

IVADAS

Gyvendami šiuolaikinėje visuomenėje beveik kiekviename žingsnyje susiduriame su konfliktais, ypač kalbant apie darbo santykius, kuriems būdingas padidintas kofliktiškumas. Konfliktams būdingas ne vien neigiamas aspektas, bet ir teigiami bruožai. Konfliktų sprendimo metu greičiau suvokiamas pagrindinių bendražmogiškųjų vertybių suvokimas. Be to gyvendami šiuolaikinės rinkos sąlygomis, kurioje dominuoja du skirtingi interesai – darbdavio – gauti kuo didesnę pelną, mažiausiomis išlaidomis ir tuo tarpu darbuotojo – uždirbti kuo daugiau pinigų, kad galėtų išgyventi patys, bei išlaikyti sau artimus.

Kolektyvinis darbo ginčas, tai tik viena iš socialinio konflikto rūšių, todėl ir tokių ginčų sprendimo technika ir metodai nedaug kuo skiriasi nuo tų metodų, kurie naudojami konfliktų valdymo srityje. Be to, kiekviename kolektyviniame darbo ginče dalyvauja žmonės, su savo žmogiškomis savybėmis, įsitikinimais, bei individualia pasaulėžiūra.

Vienas iš tokių metodų, kuris gali būti taikomas tiek konfliktų valdyme, tiek ir sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, yra tarpininkavimas.

Tarpininkavimo rūšių yra daug, tai ir tarpininkavimas šeimos santykiuose, Lietuvoje neseniai pradėtas taikyti tarpininkavimas civiliniuose ginčiuose ir t.t, tačiau šiame darbe bus nagrinėjamas tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

Darbo tikslas: Atskleisti tarpininkavimo kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo turinį ir reikšmę.

Darbo objektas: Alternatyvus ginčų sprendimų metodas - tarpininkavimas.

Darbo metodologija: Rašant šį darbą, bus naudojami įvairūs mokslinio pažinimo metodai: loginės analizės, sintezės, genetinis, lyginamasis, lyginamasis istorinis, sisteminis analizės, lingvistinis.

Dažniausiai darbe bus naudojamas *loginės analizės* metodas, kurio pagalba bus tiriama norminė ir specialioji literatūra, daromi apibendrinimai ir išvados, be to šis metodas bus naudojamas tiriant tarpininkavimo, kaip ginčų sprendimo metodo atskiri elementai ir bruožai, bei praktinė medžiaga.

Loginės analizės metodu ištyrus ir išanalizavus tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų atskirus elementus ir bruožus, bei pasitelkus *sintezės* metodą bus bandoma suformuluoti tarpininkavimo, kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodo apibrėžimą, atitinkantį Lietuvos darbo teisės normas.

Genetinio metodo pagalba, pirmoje šio darbo dalyje, bus bandoma išsiaiškinti tarpininkavimo, kaip galimo konfliktų valdymo metodo bruožus ir privalumus, lyginant su kitais metodais.

Naudojant *lyginamąjį* metodą, bus lyginamos įvairios tarpininkavimo metodo praktinio įgyvendinimo koncepcijos, išryškinat šio ginčų sprendimo metodo reglamentavimo skirtumus užsienio šalyse ir Lietuvoje.

Lyginamasis istorinis metodas bus naudojamas bandant atskleisti tarpininkavimo metodo, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, formavimosi Lietuvoje ir kai kuriose užsienio valstybėse prielaidas ir raidą.

Remiantis *sisteminiu analizės* metodu, tarpininkavimo sprendžiant kolektyvinius darbo teisės ginčus institutas bus nagrinėjamas, kaip neatsiejamas darbo teisės šakos sudedamoji dalis, susijusi ir su kitais darbo teisės institutais.

Lingvistinis metodas bus naudojamas bandant atskleisti tokių sąvokų, kaip „darbo konfliktas“ ir „darbo ginčas“ skirtumams iširti.

Temos aktualumas, originalumas, naujumas: Kiekvienos šiuolaikinės valstybės vienas iš reikšmingų tikslų - sureguliuoti darbo santykius taip, kad užkirstų kelią nekontroliuojamiems, draštiškiems konfliktams atsirasti. Tokiu tikslu įvedant į darbo teisės normų sistemą, tarpininkavimo, taikaus ginčų sprendimo metodo, institutą. Pagrindinis tarpininkavimo metodo bruožas – taikus ginčo sprendimas, tai ir atspindi šio metodo originalumą, lyginant, su jau prarandančiais pasitikėjimą teisminiais metodais. Temos naujumas susijęs su tuo, kad dar šiais metais Lietuvos darbo teisėje buvo bandoma patobulinti tarpininkavimo metodo reglamentavimą, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, priimant eilę Lietuvos Respublikos Darbo kodekso pakeitimų.

Darbas bus rašomas naudojant įvairią Lietuvos ir užsienio šalių norminę ir teorinę literatūrą. Be to dažnai, kaip literatūros šaltinis bus naudojamas Lietuvos ar užsienio šalių internetinis tinklapis, atskleidžiantis naudingą informaciją nagrinėjama tema.

1. Kolektyvinis darbo ginčas, kaip viena socialinių konfliktų rūšis

Konfliktas – vienas pagrindinių socialinių reiškinių, nuolatos kylančių kiekvieno asmens gyvenime, jau nekalbant apie santykius, susiklostančius darbo srityje. Konfliktas yra daugiau ar mažiau išreikšta kova tarp dviejų ar daugiau šalių, kurios turi prieštaraujančias nuostatas, veikimo tikslus ar priešinasi agresijai, į jos vertybes. Darbo santykių sritis labiau linkusi į konfliktiškumą, nes santykiai klostosi tarp asmenų, „kurie moka, su tais, kuriems moka; tų kurie nustato tvarką, su tais, kurie tai tvarkai privalo paklusti; tų kurie priima sprendimus, su tais, kurie privalo jais vadovautis“¹. Čia ir yra socialinis konfliktas. Socialinis konfliktas – tai priešingų pozicijų, nuomonių, vertybių ir idėjų susidūrimas, kurį žmonės stengiasi išspręsti pasitelgdami įtikinėjimus arba ima elgtis valdomi emocijų. Kitaip tariant, bet kurio socialinio konflikto pagrindas yra susikaupusios objektyvios arba subjektyvios, realios arba iliuzinės priešingybės. Kolektyviniai darbo ginčai, ne išimtis. Tai tik viena iš daugelio galimų socialinių konfliktų formų, nors daugelis teoretikų abejoja ar darbo ginčas ir darbo konfliktas analogiškos kategorijos, nes skiriasi šių sąvokų apimtis². Darbo konfliktas – tai bet koks nesutarimas, atsiradęs darbo santykiuose, tuo tarpu darbo ginčas, tai konfliktas, kuris jau įgavo tam tikra institucionalizuotą bruožą, kuris būdingas tokiam konfliktui, bei tokio konflikto sprendimas susijęs su tam tikra tvarka ar priemone. Mūsų nagrinėjamu atveju, kolektyvinis darbo ginčas atsiranda, kai darbdavys nepatenkina atitinkamų reikalavimų, kurie pagal nustatytą tvarką buvo įteikti. Aišku, ši dualistinė konflikto ir ginčo teorija iki šiol išlieka teoretikų interpretavimo objektu, tačiau atsižvelgiant į tai, kad neseniai atsiradusi, nauja mokslo šaka – konfliktologija, bei jos viena iš šakų, darbo konfliktologija, greitu laiku atsakys į šį, gana aktualų klausimą.

Tuo tarpu šiame darbe, kolektyvinis darbo ginčas bus nagrinėjamas, kaip socialinis konfliktas, kuriam būdingi visi tokio konflikto bruožai, bei priemonės, skirtos jam išspręsti. Iš karto pabandyčiau atskleisti motyvus, kodėl pasirinkau tokį kelią.

Pirmiausia, šio magistrinio darbo tema susijusi su neteisminu, taikiu ginčo sprendimo metodu, kuriam būdingas taikus bendro sprendimo suradimo procesas,

¹ SUMMERS C. W. Patterns of Dispute Resolution. Lessons from Four Countries. Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy (Rocznik Polskiego Prawa Pracy I Polityki Społecznej), 1991, vol. 2, p. 79.

² MASEVICZ W. *Zatarg zbiorowy pracy*. Poznań: Polski Dom Wydawniczy „Ławica” 1994, P. 7.

skirtingai nuo teismo ar arbitražinio proceso, kurie patys savaime propoguoją rungimosi procesą, kur visada bus laimėjusi ir pralaimėjusi šalis. Todėl toks neteisminis ginčo nagrinėjimo procesas pasižymi labiau žmogišką, psichologinių procedūrų taikymu, nei tiksliai reglamentuotas, išsprautas į konkrečius rėmus teisminis ar arbitražinis procesas.

Be to, šis alternatyvus ginčų sprendimo metodas labiau orientuotas į pačio konflikto valdymą, nei į konflikto sprendimą, todėl būdai ir priemonės tokiam procese skiriasi nuo paprastų, anksčiau paminėtų procesų.

Visuomenėje neįmanomas gyvenimas be konfliktų, tai yra jos variklis varantis visuomenę tobulėjimo link, tačiau tik tokie konfliktai, kurie yra reguliuojami, ir valdomi. Tokie konfliktai, be žinoma, nemalonių prisiminimų ir emocijų, gali būti naudingi, jei būtų tinkamai valdomi. Taigi, konfliktų valdymas – teisinių, administracinių bei organizacinių svertų panaudojimas siekiant paveikti aplinkybes ir paskatinti dalyvius konstruktyviai, visuomenei nepadarant žalos, susitarti³. Konfliktą gali valdyti pačio konflikto šalys arba pasitelkti nepriklausomą trečiąją šalį. Pagrindiniai konfliktų valdymo siekiai: užkirsti kelią nevaldomam, nekontroliuojamam ir destruktiviam konfliktui išsivystyti, siekti, kad konfliktas būtų sprendžiamas naudojantis konsultacijų, derybų ar mediacijos metodais, kiek įmanoma sumažinti neigiamus konflikto padarinius, bei padėti šalims surasti joms tinkamą sprendimą. Atsižvelgiant į tai, kad šis darbas susijęs tik su vienu iš konfliktų valdymo metodu, tai apie konfliktų valdymo sampratą kalbėsime trumpai.

Konfliktų valdymo arba, kaip, kai kurie konfliktologijos teoretikai teigia, sprendimų formų, yra labai daug, tačiau mes šias formas pabandydysime suskirstyti pagal tai, kuo grindžiamas sprendimas ir kokiais būdais jis sprendžiamas. Taigi: pirma, kai sprendimo siekiama jėga ir konfliktų valdymo procesas pagrįstas vienos iš šalių vertimu daryti taip ar kitaip, ar priimti kitai šaliai naudingą sprendimą. Toks procesas pasižymi jėgos varžytinėmis, kol viena iš varžovių būna priversta nusileisti. Tokio proceso pavyzdys – streikas. Antra, kai sprendimas yra grindžiamas teisėmis, tai šio konfliktų valdymo proceso metu, trečioji neutrali šalis primeta konflikto šalims privalomą sprendimą. Ryškus tokio proceso pavyzdys – arbitražinis ar teisminis procesai. Trečia, kai sprendimas grindžiamas interesais, tai konflikto valdymo procese šalys tarpusavio

³ Lakis J. Konfliktų valdymas viešajame sektoriuje: teisinės ir organizacinės problemos // Jurisprudencija, 2002, t.33, p.15-29.

interesų derinimo pagalba, tuo pačiu išsaugodamos konflikto kontrolę, pačios sukuria priimtinius sprendimus. Šio proceso metu šalys atsakomybę už priimtus sprendimus prisiima sau, kai tuo tarpu atsakomybė už konflikto sprendimo procesą tenka trečiajai, nepriklausomai šaliai. Tokio proceso pavyzdys – tarpininkavimas⁴.

Taigi, išsiaiškinę, kad kolektyviniai darbo ginčai – viena iš socialinio konflikto rūšių ir, kad šiems ginčams gali būti taikomi įvairūs konfliktų valdymo metodai, galima pradėti plačiau nagrinėti tarpininkavimą, kaip galimą kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą.

⁴ Ury.W. L., Brett.J.M., Goldberd S.B. Getting disputes resolved. – San Francisco: Jossey-Bass, 1988.

2. Tarpininkavimas - alternatyvus ginčų sprendimo metodas

Alternatyvių ginčo sprendimo metodų atsiradimas sietinas su teismų sistemos susiformavimu, kai atsirado institucija, kuriai buvo pavesta spręsti, kas teisingas, o kas klaidingas. Tai buvo atliekama valstybės vardu ir dažniausiai viešai, apie sprendimą paskelbiant visuomenei. Tuo tarpu ginčo šalys vengdamos tam tikrų veiksmų (nereikalingo viešumo, komercinių ar tarnybos paslapčių atskleidimo, įvaizdžio sugadinimo) nebuvo linkusios naudotis teisiniu nagrinėjimu. Dėl to iškilus ginčui vis dažniau sprendimo ieškodavo alternatyvių ginčų nagrinėjimo metodų pagalba. Yra keletas alternatyvių ginčų sprendimo metodų. Kurį ginčo šalys pasirenks, priklauso nuo tam tikrų aplinkybių: iškilusio ginčo charakterio, faktinės aplinkybės, kurioms esant iškilo ginčas, bei žmonės dalyvaujantys ginče.

Literatūroje išskiriami keturi alternatyvūs ginčų sprendimo metodai, tai taikinimas – procedūra, kurios metu, neutrali šalis padeda ginčo šalims susitaikyti tiesioginių derybų metu, nepriimdama, kokių nors privalomų ginčo šalims sprendimų; tarpininkavimas – savanoriška, konfidenciali procedūra, kurios metu pakviečiamas trečias neutralus asmuo, kad padėtų ginčo šalims nustatyti bei aptarti bendras kilusias problemas, įvertinti ginčo šalių pozicijas ir nuomones, bei pasiūlyti šalims tokį ginčo sprendimo variantą, kuris tenkintų abi šalis; arbitražas – procedūra, kurios metu trečia nepriklausoma šalis, kuri išklausi abi ginčo šalis, priima abiem šalims privalomą sprendimą; faktų nustatymas – procedūra, kurios metu ginčo šalys trumpai išdėsto ginčo esmę trečiajai, nepriklausomai šaliai, kuri išsako savo nuomonę, dėl galimybės išspręsti iškilusį ginčą, nesigilindama į aplinkybes.

Galima išskirti bendrus visiems alternatyviems ginčų sprendimo būdams būdingus privalumus:

- Alternatyvūs ginčų sprendimų būdai visais atvejais reikalauja mažiau išlaidų, negu teisminis nagrinėjimas.
- Greitesnis ginčo išnagrinėjimas.
- Skatinamos tiesioginės ginčo šalių derybos.
- Išsaugomi ginčo šalių tarpusavio santykiai
- Mažesnis valstybės kyšimasis reguliuojant ginčą

- Pačios šalys nustato ginčo nagrinėjimo tvarką.
- Konfidencialumas

Be privalumų, literatūroje minimi ir tam tikri būdingi trūkumai:

- Ginčo šalys turi atskleisti visas aplinkybes ir būti sąžiningos, kad sutarimas būtų priimtas.
- Abi ginčo šalys turi pritarti ginčo sprendimo pasirinktam būdai
- Kiekvienai iš šalių paliekama teisė ginčą perduoti teismui ir tuo paliekama pagunda pasitikrinti priimtą sprendimą.
- Iškilusios problemos dėl galimo eksperto ar specialisto pakvietimo, kas susiję su padidintomis ginčo sprendimo išlaidomis.

Taigi trumpai aptarę bendrus alternatyvių ginčo sprendimo būdų privalumus ir trūkumus, pereikime prie nagrinėjamos temos dalyko - tarpininkavimo sprendžiant iškilusius ginčus.

Tarpininkavimas (lot. - mediatio) išvertus iš lotynų kalbos reiškia trečiosios šalies veiklą ieškant taikaus ginčo sprendimo. Galimybė pritaikyti tarpininkavimo metodą ginčui spręsti gali būti įgyvendinama tik tada, kai bus pripažįstamas trečiosios neutralios šalies pagalbos efektyvumas derybų procese, ieškant taikaus sprendimo.

Paskutinį dešimtmetį padidėjo susidomėjimas tarpininkavimu, kaip ginčų sprendimo metodu, nes buvo plačiau pradėti taikyti įvairūs derybiniai procesai, bei sėkmingai pasitarnavusi tarpininkavimo metodo praktika reguliuojant konfliktus tarptautinėje teisėje. Todėl verta panagrinėti šį alternatyvų ginčų sprendimo metodą, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

2.2 Tarpininkavimo metodo, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, samprata.

Tarpininkavimo, kaip ginčų ar konfliktų sprendimo metodo apibrėžimų yra labai daug. Bendriausia, konfliktų valdymo prasme, tarpininkavimo procesas –

vadinamas toks procesas, kai jame dalyvaujančioms šalims tartis padeda trečioji šalis, t.y tarpininkas, kuris rūpinasi derybų eiga. Tarpininkavimas – tai derybos, turinčios savo vedėją, siekiantį padėti šalims susitarti, sėkmingai bendradarbiaujant. Tai pats bendriausias apibrėžimas, tuo tarpu, žinodami, kad tarpininkavimo metodas gali būti taikomas įvairiose srityse, tai ir tarpininkavimo apibrėžimas gali skirtis. Mūsų nagrinėjamu atveju, tarpininkavimo metodas taikomas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, todėl ir samprata turi būti suvokiama atitinkamai. Pabandysime apibrėžti tarpininkavimo metodo sampratą, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

Pažvelgę per kolektyvinių darbo ginčų prizmę, galime išskirti tam tikrus požymius, būdingus tik tarpininkaujant šio instituto ribose. Pirmiausia Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 68 straipsnis pateikia kolektyvinio darbo ginčo sampratą – „tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ar darbdavių organizacijos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės⁵“. Taigi atsižvelgiant į kolektyvinio darbo ginčo sampratą, galime teigti, kad tarpininkavimo procese, esant kolektyviniam nesutarimui, dalyvauja tokios ginčo šalys, kaip įmonėje veikianti profesinė sąjunga arba darbo taryba, bei darbdavys arba darbdavių organizacija. Tarpininkavimo dalyku, kolektyviniuose darbo ginčiuose, gali būti tik ginčai, kylantys dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, jos normų ar kitų norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, kai yra pažeidžiami darbuotojų interesai ir teisės.

Taigi, tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus – tai nesutarimo, kilusio dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo, kurie pažeidžia darbuotojų interesus ir teises, sprendimas, kai kolektyvinio darbo ginčo šalims, darbuotojų atstovams ir darbdaviui ar darbdavių organizacijai susitarti padeda trečioji nepriklausoma šalis – tarpininkas, kuris vadovaudamas procesui, siūlo šalims galimą taikų sprendimo variantą. Šis pasiūlytas sprendimo variantas niekaip nesaisto ginčo šalių, nes apsispręsti šalys yra laisvos, tarpininko pareiga vadovauti nesutarimo sprendimo procesui, siekiant, kad šalys rastų joms priimtina sprendimą.

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės Žinios. 2002, Nr. 36-1340.

2.3. Tarpininkavimo metodo bruožai, funkcijos, privalumai ir trūkumai lyginant su kitais ginčų sprendimo metodais.

Nagrinėdami alternatyvius ginčo sprendimų metodus, išskyrėme visiems būdingus požymius, tačiau tarpininkavimo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus metodas turi ir tik jam vienam būdingus bruožus.

Pirma, tai neteisminis, dispozityvus ginčų sprendimo metodas, kuriam būdingas lygiateisiškumas, kai ginčo šalys šį metodą pasirenka laisva valia. Be to, lygiateisiškumas išsiskiria pasirenkant tarpininką, kai abiem šalims suteikiama teisė pasirinkti joms abiem priimtina asmenį.

Antra, šiam metodui būdinga, kad ginčai sprendžiami tarp specifinių subjektų, bei iškilus tik tam tikriems nesutarimams. Kolektyvinių darbo ginčų šalys visada yra tos pačios, t.y., darbuotojus atstovaujanti profesinė sąjunga arba darbo taryba, ir darbdavys ar darbdavių organizacija. Be to nesutarimai kyla tik esant kolektyviniams darbo santykiams, kai nepavyksta sudaryti kolektyvinės sutarties, ar pažeidžiamos, jau sudarytos sutarties ar kito norminio darbo teisės akto normos, kurios pažeidžia darbuotojų interesus ir teises.

Trečia, tai procesas, kuriam būdingos tam tikros stadijos, tačiau realiai tarpininkavimo procesas, kaip jis organizuojamas ir vykdomas dažniausiai priklauso nuo tarpininkaujančio asmesns. Galime išskirti keletą tarpininkavimo proceso stadijų:

- galimo ginčo šalių tarpusavio sutarimo paieškų inicijavimas,
- šalių tarpusavio derybų skatinimas,
- tiesioginis dalyvavimas šalių tarpusavio derybose, galimo sprendimo varianto siūlymas ginčo šalims.

Ketvirta. Bendradarbiavimas. Tik bendrai dirbdamos nesutarimo šalys gali pasiekti bendrai naudingą ir priimtina sprendimą. Toks bendradarbiavimas gali būti suprantamas, kaip interesų derinimas tarp šalių, siekiant rasti tinkamą sprendimą, informacijos pateikimas, kai nesutarimo šalys keičiasi reikalinga informacija, kuri gali padėti greičiau rasti tinkamą sprendimą. Jei tarp šalių vyrautų priešiškus ir slaptumas, tai apie jokių bendrus sprendimus kalbėti negalėtume.

Penkta, konfidencialumas, tai vienas pagrindinių šio metodo bruožų, kuriam teikia pirmenybę ginčo šalys, nes duomenys ir sprendimai, kurie naudojami tarpininkavimo procese, nėra viešinami ir susipažinti su jais gali tik atitinkami asmenys,

priešingai teisminiam ar arbitražiniam procesui. Šis bruožas labai naudingas verslininkams, kai jie nenori susigadinti reputacijos ar paviešinti komercinės paslapties.

Be to, tarpininkavimas atlieka ir atitinkamas funkcijas reguliuojant iškilusį kolektyvinį darbo ginčą. Galima išskirti pagrindines keturias tokias funkcijas.

Pirma, kolektyvinio darbo ginčo šalių dėmesio koncentravimas į abiemis ginčo šalims priimtino sprendimo paieškas, tokiu būdu pereinama nuo šalių vienašališkų veiksmų prie bendrų veismų plano sprendžiant ginčą.

Antra, ginčo šalių apsikeitimo informacija ir siekiamų tikslų viena kitos atžvilgiu užtikrinimas, kai ginčo šalys susitinka su tarpininku kiekviena atskirai, o po to pereinat į tiesiogines derybas ir kompromisinio sprendimo paieškų link.

Trečia, pagalbos suteikimas diagnozuojant susidariusį nesutarimą, bei ieškant galimo abiemis šalims priimtino sprendimo, tai yra viena svarbiausių tarpininkavimo metodo funkcijų. Šios funkcijos pagalba tarpininkavimo metodas daro didelį poveikį ginčo šalims interpretuojat susiklostančią situaciją, pagerina šalių tarpusavio derybų eigą, bei stimuliuoja šias derybas link kompromisinio sprendimo suradimo.

Ketvirta funkcija, tarpininkavimo metodas abiemis ginčo šalims padeda iš konflikto išeiti „pakelta galva“, t. y., priimtas bendro sutarimo būdu, sprendimas nei vienai iš šalių neatrodo kaip pralaimėjimas ar savo pozicijų susilpninimas⁶.

Tarpininkavimo metodą palyginus su kitais alternatyviais ginčų sprendimo metodais, taikinimu ir arbitravimu, išryškėja aiškūs skirtumai. Lyginant su taikinimu, kuris laikomas lengvesniu, pasyvesniu ginčų sprendimo metodu, kai šalims susitarti padeda taikintojas, kuris padeda vykti dialogui tarp šalių, jo neįtakodamas, tačiau stengdamasis atvesti šalis į tokį kelią, kai pačios ginčo šalys randa tinkamą sprendimo variantą. Esminis skirtumas tarp taikinimo ir tarpininkavimo, tai įtaka, galutiniam sprendimui rasti. Taikinimo atveju, ginčo šalys tiesioginių derybų keliu pačios suformuluoja ir patvirtina galutinį sprendimo variantą, tuo tarpu tarpininkavimo atveju, tarpininkas veddamas derybas, pasiūlo galimą ginčo sprendimą, kurį šalys arba priima arba atmeta. Mano manymu, pagrindinis taikinimo trūkumas lyginant su tarpininkavimu, tai pasyvus taikintojo vaidmuo procese, kuris tik skatina derybas, kuriose dalyvauja tik pačios šalys, tuo tarpu tarpininkavimo procese, tarpininkas ne tik vadovauja ir skatina

⁶ Пушмин Э.А. Переговоры при конфликте. Москва, Аспект-пресс, 1999.

šalių tarpusavio derybas tačiau ir siūlo kompromisinį sprendimo variantą, o šalys renkasi.

Visiškai priešingas procesas vyksta arbitražo metu. Tai pats stipriausias alternatyvus ginčų sprendimo metodas, kai trečioji nepriklausoma šalis priima ginčo šalims privalomą sprendimą. Šis ginčų sprendimo metodas taip pat yra savanoriškas, nes ginčo šalys pačios pasirenka, kad nesutarimas būtų išspręstas būtent tokiu būdu. Tačiau pati arbitravimo esmė tame, kad „arbitras neturi įgaliojimų priimti, kokį nors kompromisinį šalių atžvilgiu sprendimą, o turi pats pasirinkti iš dviejų variantų, kuriuos pateikia kiekviena iš šalių savo nuožiūra. Be to, skirtingai nuo taikinimo ir tarpininkavimo, arbitražinio nagrinėjimo metu privalo dalyvauti visos šalys. Tai pagrindinis skirtumas nuo kitų, aukščiau nagrinėtų metodų, nes nei tarpininkas, tuo labiau taikintojas, jokių privalomų sprendimų priimti negali.“⁷

Šalims pasirinkus vieną iš nagrinėtų metodų praktikoje pasitaiko, kad keli metodai susijungia ir sudaro tam tikras samplaikas, pavyzdžiui, gali susiklostyti tarpininkavimo-arbitražo, streiko-taikinimo metodai, tačiau tai labiau išimties iš taisyklės, kurių pasitaiko labai retai.⁸

Verta aptarti ir tarpininkavimo procese priimtų sprendimų teisinę prigimtį, bei teisinę galią. Pagrindinis tokių sprendimų bruožas, kad sprendimas priimamas bendru kolektyvinio darbo ginčo šalių sutarimu, tai kyla klausimas, kokiomis priemonėmis yra užtikrinamas tokių sprendimų vykdymas. Visų pirma, toks sprendimas yra sutartis, kuri turi juridinio fakto pagrindą, tačiau tai nėra tvirtas faktas, kuris nėra užtikrinamas jokiomis valstybės teisinėmis priemonėmis, tik konstatuojama pareiga vykdyti pasirašytą susitarimą (Darbo kodekso 75¹ straipsnio 4 dalis). Tokiu būdu valstybė bent iš dalies bando reguliuoti kolektyvinių darbo ginčo šalių priimtą sprendimą, norėdama iš dalies užtikrinti pasiektą socialinę taiką. Tuo tarpu dauguma teisės teoretikų mano, kad tarpininkavimo proceso metu išspręstus iškilusį kolektyvinį darbo ginčą, priimtas sprendimas įgauna kolektyvinės sutarties bruožų ir turi būti vykdomas, kaip ir kolektyvinė sutartis, t. y. streiko, kaip sutarties vykdymo užtikrinimo priemonės, būdu. Mano nuomone tai teisingas požiūris, nes valstybė negali nustatyti imperatyvių tarpininkavimo sprendimo vykdymo taisyklių, bei jų kontroliuoti, nes tai

⁷ Lewis R. Strike-free Deals and Pendulum Arbitration//British Journal of Industrial Relations Vol. 28, No 1, March 1990. P. 32-57.

⁸ Daiva Petrylaitė Kolektyviniai darbo ginčai: monografija, Vilnius: Teisinės informacijos centras 2005. 134 psl.

yra pačių ginčo šalių taikiu būdu priimtas sprendimas, bei jo vykdymo tvarka priklauso tik nuo pačių šalių. Be to, praktika sako, kad būtent tokie sprendimai yra vykdomi sąžiningiau, nes abi kolektyvinio darbo ginčo šalys yra suinteresuotos sprendimo vykdymu, nes jis buvo priimtas taikiu, kompromiso būdu.

2.4. Tarpininko vaidmuo ir savybės tarpininkavimo procese

Kaip jau buvo paminėta, tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, tai savanoriškas procesas, kurį šalys pasirenka pačios. Tuo pačiu, laisvas šalių pasirinkimas galioja ir pasirenkant asmenį, kaip tarpininką sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą. Pagal dabar galiojančias Lietuvos Darbo kodekso normas, šalys bendru sutarimu tarpininką pasirenka iš Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto tarpininkų sąrašo⁹. Įtvirtindama šią nuostatą valstybė šiek tiek susiaurino šalims galimybę rinktis tarpininkaujantį asmenį. Akcentuoju - „asmenį“, nes tarpininkavimas sietina tik su fiziniu asmeniu, o ne su juridiniu. Juridinis asmuo gali būti tik įvairių rūšių įstaiga ar organizacija, pavyzdžiui, advokatų kontora ar tarpininkavimo agentūra, tačiau jos tik įtvirtina tarpininkaujančio asmens darbo vietą, o kolektyvinio darbo ginčo šalių pasirinkimas sietinas tik su konkrečia individualia asmenybe. Variantas, kai konfliktuojančios šalys pasirenka tarpininkauti juridinį asmenį, gali būti žalingas joms pačioms, nes tarpininkavimo paslaugas teikianti įmonė, įstaiga ar organizacija, pavaldumo būdu paskyria savo darbuotoją spręsti kolektyvinį darbo ginčą, kuris pagal savo psichofizines savybes gali neįtikti ginčo šalims, nors ir turėdamas tinkamą kompetenciją, atitinkamą išsilavinimą. Taigi šiame magistrinio darbo dalyje aptarsime tarpininkaujančio asmens vaidmenį ir savybes, būtinas spręsti kolektyvinius darbo ginčus.

Tarpininkaujančio asmens vaidmuo atsiskleidžia atliekant tam tikrus veiksmus, tokius kaip pagalbos suteikimas ginčo šalims, ieškant priimtino sprendimo. Ši pagalba labiau intelektualinė, kai tarpininkaujantis asmuo pats tiesiogiai dalyvaudamas šalių derybose, stengiasi derybas pakreipti šalių interesų bendrumo link, tuo priartėdamas prie kompromisinio sprendimo suradimo tikslo. Be to, tarpininkaujantis asmuo gali praplėsti ginčo dalyką, tuo atkreipdamas ginčo šalių dėmesį į vieną ar kitą iškilusio nesutarimo aspektą, kuris galėjo likti nepastebėtas. Tokiu būdu galima rasti

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės Žinios. 2002, Nr. 36-1340. 75¹straipsnis

visiškai naują sprendimo variantą, kuris galėtų būti priimtinas abiemis ginčo šalims, be realių, vienos ar kitos šalies nuostolių.

Kitas, tačiau ne mažiau svarbus, tarpininkaujancio asmens vaidmuo yra galimo kompromisinio sprendimo siūlymas šalims, t. y praktinė pagalba. Tokiu būdu veikdamas tarpininkas pasiūlo galimą sprendimo variantą, bei prašo kiekvienos iš šalių išsakyti savo nuomonę, dėl siūlomo projekto, kuo jis šalių netenkina. Dažniausiai pirmasis pasiūlytas sprendimo projektas susilaukia didelio ginčo šalių pasipriešinimo, tačiau esminis tokio tarpininko elgesio momentas tame, kad ginčo šalių neprašoma daryti vienokių ar kitokių nuolaidų kitos šalies atžvilgiu, o tik išreikšti savo nuomonę, dėl siūlomo sprendimo. Tokiu būdu tarpininkas priverčia šalis koncentruoti dėmesį į svarbiausius jų reikalavimus, o ne į aklą savo pozicijų gynybą¹⁰.

Apibendrinant tarpininko vaidmenį tarpininkavimo procese galime teigti, kad tarpininkaujantis asmuo teikdamas visą įmanomą pagalbą šalims, intelektualinę ir praktinę, stengiasi surasti galimą ginčo sprendimo suradimo kelią.

Aptarę tarpininko vaidmenį, privalome aptarti ir pačio tarpininkaujancio asmens savybes būtinas, kad tarpininkavimas, kaip alternatyvus ginčų sprendimo metodas, turėtų prasmę ir tinkamą įgyvendinimą.

Pirmiausia, tarpininkaujantis asmuo privalo būti kompetetingas. Pagal patvirtintą Europos mediatorių elgesio kodeksą, kompetencija apibrėžiama, kaip tinkamas tarpininko apmokymas, nenutrūkstamas žinių bei praktinių mediacijos įgūdžių atnaujinimas, kuris turi atitikti, bet kokius reikšmingus standartus arba akreditavimo sistemas¹¹.

Lietuvoje jau pradėta tam tikra tarpininkų mokymo praktika. Pirmuosius žingsnius žengė Lietuvos aprangos ir tekstilės įmonių asociacija, kuri pasinaudojusi Europos Sąjungos teikiama parama, pradėjo rengti socialinio dialogo mediatorių mokymus. Pirmieji trisdešimt būsimų mediatorių buvo kviečiami iš įvairių socialinių sektorių: teisininkai, personalo specialistai, gamybos įmonių darbuotojai. Šie asmenys buvo mokomi 720 valandų praktinių ir teorinių užsiėmimų metu, pagal socialinio dialogo mediatorių rengimo programą, kurios turinį sudaro socialinio dialogo ir socialinės partnerystės, psichologijos, komunikacijos psichologijos, konfliktologijos, teisės teorijos ir darbo teisės, pagrindai. Paskaitose aiškinamasi socialinių konfliktų sprendimo būdai, mediacijos samprata ir esmė, proceso modeliai, stiliai, principai ir

¹⁰ Лебедева М.М. Уметь вести переговоры. М., 1991 м.

¹¹ Prieiga per internetą: <www.tm.lt/dokumentai/tmed/Europosmediatoriuelgesiokodeksas.doc>

etika¹². Šie pirmieji mediatoriai baigė mokymus ir išlaikė kvalifikacinius egzaminus šių metų pavasarį, tačiau man susisiekus su daugeliu iš jų, teko nusivilti, nes pasak jų, tarpininkauti, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus jiems dar neteko. Nors informacinėje sistemoje Socdialogas.lt vykdytoje apklausoje daugiau nei pusė (54%) respondentų mediatorių dalyvavimą sprendžiant ginčą vertino teigiamai, nes manė, kad pasikvietus nepriklausomą ekspertą, ginčai būtų išsprendžiami gerokai greičiau, nei kreipiantis į valstybės institucijas, o svarbiausia - darbuotojo ir darbdavio santykiai išlieka taikūs. 27% respondentų naudotųsi mediatorių pagalba sprenddami konfliktus, nes jiems svarbus konfidencialumas. Ir vos 12% respondentų konfliktus spręsti patikėtų tik valstybinėms institucijoms, o 7% mediatoriaus paslaugomis nesinaudotų, nes teigia esantys konservatyvūs ir sunkiai priimantys naujoves.

Taigi, apibendrinami galime teigti, kad tarpininkas turi būti labai įvairiapusiškas turimų žinių atžvilgiu, pradedant nuo psichologijos valdant konfliktus, darbo teisės normų išmanymu, bei baigiant šių žinių pritaikymu praktikoje. Pabandysiu apibrėžti galimo tarpininkaujancio asmens aprašymą: asmuo su aukštesniu ar aukštesniu išsilavinimu, mokantis dirbti kompiuteriu, vairuoti automobilį, mokantis LR valstybinę kalbą, bei vieną užsienio kalbą, turintis gerų bendravimo įgūdžių, organizacinių sugebėjimų, pasižymintis analitiniu mąstymu, bei prisiimantis atsakomybę už priimtus sprendimus, iniciatyvus, pasitikintis savimi.

Taip pat, be išvardintų savybių, labai svarbus tarpininkaujancio asmens požymis – nepriklausomumas, bei neutralumas. Asmuo, kuris buvo pasirinktas kaip tarpininkas turi neturėti jokių ryšių su nei viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių. Tai viena iš pamatinių nuostatų, ant kurių laikosi visas tarpininkavimo procesas. Kaip galimą pavyzdį pateiksime teisminės mediacijos modelį, kai mediatoriaus vaidmenį atlieka teisėjas, susiduriame su palankesne situacija tarpininko neutralume, nes teisėjas, tai asmuo, kuris jau bet kuriuo atveju yra neutralus ir nepriklausomas nei finansine, nei profesine prasme nuo ginčo šalių, be to, jo neutralumas reglamentuotas teisės normų, kur apibrėžti kriterijai, kada toks asmuo negali spręsti iškilusio ginčo. Tuo tarpu kolektyviniuose darbo ginčiuose tarpininkaujancio asmens neutralumas, nors ir reglamentuotas, tačiau dar nėra tiesiogiai apibrėžtas, o atsižvelgiant į tai, kad LR Darbo kodekse numatyta galimybė kolektyvinio darbo ginčo šalims tarpininko kandidatūrą pasirinkti iš Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sudaryto tarpininkų sąrašo, į kuri

¹² Prieiga per internetą <http://www.elm.lt/lt/mokymai/soc_dialogas.php>

įeina, asmenys einantys pareigas vienoje ar kitoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, bei nesant valstybinės tarpininkavimo tarnybos, tai, manau, yra be galo sunku rasti nepriklausomą, vienaip ar kitaip, nuo vienos iš šalių nepriklausantį tarpininką. Europos mediatorių elgesio kodekso 2.1. punkte nurodytos aplinkybės, iš kurių, nors vienai esant, pažeidžiamas tarpininko neutralumo principas

Pirmoji: turėti bet kokius asmeninius ar verslo santykius su viena iš šalių. Ši aplinkybė suprantama, kaip bet koks ryšys su viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių, t.y., kai tarpininkas giminytės ryšiais susietas su nors viena iš ginčo šalių. Atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinio darbo ginčo šalys yra darbuotojus atstovaujanti profesinė sąjunga arba darbo taryba, bei darbdavys ar darbdavių organizacija, tai darytina išvada, kad tarpininko asmens neturėtų sieti jokie giminingi ar asmeniniai santykiai, ne vien su tiesiogiai kolektyviniame darbo ginčo sprendimo procese dalyvaujančiais asmenimis, o su apskritai įmonėje dirbančiais ar jai vadovaujančiais asmenimis. Toks platus ratas asmenų, kurių atžvilgiu tarpininkaujatis asmuo turi būti neutralus, būdingas tik tarpininkaujant sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, nes pati kolektyvinio darbo ginčo samprata apibrėžia jį: „tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės“.¹³

Antroji aplinkybė, tai tarpininkaujancio asmens tiesioginis ar netiesioginis finansinis suinteresuotumas tarpininkavimo proceso baigtimi. Šia prasme suvokiamas toks finansinis suinteresuotumas, kai tarpininkas gali gauti kažkokią finansinę naudą priklausomai, nuo to kaip pasibaigs nagrinėjamas kolektyvinis darbo ginčas. Pažymėtina, kad finansinis suinterisuotumas tarpininko asmeniui išlieka tik tokia prasme, kai kalbama apie jo teikiamų tarpininkavimo paslaugų apmokėjimą. Tai patvirtina jau anksčiau paminėtas Europos mediatorių kodekso 3.4. punktas, kuriame nurodoma, kad tarpininkaujantis asmuo visada pateikia šalims informaciją, dėl jo teikiamų paslaugų apmokėjimo, bei negali pradėti tarpininkavimo proceso, nesuderinęs atlygintinumo klausimo. Be to, Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikto tvirtinti rengiamo nutarimo projekto dėl tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo 13 punktas nustato, kad su tarpininku kolektyvinio darbo ginčo šalys teisės aktų nustatyta tvarka sudaro atlygintinų

¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės Žinios. 2002, Nr. 36-1340.

paslaugų teikimo sutartį, kurioje susitariama dėl tarpininkavimo trukmės, tarpininkavimo etapų, tarpininko darbo apmokėjimo sąlygų ir kitų atlygintinų paslaugų teikimo sutarties šalims svarbių sąlygų.¹⁴ Verta paminėti, kad tokia tarpininkaujančio asmens atlygintinumo nuostata atsirado ne iš karto, o tik po ilgų derybų ir derinimų. Prieš tai buvusi nuostata dėl tarpininkavimo apmokėjimo skelbė, kad tarpininkui atlygis mokamas Trišalės tarybos ir tarpininko susitarimu, tačiau Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos rengtame ir pateiktame derinti jau minėtą projektą, įvairioms suinteresuotoms institucijoms ir organizacijoms, Finansų ministerija nepritarė nuostatai, kad tarpininkams už suteiktas paslaugas būtų mokama iš valstybės biudžeto asignavimų, o tik pačių kolektyvinių darbo ginčų šalių lėšomis, su tikslu, kad tuo būtų skatinama, kad šalys labiau stengsis ginčą išspręsti taikiai.

Atsižvelgiant į tai, kad kiekvienas žmogus yra asmenybė su savo vidiniais principais ir turintys individualų supratimą aplink jį vykstančius įvykius ir procesus, tarpininkas ne išimtis, tačiau jis privalo užgniaužti visus vidinius prieštaravimus ir veikti nešališkai kiekvienos iš šalių atžvilgiu. Neveltui yra sakoma, kad tarpininkavimas – tam tikra meno išraiška.

Taigi apibendrinami galime teigti, kad tarpininkaujantis asmuo sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą turi būti: asmuo pasižymintis moraliniu autoritetu, kompetetingas, t.y. gerai išmanantis ir sugebantis pritaikyti praktikoje darbo ir socialinio dialogo santykių nuostatas, turintis ekonominių ir socialinių žinių, bei turintis socialinės partnerystės santykių patirties, nepriklausomas ir nešališkas, konfidencialus.

¹⁴ Respublikos Vyriausybės nutarimo Dėl tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo projektas.

3. Tarpininkavimo proceso teisinio reguliavimo ypatumai užsienio šalyse

Šioje magistrinio darbo dalyje naudodami lyginamąjį bei loginės analizės metodą, kurių pagalba bus tiriamos užsienio darbo teisės normos, susijusios su tarpininkavimo metodu, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, analize ir tuo pačiu lyginant įvairių užsienio šalių norminę medžiagą, bandant atskleisti šių šalių reglamentavimo panašumus ir skirtumus.

Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas tarpininkavimo metodu pagalba, užsienio valstybėse reglamentuojamas įvairiai. Be to, šiame darbe bus analizuojamos tarpininkavimą reglamentuojančios normos įvairiose Europos, bei Amerikos valstybėse. Tokiu būdu galima pastebėti įvairius panašumus ir skirtumus, priklausomai nuo valstybės išsivystymo lygio ar nuo seno nusistovėjusių tradicijų.

Europoje tarpininkavimo įtvirtinimas valstybių teisės sistemose skatinamas Europos socialinės chartijos (pataisytos) 6 straipsnio 3 punkto,¹⁵ bei Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 13 punkto, kuris teigia, kad siekiant palengvinti kolektyvinių darbo ginčų sprendimą turėtų būti skatinami taikinimo, tarpininkavimo, arbitražo procedūrų įsteigimas ir panaudojimas atitinkamais sutaikymo lygiais pagal nacionalinę praktiką¹⁶.

Daugelyje Europos Sąjungos valstybių tarpininkavimo institutas turi gana senas tradicijas, ypač seniausiose Europos Bendrijos narėse, tuo tarpu vėliau narėmis tapusios šalys dar tik stengiasi prisivyti savo kaimynes, šioje kolektyvinių darbo ginčų sprendimo srityje.

Mūsų kaimynė Lenkija, palyginti neseniai tapusi Europos Bendrijos nare, stengiasi tobulinti savo teisės aktus, reglamentuojančius alternatyvių ginčo sprendimo metodų įtvirtinimą, sprendžiant iškilusius kolektyvinius darbo ginčus. Pagal Lenkijos darbo teisės normas, tarpininkavimo procedūra inicijuojama vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių prašymu. Paminėtina, kad tarpininkavimo procedūra yra privaloma, jei kolektyvinės derybos nedavė rezultato, tai yra antrasis kolektyvinių derybų etapas, kurio metu kompromisinį sprendimą padeda rasti nepriklausoma, neutrali šalis – tarpininkas. Tarpininkaujantį asmenį pasirenka abi kolektyvinio darbo ginčo šalys bendru sutarimu. Tarpininkas gali būti pasirinktas iš Darbo ir socialinės politikos

¹⁵ **Europos** socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001. Nr. 49–1704.

¹⁶ **Europos** Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // Official Journal. 1989.

ministro sudaryto galimų tarpininkų sąrašo. Toks sąrašas sudaromas konsultuojantis su darbdavių atstovais, bei profesinių sąjungų asociacijos atstovais. Tačiau ginčo šalys nėra susaistytos vien asmenimis iš minėto sąrašo, o gali susitarti dėl nepriklausomo, kito, abiem šalims priimtino asmens paskyrimo tarpininkauti ginče. Susitarti dėl tarpininkaujamo asmens kolektyvinio darbo ginčo šalims reikia per penkias dienas. Jei pasibaigus šiam terminui susitarti nepavyksta, tarpininkas paskiriamas pareikalavus vienai iš šalių, iš sudaryto tarpininkų sąrašo. Tarpininkaujantysis asmuo gali būti atleistas nuo pagrindinio savo darbo ar užimamų pareigų iki trisdešimt dienų, per metus, kad galėtų vykdyti tarpininko funkcijas. Be to atlyginimo klausimas turi būti išspręstas tarpininko ir kolektyvinio darbo ginčo šalių bendru susitarimu, tačiau ne mažiau nustatytų minimalių tarpininkavimo paslaugų apmokėjimo ribų. Šias išlaidas lygiomis dalimis apmoka pačios ginčo šalys, jeigu nesutariama kitaip. Tokiu atveju, kai kolektyvinio darbo ginčo šalys neturi lėšų apmokėti tarpininkavimo išlaidas, tai padaro Darbo ir socialinės politikos ministerija, pagal nustatytą tarpininkavimo apmokėjimo tvarką.

Tokiu atveju, kai matoma, kad kolektyvinis darbo ginčas nebus laiku, t. y., per keturiolika dienų nebus išspręstas, tai įmonėje gali būti inicijuojamas dviejų valandų įspėjamasis streikas. Tokiu būdu bandoma paskatinti darbdavio atstovus aktyviau dalyvauti derybose, ieškant kompromisinio sprendimo. Be to tarpininkas, matydamas, kad reikalinga papildoma ekspertų išvada, susijusi su nagrinėjamu ginču, gali pasiūlyti ginčo šalims padaryti tokią ekspertizę. Tokiu atveju išlaidos apmokamos abiejų ginčo šalių bendru sutarimu.

Kolektyvinis darbo ginčas išsprendžiamas pasirašant sutartį, dalyvaujant tarpininkui. Priešingu atveju, surašomas nesutarimų protokolai ir kolektyvinis darbo ginčas gali būti perduodamas nagrinėti arbitražui arba įmonėje skelbiamas streikas¹⁷.

Apibendrinami aprašytą Lenkijos pavyzdį, galime išskirti atitinkamus bruožus: pirma tarpininkavimas, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, priskiriamas šalių tarpusavio derybų stadijai, kai tiesioginėmis šalių derybomis rezultatų nebuvo pasiekta. Be to tarpininkavimo stadija yra privaloma. Antra, tarpininkaujantis asmuo, šalių pasirinkimu, gali būti paskiriamas iš Darbo ir socialinės politikos ministro sudaromo galimų tarpininkų sąrašo, tačiau tai neprivaloma ir šalys gali pasirinkti

¹⁷ Prieiga per internetą
<<http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU19910550236&type=3&name=D19910236Lj.pdf>>

nepriklausomą, „neoficialų“ tarpininką. Trečia, tarpininkavimo procedūra gali trukti ne ilgiau keturiolikos dienų, bei baigiantis šiam terminui gali būti skelbiamas streikas ir tarpininkavimo procedūra laikoma nepavykusi. Verta pastebėti, kad nustatytas tarpininkavimo procedūros terminas yra labai kritikuojamas, nes į šį terminą įskaitomas laikas paduoti paraišką, tai jau trys dienos ir laikas skirtas pasirinkti tarpininkaujantį asmenį, t.y. penkios dienos, lieka aštuonios ar devynios dienos kolektyviniam darbo ginčui spręsti, o tai, jau labai trumpas laiko tarpas surasti sutarimą, jau nekalbant apie galimybę gauti ekspertų išvadas rūpimu klausimu.¹⁸

Ketvirta, tarpininko paslaugos apmokamos šalių lygiomis dalimis, jei nesutarta kitaip, nemažiau, nei patvirtintas tarpininko atlygio dydis.

Tuo tarpu Rusijos Darbo kodekso 403 straipsnis reglamentuoja kolektyvinio darbo ginčo sprendimą, tarpininkaujant nepriklausomai šaliai. Pagal šį straipsnį, tarpininkas kolektyvinio darbo ginčo šalių gali būti pakviestas per tris darbo dienas po taikinimo komisijos pasirašyto nesutarimų protokolo dienos. Tokiu atveju, jei šalys praleidžia nustatytą trijų dienų terminą, turi būti inicijuojama darbo arbitražo procedūra.

Pagal minėtą straipsnį, pagrindinė tarpininko funkcija – pagalbos teikimas, kolektyvinio darbo ginčo šalims, ieškant kompromisinio sprendimo.

Ginčo šalys tarpininko kandidatūrą tarpusavio susitarimu gali pasirinkti pačios arba kreiptis į Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo tarnybą, kuri rekomenduoja galimą tarpininko kandidatūrą iš sudaryto galimų tarpininkų sąrašo. Tarpininkavimo procedūra nėra reglamentuojama, todėl kolektyvinio darbo ginčo šalys pačios patvirtina tarpininkavimo procedūros reglamentą¹⁹. Pažymėtina, kad nuo 2002 metų rugpjūčio 23 dienos, Rusijos darbo ministro teikimu Nr. 58, yra patvirtintos rekomendacijos dėl tarpininkavimo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

Šios rekomendacijos skelbia, kad tarpininkas atlikdamas savo funkcijas privalo laikytis Rusijos Federacijos Konstitucijos, Darbo kodekso, bei kitų norminių teisės aktų, taip pat aktualių patvirtintų rekomendacijų tarpininkaujant sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Pagal Rusijos darbo teisės normas tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo teisės ginčus yra vienas iš šalių taikinimo etapų.

Tarpininkauti asmuo kviečiamas iškilus atitinkamiems nesutarimams tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio. Tokie nesutarimai yra darbo sąlygų nustatymas ar pakeitimas, įskaitant ir darbo užmokesčio ginčai, kolektyvinių sutarčių sudarymo

¹⁸ Prieiga per internetą < http://www.houseofmediation.eu/artyspory_zbiorowe_pracy_w_Polsce.pdf.

¹⁹ Prieiga per internetą < <http://www.chelt.ru/2006/1-06/kostjan1-06.html>.

nutraukimo ar vykdymo ginčai, bei ginčai, dėl darbdavio atsisakymo vykdyti darbuotojų atstovo priimtus lokalius darbo aktus, turinčius norminių darbo teisės aktų normas.

Pagal minėtas rekomendacijas, kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo tarnyba, siekdama operatyvaus kolektyvinių darbo ginčų sprendimo, kasmet sudaro kvalifikuotų galimų tarpininkų sąrašą, atsižvelgiant į darbuotojų atstovų ir darbdavių siūlymus, bei iš anksto gavus, galimų kandidatų tarpininkauti sutikimą.

Susitarus kolektyvinio darbo ginčo šalims, bei gavus tarpininkaujančio asmens sutikimą, bei to asmens darbdavio sutikimą, sudaromas protokolas, dėl tarpininko asmens paskyrimo, bei tarpininkavimo sąlygų nustatymo. Tarpininkaujančio asmens atlyginimo klausimas sprendžiamas ginčo šalių tarpusavio susitarimu.

Nustatyta riba, kiek laiko per metus tarpininkaujantis asmuo gali tarpininkauti sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Tokia riba yra ne daugiau, kaip trys mėnesiai per metus, tačiau išskyrus tuos asmenis, kurių einamos pareigos ir darbo funkcijos susiję su tokių ginčų sprendimu ir darbuotojus, neturinčius nuolatinės darbo vietos. Peršasi išvada, kad toks ribojimas nustatytas, siekiant apsaugoti darbdavių, pas kuriuos dirba kandidatai į tarpininkus, interesus, nes jie netenka darbuotojo, kai tarpininkas atlieka savo funkcijas.

Kolektyvinis darbo ginčas turi būti išspręstas per septynias dienas, nuo tarpininko pasirinkimo dienos, tačiau šis terminas gali būti pratęstas, susitarus kolektyvinio darbo ginčo šalims.

Pasiekus susitarimą, jis įforminamas surašant sutarimų protokolą, kuris pasirašomas kolektyvinio darbo ginčo šalių ir tarpininko. Jei susitarti nepavyksta, surašomas nesutarimų protokolas, ir kolektyvinis darbo ginčas turi būti perduodamas spręsti darbo arbitražui.

Nagrinėjamosiose rekomendacijose įtvirtinta ir atmintinė tarpininkaujančiui asmeniui, padėsianti jam tinkamai vykdyti savo tiesiogines funkcijas. Šioje atmintinėje nurodytos tarpininko teisės ir pareigos tarpininkavimo procese. Tarpininkas turi teisę: prašyti ir gauti visą informaciją iš kolektyvinio darbo ginčo šalių, susijusią su nagrinėjamu ginču, rengti bendrus ir atskirus susitikimus su ginčo šalimis, siūlyti įvairius galimus kolektyvinio darbo ginčo sprendimo variantus, pasirašyti sprendimus priimtus jam dalyvaujant tarpininkavimo procese. Tarpininko pareigos: privalo saugoti valstybinę, tarnybinę, komercinę ar ar bet kokią kitą paslaptį, sužinotą tarpininkavimo procese.

Minētoje atmintinēje nurodyti ir pagrindiniai veiklos principai tarpininkavimo procese. Pagal juos, tarpininkas neturi jokiais būdais spausti šalių priimti vienokius ar kitokius sprendimus procese, o tik padėti priimti sprendimus, išspręsiančius iškilusį kolektyvinį darbo ginčą. Tarpininkas visada turi būti pasiruošęs pateikti pasiūlymus ir alternatyvas, tobulinant šalių tarpusavio derybų procesą, tuo siekiant pasiekti taikaus sprendimo rezultatą. Kad tarpininkas galėtų tinkamai vykdyti savo funkcijas, kolektyvinio darbo ginčo šalys turi pripažinti šį asmenį kompetetingu, objektyviu, nešališku ir nepriklausomu. Tarpininko asmeniui reikalaujama, kad jis mokėtų analizuoti situaciją, tiksliai vertinti galimus savo pasiūlymų ir rekomendacijų rezultatus, mokėtų argumentuoti, valdyti gautą informaciją, valdyti diskusijų procesus, tiksliai ir greitai vertinti bei reaguoti į ginčo šalių nuotaikos pokyčius, kad laiku pakreiptų ginčą sprendimo suradimo keliu.

Gautos konfidencialios informacijos, atlikdamas tarpininkavimo funkcijas, tarpininkas negali naudoti, siekdamas tiesioginės ar netiesioginės naudos. Be to, bet kokia informacija, kurią gavo tarpininkas iš vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių, negali būti atskleista kitai, šio ginčo šaliai, be suteikusios informaciją šalies sutikimo. Tarpininkas negali priiminėti jokių dovanų ar paslaugų iš kolektyvinio darbo ginčo šalių ar jų atstovų²⁰.

Išnagrinėtas Rusijos pavyzdys nuteikia teigiamai, atsižvelgiant į tai, kad valstybė ilgą laiką buvusi vienos ideologijos įtakoje, kur jokių kolektyvinių darbo ginčų ir negalėjo būti, sugebėjo atsitiesti ir priimti atitinkamus sprendimus, liečiančius tokių ginčų sprendimą, įtvirtindama labai šiuolaikišką, netgi, drįsčiau pavadinti, vakarietišką, tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo, metodą.

Visiškai priešingas pavyzdys Latvijoje, kur pagal Darbo ginčų įstatymo 11 ir 12 straipsnio nuostatas, teisės kolektyviniai darbo ginčai iš viso nesprenžiami tarpininkavimo metodo pagalba, kai tuo tarpu interesų kolektyviniai darbo ginčai gali būti sprenžiami pasitelkiant neprikusomą tarpininką, tačiau tai nėra privaloma procedūra ir pradama tik ginčo šalims susitarus²¹.

Įvairiose valstybėse veikia ir valstybinės tarpininkavimo įstaigos. Pavyzdžiui, Suomijoje galioja nuostata, kad tarpininkai skiriami valstybės vadovų, t. y.,

²⁰ Министерство труда и социального развития российской федерации постановление от 14 августа 2002 г. n 58 об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника.

²¹ The Labour Disputes Law of the Republic of Latvia (Darba sridu likums). The Newspaper of the Republic of Latvia „The Latvia Herald“ 2002. Nr. 149 (2724).

Suomijos Prezidentas trejų metų kadencijai skiria vieną ar du nacionalinius tarpininkus, o Vyriausybė skiria šešis regioninius tarpininkus. Šie tarpininkai pradeda tarpininkavimo procesą, gavę informaciją apie iškilusį kolektyvinį darbo ginčą iki streiko ar lokauto paskelbimo. Kolektyvinio darbo ginčo šalys privalo įspėti nacionalinį ir regioninius tarpininkus prieš inicijuojant streiką ar lokautą, o šie pradeda tarpininkavimo procesą. Žinoma, šio proceso metu tarpininkas tik pasiūlo galimą sprendimo variantą, o šalys renkasi, ar sutikti, ar atmesti pasiūlymą. Šiuo atveju tarpininkavimo procesas laikomas nepavykusiu ir tarpininkas, atsižvelgdamas į susiklačiusią situaciją, inicijuoja naują tarpininkavimo procesą ar nukelia, šį procesą vėlesniam laikui, tokiu būdu užkirsdamas kelią galimam streiko ar lokauto paskelbimui.

Suomijoje, kolektyvinio darbo ginčo šalys gali pasirinkti ir "nepriklausomą", kitą, „privatų“ tarpininką, tačiau apie tai, vis tiek, privaloma pranešti nacionaliniam ar regioniniam tarpininkui, kurie, nesėkmės atveju, turi imtis atitinkamų veiksmų.²²

Kita šalis anksti įtvirtinusi valstybinį tarpininkavimą, tai Švedija, jau 1906 m. buvo priimtas įstatymas, reglamentuojantis tarpininkavimą, kolektyviniuose darbo ginčiuose. Šiuo įstatymu šalis buvo suskirstyta į aštuonius rajonus, su regioniniu tarpininku kiekviename iš jų. Jei kolektyvinis darbo ginčas iškiltų kelių rajonų teritorijoje, tai valstybė gali skirti vieną ad hoc tarpininką, kuris kontroliuotų išplitusį ginčą. Tuo laikotarpiu šis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas buvo savanoriškas, šalys kreipdavosi į tarpininkus laisvai, tačiau 1920 m. buvo įvestas įpareigojimas kolektyvinio darbo ginčo šalims pranešti tarpininkams, iškilus ginčui. Šis įstatymas galioja iki šiol su tam tikrais (1976 m.) pakeitimais.

Verta panagrinėti ir Didžiosios Britanijos tarpininkavimo metodo reglamentavimą, šios šalies darbo teisėje, nes, visu pirma, tai visai kitos tradicijos teisinė sistema, bei ši šalis turi ilgą alternatyvių ginčų sprendimo būdų tradicijas ir praktiką.

Šioje šalyje vyraujanti praktika rodo, kad darbo ginčai yra sprendžiami su mažiausiu valstybės įsikišimu, bei reguliavimu. Pačių Didžiosios Britanijos darbo teisės specialistų teigimu „palyginus su kitomis šalimis kolektyvinių darbo ginčų procedūras, atrodo, kad Didžiojoje Britanijoje nėra jokios tvarkos“²³. Tačiau vis tiek šalyje veikia

²² Suviranta A. J. Labour Law and Industrial Relations in Finland. Kauppakaari Oy, Finnish Lawyers' Publishing. Kluwer Law International. 1997.

²³ Brown W. Industrial Conflict Resolution in Great Britain//Industrial Conflict Resolution in Market Economies. A study of Canada, Great Britain and Sweden. Ed. T. Hanami, R. Blanpain. Deventer – Netherlands, 1987. P. 103.

institucija, kurios tikslas spręsti ar reguliuoti kolektyvinius darbo ginčus. Ši institucija vadinama – Tarpininkavimo ir arbitravimo tarnyba (toliau – Tarnyba). Institucija pradėjo veikti 1976 m., nors valstybė reguliuoti tarpininkavimo ir arbitražo veiklą pradėjo reguliuoti jau nuo 1896 m., po Taikinimo įstatymo priėmimo.

Bendri Tarnybos tikslai: reguliuoti kolektyvius darbo santykius, skatinti ir palaikyti kolektyvinių derybų procesą. Kad įgyvendintų šiuos tikslus Tarnyba naudojasi taikinimo, tarpininkavimo, arbitražo, bei socialinių partnerių konsultacijų pagalba.

Tarnyba – tai institucija, finansuojama iš valstybės biudžeto, tačiau nepriklausoma nuo jos. Tai reiškia, kad ji turi teisę veikti valstybės vardu, bet nesivadovauti, kokiais nors aukštų valdžios organų nurodymais, dėl to, kaip vykdyti jai patikėtas funkcijas. Šios intitucijos paslaugos ginčo šalims yra nemokamos, o kreipimasis į Tarnybą, dėl kolektyvinio darbo ginčo sureguliuavimo visada savanoriškas.

Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą yra sekantis etapas, einantis po nepavykusių taikinimo procedūrų. Tarpininkavimo esmė, kad tarpininkaujantis asmuo pateikia konkrečius patarimus, liečiančius kolektyvinį darbo ginčą, bei jo sureguliuimą. Tačiau į šiuos patarimus ginčo šalys gali ir neatsižvelgti, tačiau ilgametė praktika sako, kad dauguma darbo ginčų būna išsprendžiama, būtent šio etapo metu.

Tarpininkavimas kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas Didžiojoje Britanijoje laikomas daug lankstesniu, nei pavyzdžiui arbitražas, kurio metu, nagrinėjimas vyksta lyg teisminiame procese, būtinai dalyvaujant abiem ginčo šalims. Tuo tarpu, tarpininkavimo atveju, procedūriniai klausimai priklauso tarpininkaujančio asmens ir kolektyvinio darbo ginčo šalių išmonei, bei pageidavimams. Kad tarpininkavimo procesas vyktų sklandžiai ir veiksmingai, Tarnyba ruošia galimus tarpininkauti, nepriklausomus ir neoficialius asmenis, kurie galėtų atlikti tarpininko funkcijas, dar kolektyvinio darbo ginčo šalims nesikreipus į Tarnybą, o pasitelkus į pagalbą „neoficialų“ tarpininką. Tokiems asmenims, baigus mokymo kursų išduodamas tarpininko sertifikatas.²⁴

Graikijoje tarpininkavimo pagalba sprendžiami ginčai, nepavykus kolektyvinėms deryboms. Čia kolektyvinio darbo ginčo šalys tarpininką pasirenka susitarimo būdu, tačiau jei to nepavyksta padaryti per 48 valandas, tai Tarpininkavimo ir arbitražo tarnybos būna paskirtas tarpininkas, iš kas treji metai sudaromo galimų

²⁴ Prieiga per internetą <<http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/3>>.

tarpininkų sąrašo. Kolektyvinis darbo ginčas turi būti išspręstas per dvidešimt dienų, jei to padaryti nepavyksta, kolektyvinis darbo ginčas perduodamas arbitražui.

Verta panagrinėti Jungtinių Amerikos Valstijų tarpininkavimo proceso reglamentavimo ypatumus, nes ši šalis, viena pirmųjų įtvirtinusi, bei didelę praktiką turinti šalis, įgyvendinusi tarpininkavimo metodą sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. 1947 m. birželio 23 d. buvo įkurta Federalinė Tarpininkavimo ir Taikinimo tarnyba (Federal Mediation and Conciliation Service), kuriai buvo suteiktas nepriklausomos agentūros statusas. Šios tarnybos vadovą skiria JAV prezidentas, su Senato pritarimu. Paskirtasis vadovas netenka teisės užsiimti verslu, bei bet kokia kita apmokama veikla ar užimti bet kokias kitas pareigas. Federalinės Tarpininkavimo ir Taikinimo tarnybos funkcijos:

- tarpininkavimo ir taikinimo metodų pagalba sureguliuoti ar bent iki minimumo sumažinti iškilusius kolektyvinius darbo ginčus.
- tarpininkavimo ir taikinimo paslaugų teikimas, bet kuriame iškilusiame darbo ginče, bet kurioje darbo srityje ar lygyje, jei yra gautas, bent vienos iš darbo ginčo šalių, prašymas išspręsti iškilusį darbo ginčą taikiai būdu.
- tokiu atveju, kai Federalinės Tarpininkavimo ir Taikinimo tarnybos specialistams nepavyksta sureguliuoti iškilusio kolektyvinio darbo ginčo, tai šios įstaigos vadovo pasiūlymu gali būti pakviestas kitas nepriklausomas, šalims priimtinas tarpininkas, kuris galėtų išspręsti ginčą, išvengiant streiko ar lokauto paskelbimo.
- Federalinė tarnyba privalo rengti įvairius mokymus ir seminarus socialinio dialogo šalims, kad iki minimumo išvengtų galimų kolektyvinių darbo ginčų atsiradimą.

Federalinę tarnybą būtina informuoti iškilus kolektyviniam darbo ginčui, dėl, kurio gali būti sustabdyta darbinė veikla ar tai gresia ilgais streikais, ar lokautais. Tokiu atveju tarnautojai, kurių yra daugiau nei tūkstantis visoje šalyje, imasi visų reikiamų priemonių tarpininkavimo procesui pradėti. Tarpininkai savo veikloje vadovaujasi Tarpininkavimo ir neteisminio ginčų sprendimo rekomendacijomis (Guidelines on Mediation & the Unauthorized Practice of Law), kuriose numatyta rekomenduojama tarpininkavimo procedūros vedimo tvarka ir rekomendacijos tarpininkams. Pagal šias rekomendacijas, pradiniam tarpininkavimo etape rekomenduojama susitikti su

kolektyvinio darbo ginčo šalimis bendrai ar su kiekviena iš šalių atskirai, kad tarpininkaujantis asmuo galėtų nuodugniai susipažinti su duomenimis, susijusiais su ginčo šalių nesutarimais, išanalizuoti susidariusią ginčo padėtį, bei išsiaiškinti visas aplinkybes, kurios įtakojo kolektyvinio darbo ginčo atsiradimą. Tokių susitikimų metu tarpininkas išsiaiškina visas sąlygas ir organizacinius klausimus būsimų bendrų susitikimų su ginčo šalimis metu. Susitikimų su kiekviena iš ginčo šalių atskirai tarpininkas privalo padėti suvokti iškilusio ginčo silpnąsias ir stipriąsias šalių pozicijas, bei išsiaiškinti galimo ginčo sprendimo trūkumus, jei kolektyvinio darbo ginčo šalys atsisakys taikaus ginčo sprendimo varianto. Tokių susitikimų metu neturi iškilti abejonių dėl tarpininkaujančio asmens neutralumo ir nešališkumo.

Priklausomai nuo susiklosčiusios situacijos, tarpininkas privalo naudoti tinkamą priėjimą prie šalių, strategiją ir taktiką, susijusią su žmogiškaisiais santykiais, sąžiningumu, mandagumu, taktiškumu, pasitikėjimu savimi, kantrybe. Šie principai daugiausia pasitarnaus kolektyvinio darbo ginčo šalių pasitikėjimui įgyti ir tinkamai nukreipti šalis taikaus sprendimo link.

Apibendrinami Jungtinių Amerikos Valstijų tarpininkavimo kolektyviniuose darbo ginčiuose modelį, galime teigti, kad tai valstybinis metodas, kuris plačiai taikomas ne vien darbo ginčų sprendime, bet ir nagrinėjant kitus konfliktus. Kolektyvinių darbo ginčų atveju – tai pagrindinis sprendimo metodas, kurio metu visais įmanomais būdais stengiamasi sutaukyti ginčo šalis.

Panaši valstybinio tarpininkavimo praktika galioja ir Italijoje, kurioje kolektyvinius darbo ginčus sprendžia etatiniai valstybinių tarpininkavimo tarnybų darbuotojai.

Apibendrinami užsienio praktiką, tarpininkaujant sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, galime drąsiai teigti, kad visoms būdingas bruožas, tai tarpininkavimo proceso sudarymo, t.y. tarpininkų parinkimo tvarkos ir proceso pradžios nustatymo įtvirtinimas šalių teisėje. Tuo tarpu, kas liečia pačio tarpininkavimo metodo praktinį reglamentavimą, tai paliekama pačių ginčo šalių laisvei, tik įtvirtinant tam tikras rekomendacines normas.

4. Tarpininkavimo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus praktinis įgyvendinimas ir reglamentavimas Lietuvoje

Lietuva palyginti neseniai nusimetusi okupacinį jungą dar tik pradeda kurti teises, bei praktines bazines, susijusias su alternatyviais ginčų sprendimo būdais, tokiais kaip tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Todėl aktualu panagrinėti visą minėto metodo kūrimosi, bei reglamentavimo, atkurtoje mūsų valstybėje, raidą.

Pirmą kartą atkurtoje Lietuvoje pabandyta sureguliuoti kolektyvinius darbo ginčus 1992 m. priėmus Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymą, tačiau tai buvo padaryta paviršutiniškai ir neišsamiai. Todėl po dešimties metų 2002 m. birželio 4 dieną priėmus naująjį Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą į kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo institutą buvo atsižvelgta šiek tiek plačiau. Tuo metu galiojusios redakcijos 68 straipsnis apibrėžė kolektyvinį darbo ginčą, kuris inicijuojamas, darbdaviui nepatenkinus, nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų, kai darbuotojų atstovai pareikalauja sudaryti taikinimo komisiją. Tai darytina išvada, kad nuo nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų darbdaviui, bei jam nepatenkinus ar nedavus atsakymo į šiuos reikalavimus, iki darbuotojų atstovų prašymo sudaryti taikinimo komisiją momento susiduriame su pirmąja kolektyvinio darbo ginčo stadija – derybų stadija. Kaip tik šioje kolektyvinio darbo ginčo stadijoje, tiksliau sakant, kolektyvinio darbo nesutarimo stadijoje, tuo metu galiojusios įstatymo redakcijos normos sudarė galimybę pasinaudoti tarpininko paslaugomis. Darbo kodekso 70 straipsnis skelbė, kad reikalavimus iškėlęs ir pateikęs darbuotojų subjektas, gavęs iš darbdavio ar darbdavių organizacijos neigiamą atsakymą arba negavęs jokio atsakymo, gali pasinaudoti alternatyvomis: kreiptis į darbdavį ar darbdavių organizaciją ir inicijuoti susitarimą dėl pasinaudojimo tarpininko paslaugomis arba inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą ir perduoti jį nagrinėti Kodekse numatyta tvarka, kai kolektyvinis darbo ginčas sprendžiamas taikinimo komisijoje, darbo arbitraže ar trečiųjų teisme. Tik nepavykus kolektyvinio darbo nesutarimo šalims tarpusavio derybų ar padedant tarpininkui, susitarti, pereinama į ginčo stadiją, t.y. inicijuojamas kolektyvinis darbo ginčas, nes darbuotojų atstovai pareikalauja sudaryti taikinimo komisiją.

Be to, tuo metu galiojusio Darbo kodekso 72 straipsnio 3 dalis dar kartą užsiminė apie tarpininkavimo galimybę, nurodydama, kad šalių susitarimu taikinimo komisijai gali pirmininkauti nepriklausomas tarpininkas. Tokiu būdu įstatymo leidėjas,

norėdamas, bent iš dalies, reglamentuoti tarpininkavimo metodo taikymą supainiojo taikinimą ir tarpininkavimą ir sudėjo abu šiuos ginčų sprendimo metodus į bendrą samplaiką. Kaip jau buvo minėta anksčiau, tarp tarpininkavimo ir taikinimo metodų lygybės ženklą dėti negalime, nes jie skiriasi savo praktiniu įgyvendinimu, bei metodų turinio prasme. Su tokia nuomone sutinka ir žinoma Lietuvoje kolektyvinių darbo santykių teoretikė Vilniaus universiteto Teisės fakulteto docentė socialinių mokslų daktarė Daiva Petrylaitė, anot jos „taikinimas yra „lengvesnė“ ir visai nedaug nuo kolektyvinių derybų principo besisikirianti alternatyvi kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procedūra, kurią lydi „stipresnio“ pobūdžio ir teisinės prigimties procedūra – tarpininkavimas“²⁵. Taigi, tarpininkavimo metodas, tuo metu galiojusios Darbo kodekso redakcijos normų atveju, buvo priskiriamas kolektyvinių derybų vienam iš principų, nes pasinaudoti tokia alternatyvia ginčų sprendimo forma buvo galima esant kolektyvinio darbo nesutarimo pirmoje, t. y. derybų stadijoje. Tai pat, nebuvo priimta jokių detalesnių lydimųjų tokio nesutarimo sprendimo metodo nuostatų, kurios būtų bent iš dalies būtų skatinusios kolektyvinio darbo ginčo šalis pasinaudoti tokia alternatyva, bei skatintų tokio populiarus visame pasaulyje ginčų sprendimo metodo praktiką Lietuvoje.

Praėjus beveik šešiams metams po Darbo kodekso priėmimo, 2008 metų birželio 3 dieną įstatymų leidėjo buvo padarytos pataisos reglamentuojančios kolektyvinių darbo ginčų intitutą. Buvo pakeista eilė straipsnių reglamentuojančių kolektyvinių darbo ginčą, jo nagrinėjimo procedūras, bei streikus liečiančių normų.

Tokių pataisų pagrindinis tikslas ir uždavinys buvo – patobulinti kolektyvinių darbo santykių teisinį reglamentavimą, tuo pačiu suderinant darbo teisės normas su Europos Bendrijos darbo teise, nustatant patobulintą kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką ir sąlygas. Todėl Darbo kodekso 71 – 75, bei priimant naują 75¹ straipsnį, buvo siekiama patobulinti kolektyvinių darbo ginčų sprendimo pozityviųjų metodų sistemą, bei numatyti, kad ir vienu iš privalonų kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodu būtų tarpininkavimas. Buvo siūloma nustatyti, kad tarpininką bendru sutarimu turi pasirinkti kolektyvinio darbo ginčo šalys iš socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamo tarpininkų sąrašo. Jei per nustatytą terminą to padaryti nepavyksta siūloma tarpininką skirti burtų keliu, tai padarant Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriui. Tarpininkų sąrašo sudarymo, jų darbo apmokėjimo ir kitus su šiuo ginčų

²⁵ Daiva Petrylaitė Kolektyviniai darbo ginčai: monografija, Vilnius: Teisinės informacijos centras 2005. 115 psl.

sprendimo metodu procedūrinius klausimus spręsti pavedama Vyriausybei. Bet iki galutinio normų išdėstymo varianto buvo nueitas nemažas diskusijų kelias²⁶.

2007 m. birželio 6 dieną buvo pateiktas kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo procedūros pakeitimo projektas, kur buvo bandoma nustatyti privalomą tarpininkavimo metodo taikymą sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Pagal projektą buvo siūloma pakeisti galiojusio Darbo kodekso 72 straipsnį ir išdėstyti jį taip, kad kiekvienas kolektyvinis darbo ginčas privalomai turi būti sprendžiamas pasitelkus tarpininką, kurio užduotis – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį sprendimą. Tarpininko kandidatūrą kolektyvinio darbo ginčo šalys galėjo pasirinkti iš socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sudaryto tarpininkų sąrašo.²⁷ Tačiau šis projektas pritarimo nesulaukė.

Po kelių mėnesių buvo pateiktas kitas patikslintas projektas, kuriame buvo atsisakyta privalomo tarpininkavimo metodo reglamentavimo, tačiau buvo bandoma šį metodą išprausti į Lietuvos darbo teisėje nusistovėjusių kolektyvinių darbo ginčų sprendimų metodų lygias gretas. Šio projekto normos skelbė, kad kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai yra: taikinimo komisija, darbo arbitražas ar trečiųjų teismas, *jeigu viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių nepareikalavo, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkus tarpininką.*

Po nepavykusio bandymo įvesti privalomą tarpininkavimo metodą sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, atsisakant kitų metodų, tokių kaip taikinimo komisija, darbo arbitražas, bei trečiųjų teismas, liko optimaliausia galimybė nustatyti tarpininkavimo metodą, kaip alternatyvą, prieš tai išvardintiems metodams, su tam tikra pirmenybės teise, t. y. paliekant taikinimo komisiją būtinu kolektyvinių darbo ginčų

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 85, 130, 149, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73, 74, 75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir kodekso papildymo 1301 straipsniu įstatymo projekto, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 51 ir 24 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 52 straipsniu įstatymo projekto ir Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 6 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto išaiškinamasis raštas

²⁷ Darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 85, 130, 149, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73, 74, 75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir Kodekso papildymo 130(1) straipsniu ĮSTATYMO PROJEKTAS

sprendimo metodu, tačiau tik iki to momento, kol nors viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių nepareikalavo iškilusį darbo ginčą spręsti pasitelkiant tarpininko paslaugas.²⁸⁾

Diskutuotinas klausimas, susijęs su tarpininkavimo metodo sprendžiant, iškilusį kolektyvinį darbo ginčą, pareikalavimo aspektu. Atsižvelgiant į tai, kad tarpininkavimas tai pozityvus, taikus ginčų sprendimo metodas, todėl sprendimai turi būti priimami bendru kolektyvinio darbo ginčo šalių sutarimu, tačiau pasirenkant tarpininkavimą, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą, pagal reglamentuojančias darbo teisės normas, užtenka vienos šalies reikalavimo. Pats žodis „reikalauti“ suponuoja išvadą, kad tai vienašališkas sprendimas, prievarta verčiantis kitą šalį elgtis pagal reikalavimą, savaime aišku, toks vertimas lemia konfliktiškos situacijos susiklostymą ir apie kokius nors kompromisinius taikius sutarimus negali būti ir kalbos. Tai pasakytina ir apie tarpininkavimo modelį Lietuvoje, kai viena šalis primeta kitai, galimą ginčo sprendimo būdą prieš jos valią, pasmerkdamą tarpininkavimo proceso baigtį nesutarimų protokolo surašymu. Be to įstatymų leidėjas pasirinko vienašalį tarpininkavimo metodo primetimą sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

Taigi naudodami loginės analizės metodą pabandydysime paanalizuoti tarpininkavimo, kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodo, reglamentavimą šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose.

Šiame darbe nagrinėjamas tarpininkavimo metodas yra nustatytas Darbo kodekso X skyriaus „Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“ 71 straipsnyje šalia kitų kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo metodų. Tačiau prieš pradėdant nagrinėti patį tarpininkavimo metodą, turime išsiaiškinti, kolektyvinio darbo ginčo inicijavimo, bei pradžios momentą, dabar galiojančioje Darbo kodekso redakcijoje.

Kaip buvo minėta anksčiau, iki kolektyvinių darbo ginčų reglamentuojančių normų pakeitimo 2008 m. birželio mėnesį, galiojusios redakcijos, kolektyvinio darbo ginčo inicijavimas susidėjo iš dviejų stadijų: derybų stadija ir ginčo stadija. Tarpininkavimas buvo priskiriamas prie derybų stadijos, nes kolektyvinio darbo ginčo pradžia buvo siejama su reikalavimu sudaryti taikinimo komisiją, o iki to momento – iškilęs kolektyvinis nesutarimas.

Tačiau, dabar tokios, galima pavadinti „vakuumo“ būsenos neliko. Aišku, galime daryti prielaidą, kad reikalavimų iškėlimas, tai tam tikra prasme, kolektyvinio

²⁸ Darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75(1), 130(1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo ĮSTATYMO PROJEKTAS.

darbo ginčo derybų stadija, kai iškilęs kolektyvinis nesutarimas yra bandomas spręsti taikiu būdu, atliekant reikalavimų įteikimo procedūrą. Ir jeigu darbdavys ar darbdavių organizacija patenkina įteiktus reikalavimus, kolektyvinis nesutarimas yra išsprendžiamas, tuo pačiu nepereidamas į kitą – ginčo stadiją, tačiau mano nuomone, tai tik procedūrinis veiksmas, reikalingas inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą, paliekant paskutinę galimybę darbdaviui apsispręsti, sutikti su reikalavimais ar ne. Apie kokias nors tiesiogines derybas kalbėti negalime, vienai derybų šaliai, t.y darbdaviui keliami reikalavimai, o ne pasiūlymai.

Darbo kodekso 70 straipsnis aiškiai skelbia, kad darbdavys ar darbdavių organizacija gautus reikalavimus privalo išnagrinėti ir per septynias dienas nuo jų gavimo dienos apie savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiems darbuotojų atstovams. Jeigu šis sprendimas darbuotojų atstovų netenkina, jie gali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimą šio Kodekso nustatyta tvarka. Taigi, šalis atstovaujanti darbuotojus, po septynių dienų, gavus atsakymą ir juo nepatenkinta, iš karto inicijuoja kolektyvinį darbo ginčą.

Taigi tarpininkavimas, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, pagal Darbo kodekso 71 straipsnį priskiriamas prie kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjančių organų, šalia taikinimo komisijos, darbo arbitražo, bei trečiųjų teismo. Tačiau sistemiškai aiškinant Darbo kodekso normas, galime daryti išvadą, kad tarpininkavimas privilegijuotas kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, lyginant su kitais paminėtais metodais. Darbo kodekso 73 straipsnio 1 dalis sako, kad taikinimo komisija yra būtina kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo stadija, tačiau tik iki to momento, kol viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių nepareikalavo, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką. Analizuodami šią normą, turime išsiaiškinti, tai kas gi gali reikalauti, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką? Pagal normos loginę išraišką, reikalauti, kad ginčas būtų perduodamas tarpininkui, gali abi inicijuoto kolektyvinio darbo ginčo šalys, t. y darbuotojų atstovai arba darbdavys ar darbdavių organizacija, tačiau įstatymą aiškinant sistemiškai, matome prieštaravimą. Jau minėtas darbo kodekso 70 straipsnis galimybę inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą suteikia tik darbuotojų atstovams, kurių reikalavimai yra nepatenkinami ar laiku nebuvo išnagrinėti. Darbuotojų atstovai turi dvi alternatyvas, norėdami inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą: pirma, reikalauti, kad būtų sudaroma taikinimo komisija, arba, antra, reikalauti, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką. Tuo tarpu darbdavys ar darbdavių organizacija kolektyvinio darbo ginčo

iniciatyvos teisės neturi, tačiau reikalauti, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką, turi teisę. Peršasi išvada, kad darbdavys ar darbdavių organizacija privalo laukti, kol darbuotojų atstovai inicijuos kolektyvinį darbo ginčą, reikalaudami sudaryti taikinimo komisiją, bei atsižvelgiant į Darbo kodekso 72 straipsnio 2 dalį, kur nurodoma, kad taikinimo komisija turi būti sudaroma per septynias dienas, nuo reikalavimus gavusio subjekto atsisakymo patenkinti reikalavimus ar jei per tą laiką atsakymas negautas, reikalauti ginčą perduoti spręsti pasitelkiant tarpininką. Šis darbdavio ar darbdavių organizacijos reikalavimas turi būti išreikštas iki taikinimo komisijos sudarymo momento, bei ne vėliau penkių dienų nuo reikalavimų nepatenkinimo dienos.

Darbo kodekso 75¹ straipsnio pirmoji dalis apibrėžia tarpininkavimo metodo užduotį – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį sprendimą. Tai definicija, kuria bendriausia prasme bandoma apibūdinti tarpininkavimo, kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodą.

Antroji komentuojamo straipsnio dalis nustato tarpininko paskyrimo tvarką. Pagal kurią, tarpininkas abiejų kolektyvinio darbo ginčo šalių sutarimu pasirenkamas iš socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto sąrašo per tris dienas nuo darbdavio pranešimo apie sprendimą dėl gautų reikalavimų gavimo dienos. Jei per tris dienas dėl kandidatūros susitarti nepavyksta, tarpininką burtų keliu per dvi dienas parenka Trišlės tarybos sekretoriatas. Taigi, žvelgiant sistemiskai tarpininkavimo procedūra vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių turi būti inicijuota per penkias dienas nuo dienos, kai darbdavys nepatenkina įteiktų reikalavimų ar neduoda atsakymo per septynias dienas nuo reikalavimų įteikimo dienos. Analizuojant prieš tai išdėytus duomenis, galime susidurti su tokia situacija, kai darbdavys ar darbdavių organizacija nors ir norėdama, negalėtų pasinaudoti savo teise reikalauti, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkus tarpininką. Tokia situacija susiklostytų, jei darbuotojų atstovai, delstų reikalauti sudaryti taikinimo komisiją, t. y. inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą ilgiau nei penkias dienas, nuo darbdavio atsisakymo patenkinti reikalavimus gavimo dienos. Tada darbuotojų atstovai dar turi teisę inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą, reikalaudami sudaryti taikinimo komisiją, nes Darbo kodekso 72 straipsnio 1 dalis nustato septynių dienų terminą sudaryti taikinimo komisiją, tuo tarpu, pasinaudoti tarpininko paslaugomis jau nebegalima, nes bendras terminas pasirinkti tarpininką su jo paskyrimu burtų keliu yra penkios dienos.

Verta panagrinėti ir minėto socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto galimų tarpininkų sąrašo sudarymo įpatumus. Šio sąrašo sudarymo tvarka numatyta dar tik rengiamame ir siūlomame patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo, dėl tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo projekte (toliau – tvarkos aprašas.). Šis sąrašas sudaromas, Trišalės tarybos sekretariatui prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lietuvos trišalės tarybos, internetiniame tinklapyje paskelbus apie tarpininkų sąrašo sudarymą, centrinės (respublikinės) profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos, valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos per du mėnesius nuo paskelbimo dienos pateikia Trišalės tarybos sekretariatui kandidatą į tarpininkus.

Tokiame teikime, kuris turi būti pasirašytas įstaigos, institucijos ar organizacijos vadovo, bei patvirtinta, kad teikiamas asmuo turi tam tikros srities žinių ir nurodoma, ar turi, praktinės tarpininkavimo patirties. Pažymėtina, kad Darbo kodeksas nenumato tokio sąrašo sudarymo periodiškumo, todėl nagrinėjamame tvarkos apraše, taip pat, nėra sąrašo sudarymo periodiškumo

Pasibaigus numatytam dviejų mėnesių laikotarpiui, kurio metu galima buvo pateikti kandidatus į tarpininkus, Trišalės komisijos sekretoriatas įvertinęs pateiktas kandidatūras, per dešimt darbo dienų nuo anksčiau minėto laikotarpio pabaigos, sudaro tarpininkų sąrašą, kurį tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras, su Trišalės tarybos pritarimu. Šį sąrašą ministras turi patvirtinti per penkias darbo dienas nuo pateikimo. Skelbiamas per tris darbo dienas Trišalės tarybos internetiniame tinklapyje. Asmenis, kurie buvo įtraukti į tarpininkų sąrašą Trišalės tarybos sekretoriatas informuoja asmeniškai, bei įstaigą pasiūliusią įtraukti asmenį į tarpininkų sąrašą.

Jei Trišalės tarybos sekretoriatas nustato, kad kandidatas į tarpininkus neatitinka nustatytų reikalavimų, suderinęs su Trišale taryba, parengia įsakymo projektą, kuriuo atsisakoma asmenį įtraukti į tarpininkų sąrašą. Jį patvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras. Toks įsakymas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Asmenis iš tarpininkų sąrašo išbraukia socialinės apsaugos ir darbo ministras, Trišalės tarybos sekretoriato siūlymu tik dviem atvejais: paties tarpininko prašymu ir, kai tarpininkas miršta.

Pagal Darbo kodekso 75¹ straipsnio 3 dalyje nustatytas laikas, per kurį kolektyvinis darbo ginčas pasitelkiant tarpininką turi būti išspręstas. Sprendimas turi būti priimtas, arba surašytas nesutarimų protokolas per dešimt dienų, nuo tarpininko

pasirinkimo dienos. Tačiau, šalių susitarimu, šis terminas gali būti pratęstas. Palyginus šį įstatyme nustatytą terminą su kitų šalių, tai matome, kad Lietuva pasirinko aukso vidurį, nes kai kuriose šalyse kolektyvinis darbo ginčas sprendžiamas iki keturiolikos dienų (Lenkija), o kitose tik septynias dienas (Rusija), tačiau, ir vienu ir kitu atveju, šis terminas gali būti pratęstas ginčo šalims susitarus.

Pabandykime panarinti tarpininkavimo procesą sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, kurį gana išsamiai, bandoma sureguliuoti anksčiau paminėto Vyriausybės nutarimo projekto IV dalimi „Tarpininkavimas“.

Taigi, kolektyvinio darbo ginčo šalys sudaro atlygintinų paslaugų teikimo sutartį, kurios pasirašymas turi būti laikomas tarpininko paskyrimo momentu, nuo kurio prasideda tarpininkavimo procesas. Pagal Tvarkos aprašo 19 punktą kolektyvinio darbo ginčo šalys per tris dienas turi pateikti tarpininkui savo reikalavimus, bei prie jų pridėti dokumentus, bei įrodymus, susijusius su šiais reikalavimais. Visi šie dokumentai turi būti patvirtinti darbuotojų atstovų ar darbdavio ar darbdavių organizacijos atstovų parašais ir anspaudu. Tuo pačiu tarpininkas Tvarkos 20 punkte įpareigotas per tris dienas sušaukti posėdį, raštu informuojant abi kolektyvinio darbo ginčo šalis. Darytina išvada, kad nustatant tokį terminą, sušaukiant bendrą kolektyvinio darbo ginčo sprendimo posėdį, stengiamasis skatinti tarpininkavimo proceso eigą, bei pačio tarpininko, kaip derybų vedėjo, veiksmus. Mano manymu, toks reguliavimas perteklinis, bei nelabai naudingas, nes tarpininkas pats yra suinteresuotas skatinti šalių tarpusavio derybas, bei ieškoti kompromisinio sprendimo varianto, be to, atsižvelgiant į šiame darbe nagrinėtą užsienio praktiką, bei teorinius tarpininkavimo pradžios aspektus, tarpininkavimo procesas dažniausiai pradedamas nuo tarpininko susitikimų su kiekviena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių atskirai, kurių metu šalys išreiškia savo reikalavimus, bei poziciją kolektyviniame darbo ginče, nespaudžiamos kitos šalies ir būdamos labiau atsipalaidavusios, nei dalyvaujant kitai kolektyvinio darbo ginčo šaliai. Tai patvirtina ir Europos mediatorių kodeksas, bei 2008 m. liepos 31 dieną įsigaliojusio Lietuvos Respublikos civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymo 5 straipsnio 3 dalis, kuri sako, kad taikinimo tarpininkas gali surengti pasitarimą su viena iš ginčo šalių nedalyvaujant kitai ginčo šaliai.

Taigi, tarpininkas sušaukia posėdį ir nustato jo vietą, jei kolektyvinio darbo ginčo šalys nesutarė kitaip. Paminėtina, kad kolektyvinio ginčo šalys ir tarpininkas, dėl tarpininkavimo proceso ir jo vedimo etapų jau susitarė, sudarydami atlygintinų paslaugų teikimo sutartį.

Posėdyje dalyvauja abi kolektyvinio darbo ginčo šalys, sekretorius, kuris turi pildyti posėdžio protokolą. Sekretorių, kuris gali būti valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, skiria Trišalės tarybos sekretoriatas. Posėdyje gali dalyvauti ir specialistai, ekspertai ar kiti suinteresuoti asmenys, galintys pateikti paaiškinimus ar išvadas. Mano manymu, tokių specialistų ir ekspertų dalyvavimas turėtų būti iš anksto aptartas kolektyvinio darbo ginčo šalių, nes viena iš tarpininkavimo proceso pamatinių savybių yra konfidencialumas, todėl viena šalis gali nesutikti, kad kokia nors informacija gali būti paviešinama atskiriems asmenims ar jų grupėms.

Tvarkos aprašas gana smulkiai aprašo tarpininkavimo posėdžio tvarką, bei jame dalyvaujančių asmenų teises ir pareigas: kolektyvinio darbo ginčo šalių teisės tarpininkavimo metu yra lygios. Abi kolektyvinio darbo ginčo šalys turi teisę susipažinti su kolektyvinio darbo ginču susijusia medžiaga, daryti iš jos išrašus, dokumentų kopijas, kviesti ekspertus, specialistus, dalyvauti įrodymų apžiūroje ir tiriant, duoti savo paaiškinimus visais kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo metu iškilusiais klausimais, prieštarauti kitų asmenų, susijusių su kolektyviniu darbo ginču, pareiškimams, prašymams ir išvadoms, naudotis kitomis Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatytais teisėmis. Kolektyvinio darbo ginčo šalys tarpininkavimo metu privalo sąžiningai naudotis savo teisėmis, susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, galinčių sutrukdyti teisingai išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, visaip prisidėti, kad visos kolektyvinio darbo ginčo aplinkybės būtų ištirtos sparčiai, visapusiškai ir iki galo.

Toks smulkus proceso dalyvių teisių ir pareigų reglamentavimas yra sveikintinas dalykas, tačiau, mano manymu, tai labiau tiktų teisminiam ar arbitražiniam procesui, o tarpininkavimo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus esmė kitokia. Tai patvirtina ir ankščiau minėtas Europos mediatorių elgesio kodeksas, kurio 3.1 punktas, apibūdinamas tarpininkavimo procedūrą, sako, kad tarpininkas turi įsitikinti, kad tarpininkavimo proceso šalys supranta tarpininkavimo proceso ypatybes ir tarpininko, bei pačių šalių vaidmenį tarpininkavimo procese²⁹. Tai reiškia, kad pačios šalys gali reguliuoti tarpininkavimo procesą ir eigą, o ne tarpininkas, kuris tik pagalbinė priemonė, su patariamuoju balsu, padedanti šalims pasiekti norimą, taikų rezultatą.

Pagal nagrinėjamą Tvarkos aprašą tarpininkui suteikiamas labiau teisėjo ar arbitro vaidmuo, nei trečiosios nepriklausomos šalies, padedančios rasti taikų priimtina

²⁹ Prieiga per internetą: <www.tm.lt/dokumentai/tmed/Europosmediatoriuelgesiokodeksas.doc>

sprendimą. Tai patvirtina ir Tvarkos aprašo 24.6 punktas, kuris nurodydamas tarpininkavimo proceso pabaigą įtvirtinančių dokumentų rekvizitus, sako, kad turi būti nurodytos nustatytos aplinkybės ir motyvai, kuriais remdamasis tarpininkas padarė išvadas. Mano manymu, išvadas turėtų padaryti kolektyvinio darbo ginčo šalys, nes tik jos tarpininkavimo procese turi sprendžiamąjį vaidmenį ir priimdamos sprendimą tik gali atsižvelgti į tarpininko nuomonę. Nei viename šio siūlomo priimti teisės akto punkte neužsimenama, apie galimybę tarpininkui siūlyti galimą sprendimo variantą, nes tai viena iš tarpininkaujantiesiems funkcijų.

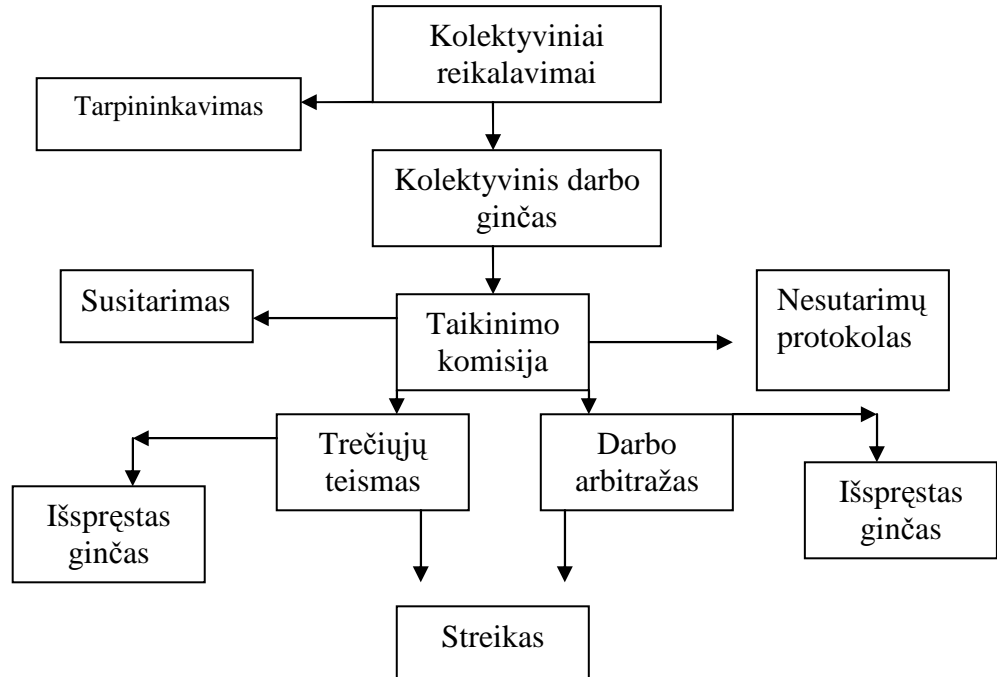
Darbo kodekso 75¹ straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka, kolektyvinis darbo ginčas pasitelkus tarpininką baigiasi priimant surašant, vieną iš dviejų, dokumentų. Pirmu atveju, jei pasiekiamas bendras, kompromisinis susitarimas, kuriuo kolektyvinis darbo ginčas išsprendžiamas, surašomas tokio sutarimo dokumentas, kuriame turi būti: sutarimo priėmimo laikas ir vieta, kolektyviniame darbo ginče dalyvavę šalių atstovai, tarpininkaujantis asmuo, bei posėdžio protokolą pildęs posėdžio sekretorius, be to, kolektyvinio darbo ginčo esmė, iškeltų reikalavimų turinys, pasiekto susitarimo vykdymo tvarka ir terminai, bei tokio susitarimo paskelbimo darbuotojams tvarka. Antru atveju, kai kolektyvinio darbo ginčo išspęsti nepavyksta, surašomas nesutarimų protokolas, kuriam privalomi tokie patys rekvizitai, kaip jau minėtame sutarime, tačiau šis dokumentas yra pagrindas kolektyvinių darbo ginčą perduoti nagrinėti kitiems, Darbo kodekse numatytiems kolektyvinių darbo ginčų sprendimo, organams. Abu minėti dokumentai per tis darbo dienas turi būti registruojami Trišalės tarybos sekretoriате.

Atsižvelgdami į tai, kas buvo pasakyta, pabandydysime apibendrinti tarpininkavimo modelį, palygindami jį su prieš tai galiojusio Darbo kodekso redakcija, lyginant su tuo metu vykusių diskusijų dėl šio modelio tobulinimo teoriniame lygmenyje, bei apibūdinant panašumus su kitų užsienio valstybių praktika.

Iki 2008 m. birželio mėnesio Darbo kodekso pataisų galiojusios įstatymo nuostatos tarpininkavimo metodą išspraudė tarp kolektyvinių reikalavimų ir dar neinicijuoto kolektyvinio darbo ginčo tarpą. Buvo neaišku, ar tai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, ar tik vienas iš būdų sustabdyti, dar neiškilusį kolektyvinių darbo ginčą. Be to buvo visiškai neregamentuotas tarpininko pasirinkimas, bei pačio tarpininkavimo proceso inicijavimo terminas. Apie praktinį tokio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo įgyvendimą nebuvo jokių žinių. Labai aiškiai to meto tarpininkavimo metodas, pavaizduotas socialinių mokslų daktarės Daivos Petrylaitės

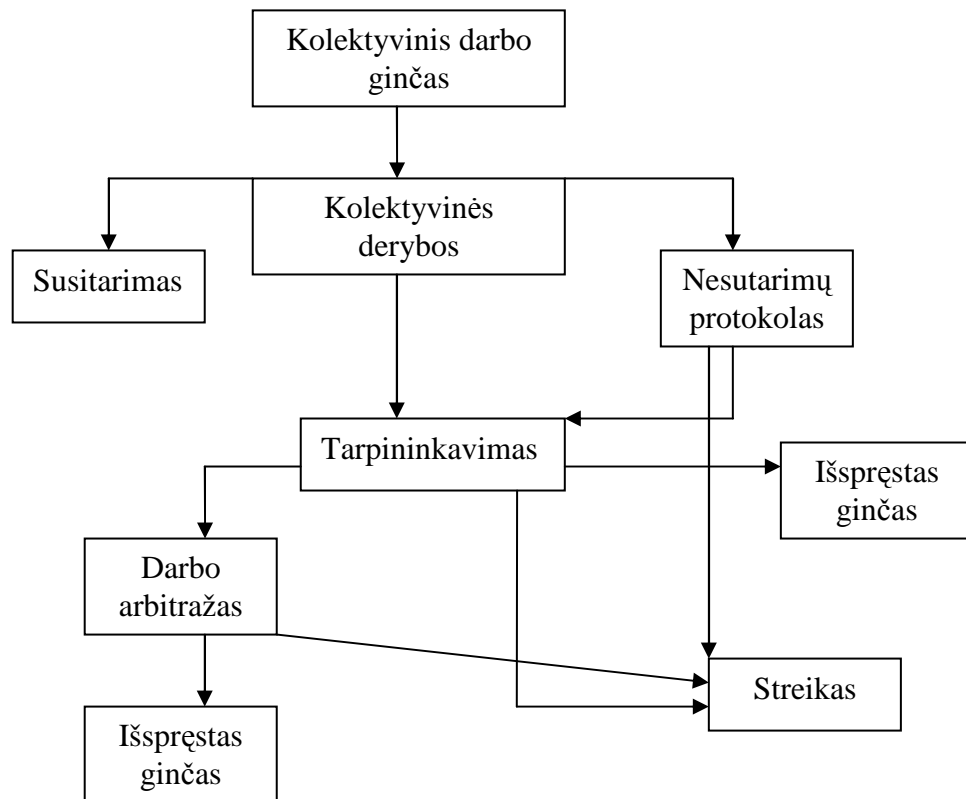
sukurtame pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modelio Lietuvoje vaizdavimo grafike:

DE LEGE LATA pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modelis Lietuvoje



Tuo tarpu, išnagrinėtas anksčiau, Lenkijos, modelis pateikia visai kitokią schemą, kurios centre esantis tarpininkavimo metodas, būdamas centre, tarsi, pamatinis, kolektyvinių darbo ginčų sprendimo pastato, akmuo. Tai aiškiai matosi pavaizduotoje schemoje:

DE LEGE LATA pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modelis
Lenkijoje



Būtų naudinga paminėti, kokie buvo teikti pasiūlymai, teorinėje lygmenyje, siekiant tobulinti kolektyvinių darbo ginčų sprendimą tarpininkavimo metodo pagalba.

Pirmuosius tokius pasiūlymus ir galimus tobulinimo kelius bandė pateikti socialinių mokslų daktarė Daiva Petrylaitė. Anot jos, tuo metu galiojusios normos, nei teoriniu, nei praktiniu aspektu nebuvo išvysčiusios tarpininkavimo metodo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus ir siūlė taikinimui palikti neprivalomo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo statusą ir suteikti šalims galimybę pabandyti išspręsti tarpusavio nesutarimą tiesioginių derybų keliu. Nepavykus to padaryti, tik tada bandyti pasinaudoti tarpininkavimo metodu, kaip privalomu kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodu. Tokiu atveju, jei šalys bandė kolektyvinį darbo ginčą išspręsti taikinimo komisijoje, tačiau procesas nebuvo sėkmingas, jos privalo kreiptis į tarpininką, nepriklausomą, tačiau aktyvią trečiąją šalį, kuri padėtų šalims priimti kompromisinį sprendimo variantą. Kaip matome iš dabartinio Darbo kodekso normų, pasirinktas kitas

kelias, t.y., tarpininkavimą paliekant, kaip alternatyvą, renkantis pradinį kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodą.

Socialinių mokslų daktarė siūlė įsteigti nepriklausomą iš valstybės biudžeto finansuojamą tarpininkavimo tarnybą, kurios viena iš funkcijų būtų, ne tik tarpininkauti, tačiau ir registruoti kilusius kolektyvinius darbo ginčus, bei analizuoti tokių ginčų kylimo priežastis. Tačiau pagrindinė tarnybos funkcija būtų tarpininkų sąrašo, iš kurio, kiekvienu konkrečiu atveju, kolektyvinio darbo ginčo šalys galėtų pasirinkti kandidatą. Pažymėtina, kad buvo iškeltas panašios tarnybos įsteigimo klausimas socialinių partnerių dialoguose, tačiau siūlytas modelis Lietuvoje nebuvo realizuotas.

Tuo tarpu socialinių mokslų daktarė Daiva Petrylaitė siūlė savotišką gelbėjimosi planą, pagal kurį, pirmiausia turėjo būti nustatyta, kokiais atvejais ir tvarka būtų kviečiamas tarpininkas. Siūlytina, kad tarpininkas būtų kviečiamas iš socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamo tarpininkų sąrašo. Be to buvo siūloma, kad ginčo šalims, neišsirinkus tarpininko kandidatūros, jis būtų renkamas burtų keliu.

Kitas labai svarbus, komentuojamos autorės pasiūlymas, kad tarpininkavimo procese, pripažinti, kad ne tarpininko vaidmuo procese yra pagrindinis, o kad pačios kolektyvinio darbo ginčo šalys, tik atsižvelgdamos į tarpininko nuomonę, savo susitarimu nustatytą būsimą ginčo sprendimo tvarką. Tačiau svarbu buvo numatyti tik tam tikrus kolektyvinio darbo ginčo sprendimo terminus, kurie užkirstų kelią galimiems proceso vilkinimams ir būtų privalomi, tiek kolektyvinio darbo ginčo šalims, tiek tarpininkui. Verta pripažinti, kad iš dalies tokia nuostata buvo įtvirtinta, nustatant privalomą kolektyvinio darbo ginčo išsprendimo pasitelkus tarpininką dešimties dienų terminą, tačiau dabartiniame darbo kodekse tarpininko vaidmuo labiau siejamas su teisėjo ar arbitro vaidmeniu siekiančio išspręsti darbo ginčą, kas prieštarauja tarpininkavimo proceso esmei.

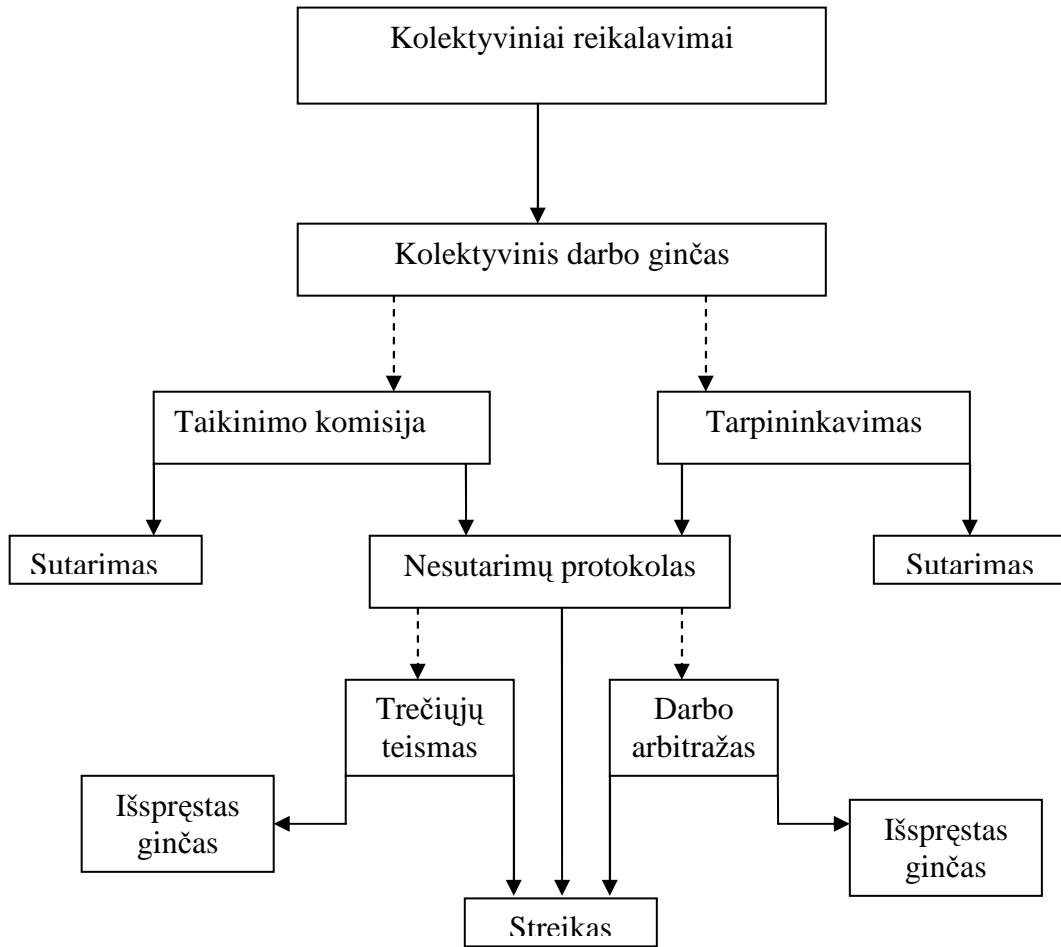
Taip pat buvo siūloma atitinkamai užtikrinti tarpininkaujančio asmens garantijas, vykdant tarpininko funkcijas. Pirma, toks asmuo turėjo būti atleidžiamas nuo tiesioginių pareigų vykdymo, esant valstybinės tarpininkavimo tarnybos raštiškam pavedimui, tačiau ne daugiau, kaip trisdešimt dienų per metus. Šiems asmenims turi būti mokamas atlygis, bei padengiamos visos turėtos išlaidos, susijusios su tarpininko funkcijų vykdymu. Tai turėtų būti daroma iš valstybės biudžeto, siekiant užtikrinti tarpininkų nepriklausomumo nuo ginčo šalių principą. Tokį finansavimą iš valstybės biudžeto siūloma įtvirtinti tik tarpininkavimo įgyvendinimo Lietuvoje pradiniam etape. Šis pasiūlymas dar svarbus ir kolektyvinio darbo ginčo vienos iš šalių atžvilgiu, t. y.,

darbo tarybos, nes būdama vienu iš kolektyvinių darbo ginčų vienetu, ji neturi jokių finansinių lėšų padengti tarpininkavimo išlaidas ir tokiu būdu spręsti kolektyvinį darbo ginčą pasitelkiant tarpininką³⁰.

Taigi, atsižvelgiant į tai, kas buvo išsakyta pabandysime lyginamojo metodo pagalba, kaip buvo įgyvendintas, prieš tai minėtos mokslų daktarės siūlytas modelis dabartiniame Darbo kodekse.

Prieš tai išnagrinėję dabar galiojusio Darbo kodekso normas, reglamentuojančias tarpininkavimą, galime visa tai išdėstyti schemoje, kurioje aiškiai matysime dabartinio tarpininkavimo metodo vietą pozityvių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modelyje Lietuvoje, kad tarpininkavimas, yra viena iš alternatyvų ginčo šalims renkantis pirminį kolektyvinio darbo ginčo metodą:

³⁰ Daiva Petrylaitė Kolektyviniai darbo ginčai: monografija, Vilnius: Teisinės informacijos centras 2005. 158-162 psl.



IŠVADOS

Šiame darbe nagrinėdami tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą, bei siekdami užsibrėžto tikslo, t.y atskleisti, minėto metodo turinį ir reikšmę, galime padaryti tokias išvadas.

Tarpininkavimo metodas – yra vienas iš alternatyvių ginčų sprendimo metodų, kuris turi visiems šiems metodams būdingų bendrų bruožų. Bendriausia prasme šis metodas taikomas konfliktų valdymo srityje, kuri yra be galo plati. Tuo tarpu darbe nagrinėjamas toks tarpininkavimo metodas, kuris taikomas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

Tarpininkavimo kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo turinys atsiskleidžia išnagrinėjus, tik šiam tarpininkavimo metodui būdingus bruožus:

- Tarpininkavimo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus dalykas, tai tik ginčai kylantys iš kolektyvinių santykių, t. y., ginčai, dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės.
- Tarpininkavimo kaip kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo proceso šalys, tai tik kolektyvinių darbo santykių subjektai, t. y., darbuotojai ir darbdavys plačiąja prasme. Siaurąja prasme, tai darbuotojus atstovaujanti profesinė sąjunga, nepriklausomai, nuo atstovavimo lygio, ar įmonėje išrinkta darbo taryba ir darbdavys ar darbdavių organizacija.
- Tarpininkavimo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus procesas, tai procedūros ir atitinkami proceso veiksmai, kurių ypatumas tas, kad tokių veiksmų taikymą ar netaikymą, bei visą ginčo sprendimo procesą gali nusistatyti pačios kolektyvinio darbo ginčo šalys bendru sutarimu. Be to šiam procesui būdingas bruožas – konfidencialumas, kurio laikomasi viso proceso metu, bei baigus procesą sutarimo pasirašymu. Nagrinėjant užsienio ir Lietuvos praktinį reglamentavimą, darytina išvada, kad valstybė minimaliai kišasi į tarpininkavimo proceso sprendžiant kolektyvinius

darbo ginčus reguliavimo tvarką, tik nustatydamą privalomus ginčo išnagrinėjimo terminus, bei pateikdamą rekomendacines ginčo sprendimo nuostatas.

- Tarpininkas, tai asmuo padedantis kolektyvinio darbo ginčo šalims priimti taikų susitarimą. Toks asmuo privalo atitikti tam tikrus reikalavimus: pirma, būti nepriklausomas ir nešališkas kolektyvinio darbo ginčo šalių atvilgiu, konfidencialus, turintis atitinkamų žinių ir socialinio dialogo patirties. Nagrinėjant Lietuvos ir užsienio literatūrą ir praktiką, matoma tendencija, kad daugelyje šalių tarpininkai parenkami iš sudaryto tarpininkų sąrašo. Vienose valstybėse šis sąrašas sudaromas tariantis socialiniams partneriams, įtraukiant privačius asmenis būti galimais tarpininkais, tuo tarpu kitose tarpininkavimo funkcijas atlieka valstybinių tarpininkavimo tarnybų etatiniai darbuotojai. Lietuvoje pasirinktas pirmasis variantas. Tačiau mano manymu, valstybinės tarpininkavimo tarnybos įsteigimas būtų naudingesnis, nes ten dirbantys etatiniai darbuotojai būtų tinkamiau paruošti, bei neiškiltų, šiame darbe minėtų, nepriklausomumo ir nešališkumo problemų.
- Tarpininkavimo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus pabaiga. Šis procesas baigiamas priimant vieną iš dviejų sprendimų, nuo kurių priklauso ar kolektyvinis darbo ginčas išspręstas ar ne. Pirmuoju atveju pasirašomas susitarimas, bei nurodoma jo vykdymo tvarka ir terminai, antruoju atveju surašomas nesutarimų protokolas, bei ginčas pereina į kitą kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo instituciją. Susitarimas, kuriuo išsprendžiamas kolektyvinis darbo ginčas, užtikrinamas bendrosiomis kolektyvinių darbo santykių poveikio priemonėmis – streiku.

Tarpininkavimo kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo reikšmė dabartinėje visuomenėje labai didelė, nes šiuolaikinis gyvenimo tempas verčia priimti greitus ir mažiausiai nuostolių reikalaujančius sprendimus. Toks išsigelbėjimo ratas gali būti tarpininkavimo metodas, kuris ir pasižymi greitų ir pigių, bei svarbiausia - taikių,

sprendimų priėmimu, nes santykiai tarp kolektyvinių darbo ginčo šalių turi plėtotis toliau ir turi išlikti taikūs. Be to, užsienio darbo teisės praktikos analizė leidžia teigti, kad ateityje, tarpininkavimo metodas, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus išliks, jei ne vieninteliu, tai bent populiariausiu iš pozityviųjų ginčo sprendimo metodų.

Kalbant apie Lietuvos tarpininkavimo kolektyviniuose darbo ginčiuose modelį, galima tik palinkėti, kad jis būtų tobulinamas ir toliau, nes visiškas štilis šio metodo taikymo praktikoje daug ką pasako. Todėl rašydamas šį darbą tikiuosi, kad bent iš dalies prisidėjau prie šio alternatyvaus ginčų sprendimo metodo populiarinimo Lietuvoje.

SANTRAUKA

Gyvenant šiuolaikinėje visuomenėje, kurioje dominuoja rinkos santykiai, susiduriame su įvairiausio pobūdžio konfliktais. Konfliktiškumas būdingas ir kolektyviniams darbo santykiams. Šie santykiai yra sutartiniai darbo teisiniai santykiai, todėl ir ginčai kylantys šių santykių srityje turi būti sprendžiami šalių tarpusavio derybomis. Be to, Lietuvoje dar tik bandoma tinkamai įteisinti vieną iš populiariausių taikų kolektyvinių darbo ginčo sprendimo metodų – tarpininkavimą, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

Darbe naudojant įvairius teisinius pažinimo metodus bus bandoma atskleisti tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, turinį ir reikšmę.

Kad pasiekti užsibrėžtą tikslą bus analizuojama ir lyginama įvairi mokslinė Lietuvos ir užsienio autorių literatūra, bei praktinis užsienio ir Lietuvos teisinis tarpininkavimo kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo reglamentavimas. Tokiu būdu bus atskleidžiami ir analizuojami nagrinėjamo metodo turinio elementai, bei bruožai, būdingi tik tokiam alternatyviam ginčų sprendimo metodui.

SUMMARY

Living in the modern society, in which market relations predominate, we face different types of conflicts. Conflicts are also characteristic to collective labour relations. These relations are contractual legal labour relations, therefore any dispute arising in the sphere of these relations should be settled by mutual negotiations of the parties. Besides, it is only attempted in Lithuania to legalise one of the most popular peaceful methods for settlement of collective labour disputes – mediation in resolution of collective labour disputes.

Through the use of different methods of legal knowledge, the attempt will be made in the theses to reveal the content and meaning of mediation, as the method for settlement of collective labour disputes.

To achieve the targeted goal different scientific literature of the Lithuanian and foreign authors will be analysed and compared, as well as the practical regulation of foreign and Lithuanian legal mediation as the method for settlement of collective labour disputes. Thus, the content elements of the examined method will be disclosed and analysed, as well as the features characteristic only for such alternative method of disputes settlement.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminė literatūra:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-104.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36-1340.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės Žinios, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas // Valstybės žinios. 1992. Nr. 12–307; 1993. Nr. 29–668; 1994. Nr. 29–512; 1999. Nr. 102–2920.
6. Lietuvos Respublikos taikinamojo tarpininkavimo įstatymas //Valstybės Žinios. 2008, Nr. 87-3462.
7. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 162-5972.
8. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės Žinios. 1991, Nr. 34-933.
9. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas// Valstybės Žinios. 2000, Nr. 85-2566.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl darbo arbitražo nuostatų ir trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo // Valstybės Žinios. 2003, Nr. 93.
11. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinti Trišalės tarybos sekretoriato prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai.// Įsakymas 2005 birželio 30 dienos, Nr. A1-187.

Tarptautinės sutartys ir tautiniai dokumentai:

1. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001. Nr. 49–1704.
2. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // Official Journal. 1989.
3. TDO konvencija Nr. 154. „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ //Valstybės Žinios. 1996, Nr.30-740.

4. Europos mediatorių kodeksas. Prieiga per internetą <www.tm.lt/dokumentai/tmed/Europosmediatoriuelgesiokodeksas.doc žiūrėta 2008-11-09.

Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai:

1. Darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 85, 130, 149, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73, 74, 75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir Kodekso papildymo 130(1) straipsniu ĮSTATYMO PROJEKTAS.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 85, 130, 149, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73, 74, 75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir kodekso papildymo 130¹ straipsniu įstatymo projekto, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5¹ ir 24 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 5² straipsniu įstatymo projekto ir Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 6 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto išaiškinamasis raštas.
3. Darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75(1), 130(1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo ĮSTATYMO PROJEKTAS.
4. Respublikos Vyriausybės nutarimo Dėl tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo projektas.

Specialioji literatūra:

1. Daiva Petrylaitė Kolektyviniai darbo ginčai: monografija, Vilnius: Teisinės informacijos centras 2005. 134 psl.
2. Daiva Petrylaitė. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. 2008, AB "Achema" darbuotoj
3. Daiva Petrylaitė. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, Jurisprudencija, 2003, t. 40(32);
4. Federalinė Jungtinių Amerikos Valstijų tarpininkavimo ir taikinimo tarnyba (Federal Mediation and Conciliation Service) // www.fmcs.gov. I Polityki Społecznej), 1991, vol. 2, p. 79.

Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy (Rocznik Polskiego Prawa Pracy

5. Lakis J. Konfliktų valdymas viešajame sektoriuje: teisinės ir organizacinės problemos // *Jurisprudencija*, 2002, t.33, p.15-29.
6. Lakis J. Taikinamosios veiklos idėjos, patyrimas ir plėtotės perspektyvos. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: *Jurisprudencija*, 2001, Nr. 21, p. 65-68.
7. Tadas Milašius Mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas. VU Mokslo darbai. *Teisė*, 2007, 63 tomas,
8. Lawyers' Publishing. Kluwer Law International. 1997. Brown W. Industrial Conflict Resolution in Great Britain//Industrial Conflict Resolution in Market Economies. A study of Canada, Great Britain and Sweden. Ed. T. Hanami, R. Blanpain. Deventer – Netherlands, 1987. P. 103.
9. Lewis R. Strike-free Deals and Pendulum Arbitration//British Journal of Industrial Relations Vol. 28, No 1, March 1990. P. 32-57.
10. MASEVICZ W. *Zatarg zbiorowy pracy*. Poznań: Polski Dom Wydawniczy „Ławica” 1994, P. 7.
11. SUMMERS C. W. Patterns of Dispute Resolution. Lessons from Four Countries.
12. Suviranta A. J. Labour Law and Industrial Relations in Finland. Kauppakaari Oy, Finnish
13. The Labour Disputes Law of the Republic of Latvia (Darba sridu likums). The Newspaper of the Republic of Latvia „The Latvia Herald“ 2002. Nr. 149 (2724).
14. Ury.W. L., Brett.J.M., Goldberd S.B. Getting disputes resolved. – San Francisco: Jossey-Bass, 1988.
15. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. – Москва, 1998.
16. Лебедева М.М. Уметь вести переговоры. М., 1991 м.
17. министерство труда и социального развития российской федерации постановление от 14 августа 2002 г. n 58 об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника.
18. Пушмин Э.А. Переговоры при конфликте. Москва, Аспект-пресс, 1999.

Prieiga per internetą:

1. <http://www.elm.lt/lt/mokymai/soc_dialogas.php> žiūrėta 2008-10-12
2. <http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU19910550236&type=3&name=D19910236Lj.pdf> žiūrėta 2008-09-13
3. <http://www.houseofmediation.eu/artyspory_zbiorowe_pracy_w_Polsce.pdf>. žiūrėta 2008-10-12
4. <<http://www.chelt.ru/2006/1-06/kostjan1-06.html>>. žiūrėta 2008-11-02
5. <<http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/3>> žiūrėta 2008-11-03