus.

Darbo objektas. socialiniai konfliktai.

Tyrimo metodai. Magistrinio darbo rengimui naudoti lyginamasis, loginis, empirinis, analizės ir kiti metodai.

Šaltiniai. Svarbiausiais šaltiniais galima įvardinti D. Petrylaitės, J. Judickienės, darbus, kitų autorių straipsnius spausdintiniuose serijiniuose leidiniuose. Analizuojami teisės aktai, monografijos, disertacijos, kita darbo teisės literatūra.

Darbo originalumas. Lietuvoje socialinio konfliktų sritis gana mažai tyrinėta, pirmieji darbai atsirado tik po nepriklausomybės atkūrimo. Daugiau yra pasisakyta ne tiek socialinių konfliktų sampratos, kiek jų teisinio reguliavimo galimybių klausimais, o tiksliau – nagrinėjami darbo ginčų sprendimo būdai. Pagrindiniai socialinių konfliktų aspektai detalai ir susistemintai atskleisti Daivos Petrylaitės 2005 metų monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai“. Magistriniame darbe detalai analizuojama socialinių konfliktų samprata, aptariant visus pagrindinius juos atskleidžiančius aspektus, aptariama konfliktų darbe situacija, juos lemiantys veiksniai, atsižvelgiant į subjektyviusius kriterijus. Didelis dėmesys skiriamas įvairioms teisinio reguliavimo priemonėms, aptiriamos net ir tos, kurios praktikoje yra labai nežymiai taikomos. Kadangi socialinius konfliktus daugiausia lemia subjektyvūs veiksniai, tai šiame darbe bus atsižvelgiama į socialinius, psichologinius šio reiškinio aspektus.

1. SOCIALINIO KONFLIKTO SAMPRATA

1.1. Socialinio konflikto sąvoka bei klasifikacija

Siekiant atskleisti socialinio konflikto sąvoką, pirmiausia derėtų aptarti kas tai yra konfliktas bendriausia prasme. Žodis konfliktas yra kilęs iš lotyniško žodžio *conflictus*, kuris reiškia susidūrimą. Nors konfliktą yra sunku kaip nors vienareikšmiškai apibrėžti, tačiau dauguma autorių sutinka, jog konfliktas yra priešingų, nesuderinamų motyvų, nuomonių, interesų, nuotaikų, vertybių, pažiūrų susidūrimas. Dažniausiai konfliktai tampa įtampos, streso, emocinių protrūkių bei daugybės kitų priežasčių išraiška. Konfliktas yra toks socialinis reiškinys, kuris vienaip ar kitaip išreiškia kovą tarp dviejų ar daugiau šalių, turinčių prieštaraujančias nuostatas, veikimo tikslus. Neabejotinai konfliktai yra natūrali ir neišvengiama atskirų individų ir visos visuomenės gyvenimo dalis. Deja konfliktai taip pat neišvengiamai sukelia emocinę įtampą, kenkia asmens psichinei ir fizinei sveikatai, naikina bendrą grupių, organizacijų veiklą, mažina jų produktyvumą.

Konfliktai gali būti klasifikuojami pagal įvairius kriterijus:

Pagal pobūdį konfliktai gali būti socialiniai, psichologiniai.

Atsižvelgianti į subjektų ratą, jie gali būti vidiniai – tais atvejais, kai vyksta vienoje grupėje, įmonėje, įstaigoje, arba išoriniai – tarp asmenų, grupių, įmonių, organizacijų.

Konfliktai turi tam tikrus požymius:

diskomfortas – tai toks intuityvus, sunkiai žodžiais nusakomas jausmas, kad kažkas vyksta ne taip;

incidentas – trumpalaikė smulkmena, kuri sukelia susijaudinimą, tam tikrą susierzinimą;

nesusipratimas – tokie atvejai, kai asmenys klaidingai suvokia ir vertina tam tikrą situaciją;

įtampa – tai atvejai, kada kyla neigiamos emocijos, jausmai, o žmonių tarpusavio santykiai tampa įtampos šaltiniu;

krizė – tai aktyvūs ginčai, prievarta, kontrolės praradimas, priimtinių elgesio normų nepaisymas.

Toliau kalbant apie konfliktą, vertėtų paminėti, kokie yra konflikto dalyviai. Juos galima skirstyti kelias grupes:

1) konkurentai, priešininkai – pagrindiniai konflikto dalyviai. Konfliktuojančios pusės turi savo aiškius tikslus, jos veikia remdamosios savo fizinėmis, materialinėmis, socialinėmis, intelektualinėmis galimybėmis;

2) konfliktuojančius asmenis palaikantys atskiri individai ar grupės;

3) kiti dalyviai. Tai asmenys, kurie yra kažkaip susiję su vykstančiu konfliktu, turi jam tam tikros įtakos.

Kaip galime pastebėti, konflikto sąvoka pasireiškia per daugybę elementų.

Dažniausiai pripažįstamas ir vartojamas toks socialinio konflikto apibrėžimas – tai priešingų pozicijų, nuomonių, vertybių ir idėjų susidūrimas, kurį žmonės stengiasi išspręsti pasitelkdami įrodinėjimus arba elgiasi valdomi emocijų. Socialinius konfliktus galima laikyti pačia aukščiausia prieštaravimų tarp žmonių, socialinių grupių ir socialinių institutų bei visos visuomenės riba.¹

Socialiniai konfliktai pagal socialinę sferą gali būti klasifikuojami į:

- 1) šeimos;
- 2) darbo;
- 3) buitinius.

Pagal trukmę:

- 1) trumpalaikiai;
- 2) ilgalaikiai;
- 3) užsitęsę.

Pagal pavaldumą:

- 1) horizontalūs (tarp vienodo statuso asmenų);
- 2) vertikalūs (tarp pavaldinio ir vadovo).

Taigi akivaizdu, jog į socialinių konfliktų sąvoką įeina visos žmonių gyvenimo sritys, visų socialinių santykių visuma, kurių subjektai – atskiri individai, socialinės grupės, organizacijos bei šių subjektų tarpusavio subjektyvūs ir objektyvūs prieštaravimai. Gilinantį į paties konflikto sąvokos prigimtį, reikėtų pabrėžti, jog konflikto pagrindas yra tie prieštaravimai, kurių priežastys yra nesuderinami poreikiai, interesai, nuomonės, vertybės, ir kai visa tai dažniausiai virsta atvira kova. Taigi prieštaravimai – būtina konflikto sąlyga.

Socialinių konfliktų atveju prieštaravimas yra toks, kai šalys siekia užimti viena kitos pozicijas, grasina viena kitai, o visa tai tampa ataka bei gynyba. Socialiniam

¹ PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 40.

konfliktui būdinga individų ar grupių aktyvi veikla, blokuojanti kito individo ar grupės funkcionavimą arba daranti žalą priešininkui. Kalbant apie konfliktus dažnai vartojami sinoniminiai terminai: *ginčai, debatai, varžybos, kautynės*.²

Galima teigti, jog socialinis konfliktas yra priešprieša tarp žmonių, kurie skirtingai suvokia tikslus, jų siekimo būdus, o jų diskusijos, kritiškos pastabos, įvertinimai, priešiškus ar nepageidaujami reikalavimai sukelia neigiamas socialines sąveikas. Socialiniai konfliktai ir jų pasekmės dažnai neapsiriboja konfliktuojančios grupės viduje, bet gali turėti poveikį išorei, kitoms grupėms, visuomenei.

1.2 Socialinio konflikto sampratos raida

Mokslininkai jau nuo seno domėjosi socialinio konflikto samprata, jo atsiradimo priežastimis bei reguliavimo galimybėmis. Socialinis konfliktas neišvengiamai egzistuoja kartu su pačia visuomene. Visuomenės susiskirstymas į socialines grupes, kai kurių socialinių grupių dominavimas, jo priežastys ir įtaka visuomenės gyvenimui ir jos raidai įvairiais laikotarpiais skirtingai traktuoti įvairių mąstytojų.³

Jau senovės filosofai kėlė idėjas apie tobulą visuomenę – be jokio priešiško, ginčų, nesantaikos ir karų, kurioje vyrautų taika ir santarvė. Senovės Graikijos filosofai socialinių konfliktų prigimtį bandė paaiškinti per nuolatinių karų ir konfliktų neišvengiamumą visuomenės raidos procese. Graikijos filosofas Platonas savo veikale “Valstybė”, kalbėdamas apie idealios valstybės modelį, darė prielaidą, kad idealioje valstybėje žmonės (visuomenė) turi pasiskirstyti pagal prigimtį, įgimus gabumus, kad kiekvienas galėtų daryti tai, kas jam priklauso. Vadinasi jau šioje teorijoje galima rasti užuominų apie natūralų bei neišvengiamą visuomenės susiskaldymą, kas vėliau sąlygoja tam tikrus prieštaravimus, konfliktus.

Vėliau krikščioniškoji filosofija pasmerkė bet kokių karinių susirėmimų būtinybę, o akcentavo taikos, santarvės, geranoriškumo pranašumą. Tačiau ši teorija nebuvo labai populiari.

Tačiau Renesanso kultūros epocha, kuri pasižymėjo švietimo, humanizmo idėjų vystymusi, pasmerkė bet kokius socialinius konfliktus, neigė jų teigiamą pusę.

² PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 41.

³ BAKŠEVIČIENĖ, Rūta. *Socialinis poveikis ir teisė. Kai kurie teisinės, psichologinės ir sociologinės analizės aspektai*. Teisė, 2001, Nr. 40, p. 17.

Anglų filosofas F.Baconas išanalizavo materialines, politines ir psichologines socialinių neramumų prielaidas bei galimus jų neutralizavimo būdus. Jo nuomone, socialinių konfliktų atsiradimą labiausiai įtakoja sunki materialinė tautos padėtis. Kalbėdamas apie valstybės valdymą, jis taip pat akcentavo ir psichologines socialinių konfliktų priežastis.

XVIII amžiuje anglų demokratai ir prancūzų švietėjai skelbė griežtą socialinių konfliktų kritiką, užkariavimų ir prievartos smerkimą. Jie socialinius konfliktus apskritai vertino kaip viduramžių epochos atgyveną, manė, jog taika gali būti pasiekama tik panaikinus feodalinės visuomenės liekanas. Taigi to meto filosofai, mokslininkai savo veikaluose stengėsi ieškoti racionalių visuomenės gyvenimo formų, kurios panaikintų socialinių konfliktų priežastis, kurių šaknys slypi jau atgyvenusiose valstybinės santvarkos formose. Svarbu paminėti, jog tokios mintys yra aktualios ir iki šiol.

Kalbant apie pagrindines XVIII amžiaus filosofinės raidos koncepcijas, galima teigti, jog tuo metu buvo keliamos labai įvairios socialinių konfliktų priežasčių, jų valdymo teorijos. Šių idėjų bendrumas pasireiškė tuo, jog buvo kalbama apie tai, jog visuomenės raidai didžiausią įtaką turi žmonių tarpusavio sutarimas, neigiamas viduramžių laikų nesantaikos, karų ir įvairių neramumų vertinimas, taip pat siekis ateityje sukurti taiką ir santarvę.

XIX amžius ypatingas tuo, jog šiuo laikotarpiu vyko svarbūs istoriniai procesai, visuomenė išgyveno ekonominius, politinius, dvasinius pokyčius, sukrėtimus. Visa tai įtakojo ir socialinių konfliktų vertinimą. To meto filosofai vėl karus vertina kaip neišvengiamą visuomenės gyvenimo dalį, be to – apibrėžia pozityvią karų įtaką visuomenės raidai. Atsiranda įvairių teorijų, tarp kurių ir tokios, jog karai, kovos, įvairūs konfliktai yra ne tik neišvengiami, bet jų priežasčių egzistavimas yra amžinas ir neišvengiamas. Taip pat iškeliamos ir tokios mintys, jog konfliktų pasekmių pašalinimas yra neįmanomas. Žymiausi to meto atstovai – Ch. Darwinas, H. Spenceris, W. Samneris bei L. Gumplowichius socialinio konflikto prigimtį sieja su nuolatine žmogaus kova už būvį. Anot jų, socialinius konfliktus, tolimesnę jų raidą įtakoja vykstančios nuolatinės žmonių, kurie jungiasi į socialines grupes, kovos dėl išgyvenimo sąlygų.

XIX – XX amžių sankirtoje socialinių konfliktų problematikos nagrinėjimui didelę įtaką darė sociologija, kuri sudarinėjo teorines konstrukcijas bei rėmėsi faktinių duomenų, gautų taikant mokslinius metodus, apibendrinimais. Taigi sociologija nagrinėjo įvairiausias konfliktų prigimties kryptis.

Didžiulę įtaką konfliktų priežastingumo ir jų pasekmių tyrimams turėjo marksistinė sociologija, kuri labai pakeitė tuo metu egzistavusį požiūrį apie visuomenės

raidos procesus. Marksizmas pasireiškė tuo, jog neišvengiamais visuomeninio gyvenimo reiškiniais įvardino klasių kovas, o patį socialinį konfliktą pripažino visais visuomeninių procesų pažinimo lygiais iš esmės, visuotinai, istoriškai, sociologiškai ir politiškai įmanomą, normalų reiškinį.

Marksizmo teorija įtakoja XX amžiaus pradžioje susiformavusią naują mokslinę kryptį, kuri išreiškė būtinybę tyrinėti socialinius konfliktus bei įvairias permainas, ne tik visuomeniniame gyvenime egzistuojančius susitarimus ir stabilumą. Pabrėžtina, jog šios krypties atstovas M. Weberis, kalbėdamas apie šiuolaikinį kapitalizmą, teigė, jog tai yra dviejų skirtingų kultūrų buržuazinių santykių atstovų konfliktas, tai yra tradicinio ir šiuolaikinio kapitalizmo susikirtimas. Taigi akivaizdu, jog ir toliau socialinio konflikto samprata analizuojama per marksistinės teorijos prizmę. M. Weberis atkreipė dėmesį į visuomenės susiskirstymo priežastis. Pasak jo, visuomenė stratifikuojasi pagal klasinius skirtumus, partinius ir politinius požymius, o klasiniai skirtumai grindžiami ne vien ekonominiais, bet ir tradiciniais, paveldimaisiais, religiniais ir kitokiais skirtumais.

Apibendrinant XIX – XX amžiaus socialinio konflikto sampratos raidą, galima pasakyti, jog tuo metu teorinis konfliktų problematikos tyrimas buvo labai aktualus ir intensyvus. Nors to meto mokslininkų idėjos šiuo metu turi būti vertinamos racionaliai, tačiau be jokios abejonės tam tikros teorijos yra aktualios ir šiuolaikinėse socialinio konflikto koncepcijos teorijose. Tokiomis idėjomis gali būti laikomos nuostatos, kad: *konfliktas yra normalus socialinis reiškinys*, nes pačiai žmogaus ir visuomenės prigimčiai būdingi biologiniai, psichologiniai, socialiniai ir kiti faktoriai, kurie neišvengiamai lemia pačias įvairiausias pasikartojančias konfliktines situacijas; *konfliktai atlieka nemažai pozityvių funkcijų* visuomeniniame gyvenime. Konfliktai skatina progresyvų visuomeninio gyvenimo judėjimą, sudaro sąlygas visuotinai priimtoms normoms ir socialinėms vertybėms užtikrinti; *konfliktui būdinga struktūrinė būseną*, kuri įrodo konfliktinės visuomenės raidos būsenos ir tą būseną sukeliančio socialinės struktūros tipo ryšį ir priklausomybę; *valdančiosios mažumos ir valdomos daugumos priešprieša yra neišvengiamas ir amžinas reiškinys*, sukeliantis trintį, kolizijų ir konfliktų; *konfliktas turi ir funkcinę būseną*, .t.y. pripažįstamas ekonominių, politinių, dvasinių visuomeninio gyvenimo pokyčių ir konfliktinių situacijų, kylančių dėl tų pokyčių, ryšys ir priklausomybė; visuomenės raidos procese egzistuoja dinaminės pusiausvyros būseną, kai nesutampantys įvairių socialinių grupių interesai derinami kylančių ir sprendžiamų konfliktų pagalba.⁴

⁴ PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 34.

XX amžiaus trečiajame dešimtmetyje konfliktų problematikai skiriamas mažesnis dėmesys. Daugiau atsižvelgiama ne tiek į socialinio konflikto struktūrą, prigimtį, priešastingumą, kiek į konfliktų sprendimo būdus bei galimybes.

XX amžiaus penktajame ir šeštajame dešimtmetyje yra sukuriama šiuolaikinė socialinio konflikto koncepcija, kurios atstovais laikomi Luisas Cozeris, Kennethas Bouldingas ir Ralfas Dahrendorf. Pastarasis savo veikalė „Modernusis socialinis konfliktas: esė apie laisvės politiką“ analizuoja modernizmo revoliucijos, demokratijos klausimus, nelygybės šaltinius, industrinės visuomenės politiką. Pasak jo, modernusis socialinis konfliktas – tai konfliktas tarp gerovės ir pilietiškumo, arba – tarp aprūpinimo ir teisių suteikimo. Valdžios struktūrų rezultatas – nevienodas gyvenimo šansų paskirstymas. Vieni žmonės užima tokią padėtį, kad gali sukurti įstatymą, pagal kurį bus nustatoma kitų žmonių padėtis, o tai daryti, kaip rodo istoriniai įvykiai, pajėgia tik labai nedaugelis. Valdžia sukuria ne tik nelygybę, kartu ji dovanuoja ir konfliktą. Ji sukuria suinteresuotumą pasikeitimais ir suinteresuotumą *status quo*.⁵

R. Dahrendorf tvirtina, jog modernusis socialinis konfliktas kyla ne todėl, kad būtų panaikinti skirtumai, kurie yra neišvengiami, ir kurie ne vien tik skiria, bet kartu ir saisto. Anot jo, modernusis socialinis konfliktas puola nelygybės apraiškas, kurios varžo visišką pilietinį dalyvavimą socialiniais, ekonominiais ar politiniais aspektais, ir nustato teises.

Moderniojo socialinio konflikto analizė taip pat remiasi ir pilietybės svarba. Modernusis socialinis konfliktas kyla dėl pilietybės teisių visiems pasaulyje, kuriame gausu įvairių pasirinkimų. Jį lemia socialinis susiskaldymas, jis vyksta politinėje arenoje ir reiškiasi daugybe būdų, kurie priklauso nuo specifinių kultūrinių sąlygų bei istorinės situacijos.⁶

Šiuo moderniojo socialinio konflikto koncepcijos sukūrimo laikotarpiu plėtojama mintis, jog bet kurioje visuomenėje privalo egzistuoti dezintegracija ir konfliktas.

Kalbant apie laikotarpį nuo XX amžiaus pabaigos, paminėtina, jog socialinių konfliktų tyrimui yra skiriama daug dėmesio, išskiriama nauja mokslinė šaka – konfliktologija.

⁵ DAHRENDORF, Ralf. *Modernusis socialinis konfliktas: esė apie laisvės politiką*. Vilnius: Pradai, 1996, p. 56.

⁶ DAHRENDORF, Ralf. *Modernusis socialinis konfliktas: esė apie laisvės politiką*. Vilnius: Pradai, 1996, p. 165.

Konfliktų problematikos tyrimo teorijos plėtojasi dviem kryptimis. Europietiškoji mokykla tiria bei analizuoja konfliktų prigimtį, jų pasireiškimą, o kita kryptis – amerikietiškoji mokykla tiria ne konfliktą kaip socialinį reiškinį, bet taiką ir sutarimą.

1.3 Socialinių konfliktų priežastys

Tiek paties socialinio konflikto prigimtis, išraiškos būdai, trukmė, tiek šį konfliktą sukeliančios priežastys yra labai įvairios. Plačiausiu socialiniu aspektu galima išskirti tokias priežastis, kaip kovą dėl valdžios, nuosavybę, teisę į materialinius išteklius bei jų naudojimą, tinkamą egzistavimą, valstybės neužtikrinamas socialinės apsaugos garantijas ir daugybę kitų.

Socialinių konfliktų priežastis galima skirstyti į objektyvias ir subjektyvias, kadangi visuomeniame gyvenime vykstančius prieštaravimus įtakoja ne tik objektyvūs faktoriai, bet ir subjektyvūs išgyvenimai, nesusipratimai bei kita.

Objektyvias priežastis galima suskirstyti į kelias grupes:

1) materialinių išteklių, kuriais būtina dalintis, ribotumas. Naudojami materialiniai ištekliai yra išsemiami, todėl dažniausiai būtinybė jais dalytis neišvengiamai sukelia konfliktų;

2) abipusis žmonių, socialinių junginių veiklos priklausomumas. Visi socialiniai junginiai yra susiję tam tikrais elementais, veiksmais, o esant tam tikriems neatitikimams ar pradėjus irti sistemai (kalbant apie tam tikros užduoties neįvykdymą arba to įvykdymo kokybę), kyla konfliktai;

3) suvokimo ir vertybių skirtumas. Skirtingų individų tos pačios situacijos, aplinkybių bei siekių vertinimas gali sukelti konfrontaciją;

4) tikslų nesutapimas. Tai viena dažniausių konfliktų priežasčių, kadangi individualios asmenybės siekia individualių užsibrėžtų tikslų;

5) elgesio ir gyvenimo lygio skirtumai. Skirtingas žmonių elgesys, tam tikri konfliktiniai asmenybės bruožai, taip pat skirtinga žmonių gyvenimo patirtis, amžius, socialinė padėtis, vertybės įtakoja konfliktų pasireiškimą;

6) nepakankama komunikacija (bendravimo stoka). Konfliktus šiuo atveju dažniausiai nulemia informacijos trūkumas.

Subjektyviosios priežastys dažniausiai suprantamos kaip neigiami asmenybės charakterio bruožai. Praktiškai visuose socialiniuose junginiuose yra asmenų, kurie ypatingai linkę į ginčus, intrigas. Tokie žmonės nesugeba į situaciją pažvelgti lanksčiai, be išankstinių nuostatų. Jie į konfliktus su aplinkiniais įsivelia dėl savo užsispyrimo,

inertiškumo bei netolerancijos priešingai nuomonei. Konfliktiškais galima vadinti tuos žmones, kurių pagrindinis tikslas yra bet kokia kaina išsikovoti aplinkinių pripažinimą, svarbią vietą visuomenėje. Dažniausiai tokiais atvejais konfliktą sąlygoja tai, jog siekdami savo tikslų, valdyti kitus asmenis nori tokios teisės neturintys. Žmogus, kuris perdėtai idealizuoja savo asmenybę, jaučiasi pranašesnis už kitus, nedarantis klaidų, galintis nurodinėti.

Taip pat vertėtų paminėti tokias konfliktų ištakas, kaip:

1) nesusipratimai ir santykių neišsiaiškinamumas. Tai tokie atvejai, kai viena pusė visai kitaip supranta kitos pusės elgesį ir į jį atitinkamai sureaguoja;

2) aplaidumas. Tai dažniausiai būna atsakomybės vengimas, tam tikrų pažadų netesėjimas, neapdairiai išreikštos mintys, atlikti veiksmai;

3) nesąžiningumas. Tokios situacijos, kai žmonės, siekdami savanaudiškų tikslų, arba vengdami problemų, meluoja, pasako tik dalį tiesos, nutyli neišsako tam tikrų dalykų, kurie anksčiau ar vėliau iškyla, sukeldami konfliktines situacijas;

4) netinkamas konflikto sprendimas. Dažnai daroma didžiulė klaida, kai nenorima tiesiai ir atvirai pripažinti konfliktą, į jį sureaguoti ir spręsti. Dažniausiai žmonės, nežinodami kaip reaguoti į iškilusią konfliktinę situaciją, padaro neištaisomų klaidų. Bręstantis konfliktas dažnai sąlygoja netinkamą žmonių reakciją – jie pasiduoda valdomi neigiamų emocijų, baimės, pykčio, dažnai neapgalvotai dar labiau užaštrina konfliktinę situaciją.

5) nuostatos. Žmonės, turintys išankstinę nenuginčijamą nuostatą, nesileidžiantys į kopromisus, nenorintys suprasti kitų, siekiantys pakenkti, labai lengvai gali išprovokuoti konfliktus;

6) baimė. Tai vengimas sulaukti kitų žmonių priešiško, pykčio, keršto, taip pat nesaugumo jausmas, baimė ką nors prarasti. Konfliktus sąlygoja tai, jog vedami baimės žmonės nebesugeba bendrauti sąžiningai ir atvirai;

7) slapti kėsmai. Konfliktus šiuo atveju lemia tai, jog viena pusė veikia turėdama slaptų motyvų bei tikslų. Slapti kėsmai gali būti sąmoningi – kai asmenys, kažko siekdami ir tą slėpdami elgiasi vienaip, negu iš tikrųjų galvoja, ir nesąmoningi – kai slapti kėsmai nėra tokie akivaizdūs, jie nėra slepiami nuo kitų asmenų, tačiau žmogus pasielgia visai kitaip, nei ketino, taigi jo elgesys sukelia konfliktą net jam pačiam nesuprantant savo poelgio;

8) nesugebėjimas nustatyti tam tikrų ribų. Tai nulemia šių ribų peržengimą, kas ir sąlygoja konfliktų atsiradimą. Žmogus, kuris leidžia kitam peržengti savo poreikių, galimybių bei pažiūrų sukurtas ribas, leidžia kitam asmeniui ne tik įsiterpti į asmeninę

erdvę, bet ir įnešti tam tikrą sumaištį, nepagarbą, pasinaudoti pačiu žmogumi. Tai anksčiau ar vėliau sukelia nepasitenkinimą, neapykantą, o tai yra tiesiausias kelias konflikto link;

9) ypatingas pasitikėjimas savo nuomone ir įsitikinimais. Atkaklus savo įsitikinimų, nuostatų laikymasis, politinių, moralinių, filosofinių idėjų gynimas gali turėti ir neigiamos įtakos, kadangi tokių užsispyrusių asmenybių tarpusavio susikirtimas beveik visada iššaukia konfliktus.

Atotrūkis tarp lūkesčių ir esybės dažniausiai ir yra daugelio socialinių konfliktų, kylančių šiuolaikinei visuomenei perimant naujus politinius santykius ir naujas rinkos ekonomikos formas. Kalbant apie konfliktus, negalima ignoruoti vadinamosios socialinės įtampos schemos, kuri dažnai įvardijama kaip socialinių lūkesčių revoliucija.⁷

Taigi galima sakyti, jog tam tikrų socialinių sluoksnių nepasitenkinimas savo padėtimi ir siekis tą situaciją pakeisti, sąlygoja daugelio socialinių konfliktų atsiradimą.

1.4 Socialinių konfliktų reikšmė

Iš pirmo žvilgsnio paties konflikto sąvoka sukelia neigiamų asociacijų, tačiau iš tikrųjų konfliktas turi tiek neigiamą, tiek ir teigiamą pusę. Socialinio konflikto reikšmė priklauso nuo to, kokioje socialinėje aplinkoje, sistemoje jis egzistuoja. Demokratiškose, laisvose visuomenėse, kuriose konfliktai yra laikomi normaliu, netgi būtinu reiškiniu, daugiau išryškėja teigiama socialinių konfliktų pusė, o totalitarinėje visuomenėje, kurioje paties konflikto prigimtis yra neigiama, atsiskleidžia dar daugiau susikirtimų, prieštaravimų, kurie kenkia pačios socialinės grupės, visuomenės vystymuisi.

Taigi teigiama konflikto pusė pasireiškia tuo, jog laiku atskleisti bei tinkamai išspręsti konfliktai gali užkirsti kelią rimtesniems bei pavojingesniems konfliktams. Tai gali ne tik padėti stabilizuoti padėtį, bet ir apskritai sumažinti socialinę įtampą. Konfliktai yra varomoji visuomenės progreso jėga, kadangi konfliktų sprendimas didina tarpusavio santykių intensyvumą, skatina socialinių procesų raidą, į visuomeninį gyvenimą įneša naujovių, skatina kūrybingumą. Konflikto metu žmonės geriau pažįsta vieni kitus, daugiau sužino apie kito asmens poreikius, atsiranda palanki terpė vystyti bendravimui, kompromisams. Taip pat asmenys turi galimybę geriau įvertinti objektyviai egzistuojančias problemas, aiškiau pamatyti esamą situaciją.

Neigiama socialinių konfliktų pusė pasireiškia tuo, jog visuomenėje sukelia nestabilumą, netvarką. Visuomenė tokiu atveju praranda konflikto valdymo kontrolę, nes

⁷ PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 43.

nebegali užtikrinti tvarkos ir taikos. Tai atsiskleidžia tokioje socialinėje aplinkoje, kurioje apskritai visada taikomi prievartiniai metodai. Tokiais atvejais patiriami materialiniai, moraliniai, kitokie nuostoliai, kyla grėsmė socialinių grupių egzistencijai. Dažnai atvejais negatyvioji konfliktų reikšmė siejama su tuo, jog iškilusios problemos taip ir lieka neišspręstos, tarp asmenų dar labiau padidėja priešiškas, konfliktinės situacijos įgauna dar pavojingesnį pobūdį.

Apibendrinant galima tvirtinti, jog socialiniai konfliktai gali būti vertinami ne tik kaip destruktivūs ir neproduktyvūs reiškinys, bet ir kaip galimybė šalims glaudžiau bendradarbiauti, praplėsti savo ekonomines bei intelektualines galimybes, kokybiškai pakeisti tarpusavio santykius, o tinkamai išsprendus nesutarimą, užkirsti kelią ateityje galimiems nesutarimams.

2. KONFLIKTAI DARBE

2.1 Darbo konflikto samprata

Šiame darbe jau buvo aptarta, jog socialiniai konfliktai gali būti klasifikuojami pagal įvairius kriterijus. Pagal socialinę sferą jie skirstomi į šeimos, buitinius, darbo. Šiuo atveju yra aktualūs darbo konfliktai, apie kuriuos toliau ir bus kalbama.

R. Dahrendorfis įsitikinęs, jog moderniosios visuomenės yra darbo visuomenės, kurių šerdis yra darbo etika ir profesiniai vaidmenys. Darbo vietos lemia žmonių pajamas, jų socialinę padėtį, savigarbą ir tai, kaip jie organizuoja savo gyvenimą.⁸

Žmonės didelę savo gyvenimo dalį praleidžia darbe. Jiems yra svarbi darbe vyraujanti atmosfera, tarpusavio santykiai. Tačiau neretai darbo kolektyvuose yra jaučiamas blogas psichologinis klimatas, o tai sudaro prielaidas kilti konfliktams.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 67 straipsnio 1 dalyje pasakyta, jog 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. Taigi darbo ginčų ir interesų konfliktų sąvokos čia yra sutapatinamos. Tačiau vėliau individualių darbo santykių subjektų tarpusavio nesutarimai yra įvardijami kaip darbo ginčai. Tokie netikslumai atkleidžia darbo konflikto ir darbo ginčo sąvokų problematiką, kuri aktuali ir kitose valstybėse.

Apskritai pačia bendriausia prasme darbo ginčas gali būti suvokiamas kaip konfliktas, kylantis mažiausiai tarp dviejų darbo santykių subjektų, kai vienas iš jų iškelia tam tikrus pageidavimus, reikalavimus, o tuo tarpu kitas subjektas tuos reikalavimus iš dalies arba visiškai atmeta, ar kitaip juos ignoruoja. Taigi darbo ginčai yra konfliktai, kurių objektas yra darbo teisės dalykas. Tuo tarpu remiantis sociologijos mokslu konstatuojama, kad darbo konfliktus lemia struktūriniai gamybinių santykių antagonizmai tarp minėtų gamybinių santykių dalyvių, t.y. darbuotojų ir darbdavių.⁹

Darbo aplinkoje gali kilti įvairių struktūrinių gamybinių santykių prieštaravimų tarp tų santykių dalyvių - darbo konfliktų, kurie pereidami tam tikrus etapus, gali virsti darbo ginčais. Konfliktai prasideda nuo patiriančio nuostolius, skriaudžiamo darbuotojo ar darbuotojų daugėto įsisąmoninimo. Ši skriauda atsiranda dėl kito darbo santykio subjekto kaltės, o kilęs konfliktas yra nusakomas tam tikromis subjektinėmis arba

⁸ DAHRENDORF, Ralf. *Modernusis socialinis konfliktas: esė apie laisvės politiką*. Vilnius: Pradai, 1996, p. 216

⁹ PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 45-46.

objektinėmis teisinėmis kategorijomis. Darbo konfliktui spręsti stengiamasi pritaikyti procedūrinės taisyklės, o tai galiausiai ir lemia darbo konflikto tapimą darbo ginču. Šio proceso pasekmė ta, jog konflikto metu išskyla priešingi požiūriai ir atskleidžiama kilusio konflikto esmė.

Taigi galima būtų teigti, kad konflikto sąvoka išties yra daugiau sociologinė kategorija, tuo tarpu kalbėdami apie ginčus jau turime omenyje tam tikrą *institucionalizuotą* konfliktą, sprendžiamą taikant atitinkamas taisykles, neretai ir teisės normas.¹⁰

Darbo konflikto sąvoka yra kur kas platesnė, ji gali būti vartojama pačia bendriausia prasme, kai yra kalbama apie nesutarimus, kurie kyla darbe dėl struktūrinių, gamybinių santykių tarp darbuotojo ir darbdavio.

2.2 Darbo konfliktų priežastys ir reikšmė

Kadangi žmogus didžiąją savo gyvenimo dalį praleidžia darbo kolektyve, tai atitinkamas bendravimo klimatas gali įtakoti ne tik asmens psichologinę būklę, bet ir darbo rezultatus, o tai gali paveikti ir pačios organizacijos veiklą.

Kolektyvas – tai kartu dirbančių žmonių grupė, kuri yra susivienijusi dėl bendro tikslo. Kolektyvo pagrindas yra interesų bendrumas. Vadinasi kolektyvas yra grupė, kurios narius sujungia kiekvienam asmeniui reikšmingi tarpusavio santykiai bei visuomeniškai vertinga veikla. Tai leidžia kolektyvą vertinti kaip pačią aukščiausią grupės išsivystymo stadiją. Tačiau ne visuose kolektyvuose vyrauja geras psichologinis klimatas, kadangi tarp darbuotojų dažnai kyla konfliktai. Visi konfliktai turi savo priežastis ir būtent aiškus konflikto priežasčių išaiškinimas suteikia galimybę tą konfliktą išspręsti.

Darbo konfliktų priežastis galima būtų skirstyti į 2 pagrindines grupes:

- 1) Priežastys, sukeltos darbo proceso;
- 2) Priežastys, susijusios su kolektyvo narių psichologinėmis savybėmis.

1) Priežastis, sukeltas darbo proceso nulemia tokie faktoriai:

Pokyčiai. Tai tokia situacija, kai darbe įvykę pasikeitimai sukelia didesnę ar mažesnę nerimą. Žmonės sunkiai priima netikėtus, staigius pokyčius, tokius kaip įmonės reorganizacija ar staigus augimas;

¹⁰ PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 48.

Riboti ištekliai. Net ir didžiausiose organizacijose ištekliai būna riboti. Tai pasireiškia darbuotojų trūkumu, prasta technine įranga, per ankštomis patalpomis ir panašiai. Visi šie veiksniai stabdo sėkmingą organizacijos veiklą ir kuria konfliktus. Pats išteklių paskirstymas yra gana sudėtingas procesas ir nesėkminga jo baigti sukelia nepasitenkinimą bei konfliktines situacijas.

Faktoriai, trukdantys žmonėms pasiekti pagrindinius jų darbinės veiklos rezultatus. Čia kalbama apie tokius darbinės veiklos rezultatus, kaip tam tikro produkto pagaminimas, gamybinės užduoties įvykdymas. Tai gali pasireikšti kaip tiesioginis technologinis darbininkų ryšys, kai vieno veiksmas neigiamai veikia kito veiksmų efektyvumą. Taip pat funkcinų pareigų nevykdymas, kuris gali pasireikšti kai pavyzdžiui vadovas neužtikrina pakankamų sąlygų sėkmingam pavaldinių darbui, arba pavaldiniai nevykdo darbdavio nurodymų.

Faktoriai, trukdantys žmonėms pasiekti antrinius darbo tikslus. Tokie tikslai – tai pakankamai aukštas uždarbis, geros darbo ir poilsio sąlygos. Ir šiuo atveju tokiems tikslams gali sukliudyti žmonių tarpusavio ryšys, kai vieno iš jų tikslų pasiekimas priklauso ir nuo kitų kolektyvo narių, neišspręstos organizacinės problemos, vadovo ir pavaldinių tarpusavio nesutarimai.¹¹

Taigi priežastys, sukeltos darbo proceso atsiranda dėl to, kad asmens poelgiai neatitinka grupės kolektyve nustatytų normų.

2) Priežastys, susijusios su kolektyvo narių psichologinėmis savybėmis gali būti tokios:

Nepakankama komunikacija. Konfliktą gali įtakoti blogas informacijos perdavimas, kuris gali trukdyti atskiriems darbuotojams ar jų grupei suvokti situaciją ar kitų asmenų poziciją. Taip pat informacijos trūkumas gali sąlygoti nesugebėjimą tiksliai apibrėžti pareigybinius išsipareigojimus, funkcijas.

Tikslų susikirtimas. Dažniausiai tai lemia prastas bendravimas tarp padalinių ir vieningos įmonės vizijos nebuvimas. Ten kur vieno žmogaus ar grupės darbas priklauso nuo kitų, visada egzistuoja galimybė kilti konfliktui. Dėl vieno padalinio ir žmogaus neadekvataus darbo, esant darbų tarpusavio priklausomybei, taip pat gali kilti konfliktų, kurių tikimybė dar labiau padidėja esant tam tikroms organizacinėms struktūroms. Specializuoti padaliniai formuoja savo tikslus, kurių įgyvendinimui gali skirti didesnę dėmesį negu visos organizacijos bendriems tikslams. Taigi skirtingas vertybių, pažiūrų, įsitikinimų vertinimas gali sukelti konfliktus.

¹¹ JUCEVIČIENĖ, Palmira. *Organizacijos elgsena*. Kauna: Technologija, 1994, p. 138.

Elgesio ir gyvenimo lygio skirtumai. Yra žmonių, kurie išsiskiria agresyvumu priešišku bet kokiai idėjai, nusiteikimu veltis į bet kokius ginčus. Visuomenėje netgi išsiskiria vadinamosios konfliktinės asmenybės. Be to, žmonių konfliktus gali lemti skirtinga gyvenimo patirtis, skirtingos gyvenimo vertybės, išsilavinimas, darbo patirtis, ir žinoma, amžius.¹² Gyvenimiška patirtis suteikia galimybę pasirinkti tam tikrus elgesio variantus.

Taigi labai dažnai darbe konfliktus ir sukelia tokie nesugebantys bendrauti, netaktiški, per daug principingi, nelinkę kontroliuoti savo emocinės būsenos asmenys. Tokie žmonių elgesys tiesiogiai veikia kitus asmenis, o tai darbe sukelia stresinę situaciją.

Stresas skatina darbuotojų klaidas, prastą darbo kokybę bei sumažėjusį produkcijos kiekį. Stresas gali atsirasti dėl nuolatinio nuovargio, konkurencijos, konfliktų sprendimų įgūdžių trūkumo, neigiamos darbo aplinkos, kontrolės ir autonomijos darbe trūkumo, sprendimų priėmimo laisvės ribojimo ar per didelių įgaliojimų suteikimo, psichologinio spaudimo.

Psichologinis spaudimas yra paplitęs socialinis reiškinys, sukeliantis konfliktus darbe. Tai tokia situacija, kai vienas ar keli darbuotojai dažniausiai vienam asmeniui taiko psichologinio susidorojimo strategiją, kuri gali būti įgyvendinama tokiais būdais kaip priekabiavimas, paniekinimas, socialinė izoliacija, skundimas ir panašiai. Terorizuojamas asmuo yra priverčiamas užimti gynybinę poziciją. Tokio psichologinio spaudimo tikslas yra kelti bendradarbiui nuolatinę emocinę įtampą, sumenkinti jį tiek kaip specialistą, tiek kaip žmogų, sumažinti pasitikėjimą savo jėgomis ir priversti tiek aplinkinius, tiek patį bendradarbį suabejoti savo profesine ir socialine kompetencija.

Psichologinis spaudimas gali pasireikšti įvairiomis formomis: apkaltomis, šmeižtu, pašaipomis, nepagrįstais kaltinimais, nuomonės menkinimu, neadekvačiu užduočių skyrimu, galimybės bendrauti su kitais ribojimu, asmens autoriteto menkinimu ir panašiai.

Darbo konfliktų reikšmė neturėtų būti traktuojama vienareikšmiškai, kadangi konfliktų pasekmės gali būti labai skirtingos. Reikšmė atsiskleidžia per teigiamas ir neigiamas konfliktų pasekmes.

Teigiami padariniai gali būti tokie:

- 1) atsiranda galimybė problemą išspręsti visiems priimtinu būdu;
- 2) įgyvendinant priimtą sprendimą sumažėja arba pašalinami iki tol buvę sunkumai;

¹² PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 42.

- 3) tai skatina konflikto šalių norą bendradarbiauti ir ateityje;
- 4) naujos idėjos skatina gerinti sprendimų priėmimo proceso kokybę.

Neigiamos darbo konfliktų pasekmės pasireiškia tuo, jog:

- 1) didėja nepasitenkinimas, blogos nuotaikos, keičiasi personalas, mažėja darbo našumas;
- 2) ateityje gali mažėti bendradarbiavimas;
- 3) dar labiau stiprės grupiniai interesai ir didės konfrontacija, didės priešiškus kitai šaliai;
- 4) didesnė reikšmė bus skiriama ne problemų sprendimui, o savo tikslų pasiekimui.

2.3 Darbo konfliktų sprendimo galimybės

Galima išskirti tokias pagrindines konfliktų darbe sprendimų strategijas:

Konkurencija (kitaip *lenktyniavimas, dominavimas*). Taikant šią strategiją, laimi tik viena konflikto pusė, o į antrosios interesus neatsižvelgiama. Deja, konfliktas šiuo būdu nėra išsprendžiamas. Pralaimėjusioji pusė jaučiasi sutriuškinta ir pažeminta bei laukia tinkamos progos atsakyti tuo pačiu, net ir tais atvejais, kai laimėjusysis – vadovas. Tačiau pasitaiko situacijų, kada dominavimas lieka vienintelė yra išeitis. Tai įvairūs kritiniai atvejai, kai reikalingi ryžtingi ir skubūs sprendimai, tada kai organizacijoje gyvybiškai svarbu imtis nepopuliarių veiksmų, pavyzdžiui, mažinti kaštus ir panašiai.

Vengimas (kitaip *užgniaužimas*). Viena ar abi konflikto pusės demonstruoja išorinį abejingumą viena kitos atžvilgiu. Tačiau tokia strategija gali pakenkti pačios organizacijos veiklai, kadangi užgniaužiant konfliktą, vengiant kontakto, komunikacijos, pralaimi abi konflikto pusės, nes nei vienos jų interesai nėra patenkinami, tuo tarpu įtampa auga, problemos įsišaknija. Vengimas gali būti pozityvus tik tada, kai yra svarbesnių klausimų, trūksta tam tikros informacijos konfliktui išspręsti arba problema siejasi su kitais klausimais ir žmonėmis, kurie nuo jūsų nepriklauso.

Prisitaikymas. Tai tokia situacija, kai viena konflikto šalis yra linkusi nusileisti kitos pusės reikalavimams, jos interesus iškelti aukščiau savųjų, pasiaukoti. Bet šis būdas nepanaikina paties konflikto šaknų. Prisitaikymas taikytinas tada, kai sprendžiamas klausimas nėra itin svarbus ir kai siekiama išsaugoti gerus santykius.

Kompromisas yra vertinamas kaip geriausia, naudingiausia strategija, kadangi dažniausiai konflikto šalims susitarus, yra išsprendžiamas ir pats konfliktas. Kita vertus, tai galima vertinti kaip savotiškas dalybos arba kompensaciją, kai kiekviena šalis iš dalies

atsisako savųjų interesų arba to, kas jai vertinga. Tačiau kompromisas yra tinkamiausia išeitis tada, kai reikia laikinai arba skubiai išspręsti sudėtingą klausimą, kai konflikto šalys turi maždaug vienodą galią ir siekia svarbių, tačiau vieni kitiems prieštaraujančių tikslų. Pavyzdžiui, darbuotojų profesinė sąjunga ir organizacijos administracijos ginčai dėl atlyginimo ar darbo sąlygų.

Bendradarbiavimas. Tai strategija, kai abi konflikto pusės ieško sprendimo ne prisiderindamos, bet išsiaiškindamos tikruosius poreikius, interesus, motyvus. Problema ne atidedama ar vengiama, o sprendžiama. Šiai strategijai būdingas santykių atvirumas. Nors nauda akivaizdi, šis metodas darbdavių nėra labai mėgstamas, kadangi bendradarbiavimas imlus laikui, reikalaujantis daug kantrybės bei tam tikrų įgūdžių.¹³

Tai daugiau asmeniniai konfliktų valdymo būdai, o be jų dar galima išskirti tokius struktūrinius metodus:

Darbo keliamų reikalavimų išaiškinimas. Šis būdas reiškia, kad kiekvienas darbuotojas privalo gerai žinoti, kokių rezultatų iš jo yra tikimasi kiekvienoje situacijoje. Čia svarbu žinoti rezultatų reikalavimus, įgaliojimų bei atsakomybės pasiskirstymą.

Bendrų organizacijos tikslų nustatymas. Bendradarbiavimas, pastangų suvienijimas labai svarbus siekiant bendro rezultato.

Integravimas ir koordinavimas. Darbuotojų tarpusavio santykius, sprendimų priėmimą reguliuoja valdžios hierarchija. Konfliktinių situacijų sprendimai priklauso nuo vadovų pozicijos, kuriai pavaldiniai turi paklusti.

Skatinimo sistemos struktūra. Ji pasireiškia naudojant įvairias atlyginimo formas, kuriomis paveikiamas žmonių elgesys, kad jie vengtų neigiamų konfliktų pasekmių.

Taigi atsižvelgiant į konflikto prigimtį, jo atsiradimo priežastis, galima pasirinkti tinkamą sprendimo metodą ir pasiekti teigiamų rezultatų.

¹³ RAIŠIENĖ, Agota Giedrė. Nuo lenktyniavimo iki bendradarbiavimo. Konfliktų sprendimo strategijos. *Karjera ir vadyba*, 2005, Nr. 16 (176), p. 2.

3. SOCIALINIŲ KONFLIKTŲ TEISINIO REGULIAVIMO GALIMYBĖS

3.1 Socialinių santykių teisinio reguliavimo samprata ir raida

Pirmiausia prieš pradėdant detaliau analizuoti socialinių konfliktų teisinio reguliavimo galimybes, vertėtų išsiaiškinti paties teisinio reguliavimo sampratą, šiek tiek aptarti socialinius, psichologinius jo aspektus, darbo santykių reguliavimo raidos tendencijas Lietuvoje ir taip atskleisti galimą teisinio reguliavimo poveikį socialiniams santykiams.

Teisinis reguliavimas paprastai suprantamas kaip pavienių žmonių ir jų grupių elgesio tvarkymas teisės normomis, teisinių idėjų propagavimu ir kitomis, dažnai net neteisinėmis poveikio priemonėmis.¹⁴

Socialinė grupė suvokiama kaip tam tikras skaičius žmonių, kuriuos vienija koks nors kokybinis požymis. Būtent tas požymis grupę išskiria iš visuomenės arba ją skiria nuo kitų grupių. Gali būti įvairių socialinių grupių susidarymo pagrindų, pavyzdžiui profesija, kuri nulemia vienos profesijos atstovų bendrus interesus. Lietuvos įstatymų leidėjas yra priėmęs ne vieną įstatymą, kuris yra skirtas reguliuoti socialinių grupių narių tarpusavio santykis su kitomis grupėmis. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas įtvirtina asociaciją kaip savo pavadinimą turintį ribotos civilinės atsakomybės viešąjį juridinį asmenį, kurio tikslas yra koordinuoti asociacijų narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus.

Pažymėtina, kad teisės mokslo doktrina yra savaip atspindėjusi buvimą tam tikros socialinės grupės nariu, taip pat drauge su tuo turimą (gaunamą) vaidmenų visumą, įvardydamą atitinkamai asmenį *specialiuoju subjektu*, o jo galimas įgyti (turimas) teisės ir pareigos – *specialiuoju teisnumu*. Specialusis teisnumas būtent ir siejamas su tuo, kad asmuo, įvykdęs atitinkamus reikalavimus ir įgijęs tam tikrą socialinę ar profesinę poziciją, įgyja ne vienu norminiu teisės aktu reglamentuojamas teisės ir pareigas¹⁵.

Akivaizdu, jog yra labai svarbus teisės ir visuomenės ryšys su joje susidaranciais socialiniais junginiais, socialinėmis normomis ir jų traktavimu bendra – kultūrine ir subkultūrine prasme.

¹⁴ LASTAUSKIENĖ, Giedrė. Teisinio reguliavimo priemonių derinimas. Teisė, 2005, Nr. 57, p. 2.

¹⁵ BAKŠEVIČIENĖ, Rūta. Visuomenės dalijimosi į socialines grupes dėsningumą atspindys šiandieninėje Lietuvos įstatymų leidyboje. Teisė, 2004, Nr. 52, p. 23.

Psichologas D.G. Myersas tarp kitų socialinių konfliktų sprendimo būdų nurodo reguliavimą, kuris apima ir teisėkūrą, ir mažas grupes. Pirmasis būdas labiau siejamas su prievarta ir teisininko, o ne psichologo akimis žiūrint, – su viešąja teise, antrasis – su asmenybės integravimu į grupę, visuomenę¹⁶. Šio psichologo nurodomas reguliavimas reikalingas, kai yra siekiama elgesio, negrindžiamo savaime suprantamomis bendruomenės normomis, kai viešojo valdžia, valstybė siekia to, kas asmeniui yra svetima. Antruoju būdu siekiama tam tikras normas pritaikyti žmogui priimtiniu būdu. Toks socialinių konfliktų sprendimo būdas – nuo viešo reguliavimo iki grupės atitinka būdą – nuo grupės, kaip bendruomenės, iki jos nario.

Socialinės psichologijos prasme yra kalbama apie priemones, kuriomis visuomenė užsitikrina normalų funkcionavimą – socialinę kontrolę. Socialinis poveikis gali veikti žmonių įsitikinimus, nuostatas ir taip nulemti jų ateities elgesį. Yra skiriamos skirtingos reakcijos į poveikį. Viena jų – konformizmas, reakcija, didėjanti esant daugumos spaudimui ir mažėjanti, jeigu daugumos nėra. Dažniausiai tai yra reakcija į norminį socialinį poveikį, tačiau informacinis poveikis taip pat gali būti labai didelis, jeigu tas, kuris pateikia informaciją, pripažįstamas savo srities žinovu, specialistu. Kita reakcija į socialinį poveikį – pavaldumas. Galima sakyti, jog tai yra paklusimas autoritetams, reakcija iš dalies į norminį poveikį, iš dalies į informacinį.

Teisinis reguliavimas įgyvendinamas teisės normomis. Teisės normos – labiausiai matomas ir apčiuopiamas instrumentas, kuriuo stengiamasi įteigti adresatui normos kūrėjo preferuojamą elgesio modelį.¹⁷ Teisės normos gali būti įpareigojančios, draudžiančios, rekomendacinės, įgaliojančios ir kitos.

Teisės teorijoje yra žinomi du visuomeninių santykių reguliavimo būdai: imperatyvinis ir dispozityvinis. Imperatyviniam visuomeninių santykių reguliavimo būdai būdingas siekimas maksimaliai reglamentuoti šių santykių dalyvių elgesį. Dispozityviniam reguliavimo tipui būdingas daugelio įgaliojimų perdavimas konkreitiems subjektams, numatant tik pagrindines jų elgesio gaires.¹⁸ Realiai praktikoje yra sunku surasti tokią visuomeninių santykių sritį, kuriai reguliuoti būtų pasirinktas kuris nors vienas konkretus reguliavimo metodas. Dažniausiai vyrauja šių abiejų metodų sintezė,

¹⁶ BAKŠEVIČIENĖ, Rūta. Socialinis poveikis ir teisė. Kai kurie teisinės, psichologinės ir sociologinės analizės aspektai. Teisė, 2001, Nr. 40, p. 32.

¹⁷ LASTAUSKIENĖ, Giedrė. Teisinio reguliavimo priemonių derinimas. Teisė, 2005, Nr. 57, p. 2.

¹⁸ MACULEVIČIUS J., TIAŽKIJUS V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997, p. 17.

tačiau vienas metodas išlieka vis tiek išlieka dominuojantis, o tam reikšmę turi tokie faktoriai, kaip reguliuojamų santykių pobūdis, valstybės vieta visuomenės politinėje sistemoje, istorija, tradicijos, kultūra, teisinės sistemos ypatumai ir panašiai.

Darbo santykių sferoje taip pat pirmenybė teikiama kuriam nors iš minėtų metodų. Šiuo metu pasaulyje yra susiformavę iš esmės du skirtingi darbdavių ir samdomų darbuotojų tarpusavio santykių reguliavimo mechanizmai. Pirmajam būdingas griežtai centralizuotas minėtų santykių reguliavimas, kai visus svarbiausius darbo politikos klausimus sprendžia valstybė. Antrajam būdingas darbdavių ir darbuotojų interesų derinimas ieškant kompromiso. Šiuo atveju darbo santykių reguliavimo procese valstybei suteikiamas savotiško arbitro vaidmuo.¹⁹

Lietuvoje iki 1990 metų vyravo tarybinis darbo santykių reguliavimas. Kaip ir visose socialistinėse šalyse darbas buvo laikomas pagrindine visuomenine vertybe, todėl reguliavimas buvo labai intensyvus ir detalus. Darbo teisė buvo palanki darbuotojui, kadangi dirbantis žmogus buvo labai iškeliamas. Reguliavimas buvo labai imperatyvus, buvo draudžiama nukrypti nuo įstatymuose, poįstatyminiuose teisės aktuose numatytų taisyklių. Svarbu paminėti, jog ryškus to meto bruožas buvo aktyvus profesinių sąjungų dalyvavimas teisės aktų leidyboje, tačiau tuo metu nebuvo tokio dalyko kaip socialinė partnerystė, negalimi streikai.

1990 metais bandant įtvirtinti naujus rinkos ekonomikos santykius, turėjo būti nustatytas naujas darbo santykių reguliavimas. 1991 metais, atkūrus Lietuvos nepriklausomybę pradėta darbo teisės reforma, kuri buvo labai skausminga. Vyko didžiuliai socialinių grupių prieštaravimai, įvairūs nesutarimai, o tai atsispindėjo tuometinėje teisės aktų leidyboje. Taigi tuo metu darbo sferoje akivaizdžiai dominavo imperatyvus reguliavimo metodas, tai lėmė keletas priežasčių: socialistinės darbo santykių reguliavimo tradicijos tęsa, kai visi darbo klausimai buvo sprendžiami centralizuotai, valstybės mastu, o darbo santykių subjektų savireguliacija labai nežymi; silpnos profesijų sąjungų ir darbdavių organizacijos, negalinčios garantuoti pagrindinių darbuotojų teisių apsaugos; darbdavių nesuinteresuotumas kurti naujas lokales normas, kurios nustatytų papildomas darbo ir socialines garantijas; darbuotojų baimė kelti tokius reikalavimus. Visa tai sąlygojo tolimesnį mažą kolektyvinių sutarčių ir susitarimų skaičių.

Šiuo metu darbo teisinių santykių reguliavime galima aptikti tiek dispozityvaus, tiek imperatyvaus reguliavimo metodo požymių. Dispozityvumas pasireiškia darbo sutarties, kolektyvinės sutarties sudarymo bei taikymo atvejais, tačiau darbo ginčus

¹⁹ MACULEVIČIUS J., TIAŽKIJUS V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997, p. 5.

nagrinėjančiose normose dominuoja detalus ir griežtas reguliavimas, šalių galimybė susitarti dėl jų tarpusavio teisių ir pareigų yra ribojama.

3.2 Socialinis dialogas – socialinių konfliktų sprendimo priemonė

Socialinis dialogas ir socialinė partnerystė yra sinoniminės sąvokos, kurios yra vartojamos darbdavių ir darbuotojų bei jų organizacijų, o kai kuriais atvejais ir valstybės bei savivaldybių institucijų deryboms ir konsultacijoms apibūdinti. Socialinio dialogo pagalba galima reguliuoti konkrečius klausimus, kurie yra susiję su darbo santykiais, darbo ir socialinėmis sąlygomis konkrečiose jų funkcionavimo srityse. Taigi socialinis dialogas yra svarbi bei efektyvi priemonė, sprendžiant socialinius konfliktus, užkertant kelią tolimesniam jų vystymuisi.

Darbo kodekso 40 straipsnis numato, kad socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais Darbo kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.

Svarbu pažymėti tai, jog interesų derinimas yra socialinės partnerystės pagrindas. Priimant sprendimus turi būti vienodai atsižvelgiama tiek į darbuotojų teisių garantijas, tiek į atitinkamos ūkio šakos, įmonės efektyvios veiklos užtikrinimą. Taigi labai svarbu, kad būtų kreipiamas dėmesys į socialinių partnerių nuomonę.

Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalis įtvirtina socialinės partnerystės principus:

1) Laisvų kolektyvinių derybų. Tai vienas iš svarbiausių socialinės partnerystės principų. Kolektyvinės derybos yra darbdavių ir jų organizacijų bei darbuotojų organizacijų teisė. Šių derybų tikslas yra sureguliuoti darbo sąlygas ir apskritai santykius tarp šalių, todėl kolektyvinėms deryboms turi būti nustatytos tinkamos ir palankios sąlygos. Šis principas reiškia atstovaujančių organizacijų pripažinimą, stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį derybų metu, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą, abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą.

2) Savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principas. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 2 straipsnis numato, jog darbuotojų ir darbdavių organizacijos yra tinkamai ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus. Iš tos pačios konvencijos nuostatų išplaukia, kad šalims negalima primesti kolektyvinių derybų, kadangi savo prigimtimi jos yra savanoriškos.

3) Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas. Šis principas reiškia, kad visi derybų dalyviai ir kolektyvinės sutarties šalys privalo laikytis įstatymų normų. Socialiniai partneriai negali pasirašyti tokių sutarčių, kurių klausimai turi būti reguliuojami įstatymo galią turinčiomis normomis ir jie negali įtraukti blogesnių darbuotojams sąlygų nei numatyta įstatymuose.

4) Realus išsipareigojimų vykdymo principas. Socialinių partnerių pareigos yra prisiimamos susitarimu, kuris yra pasiekiamas savanoriškai, be jokio spaudimo. Sutartyje numatytos sąlygos priimamos atsižvelgiant į realią socialinę, ekonominę situaciją, todėl jos privalo būti vykdomos.

5) Objektyvios informacijos suteikimo principas. Visavertės derybos būtų neįmanomos, jeigu šalys nedisponuotų reikalinga informacija. Šalims turi būti prieinama reikalinga informacija. Socialinių partnerių bendradarbiavimas turi vykti šalių kooperacijos bei kitų socialinės partnerystės principų pagrindu.

6) Tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas. Galima teigti, jog šis principas yra kolektyvinės sutarties vykdymo garantas.

Kalbant apskritai apie socialinį dialogą, pažymėtina, kad tai yra sudėtingas procesas, kuris grindžiamas tiek demokratinės visuomenės, tiek konkrečiai darbo santykiams reguliuoti skirtais principais, todėl negalima sakyti, kad nacionaliniai ir netgi tarptautiniai teisės aktai pateikia baigtinį principų sąrašą. Todėl bendrais bruožais galima išskirti dar tokius principus:

1) Demokratijos atnaujinimas ir skatinimas. Šis principas pasireiškia tuo, jog į socialinio dialogo procesą privalo būti įtraukti visi suinteresuoti asmenys. Negana to, partnerystė turi skatinti įsitraukti į šį procesą, taigi tarpusavio santykiai yra grindžiami lygiateisišku bendradarbiavimu.

2) Asociacijos laisvė ir profsąjungų bei kitų darbuotojų atstovų teisių apsauga. 1948 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ įtvirtina darbuotojų vienijimosi laisvę ir teisę jungtis į organizacijas. Šios konvencijos 10 straipsnis pateikia organizacijos terminą – tai bet kuri darbuotojų arba darbdavių organizacija, norinti įtvirtinti ir apginti darbuotojų arba darbdavių interesus. Taigi šis principas užtikrina interesų apsaugą ir draudžia bet kokią diskriminaciją realizuojant asociacijos laisvės principą.

3) Dvišalis ir trišalis bei daugialypis bendradarbiavimas. Dvišalis ir trišalis socialinis dialogas yra dvi to paties reiškinio formos. Socialinės rinkos valstybėse trišalio dialogo forma taikoma sprendžiant svarbius bendranacionalinius socialinius bei

ekonominius klausimus. Dvišalis socialinis dialogas tarp socialinių partnerių pasireiškia derybomis ir konsultacijomis.

4) Socialinių partnerių įgaliojimo principas. Darbuotojai ir darbdavių atstovų organizacijos privalo turėti organizacinius-teisinius atstovavimo įgaliojimus. Kolektyvinės derybos gali būti vedamos tarp tų socialinių partnerių organizacijų, kurios yra išrinktos ir suformuotos laikantis valstybės nustatytų reikalavimų.

5) Šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas. Šis principas įtvirtina socialinių partnerių tarpusavio santykius ir iš socialinių partnerių reikalauja kad darbdaviai ir darbuotojai būtų vienodai atstovaujami visose procedūrose, kad jų teisinė padėtis būtų vienoda.

Išanalizavus šiuos socialinio dialogo principus, galima geriau suvokti paties socialinio dialogo esmę ir suprasti kokiomis nuostatomis grindžiami socialinių partnerių tarpusavio santykiai. Galima teigti, jog tinkamai vadovaujantis ir sąžiningai vykdant bei įgyvendinant šiuos principus, šalys turi galimybę pasinaudoti joms suteikiamomis sąlygomis ir geranoriškai bei efektyviai išspręsti socialinius konfliktus.

Jau buvo užsiminta apie dvišalį ir trišalį socialinį dialogą. Socialinės rinkos ekonomikos valstybėse didžiausias dėmesys skiriamas dvišaliam socialiniam dialogui tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų organizacijų. Tačiau tose valstybėse, kurios dar neturi gilių šio proceso tradicijų, populiariesnis yra trišalis socialinis dialogas, kai šalia minėtų socialinių partnerių į derybas įsijungia ir Vyriausybė ar jos institucijos. Tai pastaruosius keliolika metų buvo būdinga ir Lietuvai.²⁰ Taigi norėtuši plačiau aptarti trišalį socialinį dialogą.

Trišalio bendradarbiavimo institutas pasireiškia kaip galimybė darbuotojų ir darbdavių atstovams lygiomis teisėmis su vyriausybių atstovais dalyvauti įvairiose su darbo klausimais susijusiose derybose, projektuose, diskusijose ar sprendžiant visoms šalims aktualius socialinio ar darbo srities klausimus. Šio proceso metu yra siekiama nepažeisti nė vienos šalies teisinių ir ekonominių interesų ar tarptautinių darbo standartų. Taigi toks trišalis bendradarbiavimas yra Vyriausybės, darbuotojų ir darbdavių santykių teisinio reguliavimo pagrindinis principas, kuris turi užtikrinti veiksmingų priemonių įgyvendinimą darbo ir socialinės apsaugos santykių srityje. Tiek trišalio, tiek socialinio bendradarbiavimo prasmė ar tikslai apibrėžiami trimis svarbiausiomis jų funkcijomis:

²⁰ PETRYLAITĖ, Daiva. *Socialinis dialogas darbo santykiuose: Valstybinio sektoriaus ypatumai*. Vilnius: Jusida, 2006, p. 7.

1) užtikrinti, kad valstybės institucijos ieškos ir sieks darbuotojų ir darbdavių pagalbos, rengdamos ir įgyvendindamos įstatymus ar poįstatyminius aktus, susijusius su socialinių partnerių interesais;

2) rengti ir įgyvendinti socialinės ir ekonominės plėtros planus;

3) užtikrinti institucionalizavimą ir funkcionavimą trišalių ir dvišalių institucijų, atsakingų už užimtumo organizavimą, kvalifikacinį mokymą, socialinį aprūpinimą, gerovę ir kitas socialines sritis.²¹

Taigi trišalis socialinis dialogas atlieka svarbų vaidmenį visuomeninių santykių srityje.

Darbo kodekso 44 straipsnis įtvirtina socialinės partnerystės sistemą, kurią sudaro

1) Lietuvos Respublikos trišalė taryba;

2) kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos, komitetai), sudaromos įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka.

Trišalė taryba įsteigta 1995 metų gegužės 5 dieną. Tai aukščiausio lygmens socialinio dialogo institucija. Kodekso 45 straipsnis reglamentuoja trišalės tarybos sudėtį bei veiklą. Socialinių partnerių susitarimu Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba) yra sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų.

Trišalės tarybos funkcijas, teises, sudarymo, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai. Juos tvirtina prieš tai nurodytos šalys.

Trišalės tarybos nuostatai, jų papildymai ir pakeitimai skelbiami „Valstybės žiniuose“.

Profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais.

Trišalė taryba gali sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimo.

Trišalės tarybos susitarimai Ministro Pirmininko potvarkiais skelbiami „Valstybės žiniuose“ ir įsigalioja Vyriausybės nutarimams nustatyta tvarka.

Trišalės tarybos 1998 metų lapkričio 19 dienos nutarimu patvirtintuose Trišalės tarybos nuostatuose apibrėžtos pagrindinės Trišalės tarybos funkcijos. Trišalė taryba:

²¹ JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 53;

a) šalių siūlymu analizuoja socialines, ekonomines ir darbo rinkos problemas, teikia šių problemų sprendimo pasiūlymus;

b) pasirinktinai svarsto įstatymų, kitų socialinės, ekonominės bei darbo srities norminių teisės aktų projektus, teikia išvadas ir siūlymus Seimui ir Vyriausybei;

c) analizuoja dvišalės ir trišalės partnerystės, sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas galimybes, teikia šalims pasiūlymus dėl socialinės partnerystės plėtros;

d) svarsto ir apibūnina metinio trišalio susitarimo dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimo projektą, jį pasirašo jos įgalioti šalių atstovai;

e) prireikus koordinuoja kitų dvišalių ir trišalių organų (darbo saugos, gyventojų užimtumo ir kt.) socialinėje, ekonominėje ir darbo srityje veiklą, aukščiausiu lygiu sprendžia jų keliamas problemas;

f) svarsto klausimus, numatytus TDO Konvencijoje Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, priima reikiamus sprendimus;

g) informuoja šalis ir visuomenę apie savo darbą, vykdant pavestas funkcijas;

Vykdydama šias funkcijas Trišalė taryba turi teisę:

a) priimti sprendimus bei teikti šalims išvadas ir rekomendacijas savo kompetencijos klausimais;

b) gauti savo darbui reikalingą informaciją;

c) kviešti į posėdžius bei išklausti šalių atstovus ir ekspertus savo kompetencijos klausimais;

d) prireikus koordinuoti kitų trišalių ir dvišalių organų veiklą socialinėje, ekonominėje ir darbo srityse.

Taigi kaip matyti, trišalės socialinės partnerystės veikla gana detalai reglamentuojama, socialiniai partneriai turi galimybę tuo pasinaudoti, kad būtų įgyvendinti jų interesai.

Tačiau socialiniai partneriai trišalėje socialinėje partnerystėje yra susiduriama su tam tikromis problemomis.

Profesinės sąjungos, atstovaudamos savo narių interesams, dalyvauja trišaliame bendradarbiavime. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 3 straipsnyje numatyta, jog profesinės sąjungos turi lygias teises. Tačiau iš to seka, jog profesinės sąjungos, turėdamos lygias teises įgyvendinti savo funkcijas, iš tikrųjų turi nevienodą galią trišalės socialinės partnerystės sistemoje, kadangi yra skirtingas profesinių sąjungų narių skaičius, įtaka sudarant kolektyvines sutartis.

Kita problema ta, jog darbdavių organizacijos dažnai neturi būtinų įgaliojimų ir kompetencijos spręsti socialines problemas. Darbdavių asociacijos įstatuose nėra įtvirtinti tokie įgaliojimai.

Iki šiol nėra juridiskai apibrėžta ir trišalės partnerystės subjektų atsakomybė už trišalių susitarimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, nenustatytas toks susitarimų vykdymo ir kontrolės mechanizmas. Trišalių susitarimų vykdymo ir laikymosi kontrolė – juos pasirašiusių šalių kompetencijos dalykas²². Trišalių institucijų priimami sprendimai ir išvados šalims yra rekomendaciniai, o ne privalomi, todėl socialiniai partneriai neturi galimybės kontroliuoti sprendimų vykdymą bei užtikrinti atsakomybę. Tai mažina trišalio socialinio dialogo veiksmingumą.

Tačiau nepaisant visų šių daugiau teorinių problemų, atsižvelgiant į dabartinę situaciją, negalima vienašališkai tvirtinti, jog Lietuvoje trišalis socialinis dialogas nėra pakankamai gerai išvystytas.

Nors daugiau vyrauja trišalis socialinis dialogas, pastaruoju metu vis daugiau dėmesio skiriama dvišaliam socialiniam dialogui. Dominuojant dvišaliam socialiniam dialogui, socialiniams partneriams paliktas savarankiškumas, sprendžiant užmokesčio ir darbo organizavimo klausimus, o tai gali sąlygoti didesnę lygybę darbo rinkoje, daugiau glaudomo visuomenėje apskritai, daugiau ekonominės integracijos kiekvienos šalies viduje.²³ Dvišalio šakinio socialinio dialogo privalumai pasireiškia tuo, jog stipresnis ryšys tarp vyriausybės ir socialinių partnerių gerina ekonominės politikos kokybę; sprendimų priėmimo procesas yra skaidresnis, kadangi yra atviros socialinių partnerių konsultavimo procedūros; betarpiškas suinteresuotų socialinių partnerių dalyvavimas sprendimų priėmimo procese įtakoja efektyvesnį tų sprendimų įgyvendinimą; sprendimų priėmimo procesas yra demokratiškas; pastovios konsultavimo procedūros suteikia galimybę išvengti pernelyg didelių ir nepageidaujamų ekonominių ir socialinių konfliktų. Deja Lietuvoje šakinis socialinis dialogas nėra skatinamas.

Socialinis dialogas gali padėti sukurti socialinę taiką, kuriai palaikyti būtina sureguliuoti ir išspręsti konfliktus, kilusius tarp socialinių grupių. Darbo teisėje tai pasireiškia per darbo ginčų nagrinėjimo institutą. Darbo ginčų institutas yra svarbus darbo teisės taikymo požiūriu, todėl veiksmingas ir racionalus trišalio ir socialinio

²² JUDICKIENĖ, Jurgita. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40, p. - 100.

²³ PETRYLAITĖ, Daiva. *Socialinis dialogas darbo santykiuose: Valstybinio sektoriaus ypatumai*. Vilnius: Jusida, 2006, p. 26.

bendradarbiavimo principo naudojimas kuriant, taikant ir realizuojant šį institutą gali padėti pasiekti apibrėžtų ir išvardytų darbo teisės tikslų, o ypač sumažinti socialinį konfliktą.²⁴ Todėl vėliau kalbant apie darbo ginčus, bus ieškoma ir socialinio dialogo apraiškų.

3.3 Darbo ginčai – viena iš socialinių konfliktų išraiškų

Darbo ginčai yra vienas iš esminių, pagrindinių darbo santykių bruožų, kurie egzistuoja šiuolaikinėse valstybėse. Darbo ginčai yra neišvengiami, jie kaip socialinio konflikto išraiška yra visuomenės varomoji jėga.

Darbo konfliktai tampa darbo ginčais, kai jie įgauna institucionalizuotą pobūdį.

Darbo ginčų atsiradimą lemia tam tikros prielaidos ir priežastys. Darbo ginčų atsiradimo prielaidomis reikėtų laikyti aplinkybes, kurios skatina ir pagreitina darbo ginčų atsiradimą ir raidą, didina jų skaičių ir aštrina šalių nesutarimus. Tačiau jos nėra darbo ginčų atsiradimo pagrindas, o tik sukuria sąlygas darbo ginčams atsirasti. Darbo ginčas yra siejamas su konkrečia priežastimi, kuri laikoma tiesioginiu jo kilimo pagrindu.²⁵ Tuo tarpu priežastimi yra pripažįstamos aplinkybės, kurios pagal pobūdį gali būti klasifikuojamos į:

1) subjektyvias – dažniausiai tais atvejais, kai darbdaviai, nesuvokdami darbo įstatymų, nepaiso teisėtų darbuotojų reikalavimų arba patys darbuotojai, neišmanydami įstatymų, kelia neteisėtus reikalavimus;

2) organizacines teises – jos suprantamos kaip netikslus kai kurių įstaigų darbo normų formulavimas, galiojančio įstatymo spraga, sistemos nebuvimas;

3) organizacines technines – tai darbo organizavimo, apskaitos ir kontrolės trūkumai.

Galima sakyti, jog darbo ginčų atveju riba tarp prielaidų ir priežasčių yra labai nežymi ir paprastai ji peržengiama, kai teisinių darbo santykių subjektas imasi aktyvių veiksmų, pavyzdžiui kreipiasi į darbo ginčų komisiją arba teismą.

Darbo kodekso 285 straipsnyje pasakyta, jog darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo

²⁴ JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*, 2003, Nr. 47, p. 55.

²⁵ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 181.

ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis.

Nesutarimas tarp darbdavio ir darbuotojo laikomas darbo ginču tik tokiu atveju, jei šalys jo neišsprendė per tiesiogines derybas. Darbuotojas, sužinojęs apie savo teisių pažeidimą, turi teisę kreiptis į darbdavį, kad būtų išspręstas kilęs nesutarimas. Tiesioginės derybos gali būti pradėtos tik darbuotojo iniciatyva. Tai yra būtina stadija tam, kad ginčą būtų galima perduoti nagrinėti darbo ginčų komisijai ar teismui. Šiaip dabartinėje darbo kodekso redakcijoje nėra reglamentuotas tiesioginių derybų vaidmuo, sudarymo tvarka ir panašiai. 2000 metų Lietuvos Respublikos darbo ginčų įstatyme buvo kalbama apie tiesiogines derybas, tačiau šiam įstatymui netekus galios, buvo atsisakyta išsamesnio tiesioginių derybų reglamentavimo. Nei darbo ginčų komisijoje, nei teisme darbuotojas neprivalo įrodinėti įvykusių derybų fakto ar to, kad nesutarimo nepavyko sureguliuoti derybomis. Tai reiškia, kad darbuotojo ir darbdavio deryboms neteikiama didesnė teisinė reikšmė.²⁶ Vis dėlto tiesiogines derybas galima vertinti kaip:

- 1) nesutarimus sprendžiančią instanciją;
- 2) tam tikrą procedūrą;
- 3) nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio raidos etapą.

Darbo ginčo pradžią reikia sieti su darbuotojo kreipimusi į darbo ginčų komisiją arba teismą kaip institucijas, kurios, įgyvendindamos tokius svarbius principus kaip šalių lygybė, rungtyniškumas nustatytos procedūros tvarka, išnagrinės ginčą ir priims sprendimą.

Todėl tiesioginės derybos – tai galutinė nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio raidos stadija, nesėkmingos baigties atveju sudaranti prielaidas individualiam darbo ginčui kilti.²⁷

Galima sakyti, kad tiesioginių derybų metu galima išvystyti tam tikrus socialinio dialogo požymius. Pirmiausia tai pasireiškia per derybų tikslą, kadangi yra siekiama išspręsti iškilusius nesutarimus, o tuo pačiu atkurti iki tol buvusią socialinę santarvę. Antra, nors paprastai derybose nedalyvauja tretieji asmenys, tačiau abi šalys gali remtis argumentais, kurie yra suformuluoti ir atitinka tam tikros socialinės grupės ar sluoksnio interesus. Dar vienas požymis tas, jog nuo tiesioginių derybų rezultato priklausys, ar šalys

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 510.

²⁷ BUŽINSKAS, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. Jurisprudencija, 2002, Nr. 25(17), p. 8.

naudosis kitomis ginčo nagrinėjimo stadijomis ir koku mastu jį nagrinėjant dalyvaus darbuotojam ir darbdaviams atstovaujantys subjektai.

Toliau bus kalbama apie tolimesnius ginčų sprendimo etapus, tais atvejais, kai per tiesiogines derybas nebuvo priimtas abi puses tenkinantis susitarimas.

3.4 Individualių darbo ginčų sprendimas

Darbo kodekso 286 straipsnyje numatyta, jog darbo ginčus nagrinėja:

- 1) darbo ginčų komisija;
- 2) teismas.

Pirmiausia aptarsiu darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus **darbo ginčų komisijoje**. Šiuo atveju galioja svarbi taisyklė, jog visi individualūs darbo ginčai yra priskirtini darbo ginčų komisijoms, išskyrus tuos, kurie yra priskirtini teismui, šios išimtys yra detaliam reglamentuotos darbo kodekso 295 straipsnyje, o tai bus analizuojama vėliau.

Darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, kuri sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų. Aplinkybė, kad darbo ginčų komisijoje dalyvauja darbuotojų ir darbdavių atstovai lygiomis teisėmis, rodo esant šioje ginčų nagrinėjimo stadijoje socialinio bendradarbiavimo požymių.²⁸

Darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas (konferencija). Darbdavio atstovą savo įsakymu (potvarkiu) skiria darbdavys. Jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija, darbdavys, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą prašymą, nedelsdamas privalo paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį (asmenį, kuris techniškai aptarnauja darbo ginčų komisiją) ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą. Komisija yra sudaroma ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui, o komisijos primininko pareigas kiekviename posėdyje paeiliui eina darbuotojų ir darbdavio atstovai. Tačiau darbo kodekse nėra detaliam reglamentuota koks minimalus ar maksimalus darbuotojų skaičius turi būti deleguotas komisijai, nenustatyta pati rinkimų tvarka, nėra žinoma kiek darbuotojų nuo kiekvienos šalies turi būti deleguojama ir panašiai.

Darbo ginčų komisijos kompetencija – įvairių įgaliojimų visuma. Pagrindinis įgaliojimas – priimti darbuotojų prašymus. Komisija patikrina ar paduodant prašymus nėra praleistas 3 mėnesių kreipimosi laikotarpis. Yra numatyta, jog darbuotojas gali

²⁸ JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 57.

kreiptis į darbo ginčų komisiją per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Jeigu šis terminas praleistas, tai turi būti sužinomos praleidimo priežastys, atsižvelgiant į tai, komisija gali terminą atstatyti ir prašymą priimti nagrinėti. Taip pat darbo ginčų komisija ar tas prašymas yra tikrai priskirtas jos kompetencijai. Komisija patikrina įrodymų sąsajumą ir leistinumą, juos vertina. Jeigu komisija pripažįsta, kad bent vienas reikalavimas yra pažeistas, nurodo trūkumus. Tačiau trūkumas nėra pagrindas atsisakyti priimti prašymą. Prašymas paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui, o jeigu jo nėra, – darbdaviui

Darbo ginčų komisijos posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per 7 dienas nuo prašymo padavimo dienos, o prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo padavimo dienos. Darbo ginčų komisijos posėdis laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja vienodas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų.

Darbo ginčų komisijos priima sprendimus darbuotojų ir darbdavio atstovų – darbo ginčų komisijos narių susitarimu. Jei darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė, darbo ginčų komisijos protokole įrašoma, kad šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas. Sprendimas paprastai atspindi balsavimo rezultatus. Sprendimas gali ne tik visiškai, bet ir iš dalies tenkinti darbuotojo interesus. Labai svarbu protokole nurodyti ir sprendimo motyvus. Šis reikalavimas susijęs su galimu vėlesnių ginčų nagrinėjimu. Sprendimas negali būti sąlyginis, taip pat negali būti jokių išlygų, nes tada yra laikoma, kad sprendimas nėra priimtas. Darbo ginčų komisijos sprendimas įrašomas į darbo ginčų komisijos protokolą, kurio formą tvirtina Vyriausybė. Protokolą pasirašo darbo ginčų komisijos pirmininkas, nariai ir raštvedys. Sprendimuose dėl piniginių reikalavimų patenkinimo turi būti nurodyta priteisiama suma. Ji su delspinigiais turi būti išmokėta iki sprendimo įvykdymo dienos. Darbo ginčų komisijos raštvedys darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašą, o šalims nesutarus, – išrašą iš protokolo per penkias dienas pasirašytinai įteikia dalyvaujantiems byloje asmenims.

Darbo ginčų komisijos sprendimą per 10 dienų nuo jo nuorašo gavimo dienos darbuotojas arba jo atstovas turi teisę apskųsti teismui. Skundas paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui ir adresuojamas teismui. Gavęs skundą, darbo ginčų komisijos raštvedys skundo nuorašą įteikia byloje dalyvaujantiems asmenims, o patį skundą ir darbo ginčo bylą per 7 dienas pasiunčia teismui. Darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys apskųsti negali.

Darbo ginčų komisijos sprendimą atsakovas turi įvykdyti per 10 dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenumatyta kita jo įvykdymo terminas. Tais atvejais, kai atsakovas neįvykdo darbo ginčų komisijos sprendimo per šį

terminą, darbuotojas raštu kreipiasi į teismą, kad šis sprendimas būtų įvykdytas priverstinai pagal nustatytą teismo sprendimų vykdymo tvarką. Darbo ginčų komisijos sprendimas nevykdomas, jeigu jis yra apskundžiamas teismui.

Darbo ginčų komisijos nariams yra numatytos tam tikros garantijos. Darbuotojų išrinkti darbo ginčų komisijos nariai darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo, jei nėra jų kaltės pagal darbo kodekso 129 straipsnį, išskyrus atvejį, kai darbovietė yra likviduojama. Darbo ginčų komisijos nariams už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus, paliekamas vidutinis darbo užmokestis.

Šis neteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimo būdas turi savo privalumų, tačiau galima teigti, kad praktikoje socialinio bendradarbiavimo kontekstu dažnai jis lieka daugiau formalia ir nieko nelemiančia ginčų sprendimo stadija. Derybomis nėra pasiekiami tokių gerų rezultatų, kokių norėtūsi, kadangi:

1) kai kuriais atvejais neįvertinama aplinkybė, kad darbo ginčų komisija turėtų būti tik interesų derinimo, o ne priešinio institucija;

2) ginčo šalių pasiūlymų besąlygiškas atmetimas, nepateikiant motyvuotų skaičiavimų, abstrakčiai teigiant, kad patenkinus vienos šalies reikalavimus, kitos šalies padėtis pablogės;

3) sprendimo priėmimo vilkinimas, tikintis, kad viena šalis padarys nuolaidų, arba viliantis, jog susiklosčiusi nepalanki situacija savaime pasikeis;

4) derybų patirties stoka;

5) nepakankamai parengti svarstyti pasiūlymai;

6) profesinių sąjungų atstovai ir darbuotojų kolektyvas neturi bendros nuomonės.²⁹

Visos šios kliūtys atsiranda ne tik dėl darbo ginčų komisijos veiklos reglamentavimo spragų, bet dažnai ir dėl pačių ginčo šalių nenoro kuo greičiau ir efektyviau išspręsti ginčą bei stabilizuoti susidariusią situaciją.

Darbo ginčų nagrinėjimas teisme. Darbo kodekso 295 straipsnyje yra numatyta, kad teismuose nagrinėjami:

1) apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimai;

2) darbo ginčai, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė;

²⁹ JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 58.

3) darbo ginčai, kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per Darbo kodekso 291 straipsnio 1 dalyje nustatytus terminus.

Nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai:

1) kilę dėl darbo sutarties Darbo kodekso 297 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatytais atvejais;

2) dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;

3) tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo;

4) pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;

5) kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę;

6) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Toliau kalbant apie darbo ginčų nagrinėjimą teismuose, pabrėžtina, jog apskritai darbo ginčai yra laikomi viena iš jautrių civilinių kategorijų, o jų procesinės ypatybės arba nustatomos tiesiogiai, arba išplaukia iš sisteminio procesinių ypatybių aiškinimo. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso IV dalies, numatančios atskirų kategorijų civilinių bylų nagrinėjimo ypatumus, XX skyrius reglamentuoja darbo bylų nagrinėjimą. Tokioje stadijoje kaip bylos iškėlimas atsiskleidžia tokie ypatumai: yra trumpesni nei įprasta ieškinio senaties terminai; yra numatyta, jog ieškinys gali būti paduodamas be būtinų dokumentų; egzistuoja išankstinė neteisminė ginčų nagrinėjimo tvarka; darbuotojas yra atleidžiamas nuo žyminio mokesčio; teisingumo reikalavimas – ieškinys paduodamas pagal ieškovo ar atsakovo gyvenamąją vietą arba juridinio asmens organo buvimo vietą; teisingų šalių nustatymas. Taisyklė, jog ginčo šalys yra materialinių teisinių santykių subjektai, nėra visiškai tiksli. Čia yra susiduriama su privalomu nepilnamečių atstovavimu. Darbo bylose, skirtingai nuo kitų civilinių bylų, yra ribojamas procesinis teisių perėmimas. Kitoje stadijoje – bylos paruošimui teismui nagrinėjimui yra numatyta teisėjo pareiga atsakovą supažindinti su ieškininiais reikalavimais ir gauti atsiliepimą į ieškinį. Taip pat teismas turi pareigą surinkti trūkstamus įrodymus. Vengiant proceso vilkinimo, yra numatyta, jog ši stadija turi 30 dienų terminą. Teisminio nagrinėjimo stadija ypatinga tuo, jog įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui (darbdaviui). Teismas yra ypač aktyvus, toks jo vaidmuo yra susijęs ir su viešaisiais interesais. Ieškovas (darbuotojas) turi galimybę keisti ieškinio dalyką, pavyzdžiui jis gali

prašyti keisti atleidimo iš darbo formuluotę ir panašiai. Nuo civilinės bylos iškėlimo yra numatytas 30 dienų nagrinėjimo terminas, siekiant maksimaliai greito ir teisingo bylos išnagrinėjimo.

Taigi, kaip matyti, darbo ginčų nagrinėjimas teisme turi atitinkamų išskirtinumą, o tai dar kartą parodo kad šios kategorijos byloms yra skiriamas didesnis dėmesys.

Darbuotojui, kaip silpnesnei darbo santykių šaliai, yra suteikiama daugiau apsaugos priemonių, o tai reglamentuoja darbo kodekso 297 straipsnis, kuris detalizuoja galimybę tiesiogiai kreiptis į teismą, prieš tai nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. Darbuotojas, nesutikdamas su darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per 1 mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos turi teisę kreiptis į teismą. Jeigu nustatoma, kad darbo sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, tai pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą. Pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, reikalavimus darbdavys ir darbuotojas gali skusti įstatymų nustatyta tvarka. Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatyta tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam šio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

Darbo kodeksas numato, jog darbuotojai darbo bylose yra atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo, o visas teismo, taip pat ir darbo ginčų komisijos išlaidas padengia darbdavys.

Tačiau į darbuotojo interesus yra atsižvelgiama taip pat iki tam tikros ribos, kadangi Darbo kodekso 298 straipsnis numato, kad darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už trejus metus.

Toliau kalbant tiek apie darbo ginčų komisijas, tiek apie teismą, norėtusi pabrėžti, jog Darbo kodekso 299 straipsnis numato, kad darbo ginčų komisija arba teismas nurodo skubiai vykdyti šiuos sprendimus ar nutartis:

1) dėl darbo užmokesčio priteisimo – sprendimo dalis neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;

2) dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą.

Teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį:

1) dėl atleidimo iš darbo formuluotės;

2) dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo;

3) kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti.

Darbo kodekso 300 straipsnyje pasakyta, kad tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos.

Taigi individualūs darbo ginčai sprendžiami dviem keliais – teisiniu ir neteisiniu. Šalims tarpusavio derybų pagrindu nepavykus išspręsti nesutarimo taikinimo komisijoje, ginčas darbuotojo iniciatyva perduodamas į teismą. Darbo bylų nagrinėjimas teisme turi tam tikrus procesinius ypatumus, kad ginčas būtų išspręstas kuo greičiau ir efektyviau ir kad kuo labiau būtų apsaugoti darbuotojo interesai.

3.5 Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas

Darbo kodekso 68 straipsnis numato, jog kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir darbo kodekso nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų.

Kodekso 71 straipsnis sako, kad kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja:

1) taikinimo komisija;

2) darbo arbitražas arba trečiųjų teismas.

Tačiau kalbant apie darbo ginčų, kaip vienos iš socialinių konfliktų kategorijos, reguliavimą, pabrėžtina, jog su kolektyviniais darbo ginčais susijusios bylos sprendžiamos teismuose tik streiko pripažinimo neteisėtu atvejais, o kiti kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdai yra neteisminiai, o alternatyvūs. Todėl pirmiausia aptarsiu neteisminius metodus, jų trūkumus ir privalomumus, lyginant su teisiniu būdu.

Alternatyvus ginčų sprendimas, dar yra trumpinamas ADR (angliškas pavadinimas „*alternative dispute resolution*“). Galima išskirti tam tikrus alternatyvaus ginčų sprendimo ypatumus:

1) Šalių disponavimo ginčų laisvė. Naudodamos ADR šalys turi didesnę laisvę nei teisiniame procese. Ginčo šalys pačios turi teisę priimti sprendimą, ar dalyvauti ADR procedūroje. Tačiau lygiai taip pat lengvai, kaip ir pasirinkdamos ginčo sprendimą ADR būdais, jos gali nuspręsti kad ginčas būtų perduotas teismui. Taip pat šalys gali pasirinkti kas spręs jų ginčą, taip pat bylos nagrinėjimo laiką, vietą, procedūros taisykles ir panašiai. Tokia šalių laisvė ginčo sprendimo procesą padaro veiksmingą ir lankstų. Ginčo sprendimo teisme procesas yra griežtai reglamentuotas įstatymo ir formalizuotas. Teisme šalys negali pačios nustatyti nei ginčo sprendimo procedūros, nei kitokių taisyklių. Teisme daugiau dėmesio skiriama proceso normoms, įrodinėjimo taisyklėms ir kitiems teisiniams aspektams, kurių dažniausiai šalys nesupranta ir visa tai laiko nereikšmingais ir procesą vilkinančiais dalykais. Tuo tarpu ADR atveju atmetami nereikalingi formalumai, daugiau skiriama dėmesio gilintis į paties ginčo esmę, ginčo šalių poreikius, jų pageidavimus. Tai gali lemti greitesnę ir lengvesnę kompromiso suradimą. Be abejo, iškyla grėsmė, jog pernelyg plačios ginčo šalių laisvės gali ir sužlugdyti pačią procedūrą.

2) Ginčo nagrinėjimo proceso operatyvumas. Teisme civilinė byla turi pereiti atitinkamas civilinio proceso stadijas, o tai gali sąlygoti gana netrumpą ginčų nagrinėjimą. Taikant praktikoje tokius ADR būdus kaip meditacija, sutaukinimas, nesant nereikalingų formalių procedūrų, o ginčo šalims suvokiant ginčo sureguliuojimo operatyvumo svarbą jų tarpusavio santykių tąsai, ginčas ADR būdais nagrinėjamas operatyviai ir greitai.³⁰

3) Ginčo nagrinėjimo proceso konfidencialumas. Teisme civilinės bylos dažniausiai yra nagrinėjamos ir teismo sprendimai skelbiami viešai, o bylos medžiaga gali būti prieinama pašaliniam asmeniui. Šalys dažniausiai yra suinteresuotos, kad ginčas būtų išnagrinėtas kuo privačiau ir neatsidurtų visuomenės akiratyje. Todėl labai svarbus ADR pranašumas – konfidencialumo užtikrinimas, kadangi šalių pageidavimu ginčas gali

³⁰ KAMINSKIENĖ, Natalija. Alternatyvus ginčų sprendimas. Jurisprudencija, 2006, Nr. 9(87), p. 86.

būti sprendžiamas uždarame arbitražo teismo posėdyje arba dokumentinio nagrinėjimo būdu. Taigi ADR yra ypač veiksmingas būdas išspręsti šalių ginčą, apsaugant nuo pašalinių dėmesio asmens privataus gyvenimo, verslo bei kitas paslaptis.

4) Ginčo šalių tarpusavio bendradarbiavimas ir draugiškų santykių išsaugojimas. Kai ginčo nagrinėjimo procesas išsaugo konfidencialumą, šalims yra daug lengviau išlaikyti glaudžius ir draugiškus tarpusavio santykius, o tai taip pat užtikrina socialinę darną. Nors bylą išnagrinėjus teisme yra pasiekiamas teisinis stabilumas, tačiau paprastai vis tiek lieka šalių nuoskaudų. Dažniausiai pralaimėjusi šalis būna nepatenkinta ir po teismo nagrinėjimo šalių tarpusavio santykių įtampa gali netgi padidėti ir visuomenė apie šalis susiformuoti neigiamą nuomonę. Todėl ADR būdais, šalys bendradarbiaudamos ir darydamos viena kitai abipuses nuolaidas dėl bendro kompromiso, lengviau išsaugo draugiškus santykius.

5) Ginčo nagrinėjimo proceso ekonomiškumas. Ginčų sprendimas ADR būdu daugelyje šalių yra iš viso nemokamas arba apmokestinamas tik saikingu registracijos arba kreipimosi spręsti ginčą mokesčiu, tuo tarpu sprendžiant ginčą teisme, neįmanoma išvengti išlaidų.

6) Ginčo nagrinėjimo sąžiningumas ir teisingumas. Yra manoma, kad teismo procese besibylinėjančios šalys yra saugomos aktyvaus teisėjo, kuris vadovauja procesui, taip pat jų teisės užtikrinamos formaliomis proceso taisyklėmis ir procedūromis. Tačiau ir pasirinkus ADR būdus gali būti pasiekiamas ginčo nagrinėjimo sąžiningumas ir teisingumas. Asmuo, nagrinėjantis ginčą, esant būtinumui turi informuoti šalis ir gali nutraukti ADR procedūrą, jeigu:

a) pasiektas susitarimas asmeniui, nagrinėjančiam ginčą, atrodo neįvykdomas arba neteisėtas atsižvelgiant į bylos aplinkybes ir tokio asmens kompetenciją atlikti tokį vertinimą arba

b) asmuo, nagrinėjantis ginčą mano, kad mažai tikėtina, jog tęsiant ADR procedūrą bus pasiektas taikus susitarimas.³¹

7) Asmens (asmenu), nagrinėjančių ginčą, nepriklausomumas, nešališkumas. Lietuvos Respublikos Konstitucija garantuoja teismų ir teisėjų nepriklausomumą, todėl ginčų nagrinėjimas teisme neabejotinai turi šį pranašumą. Tuo tarpu dėl ADR kyla tam tikrų abejonių, kadangi pačios šalys parenka ginčus nagrinėjančius asmenis, todėl tai sudaro galimybę daryti įtaką asmenų, nagrinėjančių ginčą, sprendimui. Kita vertus, šalys, pasirenka asmenis, kuriais pasitiki, be to, pagrindinis tikslas šiuo atveju yra ne laimėti

³¹ KAMINSKIENĖ, Natalija. Alternatyvus ginčų sprendimas. Jurisprudencija, 2006, Nr. 9(87), p. 88.

ginčą, o pasiekti abiem šalims naudingą sprendimą. Be to, yra ir tam tikros priemonės, kurios sumažina galimybę asmeniui, nagrinėjančiam ginčą, būti šališkam.

8) Asmens (asmenu), nagrinėjančių ginčą, kompetencija. Teisme ginčus sprendžia teisėjas – profesionalus teisininkas. Jis turi teisę vykdyti teisingumą, taikyti bei aiškinti įstatymus. Todėl yra manoma, kad ADR būdais gali atsiskleisti kompetencijos stoka, sprendimus priimančys asmenys, kurie nėra teisės specialistai, gali iškreipti teisingumą, įtakoti netinkamą, netgi žalingą teisės normų aiškinimą. Bet ir šiuo atveju ADR būdai turi privalumą. Šalys, būdamos laisvos pasirinkti jiems priimtina asmenį, sprendžiantį ginčą, gali pasirinkti asmenį, kuris yra tos srities, kurioje kilo ginčas, specialistas. Tokiomis situacijomis būtent tokio asmens pagalba gali būti veiksmingesnė už teisės normų išmanymą bei mokėjimą jas tinkamai taikyti. Be to, sprendžiant ginčą ADR būdais, teisės normos, priešingai nei kartais ginčus nagrinėjant teisme, yra naudojamos ne kaip tikslas, o kaip priemonė šalių ginčui sureguliuoti.

9) Ginčo nagrinėjimo proceso ir rezultatų kontrolė. Galima sakyti, jog ginčo nagrinėjimo procesą teisme kontroliuoja teisėjas, ginčą sprendžiant ADR būdais – pačios šalys, jų advokatai. Kai šalys perduoda ginčą spręsti teismui, joms iškyla grėsmė prarasti proceso kontrolę, kadangi teismas gali neleisti šalims atlikti tam tikrus procesinius veiksmus. Visa tai dažniausiai siejama su trečiųjų asmenų, viešojo intereso apsauga. Šiuo atveju ADR yra efektyvesnis ir šalims tinkamesnis ginčo sprendimo būdas, kadangi pats ginčo sprendimas yra labai susijęs su pačių šalių pageidavimu, jų interesų įgyvendinimu bei derinimu.

10) Pasiiekto sprendimo vykdymo realumas ir patikimumas. Dažniausiai naudojant ADR būdus, priimtas sprendimas yra toks, kuris tenkina abiejų šalių interesus. Tai sąlygoja tikimybę, kad taikus susitarimas bus vykdomas geruoju, jis turės ilgalaikį pobūdį ir vėliau nereikės kreiptis dėl priverstinio jo įgyvendinimo. Tuo tarpu teismo sprendimas dažnai sukelia pralaimėjusios šalies nepasitenkinimą, kadangi ginčo šalys teismo sprendimą laiko tarsi joms primestu autoritetingos institucijos. Kilęs pralaimėjusios šalies nepasitenkinimas skatina tokio sprendimo apskundimą, vengimą jį vykdyti laisva valia. Tačiau teismo sprendimo įvykdymas gali būti užtikrintas prievarta, tokia galimybė yra iš anksto garantuojama. Tuo tarpu sprendžiant ginčus ADR būdais tokios galimybės nėra. Be abejo, užkertant tam kelią, šalys iš anksto gali susitarti dėl tam tikrų priemonių, padėsiančių užtikrinti sprendimo vykdymą, tačiau tai daugiau teorinė galimybė.

11) Ginčo sprendimo peržiūrėjimas. ADR procedūromis pasiekti ginčų sprendimai negali būti apskūsti apeliacine ir kasacine tvarka teismams. Bet nors ginčas ir yra išspręstas ADR būdais, šalis gali kreiptis į teismą dėl to paties ginčo dalyku ir tuo pačiu

pagrindu. Tai gali būti laikoma ne tik privalomumu, bet ir trūkumu, kadangi tai suteikia galimybę nesąžiningai ginčo šaliai vilkinti procesą.

Taigi akivaizdu, kad alternatyvus ginčų sprendimas, palyginus su teisminėmis procedūromis, yra greitesnis, ekonomiškesnis, efektyvesnis bei lankstesnis ginčų sprendimo būdas, kuris gali tinkamai sureguliuoti kylančius socialinius konfliktus.

Neteisminis ginčų nagrinėjimo būdas yra pripažįstamas **taikinimas ir tarpininkavimas**.

Tarpininkavimas gali būti suprantamas kaip savanoriškas, konfidencialus ir lankstus ginčų sprendimo būdas, kai ginčo šalims priimtinas neutralus asmuo (asmenys), neturintis įgaliojimų priimti privalomą šalims sprendimą, aktyviai siekia pagelbėti šalims pačioms surasti abiem priimtina ginčijamų klausimų sprendimą.

Taikinimu paprastai yra laikomas pasyvesnis trečiojo asmens, taikintojo, dalyvavimas kolektyvinio darbo ginčo sprendimo procese. Šiuo atveju kilusio ginčo šalys stengiasi pačios išspręsti kolektyvinį darbo ginčą su tam tikra „informacine“ taikintojo pagalba. Taigi taikinimas – tai kryptinga taikintojo veikla, dialogas, kurio tikslas yra komunikavimo tarp ginčo šalių palengvinimas, jų kontaktų nustatymas, skatinimas aptarti kilusį nesutarimą ir jo priežastis, abiem šalims priimtino sprendimo atradimas, kompromiso suradimas ir galiausiai, pačių šalių pasiūlyto sprendimo priėmimas.³²

Taigi akivaizdu, jog tarpininkavimo atveju trečiosios šalies vaidmuo ginčų sprendime yra žymiai aktyvesnis nei taikinimo procedūroje. Be abejo, šie abu metodai turi daug bendrų bruožų, nors jie ir nėra identiški. Jie grindžiami ginčo šalių savanoriškumo, bendradarbiavimo ir autonomijos principais. Taigi tarpininkas ir taikintojas yra lyg tam tikri pagalbininkai, padedantys ginčo šalis išspręsti konfliktą.³³ Tiek tarpininkavimo, tiek taikinimo atvejais kolektyvinio darbo ginčo šalims vadovauja profesionali, nepriklausoma ir neutrali trečioji šalis, kuri, ieškodama ir siūlydama galimus sprendimo variantus, padeda išspręsti kilusį ginčą ir surasti abiem šalims priimtina sprendimą.

Plačiau kalbant apie tarpininkavimą, teoriškai galima būtų skirti tokius jo modelius:

³² PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p.136-137.

³³ PETRYLAITĖ, Daiva. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32), p. 37.

1) Skatinamasis – šio proceso metu tarpininkas labai aktyvus, jam tenka kištis, skatinti ginčo šalis pasiekti susitarimą;

2) vertinamasis – sprendimas iš esmės lieka šalių rankose, tačiau tarpininkas pateikia informaciją apie galimus jų sprendimo padarinius, duoda patarimų, vertina šalių argumentus;

3) transformacinis – ginčą ir ginčo šalis siekiama pakeisti edukaciniais metodais;

4) biurokratinis – šis modelis pasitaiko teismuose ir kitose institucijose, kai standartinėmis procedūromis kontroliuojamas ar net ribojamas procesas ir priimami sprendimai;

5) atviras ir uždaras – priklauso nuo to, kiek šalys gali kontroliuoti patį tarpininkavimo procesą ir daryti įtaką jo rezultatams. Atviro proceso atveju šalys gali pačios pasirinkti tarpininkavimo modelį ir nustatyti pagrindines taisykles, o uždaro proceso atveju tai priklauso nuo tarpininkavimo;

6) pragmatinis – šio tarpininkavimo metu yra naudojami įvairūs būdai, kuriais tarpininkas siekia bet kokia kaina pasiekti šalių susitarimą.

Tarpininkavimas apskritai yra vienas populiariausių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas užsienio valstybėse. Jis turi tam tikrus požymius. Vienas jų – kad tai yra procesas, apimantis keletą stadijų, kurių metu yra įtvirtinimas ginčo šalių pasitikėjimas, išanalizuojami pagrindiniai klausimai, išklausomi šalių interesai. Šiam procesui yra būdingas nešališkumas, o tai reiškia, kad tarpininkas neturi jokio suinteresuotumo ginčo išsprendimo rezultatais. Taigi tarpininkui yra keliami tokie reikalavimai, kaip sugebėjimas išlikti nepriklausomu ir nešališku, turėjimas tam tikrų specialių žinių bei įgūdžių, taip pat gyvenimiškos bei socialinės patirties nestokojimas. Kalbant apie kolektyvinių daro ginčų sprendimą, tarpininkaujantis asmuo, be visų minėtų savybių, dar privalo turėti ekonominių bei socialinių žinių, išmanyti ir sugebėti taikyti darbo ir kolektyvinių sutarčių normas, turėti socialinės partnerystės santykių patirties bei išmanyti socialinio dialogo principus. Kitas tarpininkavimui būdingas požymis – tarpininkas yra suvokiamas kaip pagalbininkas ginčo šalims, kuris joms turi padėti, o ne kaip teisėjas nuspręsti kuri iš jų yra kalta, o kuri ne. Tarpininkavimas taip pat pasižymi tuo, kad jo metu yra siekiama rasti abiem ginčo šalims priimtina sprendimo būdą, o tarpininkas, atsižvelgdamas į šalių interesus, lūkesčius bei pageidavimus, tik padeda tą sprendimą surasti. Priimtas sprendimas yra juridškai įpareigojantis, kaip ir bet kokia sutartis. Kaip jau anksčiau minėjau, tokiu alternatyviu ginčo sprendimo būdu priimti sprendimai yra daug geranoriškiau vykdomi nei sprendimai priimti teisiniu būdu. Dar vienas svarbus tarpininkavimo požymis – tai savanoriškumas. Visas tarpininkavimo

procesas remiasi ginčo šalių gera valia ir noru pasiekti abi puses tenkinantį rezultatą. Tais atvejais, kai tarpininkaujant vis dėlto nepavyksta susitarti, šalys turi teisę pasinaudoti kitomis teisinėmis priemonėmis. Konfidencialumas – taip pat svarbus šio neteismo ginčų nagrinėjimo būdo požymis. Tarpininkavimo metu šalių pasisakymai nėra oficialūs, o tai skatina didesnę ginčo šalių atvirumą, kuris gali sąlygoti tinkamo sprendimo priėmimą, taip pat apsaugoti šalis nuo nereikalingo visuomenės dėmesio.

Be abejonės, šis ginčų sprendimo būdas turi daug privalumų. Jis suteikia galimybę ginčo šalims greičiau pasiekti abi puses tenkinantį sprendimą, išvengti bylinėjimosi teisme išlaidų, išsaugoti gerus tarpusavio santykius, pasiekti ne tik teisinę, bet ir socialinę taiką, taip pat sumažinti teismų darbo krūvį. Taikant šį procesą šalys turi galimybę pažvelgti į tarpusavio nesutarimo esmę ir paversti nesutarimą bendra šalių problema, kurios sprendimo rezultatas – susitarimas, tenkinantis abi šalis ir atitolinantis šalis nuo rungimosi pagrindu formuojamo laimėjimo – pralaimėjimo proceso.³⁴ Kalbant apie tarpininkavimą, kaip vieną iš socialinių konfliktų teisinio reguliavimo galimybę, norėtusi pabrėžti, jog šis ginčų sprendimo būdas gali padėti konflikto šalims atsiriboti nuo pradinių pozicijų ir susikoncentruoti ties interesais. Tarpininkavimas suteikia galimybę ginčo subjektams išsiaiškinti nesutarimus ir nustatyti proceso tikslus jų pačių sąlygomis, o tai suteikia ginčo šalims daugiau pasitikėjimo ir įgūdžių sprendžiant ne tik tą konkrečią situaciją, bet ir galinčias ateityje kilti kitas konfliktines situacijas. Taigi šis metodas skatina šalių tarpusavio pagarbą ir suteikia joms galimybę įsigilinti į viena kitos problemas, taip surandant tinkamą sprendimą ir užkertant kelią tolimesnei konflikto raidai.

Taikinimas savo pobūdžiu yra labai panašus ginčų nagrinėjimo būdas į tarpininkavimą, kadangi abiem atvejais veikia tretysis neutralus asmuo, kuris siekia padėti kolektyvinio darbo ginčo šalims sušvelninti konfliktinę situaciją ir padėti priimti tam tikrą sprendimą, kuris užbaigtų kolektyvinį darbo ginčą. Kaip jau buvo minėta, taikinimo atveju taikintojas yra ne toks aktyvus, kaip tarpininkas tarpininkavimo atveju. Taikintojas, įsitraukdamas į kolektyvinio darbo ginčo sprendimo procesą, užtikrina, kad ginčo šalys turės tinkamas sąlygas prie priemonės, padėsiančias kryptingai ir civilizuoti pasiekti kompromisinį sprendimą, kuris tenkins abiejų šalių interesus.

Darbo kodeksas, apibrėžiantis kas tai yra kolektyvinis darbo ginčas, taip pat kalba ir apie reikalavimų iškėlimą. Pagal 70 straipsnį, reikalavimus gavęs subjektas privalo juos išnagrinėti ir per 7 dienas nuo gavimo dienos savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus

³⁴ MILAŠIUS, Tadas. Mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas. Teisė, 2007, Nr. 63, p. 49.

iškėlusiam ir pateikusiam subjektui. Jeigu sprendimas reikalavimus iškėlusio ir pateikusio subjekto nepatenkino, šalys gali pasitelkti tarpininko paslaugas arba perduoti ginčą nagrinėti taikinimo komisijoje, darbo arbitraže arba trečiųjų teisme. Iš viso to galima spręsti, kad yra numatyti taikinimo ir tarpininkavimo metodai. Tačiau iki naujojo Darbo kodekso priėmimo galiojusiam Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme buvo numatytas tik taikinimo metodas, nes pagal 5 straipsnį buvo nustatyta tik taikinimo komisija, kaip viena iš kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjančių institucijų. Tačiau ir naujajame Darbo kodekse tarpininkavimas nėra detaliau reglamentuojamas. Iš Kodekso nuostatų išplaukia, kad kai kilusio nesutarimo šalys iškeldamos reikalavimus ir juos nagrinėdamos, o esant reikalui ir abiejų šalių susitarimu pasitelkusios tarpininką, bando išspręsti konfliktinę situaciją ir priimti susitarimą. Visa tai galima laikyti derybų stadija. Nepavykus nesutarimo išspręsti, kyla kolektyvinis darbo ginčas. Taigi sistemiskai interpretuojant ir taikant Darbo kodekso 68 ir 70 straipsnių nuostatas, darytina prielaida, kad Lietuvoje tarpininkavimas yra siejamas su kolektyvinių derybų procesu ir iš esmės laikytinas ne jau kilusio ir institucionalizuoto kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodu, o tik vienu, tiksliau – paskutiniu kolektyvinių derybų stadijos etapu, .t.y. tam tikra priemone, skatinančia kolektyvinių darbo santykių šalis išspręsti kilusį nesutarimą ir neleidžiančia kilti kolektyviniam darbo ginčui.³⁵ Galima teigti, jog tarpininkavimas Lietuvoje dar nėra pakankamai reglamentuotas, todėl ir galimybė jį taikyti praktikoje kol kas yra ribota.

Daugiau dėmesio Darbo kodeksas skiria taikinimo metodui. Tai yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija. Darbo kodekso 72 straipsnis reglamentuoja šios komisijos sudarymą. Taikinimo komisija sudaroma iš reikalavimus iškėlusių ir gavusių subjektų vienodo skaičiaus įgaliotų atstovų. Komisijos narių skaičius yra nustatomas remiantis šalių susitarimu. Ji privalo būti sudaryta per 7 dienas nuo reikalavimą gavusio subjekto atsisakymo patenkinti reikalavimus arba jeigu per tą laiką atsakymas negautas. Jeigu šalys nesusitaria dėl taikinimo komisijos narių skaičiaus, jos savo nuožiūra deleguoja į taikinimo komisiją savo atstovus. Nuo kiekvienos šalies negali būti daugiau kaip po 5 atstovus. Taikinimo komisija iš narių išrenka pirmininką ir sekretorių. Šalių sutarimu taikinimo komisijai pirmininkauti gali būti skiriamas nepriklausomas tarpininkas.

Toliau Kodekso 73 ir 74 straipsniai numato kolektyvinio ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje eigą bei sprendimo priėmimo procedūrą.

³⁵ PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 154-155.

Kolektyvinį ginčą taikinimo komisija turi išnagrinėti per 7 dienas nuo taikinimo komisijos sudarymo. Šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas. Šalių atstovai į taikinimo komisijos posėdį kolektyviniam ginčui nagrinėti turi teisę pakviesti specialistų (konsultantų, ekspertų ir kt.). Darbdavys taikinimo komisijai turi sudaryti darbo sąlygas: suteikti patalpas ir būtiną informaciją.

Taikinimo komisijos sprendimas yra priimamas šalių susitarimu, įforminamas surašant protokolą ir šalims privalomas vykdyti sprendime nustatytais terminais ir tvarka. Jeigu taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta, komisija gali perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui, trečiųjų teismui arba užbaigti taikinimo procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu. Taikinimo komisijos sprendimas yra paskelbiamas darbuotojams.

Darbo kodeksas detaliau nereglamentuoja taikinimo komisijos darbo tvarkos bei principų, kuriais ji turi vadovautis sprendama kolektyvinį darbo ginčą. Kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo taikinimo komisijoje pagrindinis tikslas yra priimti abiem šalims naudingą kompromisinį sprendimą, komisijos sudarymas ir ginčo perdavimas jai nagrinėti yra savanoriškas ginčo šalių pasirinktas procesas, todėl yra neabejotinai svarbu, kad abi ginčo šalys pasitikėtų taikinimo komisijos nariais, pripažintų jų objektyvumą, nešališkumą, kompetenciją bei nepriklausomumą sprendžiant ginčą. Taigi taikinimo komisijos nariai privalo atidžiai ir atsakingai išnagrinėti visas ginčo aplinkybes, situaciją bei įvertinti galimus padarinius, kurių galėtų kilti priėmus vienokį ar kitokį sprendimą. Vykdydama savo funkcijas, taikinimo komisija turi teisę:

1) paprašyti iš kolektyvinio darbo ginčo šalių dokumentų ir paaiškinimų, susijusių su kilusiu kolektyviniu darbo ginču ir juos gauti;

2) prireikus rengti bendrus abiejų kolektyvinio darbo ginčo šalių susitikimus arba susitikti su kiekviena šalimi atskirai;

3) siūlyti kolektyvinio darbo ginčo šalims galimus konflikto sprendimo variantus ir pasirašyti tuos ginčo šalių bendrus susitarimus, kuriuos priimant dalyvauja ir ji pati.³⁶

Kalbant apie taikinimo komisijos sprendimą, pažymėtina, jog jis yra priimamas derybų pagrindu ir dėl jo privalo susitarti abiem kolektyvinio darbo ginčo šalims atstovaujantys taikinimo komisijos nariai, o pats sprendimas negali būti priimamas balsuojant. Taikinimo komisija gali nagrinėti tik tuos reikalavimus, kurie buvo įteikti darbdaviui ir dėl kurių kilo ginčas.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 220.

Kadangi taikinimo procedūrose šalims yra suteikiama galimybė aktyviai dalyvauti formuojant ginčą nagrinėjančią instituciją, tai šiuo etapu išryškėja socialinio bendradarbiavimo požymiai ir pasireiškia trišalis modelis, kai priimant sprendimą yra atsižvelgiama į konfliktuojančių šalių atstovų interesus, į šią veiklą įtraukiami socialiniai partneriai.

Taigi kaip jau buvo minėta, nepavykus susitarti taikinimo komisijoje, kolektyvinis darbo ginčas gali būti perduodamas nagrinėti darbo arbitražui, trečiųjų teismui.

Arbitražas nuo taikinimo ir tarpininkavimo metodų skiriasi tuo, kad jis visada baigiasi sprendimu, kuris užbaigia kolektyvinį darbo ginčą.

Arbitražinis procesas gali būti skirstomas į savanorišką ir privalomąjį, taip į įpareigojantį ir neįpareigojantį. Savanoriškas arbitražas bus tada, kai ginčo šalys tarpusavio susitarimu ginčą perduoda arbitražui ir sutinka vykdyti jo sprendimą. Privalomasis yra toks arbitražas, kai pats kreipimasis į arbitražą yra įtvirtintas teisės normomis ir paties ginčo perdavimas arbitražui yra privalomas. Praktikoje dažniausiai yra pastebimos mišrios arbitražinės procedūros.

Darbo kodekso 75 numatyta, kad darbo arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė. Darbo arbitražo sudėtinė, ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Vyriausybės patvirtinti Darbo arbitražo nuostatai. Darbo arbitražas turi per 14 dienų išnagrinėti jiems perduotą kolektyvinį ginčą. Darbo arbitražo ir sprendimai ginčo šalims yra privalomi.

Darbo arbitražas – laikinas kolektyvinį darbo ginčą nagrinėjantis organas, sudarytas konkrečiam kolektyviniam darbo ginčui išspręsti, kai taikinimo komisija nusprendė perduoti kolektyvinį darbo ginčą nagrinėti būtent šiam organui.³⁷ Darbo arbitražas yra sudaromas iš tam tikro apylinkės teismo pirmininko paskirto to teismo teisėjo, kuris yra ir arbitražo pirmininkas bei 6 kolektyvinio darbo ginčo šalių paskirtų arbitrų. Arbitrais negali būti skiriami kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovai, kadangi arbitrai negali būti suinteresuoti to ginčo sprendimo rezultatais. Pati darbo arbitražo posėdžio eiga yra protokoluojama, o protokolą pasirašo darbo arbitražo pakviestas apylinkės teismo sekretorius.

Svarbu tai, jog darbo arbitražo sprendimas yra priimamas balsų dauguma, priešingai nei taikinimo komisijoje. Sprendimas įforminamas raštu, jis privalo būti motyvuotas ir pagrįstas kolektyvinį darbo ginčą nagrinėjant darbo arbitraže

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 224.

išaiškėjusiomis aplinkybėmis bei dokumentais. Priimtą sprendimą pasirašo arbitražo pirmininkas ir kiti arbitrai. Šis sprendimas yra neskundžiamas, o kolektyvinio darbo ginčo šalys jį privalo vykdyti. Darbdavio ar darbdaviams atstovaujančios organizacijos vengimas vykdyti darbo arbitražo priimtą sprendimą, suteikia teisę darbuotojams ir jiems atstovaujančiai profesinei sąjungai inicijuoti streiko skelbimą.

Trečiųjų teismas – kitas kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantis organas. Anksčiau aptarto Darbo kodekso 75 straipsnis numato, kad trečiųjų teismo teisėjus po vieną ar po kelis skiria kolektyvinio ginčo šalys ir įformina tai rašytine sutartimi. Ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Vyriausybės patvirtinti Trečiųjų teismo nuostatai. Trečiųjų teismas turi per 14 dienų išnagrinėti jiems perduotą kolektyvinį ginčą. Trečiųjų teismo sprendimai ginčo šalims yra privalomi.

Vadinasi trečiųjų teismas, kaip ir darbo arbitražas yra laikinas, konkrečiam kolektyviniam darbo ginčui nagrinėti sudaromas organas. Jis sudaromas kolektyvinio darbo ginčo šalių susitarimu ir iš jų paskirtų teisėjų, taigi tai skiriasi nuo arbitražo sudarymo. Trečiųjų teismo teisėjais, kaip ir darbo arbitražo atveju, gali būti tik tie asmenys, kurie neturi suinteresuotumo kolektyvinio darbo ginčo sprendimo rezultatais. Jau paskirtų trečiųjų teismo teisėjų negalima keisti visą kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo šiame teisme laiką. Posėdžiai protokoluojami, o sprendimas priimamas balsų dauguma ir išdėstomas raštu, pasirašomas visų trečiųjų teismo teisėjų. Sprendimas yra privalomas, o jo nevykdymas, kaip ir arbitražo atveju, sąlygoja galimybę skelbti streiką.

Galima sakyti, kad aptarti kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodai yra pozityvieji metodai, kuriais yra siekiama kilusį kolektyvinį darbo ginčą užbaigti taikiai. Savo ruožtu tokios kolektyvinio poveikio priemonės – streikai, lokautai, boikotai ir kt. yra laikomi *ultima ratio* metodais sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, nes paprastai kolektyviniam darbo ginčui pasiekus kolektyvinio poveikio taikymo lygį ginčo šalių konfrontacija aukščiausia ir ginčas gali peraugti į atvirą sunkiai valdomą ir neprognozuojamą konfliktą, kuris gali sukelti nepageidaujamų padarinių ne tik pačioms ginčo šalims, bet ir tam tikrai visuomenės daliai ar net visai visuomenei.³⁸ Deja, kolektyvinio poveikio priemonės yra neišvengiamos, bet kita vertus, kai prieš tai yra išnaudotos visos taikios priemonės, tai neperžengiant įstatymų nustatytų ribų, tokiais būdais galima sumažinti socialinę įtampą, pagyvinti socialinius santykius ir skatinti šalis ieškoti kompromiso.

³⁸ PETRYLAITĖ, Daiva. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. Teisė, 2005, Nr. 57, p. 129.

Streikas – pagrindinė kolektyvinio poveikio priemonė. Streiką, dėl jo visuotinumą galima būtų vertinti ne tik kaip socialinių konfliktų reguliavimo galimybę, bet netgi kaip pačią socialinių konfliktų pasireiškimo formą. Todėl kiek plačiau aptarsiu darbo teisės institutą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnio 2 dalyje teigiama, kad įstatymas nustato teisės streikuoti apribojimus, šios teisės įgyvendinimo sąlygas ir tvarką. Streikus reglamentuoja darbo kodeksas. Taigi iš to išplaukia, kad teisė streikuoti yra konstitucinė darbuotojų teisė. Teisė streikuoti yra pamatinė darbuotojų ir jų organizacijų teisė, suteikianti jiems galimybes ginti savo ekonominius ir socialinius interesus.³⁹ Taigi darbuotojams yra pripažįstama teisė streikuojant ginti savo ekonominius, socialinius interesus, kurie yra susiję su geresnių darbo sąlygų nustatymu. Tokiu būdu darbuotojai turi teisę spęsti įvairius ekonominius bei socialinius klausimus ar iš jų kylančias problemas, kurios yra neatsiejamai susijusios su darbuotojų darbo sąlygomis. Darbuotojų atstovų organizacijos, kurios atstovauja darbuotojams ir gina jų interesus, taip pat turi teisę naudoti streikus siekiant apginti bei įtvirtinti šių organizacijų pozicijas, kad jos galėtų nekliudomai spręsti su šių organizacijų nariais ir visais darbuotojais susijusias problemas, įtakojamas socialinių ir ekonominių politikos tendencijų.

Streikui yra būdingi tokie bruožai:

- 1) Tai yra kolektyvinis veiksmas, kuriam organizuoti reikalingi suderinti darbuotojų veiksmai;
- 2) streiko metu darbas yra nutraukiamas;
- 3) streiko metu yra siekiama padaryti spaudimą darbdaviui ir pasiekti socialinių, ekonominių darbuotojų reikalavimų, dėl kurių nepavyko susitarti derybomis, patenkinimo.

Remiantis įvairiais požymiais, streikai gali būti skirstomi į tokias rūšis:

- 1) įspėjamieji ir tikrieji – jie skirstomi pagal trukmę;
- 2) ekonominiai, socialiniai, politiniai, palaikomieji – pagal tikslą;
- 3) šakiniai, regioniniai, nacionaliniai, visuotiniai – pagal ginčo apimtį.
- 4) okupaciniai, viršvalandžių draudimas, boikotavimas ir panašiai – pagal organizavimo būdą.

Lietuvoje streikai yra skirstomi į:

- 1) įspėjamuosius streikus;

³⁹ PETRYLAITĖ, Daiva. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. Justitia, 2005, Nr. 1(55), p. 32.

2) tikruosius streikus.

Darbo kodekso 76 straipsnis apibrėžia, kad streikas – tai vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas.

Pirmiausia pažymėtina, jog streikas yra laikinas ir savanoriškas darbuotojų atsisakymas dirbti, vadinasi niekas negali būti verčiamas nei dalyvauti streike, nei atsisakyti jame dalyvauti.

Toliau Darbo kodekso 77-85 straipsniai reglamentuoja streiko įgyvendinimo procedūras.

Priimti sprendimą skelbti streiką (taip pat ir įspėjamąjį) turi teisę profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, sprendimą skelbti streiką įmonėje arba jos struktūriniame padalinyje turi teisę darbo taryba. Streikas skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė:

1) skelbti streiką įmonėje – du trečdaliai įmonės darbuotojų;

2) skelbti streiką įmonės struktūriniame padalinyje – du trečdaliai to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusė visos įmonės darbuotojų.

Apie būsimo streiko pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš 7 dienas, jam pasiunčiant priimtą sprendimą. Skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu.

Prieš streiką gali būti organizuojamas įspėjamasis streikas, kuris negali trukti ilgiau kaip 2 valandas. Apie šį streiką darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš 7 dienas.

Priėmus sprendimą dėl streiko (taip pat įspėjamojo) geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, ryšių, energetikos, medicinos ar farmacijos, maisto, vandens, kanalizacijos ir atliekų išvežimo, centralizuoto elektros energijos, šilumos tiekimo ir dujų tiekimo, naftos perdirbimo, nepertraukiamos gamybos ir kitose įmonėse, kurių sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai, apie jo pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš 14 dienų.

5. Sprendime skelbti streiką nurodoma:

1) reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas;

2) streiko pradžia;

3) streikui vadovaujantis organas.

Tokių apsaugos priemonių imamasi, siekiant kad kuo mažiau nukentėtų darbdavio, darbuotojų, pačios visuomenės interesai. Dėl tos pačios priežasties draudžiama skelbti streiką vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose. Šių tarnybų ir įmonių darbuotojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą. Streikai taip pat draudžiami stichinės nelaimės zonose, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis.

Kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi. Šis draudimas yra siejamas su kolektyvinių darbo santykių prisiimtų įsipareigojimų vykdymu. Kai kolektyvinė sutartis yra sudaryta ir darbdavys ją vykdo, nėra jokio teisinio pagrindo kelti reikalavimus darbdaviui ir skelbti streiką.

Streikui vadovauja profesinė sąjunga arba jos sudarytas streiko komitetas arba darbo taryba.

Kodekso 81 straipsnis įtvirtina streiko teisėtumo klausimus. Šiame straipsnyje numatyta, kad streikas yra neteisėtas, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, kitiems įstatymams arba jeigu jis paskelbtas nesilaikant šiame Kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų.

Taigi streikas yra neteisėtas, jeigu:

- 1) jo tikslai prieštarauja Konstitucijai, kitiems įstatymams;
- 2) streikas buvo paskelbtas negavus reikiamos dalies darbuotojų pritarimo, netinkamai buvo organizuojamas darbuotojų balsavimas dėl streiko skelbimo ar klastojami darbuotojų balsavimo rezultatai;
- 3) yra galiojanti kolektyvinė sutartis, kurią darbdavys vykdo;
- 4) darbdavys nebuvo raštu informuotas nustatytais terminais
- 5) darbdaviui nebuvo įteikti raštiški, tikslūs, aiškiai suformuluoti ir realūs reikalavimai, susiję su kolektyvinėmis derybomis arba kolektyvine sutartimi;
- 6) nepatenkinus reikalavimų nebuvo raštu kreiptasi į darbdavį dėl taikinimo komisijos sudarymo;
- 7) taikinimo komisija buvo sudaryta, bet profesinė sąjunga nedalyvavo joje nagrinėjant ginčą;
- 8) buvo priimtas taikinimo komisijos, trečiųjų teismo arba darbo arbitražo sprendimas ir darbdavys jį vykdė;

9) skelbiant streiką buvo pareikšti nauji reikalavimai, kurie Darbo kodekso nustatyta tvarka nebuvo iškelti ir įteikti darbdaviui, kolektyvinių sutarčių subjektams;

10) streikas paskelbtas įstaigose ar įmonėse, kuriose skelbti streiką yra draudžiama..

Paskelbus streiką darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Teismas bylą turi išnagrinėti per 10 dienų.

Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas.

Ši nuostata turi tam tikrą neigiamą pusę, kadangi tik įsiteisėjęs teismo sprendimas gali sustabdyti ar nutraukti streiką. Tačiau atsižvelgiant į tai, jog pirmosios instancijos teismo sprendimas įsiteisėja tik pasibaigus apskundimo apeliacine tvarka terminui, neteisėtas streikas gali užsitęsti gana ilgą laiko tarpą ir taip sukelti nemažai neigiamų padarinių.

Teismas turi teisę 30 dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį tokiam pat laikui sustabdyti, jei kyla tiesioginė grėsmė, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos) ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui.

Streiko metu streike dalyvaujantiems darbuotojams yra užtikrinamos tam tikros garantijos – išsaugomas darbo stažas, socialinės garantijos, jie neįpareigoti atlikti darbo funkcijų, tačiau jiems nemokamas atlyginimas.

Kodekso 83 straipsnis nurodo streiko metu darbdaviui draudžiamus veiksmus. Jis negali:

1) priimti bet kokią vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės (įstaigos, organizacijos) ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą);

2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas;

3) atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;

4) sudaryti kitas sąlygas, kurios visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visas įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą);

5) priimti kitus sprendimus, trikdančius normalų įmonės, įstaigos, organizacijos darbą (veiklą).

Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus šio Darbo Kodekso 80 straipsnio 3 dalyje nustatytus atvejus.

Taigi akivaizdu jog streiko atveju darbdavių veiksmai yra labai apriboti, siekiant visapusiškai užtikrinti konstitucinę darbuotojų teisę į streiką. Tačiau mano nuomone, darbdaviams taip pat turėtų būti suteikiamos tam tikros teisės, tam kad jie galėtų užtikrinti

ir savo interesų įgyvendinimą, apsaugoti savo turtą bei kitas vertybes, kurios nebevaldomų situacijų atveju gali nukentėti. Vėliau aptarsiu teorinę, tačiau Lietuvoje neįteisintą darbdavių galimybę ginti savo teises streiko metu.

Streiko pasibaigimo atvejai yra tokie:

- 1) patenkinus reikalavimus;
- 2) streiko metu šalims susitarus atitinkamomis sąlygomis nutraukti streiką;
- 3) streikui vadovaujančiam organui pripažinus, kad toliau tęsti streiką netikslinga.

Kalbant apie streiką, negalima būtų nepaminėti jo aktualumo šiandieninėje visuomenėje. Jau kelis mėnesius besitęsiantis pedagogų streikas sulaukė plataus atgarsio ir sukėlė įvairias diskusijas.

Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga tvirtina, jog Vyriausybė vengė tiesioginių derybų ir streikas liko vienintelis būdas pasiekti iškeltų reikalavimų. Profesinės sąjungos reikalauja 50 proc. padidinti mokytojų, pedagogų, švietimo sistemos darbuotojų darbo užmokestį, mažinti mokytojų darbo apimtį, stiprinti teisinį ir socialinį pedagogo saugumą ir įtvirtinti tai įstatymuose, kurie gintų mokytoją nuo agresyvių mokinių ir jų tėvų, bei parengti ilgalaikę darbo užmokesčio didinimo mokytojams, pedagogams ir švietimo darbuotojams programą.

Šiuo atveju visuomenė tokią kolektyvinę ginčų sprendimo priemonę vertina dviprasmiškai. Galima teigti, jog žmonės pasidalinę į dvi stovyklas, viena pusė palaiko pedagogų poziciją, kiti čia išvelgia mokinių interesų nepaisymą, kadangi jo metu nutraukiamas darbas mokyklose. Galima manyti, tokia situacija rodo, jog streikas gali ne tiek išspręsti socialinius konfliktus, kiek dar labiau užaštrinti konfliktinę situaciją bei padidinti visuomenės susiskaldymą.

Ši situacija tai pat rodo, jog sprendžiant ginčą nebuvo tinkamai išnaudotos pozityvios priemonės, ginčo šalys nelinkusios bendradarbiauti ir priimti abi puses tenkinantį sprendimą.

Teoriškai galima tokia kolektyvinių darbo ginčų sprendimo priemonė, kaip **lokautas**. Lokautas – tai darbdavio veiksmai paskelbus streiką, pasireiškiantys streikuojančiųjų neįleidimu į darbo vietas, masiniu jų atleidimu iš darbo, o kartais net sąmoningu įmonės arba jos struktūrinio padalinio likvidavimu arba reorganizavimu.⁴⁰ Taigi akivaizdu, jog lokautas yra glaudžiai susijęs su streiku, kadangi tai yra darbdavio reakcija į streiką.

Pasaulinėje praktikoje yra išskiriama dviejų rūšių teisinė lokautų reglamentacija:

⁴⁰ ČIOČYS, Petras. Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje. Jurisprudencija, 2002, t. 25 (17), p. 11.

- 1) įstatymų draudžiamo lokautai;
- 2) įstatymų leidžiami lokautai.

Lietuvą galima priskirti prie pirmojo varianto, kai lokautai yra draudžiami. Nors Darbo kodeksas tiesiogiai ir nenumato, kad lokautas yra draudžiamas, tačiau tai išplaukia iš šio anksčiau įvardinto Kodekso 83 straipsnio, kuriame yra numatyta, jog streiko metu darbdavys negali atlikti būtent tokių veiksmų, kurie paprastai ir būtų vertinami kaip lokauto požymiai. Nors Lietuvoje lokauto vaidmuo neturi reikšmės, tačiau šis būdas bent jau perspektyviniame lygmenyje vis tiek gali būti suvokiamas kaip socialinių konfliktų teisinio reguliavimo galimybė, juolab, kad šis metodas yra leidžiamas daugelyje valstybių.

Paprastai lokauto atveju darbuotojai streiko metu yra laikinai atleidžiami, jų neišpėjus ir neišmokėjus atlyginimo tuo laikotarpiu, kurio yra streikuojama. Lokautas tik sustabdo teisinius santykius, tačiau darbo sutarties nenutraukia.

Lokauto atsiradimą sąlygoja neteisėtas streikas, o pats lokautas pripažįstamas neteisėtu, kai darbdavys nori primesti savo sąlygas darbuotojams dar nepradėjus streikuoti.

Paprastai lokautas yra vertinamas nevienareikšmiškai, yra skirtingų pozicijų, kurios pagrindžia tiek lokauto teigiamą, tiek neigiamą pusę. Lokauto priešininkų pozicija grindžiama nuostatomis, jog lokautai pažeidžia socialinės partnerystės principą ir apskritai šis būdas konstitucinę darbuotojų teisę į streiką padaro beprasme. Lokauto šalininkai teigia, jog darbdaviai turi teisę ginti savo nuosavybę, valdyti ir kontroliuoti savo verslą, pasirinkti tinkamus darbuotojus, o ir apskritai draudžiant lokautus yra pažeidžiamas darbuotojų ir darbdavių lygybės principas.

Dar kaip kolektyvinio poveikio priemonės sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus yra galimos tokios formos arba protesto akcijos – boikotai, piketai, mitingai, demonstracijos, blokados ir panašiai.

Boikotas – tokia kolektyvinė akcija, kuria siekiama priversti boikotuojamą subjektą nutraukti ekonominius, visuomeninius, teisinius santykius su kitu subjektu.

Piketavimas – tokia akcijos forma, kuria siekiama darant spaudimą darbdaviui atkreipti visuomenės dėmesį į tam tikrą problemą.

Blokada – demonstracija, kuria yra sudaromos kliūtys keliuose, trukdoma patekti ar išeiti iš pastatų.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 36 straipsnis įtvirtina susirinkimų laivės principą. Nors Darbo kodekse apie šias priemones nėra kalbama, tačiau jos nėra ir

uždraustos. Šios priemonės yra reglamentuojamos Lietuvos Respublikos susirinkimų įstatyme bei Profesinių sąjungų įstatyme.

Apibendrinant aptartas kolektyvinio poveikio priemones, pabrėžtina, jog daugiausia įstatymų leidėjo dėmesio sulaukia streikas. Šios konstitucinės darbuotojų teisės įgyvendinimo tvarka detaliai reglamentuojama Darbo kodekse. Streikas yra kraštutinė priemonė, siekiant išspręsti konfliktą bei pagerinti visuomeninius santykius.

Išvados

1. Socialiniai konfliktai turi ne tik neigiamą, bei ir teigiamą reikšmę. Sėkmingo socialinio konflikto sprendimo atveju atsiskleidžia teigiama konflikto pusė, kadangi sumažinama socialinė įtampa, o netinkamas konfliktų sprendimas ne tik palieka neišspręstas problemas, bet konfliktines situacijas padaro dar pavojingesnėmis, visuomenėje sukeliamas dar didesnis nestabilumas. Todėl socialiniai konfliktai yra sudėtinga ir nevienareikšmiška visuomeninių santykių kategorija.
2. Kai darbe dėl techninių gamybinių bei subjektyvių priežasčių kyla darbo konfliktai ir jie sprendžiami taikant atitinkamas procedūrinės taisykles ir netgi teisės normas, toks institucionalizuotas konfliktas tampa darbo ginču.
3. Socialinis dialogas yra svarbi bei efektyvi priemonė, sprendžiant socialinius konfliktus, užkertant kelią tolimesniam jų vystymuisi, tačiau jo efektyvumas priklauso nuo pačių socialinių partnerių noro bei sugebėjimo pasinaudoti šia galimybe.
4. Socialinio konflikto išraiška – darbo ginčai yra sprendžiami neteisminiu ir teisminiu būdu. Neteisminio būdo privalumai: procesas greitesnis, konfidencialesnis, ekonomiškесnis bei efektyvesnis kadangi kai šalys aktyviai bendradarbiauja sprendžiant ginčą, priimtas sprendimas yra toks, kuris tenkina abiejų šalių interesus. Teisminio būdo privalumai: teismų ir teisėjų nepriklausomumas, nešališkumas bei kompetencija sprendžiant ginčą, priimtų sprendimų vykdymo užtikrinimas. Tačiau neteisminio būdo reglamentavimas turi spragų, todėl jis nėra toks efektyvus, koks galėtų būti ir šalims nesusitarus, ginčas vis tiek pasiekia teismą.
5. Streikas – pagrindinė kolektyvinio poveikio priemonė, kuri nepažeidžiant teisės normų gali skatinti šalis bendradarbiauti ir pagyvinti socialinius santykius, tačiau netinkamai ją įgyvendinant, galima sukelti dar didesnius visuomeninius prieštaravimus.

Santrauka

Socialiniai konfliktai: samprata ir teisinio reguliavimo galimybės

Socialiniai konfliktai yra neišvengiama visuomeninio gyvenimo dalis. Jie suvokiami kaip priešingų nuomonių, vertybių susidūrimas, kurį žmonės stengiasi išspręsti įtikinėdami arba pasiduodami emocijoms. Viena iš socialinių konfliktų rūšių – darbo konfliktai, kurie institucionalizuoti tampa darbo ginčais. Darbo ginčai, kaip socialinio konflikto pasireiškimo forma yra teisiškai reguliuojami.

Socialinių konfliktų sampratos suvokimas bei tinkamas teisinių galimybių įvertinimas ir jų panaudojimas gali lemti darbo ginčų, o tuo pačiu ir socialinių konfliktų išsprendimą bei pozityvų visuomeninių santykių suregulavimą.

Siekiant išanalizuoti socialinių konfliktų sampratą, jų teisinio reguliavimo galimybes, šio darbo pirmojoje dalyje atskleidžiama socialinių konfliktų sąvoką bei klasifikaciją, raidą, priežastis ir reikšmę.

Antrojoje darbo dalyje nagrinėjami konfliktai darbe, jų samprata, priežastys, reikšmė bei sprendimo galimybes.

Paskutinė darbo dalis skirta aptarti paties teisinio reguliavimo sampratą, jo raidą Lietuvoje, socialinio dialogo vaidmenį. Pagrindinis dėmesys kaip teisinio reguliavimo priemonei skiriamas darbo ginčų institutui, išskiriant individualių ir kolektyvinių darbo ginčų sprendimą, nustatant teisminių ir neteisminių būdų ypatumus.

Summary

Social conflicts: conception and the opportunities of legal regulation

Social conflicts are unavoidable in society life. They are defined as confrontation of opposite opinions and values. People are ready to solve this confrontation with argue and emotions. Labour conflicts are a sort of social conflicts. Labour conflicts are able gradually to become labour disputes which are legal regulated.

Positive social intercourse may be achieved with perception and appreciation of conception of social conflicts and the opportunities of legal regulation.

The first part of this work is intended to reveal concept, classification, evolution, reasons and significance of social conflicts.

Labour conflicts, their conception, reasons, significance and opportunities of solution are considerate in the second part of this work.

The last part of this work is intended to analyse conception of legal regulation, evolution in Lithuania, the importance of social dialogue. It is attached importance to institute of labour disputes as implement of legal regulation. It is important to set individual and collective labour dispute resolution and analyse the peculiarity of solving disputes in court and in alternative ways.

Literatūros sąrašas

NORMINĖ LITERATŪRA

Lietuvos Respublikos įstatymai

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-104;
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569;
- 3) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340;
- 4) Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 2-18;
- 5) Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 12-307;
- 6) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933;
- 7) Lietuvos Respublikos susirinkimų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 36-759;

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos

- 8) Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653;
- 9) Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-740;

SPECIALIOJI LITERARŪRA

Spausdintinės monografijos ir vadovėliai

- 10) DAHRENDORF, Ralf. *Modernusis socialinis konfliktas: esė apie laisvės politiką*. Vilnius: Pradai, 1996;
- 11) DUNLEAVY, Patrick, O'LEARY, Brendan. *Valstybės teorijos*. Vilnius: Pradai, 1996;
- 12) JUCEVIČIENĖ, Palmira. *Organizacijos elgsena*. Kauna: Technologija, 1994;
- 13) MACULEVIČIUS J., TIAŽKIJUS V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997;
- 14) PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005;

- 15) PETRYLAITĖ, Daiva. *Socialinis dialogas darbo santykiuose: Valstybinio sektoriaus ypatumai*. Vilnius: Jusida, 2006;
- 16) PLATONAS. Valstybė. Vilnius: Pradai, 2000;
- 17) TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;

Straipsniai iš spausdintinių serijinių leidinių

- 18) BAKŠEVIČIENĖ, Rūta. Socialinis poveikis ir teisė. Kai kurie teisinės, psichologinės ir sociologinės analizės aspektai. *Teisė*, 2001, Nr. 40, p. 29-37;
- 19) BAKŠEVIČIENĖ, Rūta. Visuomenės dalijimosi į socialines grupes dėsningumų atspindys šiandieninėje Lietuvos įstatymų leidyboje. *Teisė*, 2004, Nr. 52, p. 17-25;
- 20) BUŽINSKAS, Gintautas. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. *Teisė*, 1999, Nr. 33(3), p. 5-10;
- 21) ČIOČYS, Petras. Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25 (17), p. 11-18;
- 22) BUŽINSKAS, Gintautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25(17), p. 5-10;
- 23) JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*, 2003, Nr. 47, p. 52-63;
- 24) JUDICKIENĖ, Jurgita. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, Nr. 40, p. 96-105;
- 25) KAMINSKIENĖ, Natalija. Alternatyvus ginčų sprendimas. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 9(87), p. 84-91;
- 26) LASTAUSKIENĖ, Giedrė. Teisinio reguliavimo priemonių derinimas. *Teisė*, 2005, Nr. 57, p. 1-11;
- 27) MILAŠIUS, Tadas. Mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas. *Teisė*, 2007, Nr. 63, p. 43-58;
- 28) PETRYLAITĖ, Daiva. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 33-40;
- 29) PETRYLAITĖ, Daiva. Teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. *Teisė*, 2005, Nr. 57, p. 128-135;
- 30) PETRYLAITĖ, Daiva. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. *Justitia*, 2005, Nr. 1(55), p. 30-38;
- 31) RAIŠIENĖ, Agota Giedrė. Nuo lenktyniavimo iki bendradarbiavimo. Konfliktų sprendimo strategijos. *Karjera ir vadyba*, 2005, Nr. 16 (176);

Teisės aktų komentarai

- 32) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
- 33) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.