

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO

Privatinės teisės katedra

Justinos Berniūnaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, užsienio
valstybėse lyginamasis tyrimas**

Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius 2012

TURINYS

I	IVADAS	3
1.	TARPININKAVIMO SAMPRATA	6
1.1.	Tarpininkavimas, kaip alternatyvus ginčų sprendimo metodas.....	6
1.1.1.	Tarpininkavimo istorija.....	6
1.1.2.	Tarpininkavimo terminologijos problema: mediacija, tarpininkavimas, taikinamasis tarpininkavimas.....	8
1.1.3.	Tarpininkavimo sąvoka.....	9
1.1.4.	Esminiai tarpininkavimo požymiai.....	11
1.1.5.	Tarpininkavimo modeliai	14
1.1.6.	Tarpininkavimo, kaip alternatyvaus ginčų sprendimo, taikymo galimybės	17
1.2.	Privalomojo tarpininkavimo samprata	19
1.3.	Teisminio tarpininkavimo samprata.....	20
1.4.	Privalomojo, teisminio tarpininkavimo ir tarpininkavimo santykis	22
2.	TARPININKAVIMO, KAIP KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO METODO, UŽSIENIO VALSTYBĖSE LYGINAMASIS TYRIMAS	25
2.1.	Tarpininkavimo metodo Rytų Europoje lyginamoji analizė	25
2.2.	Tarpininkavimo metodo Skandinavijos šalyse lyginamoji analizė.....	34
2.3.	Tarpininkavimo metodo Vakarų Europos valstybėse lyginamasis tyrimas	42
3.	TARPININKAVIMAS, KAIP KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO METODAS, LIETUVOJE	51
3.1.	Tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, Lietuvoje..	51
3.2.	Lietuvoje ir užsienio šalyse įtvirtintų tarpininkavimo modelių panašumai ir skirtumai.....	57
IŠ	SVADOS	60
LITERATŪRA	62
SANTRAUKA	68
SUMMARY	69
PRIEDAI	70

IVADAS

Santykiuose, kuriuose yra kelios šalys su skirtingais interesais, manytina, neišvengiami konfliktai, kurie gali peraugti į ginčus. Ne išimtis yra ir santykiai, kylantys iš kolektyvinės darbo teisės. Dėl nuolatinio ginčų egzistavimo, visuomenėje yra ieškoma efektyvių ginčų sprendimo galimybių. Teisminis kilusių ginčų sprendimas yra paskutinė ginčų sprendimo stadija, tačiau įvairių šalių įstatymai numato ir siūlo šalims, prieš ieškant sprendimo teismuose, pabandyti tarpusavio ginčus išspręsti pasitelkiant alternatyvius ginčų sprendimus. Bene dažniausiai įstatymų leidėjas numato tris alternatyvius ginčų sprendimo būdus: taikinimą, tarpininkavimą ir arbitražą. Nors visi minėtieji ginčų sprendimo metodai priskiriami alternatyviems, tačiau jie yra pakankamai skirtingi, pvz., skiriasi trečiųjų asmenų (taikintojo, tarpininko, arbitro) teisių ir pareigų visuma, skirtingos yra jų veikimo ribos, vieni jų yra privalomo ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadija, kitiems reikalingas abipusis šalių pritarimas.

Lietuvos kolektyvinėje darbo teisėje įtvirtinti keturi alternatyvūs ginčų sprendimai: taikinimo komisija, darbo arbitražas ar trečiųjų teismas bei tarpininkai. Iš minėtųjų keturių alternatyvių darbo ginčo sprendimo metodų tarpininkavimą galima laikyti jauniausiu. Tuo tarpu užsienio valstybėse tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, yra žinomas kur kas seniau. Reikia pastebėti ir tai, kad mokslinėje literatūroje bei praktikoje greta tarpininkavimo sąvokos dažnai yra naudojami ir tokie terminai kaip: privalomasis tarpininkavimas, teisminis tarpininkavimas, tačiau šie procesai dažniausiai yra analizuojami atskirai vienas nuo kito, neišryškinant ir nepateikiant jų panašumų ir skirtumų, nenurodant jų tarpusavio hierarchijos.

Tikslas – atlikti tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, pasirinktose užsienio valstybėse lyginamąjį tyrimą, nes tarpininkavimo metodas Lietuvos darbo teisėje yra žinomas pakankamai neseniai, o tam tikrose užsienio valstybėse turi ilgametę šio instituto naudojimo praktiką.

Darbo *objektas* – tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, Lietuvos ir užsienio valstybių darbo teisėje.

Uždaviniai:

1. Pateikti privalomojo tarpininkavimo, taikinamojo tarpininkavimo sampratas ir nustatyti trijų sąvokų: tarpininkavimas, privalomasis tarpininkavimas, teisminis tarpininkavimas tarpusavio hierarchiją.

2. Išanalizuoti ir palyginti užsienio valstybių kolektyvinėje darbo teisėje įtvirtintą tarpininkavimą, kaip darbo ginčų sprendimo metodą.

3. Aptarti Lietuvos kolektyvinėje darbo teisėje įtvirtintą tarpininkavimo metodą, skirtą spręsti kolektyvinius darbo ginčus, ir palyginti su užsienio šalyse įtvirtintais tarpininkavimo modeliais.

Tyrimo metodologija: siekiant kuo išsamiau ir detaliau išnagrinėti darbo temą, buvo naudojami įvairūs tyrimo metodai – istorinis, lyginamasis, abstrakcijos, loginis, lingvistinis.

Nagrinėjant tarpininkavimo metodo istorinę raidą, analizuojant atskirų valstybių tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų metodo, vystymąsi įvairių valstybių teisinėse sistemose, buvo naudojamas *istorinis* tyrimo metodas.

Remiantis *lyginamuoju* tyrimų metodu darbe buvo analizuojamos skirtingos įvairių mokslininkų pozicijos bei nagrinėjami ir aptariami Lietuvoje ir pasirinktose užsienio valstybėse įtvirtinti tarpininkavimo modeliai, kurių pagalba yra sprendžiami kolektyvinių ginčo šalių tarpusavio ginčai.

Abstrakcijos metodo pagalba yra nurodomi tarpininkavimo kaip alternatyvaus ginčų sprendimo esminiai bruožai, požymiai, leidžiantys jį atskirti nuo kitų alternatyvių ginčo sprendimo būdų.

Apibendrinant skirtingus užsienio valstybių teisinėse sistemose įtvirtintus tarpininkavimo modelius bei formuojant darbo išvadas, buvo remiamasi *loginiu* tyrimo metodu.

Temos aktualumas: Tarpininkavimas yra vienas iš būdų taikiai išspręsti kolektyvinį darbo ginčą. Lietuvos darbo teisėje šis taikus, dar kitaip vadinamas pozityvusis, ginčų sprendimo metodas įvestas pakankamai neseniai. Atsižvelgiant į šio instituto naujumą, reikia pastebėti, kad mokslinių darbų, straipsnių minėtąja tema nėra daug. Nors Lietuvos darbo teisėje tarpininkavimas neturi senų tradicijų, tačiau tokiose valstybėse kaip Švedija, Suomija, Didžioji Britanija ir t. t., tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, turi šimtmetes tradicijas, todėl, manytina, yra aktualu palyginti ir aprašti, kokie yra Lietuvos darbo teisėje įtvirtinto tarpininkavimo instituto bei valstybių, kuriose tarpininkavimas žinomas pakankamai seniai, pasirinkti modeliai, rūšys bei taikymo galimybės.

Svarbiausi šaltiniai. Atsižvelgiant į darbo specifiką, t. y. į tai, kad darbe bus analizuojami ne tik Lietuvos darbo teisėje žinomas tarpininkavimo institutas, bet ir pasirinktųjų užsienio valstybių tarpininkavimo modeliai, daugiausiai bus remiamasi užsienio valstybių įstatymais, įtvirtinančiais tarpininkavimą kaip, darbo ginčų sprendimo metodą. Taip pat bus vadovaujamas atitinkamų valstybių mokslininkų darbais bei atliktais tyrimais.

1. TARPININKAVIMO SAMPRATA

1.1. Tarpininkavimas, kaip alternatyvus ginčų sprendimo metodas

Kadangi tarpininkavimas nėra naujas ginčų sprendimo būdas, prieš pradėdant analizuoti tarpininkavimo sampratą, modelius, taikymo galimybes, bus trumpai apžvelgiama tarpininkavimo istorija. Taip pat šioje darbo dalyje nagrinėjama ne vien tik tarpininkavimo institutas, tačiau ir teisminio bei privalomojo tarpininkavimo sampratos, skirtumai bei panašumai.

1.1.1. Tarpininkavimo istorija

Tarpininkavimas kaip ginčų sprendimo būdas buvo žinomas jau pirmykštėse visuomenėse. Teigiama, kad alternatyvūs ginčo sprendimo būdai (arbitražas, tarpininkavimas, derybos, tarpininkavimas) susiformavo ankščiau nei teisminis konfliktų sprendimas. Visiems gerai žinoma legenda apie karalių Saliamoną yra vienas iš žymesnių ginčų sprendimo metodų pavyzdžių¹. Be to, tarpininkavimas kaip ginčų sprendimo būdas buvo žinomas žydų, krikščionių, islamo, budistų ir kt. kultūrose, todėl toliau bus pateikiama keletą ginčų sprendimo tarpininkavimo būdų pavyzdžių.

Žydų bendruomenėse tarpininkavimas buvo naudojama tiek pilietiniams, tiek religiniams nesutarimams spręsti. Vėliau Ispanijoje, Šiaurės Afrikoje, Italijoje, Europoje (Centrinėje ir Rytu) rabinai ir rabinų teismai vaidino esminį vaidmenį tarpininkavime, sprendžiant ginčus, susijusius su tikėjimo klausimais. Šie teismai užtikrino oficialų žydų ginčų sprendimą. Vėliau ši ginčų sprendimo tradicija paplito ir krikščionių bendruomenėse, kuriose Kristus buvo laikomas aukščiausiu, vyriausiu tarpininku. Biblijoje Jėzus laikomas tarpininku tarp Dievo ir žmonių: „Yra vienas Dievas, ir vienas tarpininkas tarp Dievo ir žmogaus – Jėzus Kristus“. Ši biblinė tarpininkavimo idėja ilgainiui buvo pritaikyta charakterizuoti dvasininkų, kaip tarpininkų tarp tikinčiųjų ir Dievo, rolę. Iki renesanso katalikų bažnyčia Vakarų Europoje ir ortodoksų bažnyčia Rytų Europoje, turbūt, buvo centriniai tarpininkai ir pagrindiniai konfliktų sprendėjai vakarų visuomenėse. Dvasininkija tarpininkavo šeimos ginčiuose, baudžiamosiose bylose, diplomatinuose aukštuomenės nesutarimuose.

Islamo kultūra taip pat turi senas ginčų sprendimo tarpininkavimo pagalbas tradicijas. Artimųjų Rytų kaimų vietovėse nesutarimai dažniausiai būdavo sprendžiami

¹ ZALIENE, Inga; TVARONAVIECIENE, Agne. Features and development trends of mediation in Lithuania: the opportunities for lawyers. *Jurisprudencija*, 2010, Nr. 1(9), p. 229.

bendruomenės vyresniųjų susirinkimuose. Tokio tipo susirinkimuose dalyviai diskusijų ir tarpininkavimo būdu bandydavo išspręsti svarbius bei konfliktiškus genties ir tarpgentinius klausimus. O kalbant apie induistus ir budistus, reikia pastebėti, kad Indijos kaimai pasižymėjo tuo, jog juose ginčus spėsdavo penkių asmenų grupė, kuri atlikdavo tiek tarpininkavimo, tiek arbitro funkcijas. Minėtiesiems asmenims buvo priskirtos administracinės funkcijos, sprendžiant gerovės kėlimo (socialinius) klausimus ir kitus nusiskundimus bendruomene.

Tarpininkavimas buvo plačiai naudojamas ir Kinijoje, Japonijoje, kitose Azijos visuomenėse². Pavyzdžiui, Konfucijus jau penkiolikto amžiaus pr. Kr. pradžioje įspėjo žmones, kad bylinėjimas dar labiau gali pabloginti šalių tarpusavio santykius, nepaliekant galimybės taikiai susitarti, todėl jis skatino žmones iškilusius nesutarimus spręsti pasitelkiant tarpininką, o ne ieškanti pagalbos teismuose. Pasak Konfucijaus, žmonės vietoje to, kad patikėtų ginčų sprendimą teismams, turėtų susitikti su nepriklausomu trečiuoju asmeniu, kuris jiems padėtų pasiekti abipusį susitarimą³. Tarpininkai Kinijoje pasižymėjo dar viena savybe – jiems ne tik buvo svarbu išspręsti jau kilusį ginčą, bet ir užkirsti kelią jam kilti ateityje, todėl tarpininkai šalims aiškindavo ir mokydavo jas, kaip galima išlaikyti gerus tarpusavio santykius⁴.

Kartu su vakarų pasaulietinės visuomenės augimu, išsiplėtė ratas asmenų, atliekančių tarpininkų funkcijas bei dar labiau išpopuliarėjo pats tarpininkavimo procesas. Tarpininkavimas kaip priemonė išspręsti kilusius nesutarimus buvo naudojamas tiek verslo pasaulyje, t.y. šį metodą naudojo gildijos bei jų nariai, tiek miestiečių tarpe. Nors dvasininkija vis dar turėjo įtakos sprendžiant vietinius, tarp bendruomenių ir tarpvalstybinius ginčus, tačiau augantis teisės vaidmuo leido išplisti pasaulietiniam tarpininkavimo modeliui⁵.

XIX ir XX amžių Vakarų civilizacijų valstybės garbino kovą už asmens teises, ją idealizavo, todėl, be abejo, kiekvienu galbūt pažeistų teisių ir interesų atveju kreipdavosi į teismą. Tačiau „bylinėjimosi kultūra“ tokių valstybių teisminei sistemai turėjo griaunamą poveikį – teismai buvo užversti ieškiniais, su kuriais jie nesugebėjo susidoroti, todėl tapo neefektyvūs ir atitinkamai prarado savo patrauklumą visuomenės akyse. Vietoj teisingumo civilinės jurisdikcijos krizės ištikta teismų sistema galėjo pasiūlyti jos

² MOORE, Ch. W. *The mediation process: practical strategies for resolving conflict*. San Francisco: Jossey – Bass, 2003, p. 20 – 22.

³ PARKINSON, L. *Family mediation: appropriate dispute resolution in a new family justice system*. Bristol: Jordan Publishing, 2011, p. 4.

⁴ BARRETT, J. T., BARRETT, J. P. *A history of alternatives disputes resolution: the story of political, cultural and social movement*. San Francisco: Jossey – Bass, 2004, p. 6.

⁵ MOORE, Ch. W. *The mediation process: practical strategies for resolving conflict*. San Francisco: Jossey – Bass, 2003, p. 20 – 22.

virtotojams tik pavėluotą teisingumo vykdymą už pernelyg didelę kainą. Septintajame dešimtmetyje Jungtinėse Amerikos Valstijose kilo socialinio protesto judėjimas už teisingumo prieinamumą, kurio metu didžiausias dėmesys buvo sutelktas į harmoningą bendruomenės santykių išaukštinimą ir pasipriešinimą formalioms institucijoms⁶. Be to, iki XX amžiaus tarpininkavimo amato buvo mokomasi savarankiškai, o tarpininkavimas nebuvo laikomas savarankiška profesija, labiau – papildomu užsiėmimu. Tik nuo XX amžiaus tarpininkavimas pradėtas laikyti profesija. Tarpininkavimo paslaugų poreikis sparčiai augo daugelyje šalių, tačiau bene didžiausias augimas buvo Jungtinėse Amerikos Valstijose ir Kanadoje. Pirmoji sritis, kurioje tarpininkavimas buvo oficialiai institucionalizuotas – darbo santykiai. Buvo tikimasi, kad tarpininkavimas bus ta priemonė, kuri padės išvengti streikų ir lokautų bei prisidės prie geresnių saugos, sveikatos ir socialinio saugumo sąlygų sukūrimo. Vėliau daugelis valstybių, sekdamos Jungtinių Amerikos Valstijų pavyzdžiu, pradėjo naudoti tarpininkavimą įvairaus pobūdžio ginčų sprendimui⁷.

Apibendrinus galima daryti išvadą, kad tarpininkavimas senas institutas, kuris buvo naudojamas jau pirmąkart visuomenėse, o laikotarpį nuo XX amžiaus galime laikyti „tarpininkavimo renesansu“.

1.1.2. Tarpininkavimo terminologijos problema: mediacija, tarpininkavimas, taikinamasis tarpininkavimas

Mediacija – lotynų kilmės žodis (lot. *mediatio* – tarpininkavimas, *medius* – vidurinis tarp dviejų požiūrių arba šalių, besirenkantis vidurio kelią, besilaikantis neutraliai, nešališkai, *mediare* – būti viduryje). Viduramžiais šių lotyniškų žodžių pagrindu prancūzų ir anglų kalbose atsirado žodžiai *mediacioun* ir *medyacyoun*, kurie ir tapo jungiamąja kalbine grandimi su šiuolaikine mediacijos terminija⁸. Reikia pastebėti, kad tiek literatūroje, tiek praktikoje sinonimiškai vartojami terminai *mediacija*, *tarpininkavimas* ir *taikinamasis tarpininkavimas*, todėl pirmiausiai reikėtų išsiaiškinti, ar minėtuosius terminus iš tikrųjų galime laikyti sinonimais. Kaip teigia V. Rudaitienė, viena iš lietuvių kalbos mokinių grupių – paprastai per anglų kalbą ateinantys klasikinių kalbų, ypač lotynų kalbos kilmės, žodžiai, kurie vadinami anglolotynizmais. Kai kurie iš jų turi ir gerų lietuviškų

⁶ PETRAUSKAS, F. Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(2), p. 634.

⁷ MOORE, Ch. W. *The mediation process: practical strategies for resolving conflict*. San Francisco: Jossey – Bass, 2003, p. 23.

⁸ KAMINSKIENĖ, N. *Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011, p. 121.

atitikmenų. Palyginti neseniai pradėti vartoti lotynų kalbos kilmės terminas *mediacija*. Kartais vartosenoje pastebimi ir termino *mediacija* lietuviškas atitikmuo tarpininkavimas. Žinoma, šie lietuviški žodžiai (gal ir dėl noro būti suprastiems) raštų kalboje dažniau pastebėti skliausteliuose po minėtų lotyniškų terminų⁹. Kaip teigia N. Kaminskienė, Lietuvoje tarptautiniai žodžiai *mediacija*, *mediatorius* vartojami lygiagrečiai su lietuvių kalbos žodžiais *tarpininkavimas*, *tarpininkas*¹⁰. Svarbu paminėti ir tai, jog lietuvių teisinėje kalboje yra vartojamas ir *taikinamojo tarpininkavimo* terminas¹¹. Manytina, kad *taikinamojo tarpininkavimo* terminas labiau būdingas civiliniams teisiniams santykiams ir yra skirtas apibūdinti tarpininkavimo procedūrą civilinėje teisėje. Šiame darbe prioritetas bus teikiamas lietuviškam *mediacijos* atitikmeniui *tarpininkavimo* terminui ir atsižvelgiant į darbo objektą bus, vartojamas pastarasis terminas, o *taikinamojo tarpininkavimo* sąvoka bus vartojama kalbant apie Lietuvos Respublikos civiliniuose teisiniuose santykiuose įtvirtintą tarpininkavimo institutą.

1.1.3. Tarpininkavimo sąvoka

Mokslinėje literatūroje randama nemažai tarpininkavimo sampratos apibrėžimų. Toks sampratų pliuralizmas leidžia daryti išvadą, kad tarpininkavimas nėra vienareikšmis procesas, turintis visiems priimtina sampratą. Kyla klausimas, kodėl taip sunku vienareikšmiai apibrėžti tarpininkavimą? Pirma, viena iš priežasčių, galima laikyti tai, kad tarpininkavimo sampratoje dažnai sutinkami tokie žodžiai kaip *neutralumas*, *konfidencialumas*, *savanoriškumas*, t. y. naudojami patys savaime neaiškūs, nevienareikšmiai terminai. Antra, tarpininkavimo terminui skirtingi vartotojai suteikia skirtingas reikšmes, o tam įtakos turi tiek ekonominiai, politiniai faktoriai, tiek tai, kad daugeliu atveju tarpininkavimas nėra griežtai reglamentuotas procesas. Trečia, tarpininkavimo terminas funkcionuoja skirtinguose socialiniuose ir teisiniuose kontekstuose¹². Pavyzdžiui, Lietuvoje sutinkami tokie tarpininkavimo sąvokos vartojimo atvejai: Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – ir DK)¹³ 71, 75¹ straipsniuose įtvirtintas kolektyvinių darbo ginčų sprendimas pasitelkiant tarpininką; DK 88 straipsnis,

⁹ RUDAITIENĖ, V. Skoliniai socialiniame disкурse: vartoseną ir normos. *Socialinis darbas*, 2007, Nr. 6 (1), p. 146.

¹⁰ KAMINSKIENĖ, N. *Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011, p. 8.

¹¹ Lietuvos Respublikos civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2008, Nr. 87 – 3462.

¹² BOULLE, L.; NESIC, M. *Mediation: principles process practice*. Great Britain: Tottel publishing, 2006, p. 3.

¹³ Valstybės žinios, Nr. 64 – 2569.

kuriame apibrėžtas ratas subjektų, teikiančių nemokamas tarpininkavimo įdarbinant paslaugas darbo ieškantiems asmenims; Lietuvos Respublikos civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymas, kuris nustato pagrindines civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo sąlygas ir jo taikymo teisinės pasekmes.

Kita vertus, kai kurie autoriai teigia, kad iš viso nėra jokios būtinybės ir prasmės bandyti apibrėžti tarpininkavimą, kadangi tarpininkavimo apibrėžimas yra tolygus jo apribojimui, nes esminis tarpininkavimo bruožas – lankstumas¹⁴. Tačiau negalima visiškai sutikti su tokia autorių pozicija, todėl darbe bus pateikiama keletas tarpininkavimo apibrėžimų, randamų tiek įvairių mokslininkų darbuose, tiek teisiniuose žodynuose, tiek įtvirtintų atitinkamuose teisės aktuose.

1. Tarpininkavimas – vienas iš alternatyvių ginčo sprendimų procedūrų, kuriose dalyvauja nepriklausoma trečioji šalis (tarpininkas), padedanti pasiekti abiem šalims priimtina konflikto sprendimą. Tarpininku gali būti tiek teisininkas, tiek teisinio išsilavinimo neturintis asmuo, kuriam nėra suteikiama nei kompetencija priimti sprendimus, nei teisė įpareigoti šalis susitarti¹⁵.

2. Neprivalomas ginčų sprendimo metodas, kuriame dalyvauja neutrali trečioji šalis, padedanti ginčo šalims pasiekti abiem pusėms priimtina sprendimą¹⁶.

3. Procesas, kurio metu nesutariančios šalys susitikę su tarpininku aptaria ir bando išspręsti savo nesutarimus¹⁷.

4. Tarpininkavimas – neoficialus procesas, kuriuo siekiama ginčo šalims sudaryti sąlygas privačiai aptarti nesutarimus, padedant trečiajai neutraliai šaliai (tarpininkui). Tarpininko užduotis yra, visų pirma, padėti šaliai suprasti priešingos šalies poziciją, o tada padėti ginčo subjektams bešališkai ir objektyviai įvertinti situaciją. Diskusija turi vykti be jokio iš ankstinio nusistatymo ir niekas, ką pasakė šiame procese bet kuri iš šalių, negali būti panaudota kituose procesuose (pvz., teismo)¹⁸.

5. Tarpininkavimas – struktūrinis procesas, neatsižvelgiant į tai, kaip jis pavadintas ar nurodytas, kai dvi ar daugiau ginčo šalių savanoriškai stengiasi pačios susitarti dėl jų

¹⁴ NEWMARK Ch.; MONAGHAN A. *Mediators on mediation: eading mediator perspectives on the practice of commercial mediation*. Great Britain: Tottel Publishing, 2005, p. 361.

¹⁵ MARTIN E., A.; LAW J. *A dictionary of law*. New York: Oxford university press, 2006, p. 338.

¹⁶ GARNER, B. A. *Black's law dictionary*. USA: West : Thomson Reuters business, 2009, p. 1070.

¹⁷ BOULLE, L.; NESIC, M. *Mediation: principles process practice*. Great Britain: Tottel publishing, 2006, p. 5.

¹⁸ NEWMARK Ch.; MONAGHAN A. *Mediators on mediation: eading mediator perspectives on the practice of commercial mediation*. Great Britain: Tottel Publishing, 2005, p. 362.

ginčo sprendimo padedant tarpininkui. Šis procesas gali būti inicijuotas šalių arba pasiūlytas pradėti teismo, arba numatytas pagal valstybės narės teisę¹⁹.

Palyginus pateiktas sąvokas akivaizdu, kad tarpininkavimas – lankstus procesas, kuriame vargu ar įmanomos imperatyvios, iš anksto ginčo sprendimo procedūrai privalomos taisyklės. Ko gero, tokiu atveju labiau naudingas yra ne imperatyvus reglamentavimas, o bendro pobūdžio gairės.

1.1.4. Esminiai tarpininkavimo požymiai

Iš anksčiau išdėstytų tarpininkavimo apibrėžimų galima išskirti esminius šio instituto bruožus, kurių padeda atskirti tarpininkavimą nuo kitų alternatyvių ginčo sprendimo būdų.

Taip pat reikėtų paminėti ir tai, kad didelė dalis tarpininkavimo šalininkų teigia, jog tarpininkavimas susideda iš penkių koncepcijų (angl. *philosophies*): *konfidencialumo*, *savanoriškumo*, *įgalinimo*, *neutralumo*, *vienintelio sprendimo* (angl. *unique solution*) ir be šių penkių komponentų tarpininkavimas kaip procesas negali vykti arba toks procesas nėra *tikrasis* tarpininkavimas²⁰. Toliau darbe bus pateikiamas koncentruotas esminių tarpininkavimo požymių apibendrinimas, o jais remiantis - sąlyginai apibrėžtas tarpininkavimas kaip alternatyvaus ginčų sprendimas.

1. Pirmiausiai – tai procesas, kuris apima keletą stadijų, skirtų ginčo šalių pasitikėjimui įtvirtinti, klausimams ir interesams išnagrinėti bei ieškoti kūrybiškų procesų. Tačiau reikėtų pažymėti, kad nėra jokios bendros formuluotės, kurią būtų galima pritaikyti kiekvienu konkrečiu atveju, todėl teigiama, kad tarpininkavimas yra labiau panašus į meną, o ne į mokslą²¹.

2. Kaip matyti iš pateiktų tarpininkavimo termino sąvokų, vienas iš ryškiausių šio proceso bruožų yra trečiosios šalies – *tarpininko* – dalyvavimas. Tarpininkui yra keliamas neutralumo, nešališkumo reikalavimas, todėl svarbu išsiaiškinti, kaip ir kokiomis apimtimis tarpininkavimas privalo paklusti šiam reikalavimui. Visų pirma, asmuo, atliekantis tarpininkavimo funkcijas, privalo būti nesuinteresuotas ginčo pasibaigimo rezultatais, priešingu atveju, jis turėtų atsisakyti tarpininkauti. Antra, tarpininkas turėtų išlaikyti atstumą, t. y. tarpininkas turi skirti vienodą dėmesį visoms ginčo šalims.

¹⁹ 2008 m. gegužės 29 d. Europos parlamento ir tarybos direktyva 2008/52/EB dėl tam tikrų mediacijos civilinėse ir komercinėse bylose aspektų. OL, 136, 2008, p. 122.

²⁰ SPENCER, D.; BROGAN M. *Mediation law and practice*. New York: Cambridge University press, 2006, p. 3.

²¹ PETRYLAITĖ, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32), p. 38.

Manoma, šių reikalavimų nereikėtų suabsoliutinti, nes tarpininkas turėtų daryti įtaką proceso eigai, atskleidžiant šalims optimaliausius ginčo išsprendimo būdus ir variantus²². Kita vertus, neutralumo principas yra svarbus, bandant pagrįsti tarpininkų funkciją, tačiau tarpininkavime jis atsirado labiau kaip atsvara teisėjo nešališkumui teismo procese nei faktinės situacijos padiktuotas tarpininkų elgesio elementas. Dėl šios priežasties kai kurie praktikuojantys tarpininkai neutralumą mano esant labiausiai įtikinamu ir klaidinamu mitu apie tarpininkavimą. Jie teigia, kad tarpininko neutralumas nėra nei įmanomas, nei reikalingas šio proceso elementas²³. Taigi, tarpininkas turi padėti surasti abi šalis tenkinantį ginčo sprendimą, tačiau jis negali vertinti, teisti šalių, nurodyti, kuris iš ginčo dalyvių yra teisingas, imperatyviai reikšti savo nuomonę šalims svarbiais klausimais.

Iki šiol nagrinėjant tarpininkavimą buvo omenyje turimas procesas, kuriuo metu rasti šalims ginčo sprendimą padeda vienas tarpininkas. Reikėtų paminėti tai, kad egzistuoja tarpininkavimo procesas, kurio metu dalyvauja keli tarpininkai. Toks procesas įvardijamas kaip *bendras tarpininkavimas* (angl. *co-mediation*). Iš esmės, bene ryškiausias aptariamo proceso skirtumas nuo tarpininkavimo yra tarpininkų skaičius. Be to, manytina, kad esant keliems tarpininkams ir pats procesas įgauna tam tikrų skirtumų (pavyzdžiui, teigiama, kad tarpininkavimo procesas, esant dviem tarpininkams yra greitesnis)²⁴.

3. Tarpininkavimas – procesas, kuriam yra būdingas *konfidencialumas*. Manytina, kad šalims turi būti garantuota, jog nepavykus ginčo išspręsti tarpininkavimo metodo pagalba, informacija, atskleista šio proceso metu, nebus panaudota ginčą sprendžiant kitais būdais, pavyzdžiui, teisme. Be to, diskusijos tarpininkavimo metu nėra oficialios, o tai leidžia šalims būti atviresnėms, aptarinėjant klausimus ir nagrinėjant veiksmus, o pats susitarimas nebūtinai turi būti skelbiamas viešai; dažniausiai tai priklauso nuo šalių valios ir ginčo pobūdžio²⁵. Skiriami du konfidencialumo lygiai tarpininkavimo procese: pirmu konfidencialumo lygiu galima būtų įvardinti atvejus, kai tarpininkas su ginčo šalimis susitinka individualiai. Teigiama, kad tai skatina šalių geranoriškumą, atvirumą bei padeda sukurti saugią aplinką abiem šalims. Antras konfidencialumo lygmuo pasireiškia visame tarpininkavimo procese, t. y. pats tarpininkas ir pačios šalys turi turėti konfidencialumo pareigą. Tokia tarpininkavimo proceso dalyvių pareiga reikalinga tam, kad būtų

²² PARKINSON, L. *Family mediation: appropriate dispute resolution in a new family justice system*. Bristol: Jordan Publishing, 2011, p. 20.

²³ MILAŠIUS, T. Mediacija kai alternatyvus ginčų sprendimo būdas. *Teisė*, 2007, Nr. 63, p. 54.

²⁴ EPSTEIN, J.; EPSTEIN, S. Co – Mediation. *The Colorado Lawyer*, 2006, Vol. 35, No. 6, p. 21.

²⁵ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p.146.

išvengiama bereikalingo proceso viešumo. Skiriami trys atvejai, kai konfidencialumo principas gali būti pažeidžiamas:

a) kai kuri nors iš šalių informaciją, gautą tarpininkavimo metu, bando panaudoti sprendžiant ginčą teisme;

b) kai, trečioji tarpininkavimo procese nedalyvavus šalis (pvz., teismas, arbitražas), bando gauti aptariamo proceso metu šalių atskleistą informaciją. Trečioji šalis informaciją gali bandyti gauti tiek iš tarpininko, šalių ar tarpininkavimo procese pateiktų dokumentų;

c) kai pats tarpininkas nesilaiko konfidencialumo principo ir savanoriškai tretiesiems asmenims atskleidžia gautą informaciją²⁶.

4. Tarpininkavimas – procesas, grindžiamas *savanoriškumo principu*. Iš esmės savanoriškumas pasireiškia keliais aspektais, t. y. šalys paprastai pačios pasirenka tarpininkavimą kaip kilusio ginčo sprendimo mechanizmą ir šio proceso metu sprendimas priimamas savanoriškumo pagrindais. Kadangi tarpininkas priešingai nei teismas neturi galios priimti ginčo šalims privalomus sprendimus, šalims paliekama maksimali laisvė kontroliuoti ginčo sprendimo rezultatus. Manytina, kad tai yra viena iš priežasčių, darančių tarpininkavimą patraukliu. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad šis tarpininkavimo proceso bruožas nėra absoliutus. Pirma, šalies apsisprendimui, ginčą spręsti pasitelkiant tarpininką, įtakos gali turėti tiek kitos šalies daromas spaudimas, tiek su ginču nesusijusių subjektų (šeimos, draugų, kolegų ir pan.) nuomonė. Antra, egzistuoja teisinės sistemos, kuriose, tam, kad teismas pradėtų nagrinėti ginčą, yra privaloma tarpininkavimo procedūra. Tokiu atveju tarpininkavimas yra privaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadija²⁷. Reikėtų pažymėti, kad be minėtųjų dviejų savanoriškumo principo aspektų egzistuoja ir trečiasis. Šalys tarpininkavimą iš esmės pasirenka savo noru, ir tai turi joms garantuoti galimybę bet kuriuo metu nutraukti konflikto sprendimą tarpininkavimo pagalba. Esant kitokiai praktikai savanoriškumo principas būtų pažeidžiamas. Pavyzdžiui, Didžiosios Britanijos tarpininkavimo procesą reguliuojančios taisyklės numato, kad šalis iš tarpininkavimo proceso gali pasitraukti bet kuriuo metu, nenurodydama tokio apsisprendimo priežasčių.

5. *Priimtinumas, pritarimas* (angl. *acceptability*) – dar vienas bruožas, būdingas tarpininkavimo procesui. Tai reiškia, kad ginčo šalys turi būti pasirengusios leisti, kad trečioji šalis dalyvautų ginčo sprendime. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad vien tik pats

²⁶ BOULLE, L.; NESIC, M. *Mediation: principles process practice*. Great Britain: Tottel publishing, 2006, p. 489.

²⁷ MOORE, Ch. W. *The mediation process: practical strategies for resolving conflict*. San Francisco: Jossey – Bass, 2003, p. 19-20.

tarpininko priėmimo faktas, dar nereiškia, jog šalys yra pasiruošusios vykdyti visus tarpininko nurodymus ir rimtai atsižvelgti į jo siūlymus²⁸.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad tarpininkavimas – konsensualinis konfidencialumo ir savanoriškumo principais pagrįstas alternatyvus ginčų sprendimo būdas, dalyvaujant neutraliai trečiajai šaliai – tarpininkui, kuris neturi privalomųjų sprendimų priėmimo galios, o esminė jo funkcija – padėti pačios šalims pasiekti abipusį susitarimą. Nors šioje darbo dalyje tarpininkavimas nagrinėjamas plačiaja prasme, t. y. šio metodo neįvardijant kaip konkrečios rūšies ginčų sprendimo būdo, tačiau, manytina, kad nagrinėjant tarpininkavimą kaip konkrečių ginčų sprendimo būdą, tarpininkavimo sampratą reikėtų papildyti ginčo šalių įvardijimu. Pavyzdžiui, kalbant apie tarpininkavimą, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą, galima būtų pateikti tokią sąvoką. Tarpininkavimas – konsensualinis konfidencialumo ir savanoriškumo principais pagrįstas alternatyvus ginčų sprendimo būdas, dalyvaujant neutraliai trečiajai šaliai – tarpininkui, kuris neturi privalomųjų sprendimų priėmimo galios ir esminė jo funkcija – padėti pačioms kolektyvinių santykių šalims pasiekti abipusį susitarimą.

1.1.5. Tarpininkavimo modeliai

Tiek praktikoje, tiek teorijoje egzistuoja pagrindiniai tarpininkavimo modeliai: kompromisinis (angl. *compromise*), skatinamasis (angl. *facilitative*), transformacinis (angl. *transformative*), vertinamasis (angl. *evaluative*), pasakojamasis (angl. *narrative*). Galima daryti prielaidą, kad įvairių tarpininkavimo modelių susiformavimui įtakos turėjo tai, kad tarpininkavimas kaip procesas yra labai platus ir praktikoje pasireiškia skirtingais aspektais. Toliau trumpai bus aptariami dažniausiai teorijoje sutinkamus tarpininkavimo modeliai.

1. *Kompromisinis* – tarpininko įgaliojimai yra pakankamai riboti, t. y. šalys pačios aktyviai stengiasi pasiekti kompromisą. Tarpininkas tik nurodo ginčo subjektams gaires, kuriomis derėtų vadovautis, norint išspręsti kilusį konfliktą.

2. *Lengvinamasis, skatinamasis* – dar kitaip šis vadinamas problemų sprendimo (angl. *problem-solving*) arba racionalios analizės (angl. *rational – analytic*) modeliu. Kaip teigia Zena D. Zumeta, 1960 - 1970 metais tai buvo vienintelis tarpininkavimo modelis, kuriuo siekta surasti abiem šalims priimtina sprendimą. Šiame modelyje tarpininkas negali teikti rekomendacijų šalims arba nurodyti, kaip jis įsivaizduoja konflikto pasibaigimą.

²⁸ MOORE, Ch. W. *The mediation process: practical strategies for resolving conflict*. San Francisco: Jossey – Bass, 2003, p. 16.

Tarpininkas užduodamas klausimus, padeda šalims surasti sprendimo alternatyvas, bando padėti šalims suprasti kitos šalies poziciją. Tarpininkas siekia užtikrinti, kad šalių sprendimas būtų paremtas informacija ir abipusiu sutarimu ir šio modelio tarpininkavimas pasižymi tuo, kad daugiausiai vyksta bendri posėdžiai tam, kad šalys galėtų vieną kita girdėti. Šalys skatinamos bendrauti tarpusavyje, o jų atstovų dalyvavimas yra fakultatyvus. Reikėtų pastebėti, kad nereikalaujama, jog tarpininkas būtų išsamiai susipažinęs su ginčo objektu ar turėtų gilių teisinių žinių – svarbiausia, kad tarpininkas turėtų didelę tarpininkavimo patirtį bei puikiai išmanytų tarpininkavimo technikas. Kitaip tariant, tarpininkas yra atsakingas už patį procesą, o šalys atsakingos už sprendimo priėmimą²⁹.

3. *Transformacinis* modelis – kitaip gali būti įvardijamas kaip sutaikinamasis (angl. *reconciliation*) arba terapinis (angl. *therapeutic*). Šis tarpininkavimo stilius į konfliktą žiūri kaip į moralinio augimo ir transformacijos galimybę. Šalininkai teigia, kad dalyviai patys turi nuspręsti, reikia jiems sprendimo, ar ne. Transformacinio stiliaus tarpininko pagrindinis tikslas yra ne rasti sprendimą, bet pakeisti konflikto dalyvių požiūrį į konfliktinę situaciją ir į vienas kitą. Šį savo tikslą tarpininkas įgyvendina, padėdamas konfliktuojančioms šalims įsisąmoninti savo jėgą konfliktinėje situacijoje ir kartu skatindamas kitos šalies perspektyvos supratimą ir pripažinimą. Įsisąmonindamas savo jėgą konfliktinėje situacijoje, asmuo tampa pajėgus suprasti ir savo oponento situaciją. Taigi transformacinio tarpininkavimo procese keičiasi, transformuojasi dalyvių situacijos suvokimas ir elgesys iš baimingo, gynybiško, nukreipto į save, virsta į empatišką, pasitikintį, atidų. Teigiama, kad transformaciją verta laikyti svarbiausiu tikslu tarpininkavime, nes pats tarpininkavimo procesas suteikia galimybę pasiekti šį tikslą. Transformacija keičia ne situacijas, bet pačius žmones ir kartu tai įtakoja ir visuomenės keitimąsi. Transformacinis tarpininkavimas atgaivina ankstyvuosius lengvinančiojo tarpininkavimo siekius visuomenę transformuoti taikiomis priemonėmis, tačiau jis kritikuojamas už tai, kad užima nemažai laiko ir gana dažnai nepasiekia sprendimo³⁰.

4. *Vertinamasis modelis* – vertinamąjį tarpininkavimo stilių suformavo teisinį išsilavinimą turintys tarpininkai. Šio stiliaus tarpininkai nurodo dalyviams jų pretenzijų pranašumus ir trūkumus bei galimą teismo sprendimą. Vertinančiojo stiliaus tarpininkai pataria ir rekomenduoja šalims priimti vienokio arba kitokio pobūdžio sprendimus ir daugiausiai rūpinasi šalių teisėmis, o ne poreikiais ir interesais. Susitikinėjama su kiekviena iš konfliktuojančių šalių, taip pat jų advokatais, kartais tik su jų advokatais

²⁹ ZUMETA, Z. *Styles of mediation: Facilitative, Evaluative, and Transformative* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2011-11-8]. Prieiga per internetą: <<http://www.mediate.com/articles/zumeta.cfm>>.

³⁰ SONDAITĖ, J. Mediacijos stilių lyginamoji analizė. *Socialinis darbas*, 2004, Nr. 3(2), p. 2.

vertinant teismo ir tarpininkavimo sprendimo pranašumus ir trūkumus. Dažniausiai tarpininkai yra glaudžiai susiję su teisinėmis institucijomis ir yra atitinkamos ginčo srities ekspertai. Vertinančiojo tarpininkavimo stiliaus šalininkai teigia, kad dažniausiai konflikto dalyviams reikia atsakymų, nes patys nėra pajėgūs rasti sprendimą ir nori žinoti, kokie sprendimai yra teisingi. Šio stiliaus šalininkai taip pat pabrėžia didelį besikreipiančiųjų skaičių. D. E. Nollas teigia, kad šis tarpininkavimo stilius tinkamas tada, kai konfliktas susijęs su vienos arba kitos šalies teisėmis ir pareigomis, o netinka tada, kai yra stipri konflikto eskalacija ir konfliktas yra susijęs su tarpusavio santykiais, savigarbos bei įvaizdžio dalykais³¹. Literatūroje sutinkama nuomonė, kad vertinamasis tarpininkavimo modelis – tarpininkavimo ir arbitražo mišinys, kuriame sprendimo priėmimas išlieka šalių kompetencijoje, o tarpininkas gali pasiūlyti sprendimo variantą³².

5. *Pasakojamasis tarpininkavimo modelis* – (angl. *narrative*). Šis stilius remiasi prielaida, kad pozicijos, kurias konfliktuojančios šalys atsineša į tarpininkavimą, yra jų gyvenimo diskurso padarinys. Pasakojamojo stiliaus tarpininkas naudoja pokalbį ir aptarimą tam, kad padėtų dalyviams atskleisti tikrąją konflikto prigimtį. Tai daroma „pasakojant istoriją“, kuri leidžia diskutuojantiems atskleisti, kaip ir kodėl jaučiasi taip, o ne kitaip. Kai skirtingos istorijos yra papasakotos, tarpininkas jas naudoja tolimesniam konflikto svarstymui. Tikslas – sukurti „alternatyvią istoriją“, kuri būtų konfliktinės situacijos pakaitalas ir baigtusi ne tik „abipusiai priimtina“ sprendimu, bet ir bendravimo pagerėjimu. Pasakojamajame tarpininkavime svarbūs abu tikslai: pagerinti dalyvių tarpusavio bendravimą ir rasti abiem šalims priimtina susitarimą³³.

Reikia paminėti, kad tiek praktikoje, tiek teorijoje yra žinoma ir daugiau tarpininkavimo stilių (pvz., *uždarasis*, *atvirasis*), tačiau atsižvelgiant į tai, kad šio darbo objektas ne tarpininkavimo stilių analizė, apibūdinami tik keli pagrindiniai ir seniausiai žinomi tarpininkavimo modeliai. Derėtų atkreipti dėmesį, kad praktikoje tarpininkas gali naudoti ne vieną konkretų stilių, t. y. tarpininkas per įvairių stilių derinimą gali bandyti siekti maksimaliai gero rezultato. Manytina, kad tokia situacija, kai tarpininkavimo procesas turi kelių stilių elementų, o tarpininkai atlieka skirtinguose modeliuose numatytas funkcijas, susidaro todėl, kad pats tarpininkavimas yra labai lankstus procesas, kuriam vargu ar galima nubrėžti siauras ir konkrečias ribas.

³¹ *Ten pat.*, p. 3.

³² NEWMARK Ch.; MONAGHAN A. *Mediators on mediation: eading mediator perspectives on the practice of commercial mediation*. Great Britain: Tottel Publishing, 2005, p. 101 - 102.

³³ SONDAITĖ, J. Mediacijos stilių lyginamoji analizė. *Socialinis darbas*, 2004, Nr. 3(2), p. 2 - 3.

1.1.6. Tarpininkavimo, kaip alternatyvaus ginčų sprendimo, taikymo galimybės

Analizuojant mokslinę literatūrą kyla klausimas: kodėl ir kada verta rinktis tarpininkavimą, kilusiam ginčui spręsti? Egzistuoja aibė įvairių ginčų tiek teisminių, tiek alternatyvių sprendimo būdų. Kadangi egzistuoja pakankamai daug ginčo sprendimo modelių (teismas, arbitražas, taikinimas ir t. t.), todėl tiek įstatymų leidėjui, tiek praktikams, susiduriantiems su įvairių ginčų sprendimais, derėtų sugebėti atsirinkti, koks sprendimas yra tinkamiausias esamam ginčui (žinoma, dažnai įstatymų leidėjas imperatyviai nustato sprendimo būdą, todėl čia labiau kalbama apie tuos atvejus, kai yra įtvirtintos alternatyvos, pavyzdžiui, ginčą galima spręsti arba tiesiogiai kreipiantis į teismą arba pasitelkiant tarpininką). Šioje darbo dalyje bus aptariami du dažniausiai nurodomi tarpininkavimo privalumai³⁴ bei išskiriami požymiai, leidžiantys manyti, kad tarpininkavimas – optimaliausias ginčo sprendimo būdas.

Pirmiausia reikėtų paminėti, jog yra didesnė tikimybė, kad ginčą sprendžiant tarpininkavimo būdu, tarp šalių bus išsaugoti draugiški tarpusavio santykiai. Kai ginčas yra sprendžiamas teisme, arbitraže dažniausiai viena iš šalių ginčą laimi, t. y. tiek teisėjas, tiek arbitras nurodo, kuri šalis yra teisi, o kuri – ne. Tikėtina, kad tokia situacija sukuria šalių tarpusavio įtampą, nes vienos šalies lūkesčiai nėra patenkinti, todėl šalių tarpusavio bendravimas (bendradarbiavimas) yra apsunkinamas. Taigi teisėto, nešališko ir teisingo sprendimo tikslas yra sukurti teisinę taiką, kuri lemia, kad vėliau nebeegzistuoja joks teisinis pagrindas kuriai nors iš šalių kelti savo reikalavimus. Pasakytina, ir tai, kad teismo procesą laimėjusi šalis džiaugiasi „nubaudusi“ pralaimėjusią šalį, o pastaroji jaučiasi „nuskriausta“ ir neteisingai įvertinta. Todėl galima teigti, kad teismo sprendimu išspręsta problema yra pašalinama iš teisminės sistemos akiračio, o kartu su ja pašalinamas ir teisinis pagrindas tolimesniems ginčams, tačiau teismo sprendimas ne visada sukuria socialinę taiką tarp šalių³⁵. Tuo tarpu tarpininko esminis ir pagrindinis tikslas – padėti šalims pasiekti abi puses tenkinantį sutarimą (angl. *win-win situations*)³⁶, kuris neužkirstų kelio tolimesniems šalių santykiams. Apibendrinus galima daryti išvadą, kad tarpininkavimas labiausiai tinka tais atvejais, kai šalių santykiai yra tęstiniai. Be to, yra tikėtina, kad pačios šalys bus geranoriškesnės, bendraus ir stengsis taikiai išspręsti

³⁴ KAMINSKIENĖ, N. *Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011, p. 135.

³⁵ PETRAUSKAS, F. Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(2), p. 632.

³⁶ LOVENHEIM, P.; DOSKOW, E. *Becoming a mediator: young guide to career opportunities*. USA: Nolo, 2004, p. 24 - 25.

ginčą būtent tuo atveju, kai santykiai tarp jų yra ne vienkartinio pobūdžio, t. y. šalys mąstys ne tik apie konflikto išsprendimą, bet ir apie tai, kaip išsaugoti tarpusavio santykius.

Teigiama, kad tarpininkavimas labiau rekomenduotinas tais atvejais, kai kilęs konfliktas yra nedidelis, nesudėtingas. Tais atvejais, kai tarp šalių kilęs konfliktas yra labai stiprus, tarpininkavimas nėra tinkamas sprendimo metodas, nes tarpininkui gali būti sunku kontroliuoti šalių bendravimą ir maksimaliai garantuoti sprendimo priėmimą. Kita vertus, esant stipriam konfliktui tarpininkavimas gali būti efektyvus po taikinimo procedūros. Tarpininkavimas stipraus konflikto atveju gali būti naudingas ir tuomet, kai nesutarimai tarp šalių kilo dėl to, kad šalys per mažai bendrauja ir nesugeba tinkamai suprasti viena kitos³⁷.

Pabrėžiama, kad ginčas greičiau yra išsprendžiamas pasitelkiant tarpininką nei nagrinėjant bylą teisme. Tarpininkavimo atveju atsiranda galimybė įveikti teisminės sistemos trūkumus (formalias procedūras, biurokratizmą) bei optimizuoti teisėjų darbo krūvį, suteikiant jiems galimybę daugiau dėmesio skirti sudėtingoms byloms. Pavyzdžiui, Austrijoje maksimali tarpininkavimo trukmė – 12 valandų, ilgiau tarpininkavimas gali trukti tik tuo atveju, jei šalys apmoka visą tarpininkavimo kainą³⁸. Japonijoje vidutinė bylos nagrinėjimo trukmė pirmosios instancijos teisme yra keturiasdešimt mėnesių, Prancūzijoje – apie šešis mėnesius, Danijoje – nuo vienerių iki trejų metų, Italijoje – iki penkerių metų, Olandijoje – nuo vienerių iki šešerių metų³⁹. Darbo kodekso 75¹ straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad kolektyvinis darbo ginčas pasitelkiant tarpininką turi būti išspręstas per dešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo), nebent pačios šalys susitaria pratęsti šį terminą. Palyginimui galima pateikti 2010 metų civilinių bylų nagrinėjimo statistiką⁴⁰, kurioje nurodyta, jog buvo gautos 35 bylos dėl kolektyvinių darbo santykių, 23 iš jų buvo nagrinėjamos iki 6 mėn., 7 bylos – nuo 6 iki 12 mėnesių, o 1 byla – ilgiau nei 12 mėnesių. Be to, Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos aiškinamojo memorandumo 1.1.4 punkte nurodoma, jog vienas iš tarpininkavimo privalumų yra tai, kad jo naudojimas platesniu mastu gali sumažinti teismams tenkančio darbo našumą, išvengiant dažnai pasitaikančių ilgų uždelsimų nagrinėjant bylas, padėti sutaupyti valstybės lėšų. Kartu akcentuojama, jog operatyvumas neturi būti suprantamas

³⁷ BOULLE, L.; NESIC, M. *Mediation: principles process practice*. Great Britain: Tottel publishing, 2006, p. 92-97.

³⁸ ZAKSAITĖ, S.; GARALEVIČIUS, Z. Teisminės ir neteisminės šeimos ginčų mediacijos galimybės. *Teisės problemos*, 2009, Nr. 4 (66), p. 81.

³⁹ PETRAUSKAS, F. Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(2), p. 641.

⁴⁰ Teismų statistika [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2011-12-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/>>.

kaip skubotumas. Kaip pažymėjo Europos žmogaus teisių teismas byloje *König v. Vokietija*, siekiant nustatyti, ar proceso terminai buvo „įmanomai trumpiausi“ būtina atsižvelgti į ginčo sudėtingumą ir kitas aplinkybes⁴¹.

Nepaisant išvardintų tarpininkavimo pranašumų, reikėtų nepamiršti, kad ne visais atvejais rekomenduotina rinktis šį ginčų sprendimo būdą. Pavyzdžiui, nerekomenduojama naudotis tarpininko paslaugomis, kai sprendžiamas klausimas yra susijęs su politika, o sprendimas turės įtakos plačiam žmonių ratui (tarkime, klausimas yra susijęs su nacionaliniu saugumu, žmogaus teisėmis ir t.t.); arba tais atvejais, kai ginčo dalykas yra grynai teisinis klausimas (pavyzdžiui, kaip reikia suprasti ir taikyti vieną ar kitą teisės normą ir pan.); arba, kai šalys turi slaptus motyvus naudotis tarpininko paslaugomis. Galimi atvejai, kai pasinaudojant tarpininkavimo procedūra, šalys siekia tik sužinoti reikiamą informaciją, o ne išspręsti kilusį ginčą. Tarpininkavimo nederėtų taikyti ir tuomet, kai kyla būtinybė taikyti priemones, kurių taikymas – išimtinė teismo kompetencija arba tuomet, kai tarp šalių yra akivaizdi nelygybė⁴².

Taigi akivaizdu, kad tarpininkavimas nėra universalus ginčų sprendimo būdas, tinkamas spręsti absoliučiai ginčų daugumai. Apibendrinant galima daryti išvadą, kad tarpininkavimas labiausiai tinka spręsti nesudėtingiems (nekompleksiniams ginčams), kai šalims yra itin svarbus konfidencialumas bei santykiai, susiklostę tarp šalių nėra vienkartiniai ir todėl svarbu išlaikyti juos maksimaliai gerus. Tuo tarpu tarpininkavimo būdu nereikėtų spręsti ginčų, kurių baigtis yra svarbi daugeliui žmonių, ar tai susiję su teisės aiškinimo klausimais. Taip pat tarpininkavimo procesas negali būti pradėtas tais atvejais, kai šalys siekia kitų tikslų nei ginčo išsprendimas.

1.2. Privalomojo tarpininkavimo samprata

Literatūroje teigiama, kad privalomasis tarpininkavimas – procesas iš esmės panašus į savanorišką tarpininkavimą. Tačiau galima pastebėti ir keletą esminių skirtumų. Pirma, privalomojo tarpininkavimo proceso pradžios pagrindas yra arba įstatymas arba teismo sprendimas. Antra, tokiu atveju tarpininkas šalims yra dažniausiai paskiriamas⁴³. Taip pat nurodoma, kad privalomasis tarpininkavimas yra tuomet, kai sutartis, teismo sprendimas ar įstatymai reikalauja, kad šalys surengtų bent vieną tarpininkavimo sesiją. Reikėtų

⁴¹ ZAKSAITĖ, S.; GARALEVIČIUS, Z. Teisminės ir neteisminės šeimos ginčų mediacijos galimybės. *Teisės problemos*, 2009, Nr. 4 (66), p. 82.

⁴² BOULLE, L.; NESIC, M. *Mediation: principles process practice*. Great Britain: Tottel publishing, 2006, p. 96-97.

⁴³ TARAŠKEVIČIUS, R. Could mediation as one of the most important ADR forms exist under today's law in Lithuania? *International Journal of Baltic law*, 2002, No. 1, p. 147.

atkreipti dėmesį į tai, kad privalomas yra tik pats tarpininkavimo procesas, tačiau šalys neprivalo priimti sprendimo. Taip pat yra skiriamos kelios privalomojo tarpininkavimo rūšys. Pirma, privalomasis tarpininkavimas – privaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadija. Tai reiškia, kad šalys prieš kreipiantis į teismą pirmiausiai turi pabandyti kilusį tarpusavio ginčą išspręsti pasitelkdamos tarpininką. Antra, šalys, sudarydamos įvairaus pobūdžio sutartis, jose gali numatyti, kad tarp šalių kilęs konfliktas, prieš kreipiantis į teismą ar arbitražą, pirmiausiai turi būti sprendžiamas tarpininkavimo būdu. Reikėtų akcentuoti tai, kad šalys susitarimuose gali iš anksto nurodyti konkretų tarpininką, kurio paslaugos bus naudojamos ginčui išspręsti arba susitarti dėl tarpininko tik iškilus ginčui (šalys dažniausiai pasirenka pastarąjį elgesio variantą)⁴⁴. Pagal tai, iš kur šalims kyla prievolė ginčą spręsti tarpininkavimo metodo pagalba, sąlyginai galima išskirti du privalomojo tarpininkavimo porūšius:

1. Privalomasis tarpininkavimas, nustatytas įstatymu.
2. Privalomasis tarpininkavimas, numatytas sutartyje.

Mokslinėje literatūroje privalomasis tarpininkavimas sulaukia nemažai kritikos. Teigiama, kad ginčai yra išspendžiami rečiau, kai tarpininkavimas yra privalomas: yra įmanoma šalis priversti pradėti tarpininkavimo procedūrą, tačiau neįmanoma jas priversti pačias išspręsti ginčą, todėl labai svarbus yra šalių noras⁴⁵. Taigi bene daugiausiai yra kritikuojamas tas faktas, kad iš tarpininkavimo eliminuojamas savanoriškumas.

1.3. Teismo tarpininkavimo samprata

Mokslinėje literatūroje sutinkama keletas teismo tarpininkavimo apibrėžimų. Pirma, teisminis tarpininkavimas (angl. *court-annexed mediation*) atsižvelgiant į pasirinktą modelį, yra vykdoma teismo arba teismo nurodytų privačių institucijų, teikiančių tarpininkavimo paslaugas patalpose. Neretai tarpininkais teisminiuose tarpininkavimuose, jeigu jos atliekamos teisme, yra atitinkamo teismo teisėjai, praėję specialius tarpininkų mokymus. Tarpininkavimui nepavykus, šie teisėjai negali būti skiriami teisėjais, nagrinėjančiais bylą teisme, ar būti kviečiami liudytojais. Šalims sudarius taikos sutartį, ji yra fiksuojama teismo nutartyje⁴⁶. Anot N. Kaminskienės, teisminis tarpininkavimas – tai procedūra, kurioje teismo paskirtas arba rekomenduotas neutralus tarpininkas padeda šalims pasiekti kompromisinį susitarimą teismo nustatytais klausimais. Pasiiektas

⁴⁴ LOVENHEIM, P.; GUERIN, L. *Mediate, don't litigate*. USA: Nolo, 2005, p. 25-26.

⁴⁵ SPENCER, D.; BROGAN M. *Mediation law and practice*. New York: Cambridge University press, 2006, p. 267.

⁴⁶ MILAŠIUS, T. Mediacija kai alternatyvus ginčų sprendimo būdas. *Teisė*, 2007, Nr. 63, p. 44.

susitarimas yra paremtas pačių ginčo šalių, o ne tarpininko sprendimu. Kaip rodo užsienio šalių praktika, tai efektyviausiai iš visų kitų teisminių alternatyvaus ginčų sprendimo procedūrų simbiozėje su teismo procesu veikianti teisminė alternatyvių ginčų sprendimų procedūra. Teisminis tarpininkavimas reiškia ne tiek formalų teismo proceso ir tarpininkavimo aljansą arba jungtinę strategiją, kiek bendrą interesą padėti besiginčijančioms šalims visomis įmanomomis ir prieinamomis priemonėmis kuo greičiau išspręsti ginčą⁴⁷. R. Simaitis pateikia labai plačią teismo tarpininkavimo sąvoką, t. y. teisminį tarpininkavimą apibūdina kaip procesą, kurio metu konflikto dalyviai, padedant nešališkam tarpininkui, nuosekliai iškelia problemas ir nurodo jų sprendimo būdus, ieško alternatyvų ir mėgina pasiekti susitarimą, atitinkantį jų interesus⁴⁸. S. Zaksaitė, Z. Garalevičius teigia, kad tyrinėjant teisinį reglamentavimą Europos Sąjungos valstybėse, galima daryti išvadą, kad teisminis tarpininkavimas paprastai vyksta civilinio proceso ribose. O teismo tarpininkavimo ypatumas – subjektai (tarpininkais teismo tarpininkavimo atveju gali būti teisėjai ar jų padėjėjai, taip pat privatūs asmenys, o neteismo tarpininkavimo atveju – tik privatūs asmenys). Be to, teisminis tarpininkavimas yra orientuotas į teises ir pareigas, jam labiau būdingas vertinamasis, analitinis stilius, labiau rūpinamasi šalių teisėmis, o ne poreikiais ir interesais, dažnai susitikimai vyksta atskirai su kiekviena iš konfliktuojančių šalių⁴⁹.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad nėra vieningos nuomonės dėl teismo tarpininkavimo. Vieni autoriai teigia, jog teisminis tarpininkavimas palyginti su tradiciniu teisminiu ginčo sprendimo būdu pasižymi daugeliu teigiamų savybių: pirmiausia, žinoma, rezultatas – pasiekama tarp ginčo šalių taika, sprendimas – ne tik formalus teisinis, bet ir materialus socialinis. Proceso metu siekiama ne tik laikinai „užglaistyti“ praėjusį konfliktą, bet ir ilgalaikio pozityvaus tikslo – išvengti konflikto tarp ginčo šalių ateityje, ypač kai šalys ir toliau turės palaikyti santykius⁵⁰.

Teismo tarpininkavimo šalininkai teigia, kad tai – reikalingas ir efektyvus ginčų sprendimo būdas, o jų oponentai abejoja teismo tarpininkavimo reikalingumu.

Šalininkai laikosi pozicijos, jog teisminis tarpininkavimas yra naudinga pačioms bylinėjimosi šalims, t. y. suteikia daugiau galimybių išspręsti ginčą. Amerikoje atlikti tyrimai parodė, kad bylos šalys, kurios pasinaudojo teisminiu tarpininkavimu teigiamai

⁴⁷ KAMINSKIENĖ, N. Teisminė mediacija Lietuvoje. Qua vadis? *Socialinis darbas*, 2010, Nr. 9(1), p. 54.

⁴⁸ SPENCER, D.; BROGAN M. *Mediation law and practice*. New York: Cambridge University press, 2006, p. 32.

⁴⁹ ZAKSAITĖ, S.; GARALEVIČIUS, Z. Teisminės ir neteisminės šeimos ginčų mediacijos galimybės. *Teisės problemos*, 2009, Nr. 4 (66), p. 72 -73.

⁵⁰ SPENCER, D.; BROGAN M. *Mediation law and practice*. New York: Cambridge University press, 2006, p. 32.

atsiliepė apie šį procesą, nurodydami, kad tai yra nešališkas, sąžiningas ir labiau asmeninis ginčo sprendimo būdas nei teismas. Be to, teigiama, kad šis tarpininkavimas prisideda prie teismų darbo krūvių sumažinimo⁵¹.

Teisminis tarpininkavimas taip pat susilaukia ir nemažai kritikos. Pirma - ne tik tarpininkavimas, bet ir kiti alternatyvūs ginčo sprendimo būdai turi būti nesusiję su teismu. Be to, kyla rizika, kad tais atvejais, kai šalys nesutinka bandyti ginčą spręsti teismo tarpininkavimo keliu, nagrinėjantis bylą teisėjas gali nusiteikti prieš šalis. Nurodoma, kad teisminis tarpininkavimas nėra toks efektyvus kaip savanoriškai pasirinktasis, nes tarpininkavimo efektyvumui labai svarbu pačių šalių valia. Kaip neigiama praktika yra įvardijama tai, jog dažniausiai teismo tarpininkavimo atveju nurodomi maksimalūs terminai, per kuriuos ginčas turi būti išspręstas. Visi paminėtieji aspektai tarpininkavimą daro labai formalizuotą⁵². Teismo tarpininkavimo metu galimas konfidencialumo principo pažeidimas, nes dažniausiai toks tarpininkavimas vykdomas teismo patalpose, tarpininkaujant teisėjams ar jų padėjėjams. Su konfidencialumo principu yra glaudžiai susijęs tinkamos aplinkos siekis. Europos Tarybos Ministrų Komiteto rekomendacijoje Nr. (98) 1 nurodoma, kad aplinka, kurioje vyksta tarpininkavimas, turi garantuoti privatumą. Tarpininkas turi būti jautrus šalių pažeidžiamumui, tarpininkavimas turi būti vykdomas šalims priimtinoje aplinkoje. Šalys gali bijoti sakyti teisėjui viską atvirai, nes jis gali papasakoti apie tarpininkavimą savo kolegai, kuris spręstų bylą, jeigu šalys nesusitaikytų. Šalys gali bijoti ar negalėti pasakyti „ne“, jas gali slėgti teisėjo autoritetas. Kartu pastebėtina, kad konfidencialumo principo pažeidimo pavojus yra labiau socialinė-psichologinė, nei teisinė problema⁵³.

Viena vertus, teisminis tarpininkavimas taip pat neturi vieno iš esminių tarpininkavimo principų – savanoriškumo. Šiuo atveju šalys tarpininkavimą renkasi ne savo valia, nes teismas jas įpareigoja tą daryti. Kita vertus, savanoriškumo principas yra ribojimas ir tuo aspektu, jog dažniausiai tarpininkas yra paskiriamas arba rekomenduojamas, t. y. tarpininku dažniausiai būna atitinkamo teismo teisėjas.

1.4. Privalomojo, teismo tarpininkavimo ir tarpininkavimo santykis

⁵¹ BOULLE, L.; NESIC, M. *Mediation: principles process practice*. Great Britain: Tottel publishing, 2006, p. 383-384.

⁵² *Ten pat.*

⁵³ PETRAUSKAS, F. Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(2), p. 83.

Apibūdinus privalomąjį ir teisminį tarpininkavimą, kyla keletas klausimų. Pirmia, koks yra santykis tarp privalomojo ir teismo tarpininkavimo bei tarp privalomojo, teismo tarpininkavimo ir tarpininkavimo? Antra, ar procesai, kurie neturi visų esminių tarpininkavimo bruožų, galima laikyti tarpininkavimu? Ar procesai, kurie nėra grindžiami ginčo šalių savanoriškumu tėra tarpininkavimo išimtys?

Pirmiausia, derėtų atsakyti į klausimą, ar teisminis tarpininkavimas nėra privalomojo tarpininkavimo porūšis? Manytina, kad negalima teismo tarpininkavimo laikyti privalomojo tarpininkavimo porūšiu. Pirmia, teisminis tarpininkavimas atsiranda tuomet, kai teisėjas, nagrinėjantis ginčą, manydamas, kad pirmiausia derėtų ginčą spręsti pasitelkus tarpininko paslaugas, pasiūlo šalims pradėti tarpininkavimo procesą. Tačiau šiuo atveju, šalys visgi turi teisę atsisakyti teisėjo siūlymo ir tęsti teisminį ginčo nagrinėjimą. Privalomojo tarpininkavimo atveju, ginčo šalys, prieš kreipdamosi į teismą privalo ginčą spręsti tarpininkavimo būdu. Konstatuotina, kad su retomis išimtimis teisminis tarpininkavimas nėra privaloma ginčo šalims⁵⁴.

Antra, nei literatūroje, nei praktikoje nėra vieningos nuomonės dėl trijų sąvokų *teisminis, privalomasis tarpininkavimas* ir *tarpininkavimas* tarpusavio sąveikos. Dalis autorių *teisminį tarpininkavimą* ir *privalomąjį tarpininkavimą* laiko vienomis iš tarpininkavimo rūšių⁵⁵, kiti teigia, kad tėra vienas tarpininkavimas, o kiti procesai, neturintys visų tarpininkavimui būdingų požymių (pvz., savanoriškumas) negali būti laikomi tarpininkavimu⁵⁶. Tretieji nurodo, kad tai yra natūralaus vystymosi proceso padariniai⁵⁷, o patys radikaliausi laikosi pozicijos, kad privalomasis ir teisminis tarpininkavimas yra visiškai skirtingi procesai lyginant su tarpininkavimu. Didžiosios Britanijos mokslininkai teigia, kad teismo tarpininkavimo negalima laikyti tarpininkavimu, nes tai tėra viena iš bylinėjimosi strategijų. Be to, šis tarpininkavimas suteikia valstybei kontrolę tose srityse, kurios iš esmės yra privačios⁵⁸.

Manytina, kad pagrindinis visų šių trijų procesų skirtumas – vieno iš esminių tarpininkavimo principų – savanoriškumo – pasireiškimo laipsnis. Jau anksčiau buvo minėta, kad tarpininkavimas – procesas, grindžiamas šalių laisva valia. Tuo tarpu kalbant apie privalomąjį tarpininkavimą, reikia akcentuoti, kad šiuo atveju šalys tarpininkavimą pasirenka ne savo noru. Privalomumo ir šalių išreikštos valios laipsnis sąlyginai

⁵⁴ *Ten pat.*, p. 81.

⁵⁵ SPENCER, D.; BROGAN M. *Mediation law and practice*. New York: Cambridge University press, 2006, p. 32.

⁵⁶ *Ten pat.*, p. 3.

⁵⁷ BOULLE, L.; NESIC, M. *Mediation: principles process practice*. Great Britain: Tottel publishing, 2006, p. 382.

⁵⁸ *Ten pat.*, p. 384.

išskirtuose privalomojo tarpininkavimo porūšiuose skiriasi: tais atvejais, kai privalomasis tarpininkavimas yra įtvirtintas įstatyme, negalima kalbėti apie šalių valią, tačiau atvejais, kai privalomasis tarpininkavimas yra sulygtas pačių šalių iš anksto sudarytose sutartyse, yra tam tikras savanoriškumas. Šiuo atveju šalys savo valią pasirinkti tarpininkavimą išreiškia ne iškilus konfliktui, o dar jam nesant, tačiau ir šiuo atveju negalima teigti, kad yra absoliutus savanoriškumas. Teisminio tarpininkavimo atveju šalių savanoriškumas taip pat yra ne absoliutus, nes, pirma, pradėti tarpininkavimo procedūrą šalims pasiūlo teisėjas, antra, tarpininku dažniausiai būna atitinkamo teismo teisėjas.

Apibendrinant, galima teigti, kad teisminis tarpininkavimas ir privalomasis tarpininkavimas yra dvi tarpininkavimo rūšys. Viena vertus, tai, kad teisminiame ir privalomajame tarpininkavime visa apimtimi nepasireiškia laisva šalių valia, negali būti pakankamas pagrindas šiuos procesus laikyti visiškai atskirais procesais nei tarpininkavimas. Kita vertus, kaip jau buvo minėta, vienu iš esminių tarpininkavimo bruožų yra jo lankstumas, kuris neleidžia imperatyviai nurodyti, kaip turi atrodyti tarpininkavimo procesas ir sudaro galimybes atsirasti įvairioms šio proceso rūšims bei variacijoms. Manytina, kad teisingiausiai pozicija yra autorių, teigiančių, kad teisminis ir privalomasis tarpininkavimas yra natūralaus vystymosi proceso padariniai ir šiuos procesus įvardijančių tarpininkavimo rūšimis.

2. TARPININKAVIMO, KAIP KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO METODO, UŽSIENIO VALSTYBĖSE LYGINAMASIS TYRIMAS

Užsienio valstybių darbo teisėse yra numatyta ir įtvirtinti pakankamai skirtingi tarpininkavimo modeliai, t. y. tarpininkavimo funkcijos priskiriamos skirtingiems subjektams, skiriasi tarpininkavimo proceso terminai ir t. t. Prieš pradėdant nagrinėti, kaip skirtingose valstybėse naudojamas tarpininkavimas minėtiesiems ginčams spręsti, reikėtų pažymėti, kad pasirinktosios užsienio valstybės yra sąlyginai suskirstytos į tris grupes, remiantis geografiniu kriterijumi (Rytų Europos, Skandinavijos, Vakarų Europos valstybės). Pirmojoje grupėje bus nagrinėjamos trys Rytų Europos valstybės: Latvija, Estija ir Slovakija, nes visose valstybėse įtvirtinti skirtingi tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, modeliai. Antrajai grupei priskirtos valstybės yra Švedija, nes ši valstybė pirmoji iš Skandinavijos šalių grupės įtvirtino tarpininkavimo institutą ir Suomija, nes ši valstybė paskutinioji iš Skandinavijos valstybių savo darbo teisėje numatė galimybę kolektyvinius darbo ginčus spręsti tarpininkavimo pagalba. Taip pat bus aptariamas ir Danijoje įtvirtintas tarpininkavimo modelis. Trečiojoje grupėje bus aptiriamos trys Vakarų Europos valstybės – Didžioji Britanija, Prancūzija ir Italija. Šios trys valstybės pasirinktos todėl, kad vienoje iš jų yra įtvirtintas absoliučia šalių valia paremtas tarpininkavimo modelis, kitoje – egzistuoja teisminis tarpininkavimas, o trečiojoje šalyje – tarpininkavimas turi pakankamai senas tradicijas. Taip pat reikėtų akcentuoti, jog, nagrinėjant pasirinktąsias valstybes, daugiausiai dėmesio bus skiriama trimis aspektams: pirma, kaip kiekvienos valstybės darbo teisė apibrėžia tarpininkavimo sąvokas; antra, bus įvardijami subjektai, atliekantys tarpininkų funkcijas ir koncentruotai aptariami tarpininkavimo procedūrai keliami reikalavimai; trečia, kadangi tarpininkavimo metu susidaro tam tikros išlaidos, bus nurodoma, kam įstatymų leidėjas numato prievolę jas atlyginti.

2.1. Tarpininkavimo metodo Rytų Europoje lyginamoji analizė

Pagrindinis teisės aktas, įtvirtinantis tarpininkavimą, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą *Latvijoje* – Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas⁵⁹, kurio pagrindinis tikslas yra užtikrinti greitą ir efektyvų darbo ginčų sprendimo metodą. Latvijos įstatymų leidėjas nepateikia kolektyvinių darbo ginčų sampratos, o įtvirtina

⁵⁹ The Labour Disputes Law of the Republic of Latvia. [Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas]. *The newspaper of the Republic of Latvia „The Latvian Herald“*, 2002, Nr. 149 (2724).

bendrą darbo ginčų sampratą (*darbo ginčas* apibrėžiamas kaip nesutarimas, kylantis dėl darbo santykių ar su jais susijusių santykių tarp darbuotojo, grupės darbuotojų, darbuotojų atstovų ir darbdavio, darbdavių (grupės darbdavių), darbdavių organizacijų ar tokių organizacijų asociacijos, sektoriaus administracinės institucijos (*angl. administrative authority of the sector*)). Iš pateikto apibrėžimo matyti, kad yra skiriamos šios kolektyvinių darbo ginčų rūšys:

1. Kolektyviniai teisės ginčai.
2. Kolektyviniai interesų ginčai.

Remiantis Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 9 straipsniu, galima teigti, kad *kolektyviniai teisės ginčai* yra ginčai tarp darbuotojų (grupės darbuotojų) ar darbuotojų atstovų ir darbdavio, darbdavių (grupės darbdavių), darbdavių organizacijos ar šių organizacijų asociacijos, kurie kyla sudarant, keičiant, nutraukiant, vykdant darbo sutartis, taip pat taikant, interpretuojant teisės aktų nuostatas, kolektyvinių sutarčių ar kitų lokaliųjų teisės aktų nuostatas. To paties įstatymo 13 straipsnis, skirtas *kolektyviniams interesų ginčams*, kurie apibūdinami kaip nesutarimai tarp darbuotojų (darbuotojų grupės) ar darbuotojų atstovų ir darbdavio, darbdavių (grupės darbdavių), darbdavių organizacijos ar šių organizacijų asociacijos, kurie kyla kolektyvinių derybų metu dėl naujų darbo sąlygų nustatymo. Be to, Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas numato tris alternatyvius darbo ginčo sprendimo metodus: taikinimą, tarpininkavimą ir arbitražą. Reikėtų akcentuoti tai, kad kolektyviniams teisės ginčams ir kolektyviniams interesų ginčams spręsti yra numatytos skirtingos procedūros. Kolektyviniai teisės ginčai turi būti sprendžiami naudojant taikinimo, arbitražo metodus, o kolektyviniai interesų ginčai – taikinimą, tarpininkavimą bei arbitražą. Tais atvejais, kai šalims nepavyksta kolektyvinių interesų ginčo išspręsti taikinimo komisijoje, ginčas sprendžiamas arba tvarka, kuri yra nustatyta kolektyvinėje sutartyje, arba pasitelkiant tarpininkavimo ar arbitražo metodus⁶⁰.

Kaip jau buvo minėta, Latvijos darbo teisėse tarpininkavimo metodo pagalba yra sprendžiami tik kolektyviniai interesų ginčai, kuriuos dar kitaip galima būtų įvardinti kaip kolektyvinių derybų metu kylančius ginčus tarp darbuotojų ir darbdavių dėl naujų darbo sąlygų nustatymo ar dėl užimtumo klausimų. Be to, darbuotojai turi teisę streikuoti tik esant kolektyviniam interesų ginčui⁶¹. Tarpininkavimo metodui reguliuoti yra skirti Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 16 – 19 straipsniai. Minėtojo įstatymo 16

⁶⁰ WELZ, Ch.; KAUPPINEN, T. *Social dialogue and conflict resolution in the acceding countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, p.39.

⁶¹ ERMSONE, D. *Social dialogue and conflict resolution mechanisms in the acceding countries: Cyprus, the Czech Republic, Latvia, Lithuania and Slovakia* [interaktyvus]. 2004 [žiūrėta 2012-02-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/workshopprague2004/abstltvia.htm>>.

straipsnio 1 dalyje yra pateikta sąvoka: *tarpininkavimas* – kolektyvinių interesų ginčų sprendimas, kai yra pasikviečiamas nepriklausomas ir nešališkas trečiasis asmuo, kuris turi padėti kolektyvinio intereso ginčo šalims išspręsti kilusius nesutarimus ir pasiekti susitarimą. Svarbu paminėti ir tai, kad abi kilusio ginčo šalys turi pritarti tarpininkavimui, o tuo metu, kai kolektyvinis interesų ginčas sprendžiamas šiuo metodu, nei viena iš ginčo šalių negali imtis kolektyvinių veiksmų. Apibendrinus galima teigti, kad Latvijos pasirinktame modelyje yra išlaikomas vienas esminių tarpininkavimo bruožų – savanoriškumas, nes tam, kad tarpininkas galėtų veikti, yra reikalingas abipusis šalių pritarimas.

Svarbu išsiaiškinti, kokie reikalavimai yra keliami pačiam tarpininkui ir kokios yra nustatytos tarpininko veikimo ribos. Pirma, reikėtų pažymėti, kad tarpininku gali būti bet kuris asmuo, turintis įgaliojimus veikti bei pateikęs rašytinį sutikimą atlikti šias funkcijas. Antra, remiantis kiekybiniu kriterijumi, galima išskirti šias tarpininkavimo rūšis:

1. Tarpininko funkcijas atlieka vienas asmuo.

2. Tarpininko funkcijas atlieka tarpininkų kolegija. Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 17 straipsnio 1 dalyje nurodytas kolegijos minimumas, t. y. tarpininkų kolegija turi sudaryti ne mažiau kaip 3 nariai, o maksimalaus kolegijos narių skaičius nėra nurodytas. Šiai kolegijai keliamas dar vienas reikalavimas – bet koku atveju narių skaičius turi būti nelyginis, o ginčo šalių atstovai iš visų tarpininkų bendru sutarimu išrenka kolegijos pirmininką.

Be jau pateiktos tarpininkų klasifikacijos, galima išskirti dar dvi tarpininkų rūšis:

1. Privatūs tarpininkai.

2. Viešieji tarpininkai.

Viešieji tarpininkai - asmenys, kurie įtraukti į Nacionalinės trišalės bendradarbiavimo tarybos tvirtinamą sąrašą, o šis sąrašas yra sudaromas iš socialinių partnerių pasiūlytų kandidatų. Kiekvienas iš socialinių partnerių turi pasiūlyti mažiausiai po dešimt kandidatų, o minėtasis sąrašas yra tvirtinamas kas antri metai. Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas nedetalizuoja, kokie asmenys yra laikomi privačiais tarpininkais, o abstrakčiai nurodo, kad privatūs tarpininkai – tarpininkai, kurie nėra įtraukti į Nacionalinės trišalės bendradarbiavimo tarybos tvirtinamą sąrašą.

Nors kolektyvinių interesų ginčo šalims yra suteikta pakankamai plati pasirinkimo laisvė, t. y. jos gali rinktis tiek privatų, tiek viešą tarpininką bei nuspręsti, kad tarpininkaus vienas asmuo arba tarpininkų kolegija, yra galimi atvejai, kai ginčo šalys pačios nesugeba susitarti dėl asmens (asmens), kuris turėtų atlikti tarpininko funkcijas. Tokiu atveju kiekviena ginčo šalis turi pasirinkti pageidaujamą privatų ar viešą tarpininką

ir apie savo pasirinkimą pranešti Latvijos Respublikos Socialinės apsaugos ministru (angl. *The ministry for Welfare*), kurio išrinktas viešas tarpininkas turi būti ir atitinkamos tarpininkų kolegijos pirmininku.

Reikia pastebėti, kad Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas įtvirtina tarpininko teises ir pareigas, tačiau jos yra nurodytos pakankamai abstrakčiai. Visas teises ir pareigas galima suskirstyti į tris grupes. Pirma, tarpininkas yra įpareigotas imtis būtinų veiksmų, kad būtų suderinti ginčo šalių interesai bei pasiektas abipusis susitarimas. Šiuo atveju tarpininkui yra suteikiama teisė pateikti ginčo sprendimo rekomendacijas, o tuo atveju, jeigu šalims pavyksta išspręsti ginčą, toks susitarimas privalo būti rašytinis ir jam suteikiama kolektyvinė sutarties teisinė galia. Kadangi minėtasis susitarimas pagal teisinę galią yra prilyginamas kolektyvinei sutarčiai, reikėtų paminėti tai, kad pagal Latvijos Respublikos darbo įstatymo⁶² 20 straipsnio 1 dalį kolektyvinė sutartis yra privaloma ją pasirašiusiems šalims. Vadovaujantis tuo, kas pasakyta, galima teigti, kad šalys privalo laikytis tarpininkavimo metu pasiektos susitarimo. Antra, tarpininkas turi teisę reikalauti, kad kolektyvinių interesų ginčo šalys pateiktų ginčo sprendimui reikalingą informaciją, tačiau nėra detalizuojama, kaip ir kokiomis priemonėmis tarpininkas gali įgyvendinti šią savo įstatyminę teisę. Trečia, tarpininkas, atlikdamas savo pareigas, privalo būti sąžiningas, nešališkas, objektyvus ir nepriklausomas, tačiau šių abstrakčių sąvokų reikšmės analizuojamame teisės akte nėra pateikiamos.

Akivaizdu, kad tarpininkavimo proceso metu yra patiriamos tam tikros išlaidos, todėl reikėtų aptarti, koks tarpininkavimo išlaidų paskirstymo (kompensavimo) modelis įtvirtintas Latvijoje. Šis klausimas reglamentuotas Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 19 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad tais atvejais, kai kolektyvinių interesų ginčo šalys pasirenka viešojo tarpininko paslaugas, tarpininkavimo procesas turi būti nemokamas. Be to, viešajam tarpininkui yra suteikiamos tam tikros garantijos, t. y. jo pareigų atlikimo laikotarpiu jam yra išsaugoma darbo vieta ir mokamas vidutinis darbo užmokestis. Kartu nustatomas apribojimas, kad bendras laikotarpis, per kurį asmuo atlieka tarpininko funkcijas, negali viršyti trijų mėnesių per vienerius kalendorinius metus. Nagrinėjamame įstatyme nėra numatyta, kaip ir kokia forma yra kompensuojami tarpininkavimo kaštai, kai jame dalyvauja privatus tarpininkas, todėl galima daryti prielaidą, kad šis klausimas išsprendžiamas kolektyvinių interesų ginčo šalių ir tarpininko individualiame susitarime.

⁶² The Labour law. [Darbo įstatymas] [interaktyvus]. 2004 [žiūrėta 2012-02-02]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>>.

Taigi Latvijos darbo teisėje įtvirtintas kolektyvinių interesų ginčų sprendimas tarpininkavimo būdu atitinka esminius tarpininkavimo požymius. Pirma, kaip jau buvo minėta, vienas iš esminių tarpininkavimo bruožų yra šio proceso savanoriškumas, kuris nagrinėjamu atveju pasireiškia tuo, kad šalys nėra įstatymų leidėjo įpareigojimas pradėti tarpininkavimo procedūrą, t. y. tarpininkavimui yra reikalingas abipusis šalių sutikimas. Antra, šalims taip pat yra suteikta teisė pačioms pasirinkti tarpininką, pačioms nuspręsti, ar tai bus viešasis ar privatus tarpininkas, ar tarpininko funkcijas atliks vienas asmuo, ar kolegija. Galima būtų daryti prielaidą, kad šalių pasirinkimo galimybės yra ribojamos tuo atveju, kai šalims nepavyksta susitarti dėl tarpininko, ir jis yra paskiriamas. Manytina, kad tokios nuostatos nereikėtų laikyti apribojančiomis, nes, viena vertus, šalys turi pačios pasiūlyti galimų tarpininkų kandidatūras, kita vertus, toks reglamentavimas atlieka apsauginę funkciją, padedančią užtikrinti, kad tarpininkavimo procedūra nesibaigs dėl šalių nesugebėjimo susitarti. Trečia, tarpininko teisės ir pareigos nėra detalizuotos, o yra įvardintos pakankamai abstrakčiai – taip yra įtvirtintas dar vienas tarpininkavimo požymis – lankstumas.

Estijos darbo teisė nėra kodifikuota, todėl atskiri darbo teisės institutai yra įtvirtinti atitinkamuose įstatymuose. Analizuojamai temai yra aktualūs du teisės aktai: *Estijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas*⁶³, kuriame pateikiama kolektyvinių darbo ginčų sąvoka, šalys, sprendimo procedūra ir Kolektyvinių darbo ginčų taikintojų statusas⁶⁴.

Estija yra viena iš šalių, kuriose sunku atriboti tarpininkavimo ir taikinimo procedūras⁶⁵. *Estijos Respublikos kolektyvinių ginčų įstatymo* antras skyrius yra skirtas taikinimo procedūrai, tačiau minėto įstatymo 11 straipsnyje nurodoma, kad taikinimo procedūra vyksta tarpininkaujant taikintojui ir remiamasi jo siūlymais. Be to, šio įstatymo 9 straipsnyje yra įtvirtinta nuostata, kad taikintojais turi nustatyti darbo ginčo priežastis ir aplinkybes bei pasiūlyti sprendimą. Remiantis šiomis *Estijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymo* nuostatomis, galima daryti prielaidą, kad įtvirtinta procedūra iš esmės atitinka tarpininkavimo institutą, nes paprastai teisė siūlyti ginčo sprendimą yra priskiriama tarpininko funkcijoms, o taikintojo viena iš pagrindinių

⁶³ Collective Labour Dispute Resolution Act. [Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas] [interaktyvus]. 2003 [žiūrėta 2012-02-26]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltex.t.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=022>>.

⁶⁴ Statute of Conciliator of Collective Labour Disputes. [Kolektyvinių darbo ginčų taikintojų statusas]. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-26]. Prieiga per internetą: <http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumenid/Toov_aldkond/TAO/Statute_of_Conciliator_of_Collective_Labour_Disputes.pdf>.

⁶⁵ ERMSONE, D. *Social dialogue and conflict resolution mechanisms in the acceding countries: Cyprus, the Czech Republic, Latvia, Lithuania and Slovakia* [interaktyvus]. 2004 [žiūrėta 2012-02-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/workshopprague2004/abstltvia.htm>>.

funkcijų – užtikrinti informacijos sklaidą tarp ginčo šalių ir siekti atkurti draugiškus šalių santykius⁶⁶. Minėtąją prielaidą patvirtina ir literatūroje sutinkama nuomonė, kad Estijoje vienintelis įstatymuose įtvirtintas neteisminis ginčų sprendimo būdas - tarpininkavimas⁶⁷. Toliau analizuojant kolektyvinių darbo ginčų sprendimą tarpininkavimo metodo pagalba, bus aptariami trys aspektai: tarpininko sąvoka ir tarpininkų rūšys, tarpininkavimo procedūra ir tarpininkavimo išlaidų atlyginimas.

Pirma, tam, kad būtų galima analizuoti, kaip funkcionuoja tarpininkavimo mechanizmas Estijoje, reikėtų išsiaiškinti tarpininko sąvoką ir apžvelgti, kokios yra įtvirtintos tarpininkų rūšys. Estijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų įstatymo 8 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad tarpininkas – nešališkas ekspertas, kuris turi padėti ginčo šalims pasiekti abi puses tenkinantį sprendimą. Kolektyvinių darbo ginčų taikintojų statute tarpininko sąvoka yra atskleidžiama plačiau, t. y. detalizuojamas tarpininkui keliamas nešališkumo reikalavimas. Nurodoma, kad tarpininkas negali būti susijęs su ginčo šalimis bei negali turėti išankstinio suinteresuotumo ginčo baigtimi. Tarpininkas, atlikdamas savo pareigas, privalo laikytis įstatymų, kitų teisės aktų, Estijos ratifikuotų konvencijų, kolektyvinių susitarimų.

Estijoje tarpininkavimo funkcijos yra priskirtos Tarpininkavimo tarnybai, kurios nuostatus tvirtina vyriausybė, o remiantis Estijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymo 8 straipsniu, galima išskirti šias tarpininkų rūšis:

1. Valstybiniai tarpininkai.
2. Vietiniai tarpininkai.

Valstybinius tarpininkus trijų metų kadencijai skiria Vyriausybė, vadovaudamasi Socialinės apsaugos ministerijos, centrinių darbuotojų ir darbdavių federacijų sutarimu. Valstybinio tarpininko institutas Estijos teisėje yra žinomas nuo 1995 metų. Valstybiniai tarpininkai privalo savo kadencijos laikotarpiui paskirti vietinius tarpininkus iš vietinės valdžios siūlomų kandidatų. Kadangi vietinių tarpininkų skyrimas priklauso valstybinių tarpininkų kompetencijai, manytina, kad šių subjektų nederėtų laikyti lygiaverčiais. Be to, įgaliojimus spręsti tam tikrų kategorijų kolektyvinius ginčus turi teisę tik valstybiniai tarpininkai (pavyzdžiui, darbo ginčus tarp darbuotojų ir darbdavių organizacijų, sudėtingus darbo ginčus ir t. t.), o vietiniai tarpininkai dažniausiai sprendžia ginčus, kilusius įmonės lygiu⁶⁸.

⁶⁶ *Ten pat.*

⁶⁷ *Ten pat.*

⁶⁸ High-level tripartite seminar on the settlement of labour disputes through mediation, conciliation, arbitration and labour court. *Collective Disputes Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration. European and ILO Perspective*. [interaktyvus]. 2007 [žiūrėta 2012-02-02], 16. Prieiga per

Antra, tarpininkavimo procedūra yra detalizuota Kolektyvinių darbo ginčų taikintojų statute, kuriame įtvirtinta, kad ginčo šalys ar viena iš jų, nepavykus tarpusavio deryboms, turi raštu kreiptis į valstybinį tarpininką. Valstybinis tarpininkas per tris darbo dienas privalo nuspręsti, ar jis pats atliks tarpininkavimo funkcijas, ar tą padaryti paves vietiniam tarpininkui. Tarpininkavimo procesas prasideda tarpininkui identifikuojant ginčo priežastis ir aplinkybes, o prieš susitikimą su šalimis tarpininkas turi teisę pasiūlyti šalims susitarti pačioms arba tarpininkas pats gali pateikti ginčo sprendimo variantą. Šalys privalo atsakyti tarpininkui per tris dienas. Tuo atveju, jeigu šalys nesusitaria, nepritaria tarpininko siūlomam ginčo sprendimui, tarpininkas ginčo šalis kviečia susitikti (šis kvietimas šalims yra privalomas). Jeigu susitikimo metu šalims pavyksta pasiekti abi puses tenkinantį sprendimą, jis yra įforminamas raštu ir yra privalomas šalims nuo pasirašymo dienos, nebent būtų susitarta dėl kitos datos. Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad šalys nebūtinai pasiekia susitarimą susitikimo metu. Susidarius tokiai situacijai, tarpininkas raštu pristato galimo susitarimo projektą ir pasiūlo šalims per tris dienas jam pritarti, o jei šalys nesutinka ir su šiuo susitarimo projektu, tarpininkui suteikiama teisė užbaigti tarpininkavimą (tarpininkavimo procedūros nutraukimui taip pat yra keliamas rašytinės formos reikalavimas). Be teisės siūlyti ginčo sprendimo galimybes, tarpininkui suteikiama teisė stabdyti tarpininkavimo procedūrą tais atvejais, kai šalys nesuteikia visų reikalingų dokumentų, jeigu viena iš šalių du kartus iš eilės be pateisinamų priežasčių neatvyksta į susitikimus.

Trečia, analizuojant tarpininkavimo institutą, aktualus yra ir tarpininkavimo metu atsiradusių išlaidų, atlyginimo klausimas. Kolektyvinių darbo ginčų taikintojų statuto ketvirtasis skyrius yra skirtas būtent minėtųjų klausimų sureguliuavimui. Šiuo atveju galioja principas, kad tarpininkavimo išlaidas atlygina šalis, dėl kurios ir kilo kolektyvinis darbo ginčas arba išlaidos yra padalinamos abiem šalims (šį sprendimą priima tarpininkas). Kitas šio klausimo aspektas – tarpininkų darbo užmokestis. Minėtame teisės akte nurodoma, kad valstybiniam tarpininkui darbo užmokestis yra mokamas iš valstybės biudžeto, o vietiniam tarpininkui kompensaciją skiria valstybinis tarpininkas. Toks pat principas galioja ir kalbant apie užmokestį įvairiems ekspertams, specialistams ir pan. – jiems kompensacijas taip pat skiria valstybinis tarpininkas iš valstybės biudžeto.

Apibendrinus galima teigti, kad nors Estijoje tarpininkavimo ir taikinimo metodai nėra griežtai atriboti, tačiau atsižvelgiant į subjektų teisių ir pareigų visumą, manytina,

interneta: <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/cyprus2007/cyprus_dialogue.pdf>.

kad Estijos kolektyvinėje darbo teisėje įtvirtinta tarpininkavimo procedūra. Šios valstybės darbo teisėje yra numatytos dvi tarpininkų rūšys – valstybiniai ir vietiniai tarpininkai, o jų tarpusavio santykiai paremti subordinacijos principu. Kalbant apie tarpininkavimo proceso eigą, galima teigti, kad Estijos įstatymų leidėjas įtvirtino triapakopę kolektyvinių darbo ginčo sprendimo sistemą. Pirmiausiai tarpininkas siūlo pačioms šalims išspręsti tarpusavio ginčą. Antra, jei šalims to padaryti nepavyksta, jos yra kviečiamos susitikti. Trečia, nepavykus rasti abipusio sprendimo susitikimo metu, tarpininkas teikia rašytinį galimą ginčo sprendimo projektą. Reikėtų paminėti, kad įstatymai pateikia bendro pobūdžio tarpininkavimo proceso gaires, o tarpininkavimo išlaidų kompensavimas yra dualistinis – iš valstybės biudžeto mokamas užmokestis tarpininkams, ekspertams, specialistams ir pan., o likusios tarpininkavimo išlaidos tenka kolektyvinio darbo ginčo šalims.

Toliau trumpai bus aptariamas dar vienoje Rytų Europos valstybėje – *Slovakijoje* įtvirtintas tarpininkavimo institutas. Nagrinėjamu atveju yra aktualus Slovakijos Respublikos kolektyvinių derybų įstatymas⁶⁹. Šiame įstatyme yra įtvirtintas savanoriško tarpininkavimo modelis – tarpininkavimas įmanomas tik tuo atveju, jeigu to pageidauja ginčo šalys⁷⁰.

Skirtingai nei Estijoje, Slovakijoje egzistuoja tarpininkų sąrašas, kuris Slovakijos Respublikos darbo ir socialinės apsaugos ministro yra tvirtinamas 3 metų laikotarpiui. Reikia akcentuoti, kad kandidatams į tarpininkus yra keliami tam tikri reikalavimai, pavyzdžiui, asmuo turi turėti aukštąjį išsilavinimą, išmanyti įstatymine baze, nuolatos gyventi Slovakijoje, turėti atitinkamą kompetenciją (šiuo atveju yra reikalaujama darbo teisės žinių, gebėjimo tinkamai atlikti tarpininko funkcijas ir t.t.). Tarpininkų sąraše nurodoma tarpininko vardas, pavardė, nuolatinė gyvenamoji vieta, pareigos ir profesinė praktika, o šis sąrašas yra skelbiamas viešai. Slovakijos Respublikos darbo ir socialinės apsaugos ministrui suteikta teisė tam tikrais atvejais išbraukti tarpininkus iš minėtojo sąrašo (pavyzdžiui, iš sąrašo yra pašalinami asmenys, kurie be pateisinamos priežasties atsisakė vykdyti tarpininko funkcijas, mirė ir t. t.).

Taip pat svarbu aptarti, kokia tarpininko pasirinkimo procedūra yra įtvirtinta Slovakijos darbo teisėje. Nagrinėjamu atveju galioja panaši sistema kaip ir Latvijos darbo teisėje. Pirma, pačioms ginčo šalims suteikiama teisė pasirinkti asmenį, kuris padės

⁶⁹ The Act on Collective Bargaining.[Kolektyvinių derybų įstatymas]. [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2012-02-20]. Prieiga per internetą:<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse_details?p_lang=en&p_co_untr y=SV K&p_classification=02&p_origi n= COUNT RY&p_sor tby= SORTBY_COUNTRY>.

⁷⁰ CZIRIA, L. *Social dialogue in the Slovak Republic* [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2012-02-20], p. 15. Prieiga per internetą:< http://cerm.com.mk/en/e-news/Paper_Social%20Dialogue.pdf>.

išspręsti kilusį ginčą. Tačiau Latvijoje ir Slovakijoje šios procedūros nėra analogiškos, nes Slovakijoje šalys tarpininką privalo išsirinkti iš patvirtinto tarpininkų sąrašo, tuo tarpu Latvijoje galima naudotis tiek viešojo, tiek privataus tarpininko paslaugomis.

Antra, jeigu šalims nepavyksta susitarti dėl tarpininko, tarpininkavimo procedūra nesibaigia tiek Latvijoje, tiek Slovakijoje. Kaip jau buvo minėta, šalims neradus bendro sutarimo dėl tarpininko, jį parenka Latvijos Respublikos socialinės apsaugos ministras. Slovakijoje tarpininką parenka Slovakijos Respublikos darbo ir socialinės apsaugos ministras⁷¹.

Kalbant apie tai, kaip vyksta pats tarpininkavimo procesas, derėtų paminėti kelis aspektus. Pirma, per 15 dienų nuo susipažinimo su ginčo esme, tarpininkas šalims pateikia raštą, kuriame nurodo, kaip galima išspręsti kilusį kolektyvinį darbo ginčą. Antra, laikoma, kad tarpininkavimas nepavyko, jeigu per 30 dienų nuo susipažinimo su ginčo esme, nepavyksta rasti abiem pusėms priimtina ir tinkantį sprendimą. Trečia, nors yra nustatyta, per kiek laiko turi būti išspręstas kolektyvinis darbo ginčas, tačiau įstatymų leidėjas palieka šalims galimybę susitarti dėl kitokių terminų.

Pagal Slovakijos darbo teisę, tarpininkavimo išlaidas lygiomis dalimis privalo atlyginti abi ginčo šalys. Palyginus Slovakijoje įtvirtintą tarpininkavimo proceso metu susidariusių išlaidų kompensavimo sistemą, matyti, kad priešingai nei Latvijoje ir Estijoje, valstybė nekompensuoja net dalies išlaidų.

Išanalizavus trijose Rytų Europos valstybėse įtvirtintus tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo modelius, galima akcentuoti pagrindinius šių modelių skirtumus ir panašumus. Pirma, Latvijoje yra pateikiama tarpininkavimo, o Estijoje – tarpininko sąvoka. Apibendrinus minėtąsias sąvokas, galima būtų įvardinti šiuos esminius bruožus: kolektyvinio darbo ginčo šalims kilusį ginčą padeda spręsti trečiasis asmuo (tarpininkas), kuriam yra keliamas nešališkumo reikalavimas, o pagrindine jo užduotimi įvardijamas abi puses tenkinančio sprendimo pasiekimas. Tuo tarpu Slovakijos Respublikos kolektyvinių derybų įstatymas nei tarpininkavimo, nei tarpininko sąvokų nepateikia. Antra, kaip ir Latvijoje, Estijoje yra išskiriamos kelios tarpininkų rūšys, tačiau jos yra ganėtinai skirtingos. Viena vertus, Estijos įstatymai nenumato galimybės tą patį ginčą spręsti keliems tarpininkams, kita vertus, tarp Estijoje įtvirtintų valstybinių ir vietinių tarpininkų galioja subordinacijos principas, kuris Latvijos kolektyvineje darbo teisėje tarp tarpininkų nėra įtvirtintas. Trečia, Latvijoje ir Slovakijoje yra sudaromas tarpininkų sąrašas, tačiau Latvijoje į jį įtraukiami tik viešieji tarpininkai, tuo tarpu Slovakijoje visi asmenys, turintys teisę vykdyti tarpininkavimo funkcijas, yra

⁷¹ *Ten pat.*

įrašomi į minėtąjį sąrašą. Ketvirta, kalbant apie pačią tarpininkavimo procedūrą, reikia pastebėti, kad visose valstybėse įstatymų leidėjas įtvirtina pagrindinius tarpininkavimo etapus (susipažinimą su informacija, rekomendacijų teikimą, tam tikrus terminus ir t. t.), o tam tikri klausimai paliekami spręsti tiek tarpininkui (nuspręsti dėl tarpininkavimo pabaigos ir t. t.), tiek kolektyvinių darbo ginčų šalims (sutikti arba atmesti tarpininko teikiamas rekomendacijas, kaip galima būtų išspręsti ginčą). Penkta, Latvijoje, Estijoje ir Slovakijoje numatyti skirtingi tarpininkavimo išlaidų kompensavimo modeliai. Latvijoje tarpininkavimo paslauga kolektyvinių darbo ginčų šalims yra nemokama, Estijoje galioja principas, kad dalį išlaidų atlygina ginčo šalis (šalys), o dalį – valstybė. Slovakijoje išlaidas lygiomis dalimis atlygina ginčo šalys.

2.2. Tarpininkavimo metodo Skandinavijos šalyse lyginamoji analizė

Aptariant Švedijos kolektyvinių ginčų tarpininkavimo modelį istoriniu aspektu, reikia paminėti, kad Švedija pirmoji iš Skandinavijos valstybių (1906 metais) Tarpininkavimo įstatymu įsteigė tarpininkavimo paslaugas teikiančią instituciją. Pagal tuometinį modelį šalies teritorija buvo padalyta į regionus ir kiekvienas regionas turėjo savo tarpininką. Susidarius tokioms situacijoms, kai tarp šalių kilęs ginčas peržengdavo vieno regiono ribas, Vyriausybei buvo suteiktas įgaliojimas kilusiam ginčui paskirti tarpininką *ad-hoc*. Pagal pirminę tarpininkavimo modelio versiją tarpininkavimas buvo savanoriška procedūra, tačiau laikui bėgant tarpininkams buvo suteikiama vis daugiau teisių, pavyzdžiui, teisę pačiam pakviesti šalis pradėti tarpininkavimą⁷². Ilgą laiką Švedijos visuomenėje vyravo nuomonė, kad profesinės sąjungos ir darbdaviai yra patys atsakingi už gerus tarpusavio santykius, o, kai 1990 metais minėtieji subjektai nesėkmingai bandė susitarti dėl darbo užmokesčio, į derybas išitraukė valstybė. Tačiau nei profesinės sąjungos nei darbdaviai nebuvo suinteresuoti tuo, kad valstybė reguliuotų jų tarpusavio santykius, todėl jie susitirpino tarpininkavimo institutą⁷³. Šiuo metu Švedijoje veikia Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba, kurios teisinis veiklos pagrindas – Bendrų sprendimų įstatymas⁷⁴.

⁷² STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. *Scandinavian studies in law*, 2002, nr. 43, p. 141.

⁷³ ERIKSSON, K. *The Swedish rules on Negotiation and Mediation – a brief summary* [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2012-02-26], p.6. Prieiga per internetą: < http://www.mi.se/pd/fs/pdfs/2010/swedishrules_feb%202010.pdf >.

⁷⁴ Co-determination Act. [Bendrų sprendimų įstatymas] [interaktyvus]. 2007 [žiūrėta 2012-02-26], p.6. Prieiga per internetą: < <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/82/49c02263.pdf> >.

Švedijos Nacionalinės tarpininkavimo tarnybos kompetencija yra pakankamai plati (pavyzdžiui, ji yra atsakinga už oficialią darbo užmokesčio statistiką, skatina veiksmingą darbo užmokesčio formavimo procesą ir t. t.), tačiau atsižvelgiant į analizuojamą temą toliau bus aptariama tik tarpininkavimo funkcija. Minėtoji Švedijos Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba turi įgaliojimus tarpininkauti tuose kolektyviniuose darbo ginčuose, kurių nepavyko išspręsti taikinimo būdu.

Pirmiausiai, pažymėtina, kad pagal Švedijoje įtvirtintą tarpininkavimo modelį, kiekvienam ginčiui, kilusiam nacionaliniu lygiu, tarpininkas yra skiriamas *ad hoc*, t. y. šie tarpininkai nuolatos nedirba Švedijos Nacionalinėje tarpininkavimo tarnyboje⁷⁵. Taip pat Švedijoje yra žinomas ir regioninių tarpininkų institutas: regioninius tarpininkus 12 mėnesių kadencijai tvirtina Švedijos Nacionalinė tarpininkavimo agentūra. Šių tarpininkų paskirtis – spręsti įmonės lygiu kilusius kolektyvinius darbo ginčus (pavyzdžiui, ginčus, kilusius dėl įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo), tačiau tarpininkų funkcijas jie atlieka greta savo pagrindinių darbų⁷⁶.

Kaip ir anksčiau nagrinėtose valstybėse, taip ir Švedijoje, pagrindinė tarpininkui keliamą užduotis – padėti šalims pasiekti bendrą susitarimą. Tarpininkui pačiam suteikiama teisė nuspręsti dėl veikimo strategijos – jis gali kviešti šalis susitikti ir pradėti derybas arba imtis kitų, jo manymu, efektyvių ir padėsiančių išspręsti kilusį ginčą veiksmų⁷⁷. Kita vertus, atkreiptinas dėmesys į tai, kad ginčo šalys gali geranoriškai nevykdyti tarpininko reikalavimų, pavyzdžiui, gali atsisakyti dalyvauti derybose. Tokiu atveju tarpininkas turi teisę kreiptis į Švedijos nacionalinę tarpininkavimo tarnybą ir prašyti, kad šaliai būtų skiriama piniginė bauda⁷⁸. Nors pagal bendrą taisyklę, tarpininkas turi padėti šalims išspręsti ginčą jų pačių pasiūlytais būdais, tačiau ir pats tarpininkas gali šalims pasiūlyti optimalius sprendimo variantus.

Skirtingai nei prieš tai aptartose Rytų Europos valstybėse, Švedijoje yra įtvirtinta ir viena iš tarpininkavimo rūšių – privalomasis tarpininkavimas. Šiuo atveju tam, kad tarpininkavimo procedūra būtų pradėta, nėra reikalingas nei vienos iš ginčo šalių prašymas. Jeigu Švedijos Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba mano, kad egzistuoja reali kolektyvinių veiksmų grėsmė arba šalys jau ėmėsi šių veiksmų, minėtoji tarnyba turi teisę

⁷⁵ STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. *Scandinavian studies in law*, 2002, nr. 43, p. 142.

⁷⁶ CROALL, S. *National Mediation Office: a short presentation of a new Swedish agency* [interaktyvus]. 2006 [žiūrėta 2012-03-02], p. 1. Prieiga per internetą: < [http://www .mi.se/pdfs/pdfs_ 2006/MI_pres_en g06.pdf](http://www.mi.se/pdfs/pdfs_2006/MI_pres_en_g06.pdf) >.

⁷⁷ ERIKSSON, K. *The Swedish rules on Negotiation and Mediation – a brief summary* [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2012-02-26], p.6. Prieiga per internetą: < [http://ww w.mi.s e/pd fs/pdfs 2010/swedishrules_feb %202010.pdf](http://www.wmi.se/pdfs/pdfs_2010/swedishrules_feb%202010.pdf) >.

⁷⁸ *Sweden: mediation* [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2012-02-29]. Prieiga per internetą: < [http://www.eu rofo und.europa.eu/emire/SWEDEN /ANCHOR-ME DLING- SE.htm](http://www.eu-rofo-und.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-ME-DLING-SE.htm) > .

skirti tarpininką. Jeigu kolektyviniai veiksmai dar nėra pradėti, tokiu atveju tarpininkas gali pareikalauti juos atidėti, tačiau ne ilgesniam nei 14 dienų laikotarpiui. Jeigu minėtieji veiksmai jau yra pradėti, nei tarpininkas nei Švedijos Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba neturi teisės reikalauti juos atšaukti⁷⁹. Švedijos įstatymų leidėjas kolektyvinio ginčo šalims, ketinančioms imtis kolektyvinio poveikio priemonių numatė pareigą apie tai įspėti Švedijos Nacionalinę tarpininkavimo tarnybą ir Vyriausybę prieš 7 darbo dienas⁸⁰.

Reikėtų paminėti dar kelis aspektus. Pirma, Švedijoje tarpininkavimas kolektyvinio ginčo šalims yra nemokamas. Antra, reikėtų akcentuoti, kad pagal Švedijos teisinę sistemą įvairūs darbo teisės institutai yra reguliuojami ne tik įstatymais bet, ir kolektyvinėmis sutartimis, todėl kolektyvinėse sutartyse ir tarpininkavimo institutas gali būti sureguliuotas detaliau. Vadovaujantis Bendrų spendimų 47 straipsnio a dalimi, galima teigti, kad įstatymas numato Švedijos Nacionalinei tarpininkavimo tarnybai galimybę ginčui spręsti skirti ne vieną, o kelis tarpininkus.

Apibendrinus, galima teigti, kad Švedijoje įtvirtintas valstybinis tarpininkavimo modelis, o pagrindinė institucija atliekanti tarpininkavimo funkcijas – Švedijos Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba. Atsižvelgiant į tai, koku lygiu kilo kolektyvinis darbo ginčas (nacionaliniu ar įmonės) galima skirti dvi tarpininkų rūšis: tarpininkai *ad hoc* ir regioniniai tarpininkai, tvirtinami Švedijos Nacionalinės tarpininkavimo tarnybos ir tarpininkaujantys įmonės kolektyviniuose ginčiuose. Be to, Švedijos darbo teisėje yra įtvirtintas ir privalomasis tarpininkavimas, kurio vienas esminių bruožų yra tai, kad tam, jog prasidėtų tarpininkavimo procedūra nėra reikalinga ginčo šalių valia, iniciatyva. Kad būtų inicijuotas privalomasis tarpininkavimas, pakanka trečiojo subjekto (šiuo atveju Švedijos Nacionalinės tarpininkavimo tarnybos) valios, o iš esmės privalomojo tarpininkavimo institutas yra glaudžiai susijęs su kolektyvinių poveikio priemonių institutu.

Žvelgiant į *Suomijoje* įtvirtintą tarpininkavimą istoriniu aspektu, reikia paminėti, kad ši valstybė jau XIX amžiaus pabaigoje turėjo darbo inspektorius, kurie atliko tarpininkų funkcijas ginčiuose tarp darbuotojų ir administracijos. XX amžiaus pradžioje atsirado tarpininkai, kurių paskirtis – padėti darbo santykių šalims pasiekti susitarimus⁸¹. Dabartinis Suomijos tarpininkavimo modelis įtvirtintas Tarpininkavimo darbo ginčiuose

⁷⁹ *Ten pat.*

⁸⁰ STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. *Scandinavian studies in law*, 2002, nr. 43, p. 144.

⁸¹ *Ten pat.* 138.

įstatyme⁸², o šiame įstatyme numatyta tarpininkavimo procedūra kolektyvinių darbo ginčų šalims yra nemokama.

Vadovaujantis minėtuoju teisės aktu, galima išskirti tris tarpininkų rūšis: valstybinis tarpininkas, kurį skiria Vyriausybė, rajono tarpininkai ir tarpininkai *ad hoc*, kurie gali būti paskirti konkrečiam kilusiam kolektyviniam darbo ginčui spręsti. Tačiau, kaip nurodoma Suomijos valstybinio tarpininko 2002 m. Ataskaitoje, per pastaruosius trisdešimt metų tarpininkai *ad hoc* buvo skirti tik 3 kartus, todėl, manytina, kad ši tarpininkų rūšis Suomijoje nėra populiari⁸³. Be to, Vyriausybei suteikti įgaliojimai, esant reikalui, skirti daugiau nei vieną valstybinį tarpininką. Tarpininkavimo darbo ginčiuose įstatymo 3 straipsnyje pateikiamas nebaigtinis valstybinio tarpininko funkcijų sąrašas (Vyriausybė gali tarpininko kompetencijai priskirti ir minėtame įstatyme neįvardintas funkcijas), tačiau analizuojamai temai svarbiausia valstybinio tarpininkavimo funkcija – tarpininkauti darbo ginčiuose ir, esant poreikiui, skirti tarpininką konkrečiam ginčui spręsti. Regioninių tarpininkų pagrindinė užduotis – tarpininkauti ginčiuose, kilusiuose jų jurisdikcijai priskirtose teritorijose⁸⁴.

Pirmiausia reikia akcentuoti, kad tarpininkavimo metodas naudojamas ne visiems kolektyviniams darbo ginčams spręsti. Pagal Suomijos darbo teisę yra skiriami dviejų rūšių kolektyviniai darbo ginčai: pirma, kolektyviniai teisės ginčai, antra, kolektyviniai interesų ginčai. Pagal Suomijos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modelį tarpininkavimo pagalba yra sprendžiami tik kolektyviniai interesų ginčai, o kolektyvinių teisės ginčų sprendimas yra priskirtas Suomijos Darbo teismo kompetencijai. Antra, kiekvienai kolektyvinių darbo santykiui šaliai yra numatyta pareiga prieš inicijuojant streiką arba lokautą įspėti ne tik kitą suinteresuotą šalį, bet ir nacionalinį arba regioninį valstybinį tarpininką, kuris privalo imtis veiksmų, kad ginčas būtų išspręstas⁸⁵. Suomijoje, lyginat ją su kitomis Skandinavijos valstybėmis, yra nustatytas ilgiausias įspėjimo

⁸² Act on Mediation in Labour Disputes. [Tarpininkavimo darbo ginčiuose įstatymas] [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2012-02-29]. Prieiga per internetą: <[http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/haku.php?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Labour+Disputes+&submit=Search](http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/haku.php?search[type]=pika&search[pika]=Labour+Disputes+&submit=Search)>.

⁸³ SALONIUS, J. *The system of labour relations* [interaktyvus]. 2003 [žiūrėta 2012-02-29], p. 10. Prieiga per internetą: <<http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=juhan%20salonius%20national%20raport&source=web&cd=1&ved=CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D2465%26langId%3Den&ei=51FvT6eL6rZ4QSbn9DAAg&usg=AFQjCNEAKWU5c4srS7bcUsGUu1Szp0d8UQ&cad=rja>>.

⁸⁴ *Ten pat.*

⁸⁵ PETRYLAITĖ, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32), p. 35-36.

terminas – dvi savaitės⁸⁶, t. y. tarpininkui suteikiamas dviejų savaitių laikotarpis pradėti derybas su ginčo šalimis ir padėti joms išspręsti kilusį tarpusavio ginčą⁸⁷.

Antra, aptariant pačią tarpininkavimo procedūrą ir tarpininkams suteikiamas teises, paminėtina, kad tarpininkas gali bandyti sutaikyti kolektyvinio interesų ginčo šalis naudodamas derybas. Tam, kad tarpininkas inicijuotų derybas, jam nereikalingas nei šalių pritarimas, nei rašytinis šalių pageidavimas jas pradėti, tačiau ginčo šalys privalo arba pačios dalyvauti derybų procese, arba jos gali įgalioti savo atstovus. Taip pat derybų struktūra, eiga ir t. t. priklauso nuo tarpininko valios, o šalys be įpareigojimo dalyvauti (tiesiogiai ar per savo atstovus) derybose, turi prievolę pateikti tarpininkui visą su ginču susijusią informaciją. Bet kuri iš šalių, perduodama tarpininko reikalaujamą informaciją, turi teisę padaryti išlygą ir reikalauti, kad kitai ginčo šaliai nebus sudarytos galimybės susipažinti su perduotąja informacija. Jeigu tarpininkas mano, kad yra tikslinga į tarpininkavimo procesą įtraukti trečiuosius asmenis – tam tikrus ekspertus ar asmenis, kurie gali suteikti naudingos su ginču susijusios informacijos, – jis šiuos asmenis gali pasikviesti į derybas. Nors Tarpininkavimo darbo ginčiuose įstatyme išsamiausiai aprašomas tarpininkavimo metodas, kai šalys yra kviečiamos derėtis, tačiau tarpininkas turi teisę pasirinkti ir kitą ginčų sprendimo kelią. Tuo atveju, jeigu tarpininko pasiūlyti metodai nepadeda šalims pasiekti susitarimo, tarpininkas gali raštu pateikti ginčo šalims susitarimo projektą ir nurodyti terminą, per kurį ginčo šalys turi nuspręsti, ar siūlomas ginčo sprendimo variantas joms yra priimtinas.

Jeigu ginčo šalys nepritaria tarpininko pateiktam ginčo sprendimo projektui, tarpininkas turi du galimus veikimo variantus: pirma, jis gali nutraukti tarpininkavimą, antra, jis gali toliau tęsti tarpininkavimo procedūrą. Šalims pritarus tarpininko siūlomam sprendimo variantui, projektas yra patvirtinamas.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Suomijos darbo teisė šalims numato galimybę nesinaudoti prieš tai aptartųjų tarpininkų paslaugomis, nes jos gali susitarti ir pasikviesti joms tarpininkauti kitą nepriklausomą asmenį. Net ir tokiu atveju apie savo sprendimą jie turi informuoti valstybinį tarpininką.

Toliau aptarsime dar vieną Skandinavijos šalių grupei priklausančią valstybę – *Daniją*. Danija antroji iš Skandinavijos valstybių savo teisinėje sistemoje numatė galimybę kolektyvinius darbo ginčus spręsti pasitelkiant tarpininkus. Pirmoji valstybinė

⁸⁶ STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. *Scandinavian studies in law*, 2002, nr. 43, p. 141.

⁸⁷ BRUUN, N. *The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004: National Report Finland* [interaktyvus]. 2003 [žiūrėta 2012-02-29], p. 27. Prieiga per internetą: < http://eprints.unifi.it/archive/0_0001158/01/Finlandia.pdf >.

tarpininkavimo institucija šioje šalyje buvo įsteigta 1910 metais. Valstybinė tarpininkavimo tarnyba buvo viena iš trijų institucijų, įsteigtų 1899 metų Rugsėjo susitarimu (likusios dvi minėtojo susitarimo pagrindu įsteigtos institucijos buvo Danijos darbo teismo pirmtakės). Reikia pažymėti, kad vėlesniais dešimtmečiais įvyko tam tikrų pokyčių, kurie prisidėjo prie tarpininkavimo kaip alternatyvaus kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo sustiprėjimo. Tokio sustiprėjimo pavyzdžiu būtų galima laikyti tai, kad visą laikotarpį, kol vyksta tarpininkavimo procesas, kolektyvinio darbo ginčo šalims draudžiama imtis kolektyvinio poveikio priemonių. Reikėtų akcentuoti, kad Danijos darbo teisėje tarpininkavimo ir taikinimo procesai yra tapatūs⁸⁸ ir tarpininkavimo institutas yra įtvirtintas Taikinimo darbo ginčiuose įstatyme⁸⁹. Nors Danijos darbo teisėje tarpininkavimo institutui yra skirtas atskiras įstatymas, tačiau ir šiuo atveju negalima kalbėti apie imperatyvių ir detalių reglamentavimą, nes tiek šis teisės aktas, tiek ir kolektyvinių sutarčių nuostatos labai abstrakčiai nustato tvarką, kurios turi būti laikomasi sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus tarpininkavimo metodu. Minėtame teisės akte nurodyta, kad Valstybinės tarpininkavimo tarnybos esminės funkcijos yra padėti šalims pasiekti kolektyvinius susitarimus ir padėti išvengti kolektyvinių poveikio priemonių⁹⁰.

Nepaisant to, kad Danijos tarpininkavimo tarnyba priklauso valstybiniam sektoriui, tačiau ji veikia kaip nepriklausoma institucija, o tarpininkams, nors jų paskyrimas yra Danijos darbo ministro kompetencija, taip pat yra garantuojamas neutralumas ir nepriklausomybė nuo kitų valdžios institucijų bei įstaigų. Aptariant Danijos tarpininkavimo tarnybos sudėtį, reikėtų paminėti, kad ją sudaro trys tarpininkai ir dvidešimt vienas padėjėjas. Kadangi tarpininkavimo tarnyba yra valstybinė institucija, darbo užmokestis tarpininkams ir padėjėjams ir kitos su minėtosios institucijos išlaikymu susijusios išlaidos yra kompensuojamos iš valstybės biudžeto⁹¹. Taip pat kyla klausimas, kokie asmenys gali atlikti tarpininkų funkcijas, t. y. ar šiems asmenims yra keliami konkretaus išsilavinimo reikalavimai ir, ar jiems yra reikalinga tam tikra darbo patirtis ir t.

⁸⁸ EISNER, M.; WELZ, Ch. *Collective dispute resolution in an enlarged European Union* [interaktyvus]. Ireland, 2006 [žiūrėta 2012-03-25] p. 6. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/42/en/3/ef0642en.pdf>>.

⁸⁹ STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. *Scandinavian studies in law*, 2002, nr. 43, p. 137.

⁹⁰ TREBILCOCK, A. *European labour court: Remedies and sanctions in industrial actions; preliminary relief*. Geneva: International Labour Office, 1995, p. 9.

⁹¹ KRISTIANSEN, J. *Conciliation, mediation and arbitration: Danish report*. Union [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-25] p. 3. Prieiga per internetą: <http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=conciliation%2C%20mediation%20and%20arbitration%20danish%20report&source=web&cd=1&ved=0CCUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D2464%26langId%3Den&ei=x1NvT9TPF8el4gSDgPm_Ag&usq=AFQjCNF-8xehYry0bcZrrLsWhLQr2NV24Q>.

t. Pagal Danijoje susiklosčiusią praktiką, tarpininkai dažniausiai yra parenkami iš teisėjų arba akademikų tarpo⁹².

Danijoje, priešingai nei anksčiau aptartose valstybėse, pagal kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procedūrą yra išskiriamos trys kolektyvinių darbo ginčų rūšys: kolektyviniai darbo ginčai, kilę dėl kolektyvinių sutarčių interpretavimo, kolektyviniai darbo ginčai, kilę dėl kolektyvinių sutarčių nesilaikymo ir kolektyviniai interesų ginčai, kilę sudarant ar atnaujinant kolektyvines sutartis. Analizuojamu atveju svarbiausia ginčų rūšis – kolektyviniai interesų ginčai, nes būtent jie yra sprendžiami pasitelkiant Danijos tarpininkavimo tarnybą. Tais atvejais, kai kolektyvinių darbo ginčų šalims nepavyksta tarpusavio ginčo išspręsti derybų būdu ir viena iš šalių yra nurodžiusi, kad ketina imtis kolektyvinių poveikio priemonių arba jau yra ėmusis minėtųjų priemonių, ir tarpininkas mano, kad tokie veiksmai yra socialiai svarbūs, jis turi teisę pakviesti šalis pradėti tarpininkavimą. Tarpininkas, pakvietęs šalis pradėti tarpininkavimo procedūrą, turi teisę liepti šalims atidėti kolektyvinio poveikio priemones, tačiau toks atidėjimas gali trukti ne ilgiau nei dvi savaites ir tik tais atvejais, kai šios kolektyvinio poveikio priemonės gali sukelti itin sunkius socialinius padarinius, tarpininkui suteikiama kompetencija minėtąjį atidėjimo laikotarpį pratęsti dar dviem savaitėms. Jeigu per dvi savaites nepavyksta išspręsti ginčo arba jei tarpininkas nurodo, kad tarpininkavimo procedūra yra baigta, ginčo šalys gali imtis kolektyvinio poveikio priemonių ne anksčiau nei po 5 dienų nuo minėtojo termino pabaigos, arba nuo atitinkamo tarpininko pranešimo.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, viena esminių tarpininko funkcijų – padėti šalims surasti taikų ir abiem pusėms priimtina tarpusavio ginčo sprendimą, todėl dažniausiai tiek teorijoje, tiek įvairių užsienio valstybių teisės aktuose tarpininkui suteikiama teisė pačiam siūlyti galimus ginčo sprendimo būdus. Šiuo aspektu Danija taip pat nėra išimtis, nes šios valstybės įstatymų leidėjas įtvirtino nuostatą, kad tarpininkas turi įgaliojimą skatinti ginčo sprendimą pasiūlydamas, koks, jo manymų, sprendimas yra pats optimaliausias. Kaip ir prieš tai aptartose valstybėse, taip ir Danijoje, minėtasis tarpininko siūlymas šalims nėra privalomas, tačiau Danijoje, priešingai nei kitose analizuotose valstybėse, yra detalizuota, kokių būdu ginčo šalys turi apsispręsti dėl tarpininko siūlymo, t. y. ginčo šalys dėl tarpininko siūlymo turi balsuoti. Danijos darbo teisėje taip pat yra numatyta, kad visi ginčai, kylantys dėl Tarpininkavimo tarnybos kompetencijos, yra sprendžiami Danijos darbo teisme⁹³.

⁹² STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. *Scandinavian studies in law*, 2002, nr. 43, p. 142.

⁹³ KRISTIENSEN, J. *Conciliation, mediation and arbitration: Danish report*. Union [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-25] p. 9-11. Prieiga per internetą: <<http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=concili>

Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad Danijos įstatymų leidėjo įtvirtintas tarpininkavimo modelis iš esmės atitinka pagrindinius doktrinoje nurodomus tarpininkavimo požymius. Pirmiausiai, yra numatytas trečiosios neutralios šalies – tarpininko dalyvavimas, tačiau, nors ir yra nurodoma, kad tarpininkai yra nepriklausomi, tačiau kaip ir kokiomis priemonėmis minėtasis neutralumas yra garantuojamas, neakcentuojama. Nors iš esmės tarpininkavimas grindžiamas savanoriškumo principu, tam tikrais atvejais jis gali būti apribojamas, tada, kai tarpininkavimas yra inicijuojamas paties tarpininko. Kita vertus, nors moksliniame lygmenyje tarpininkavimo konfidencialumo principui skiriama nemažai dėmesio, tačiau įstatymų leidėjas konfidencialumo reikalavimo neakcentuoja.

Išanalizavus trijų Skandinavijos valstybių, Švedijos, Suomijos ir Danijos, tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, modelius, matyti, kad aptartųjų valstybių modeliai turi tiek panašumų, tiek skirtumų. Pirma, Švedijoje ir Suomijoje, priešingai nei Danijoje, yra numatytas tarpininkavimas *ad hoc*, tačiau skiriasi jo skyrimo sąlygos. Švedijos darbo teisėje numatoma, kad kiekvienam kolektyviniam darbo ginčui, kilusiam nacionaliniu lygiu, skiriamas tarpininkas *ad hoc*, tuo tarpu Suomijos darbo įstatymai neįvardija konkrečių atvejų ir aplinkybių, kurioms esant skiriamas tarpininkas *ad hoc* – tiesiog yra įtvirtinta galimybė, esant reikalui skirti tarpininką *ad hoc*. Antra, kalbant apie subjektus, teikiančius tarpininkavimo paslaugas, pažymėtina, kad tiek Švedijoje, tiek Danijoje yra įkurtos Nacionalinės (Valstybinės) tarpininkavimo tarnybos, o Suomijoje yra numatytos Suomijos valstybinio tarpininko pareigybės. Be to, Švedijoje ir Suomijoje yra numatyti regioniniai (Švedija) ir rajoniniai (Suomija) tarpininkai. Pirmieji sprendžia įmonės lygiu kilusius kolektyvinius darbo ginčus, o antrieji – tarpininkauja ginčiuose, kurie kilo jų jurisdikcijai priskirtose teritorijose. Švedijos bendrų sprendimų įstatyme yra numatyta tarpininko kompetencija tuo atveju, jeigu ginčo šalys geranoriškai nevykdo tarpininko reikalavimų, prašyti, kad šalims būtų paskirta bauda. Tuo tarpu Suomijos Tarpininkavimo darbo ginčiuose įstatymas tokios funkcijos tarpininkui nesuteikia. Suomijoje skirtingai nei Švedijoje yra numatyta ginčo šalių teisė pasikviesti tarpininkauti privatų tarpininką.

Galima būtų įvardinti tokius analizuotų valstybių panašumus. Kaip buvo minėta anksčiau, tarpininkavimas – lankstus alternatyvus ginčų sprendimo metodas, kurio reglamentavimas dažniausiai pasižymi bendro pobūdžio normų įtvirtinimu. Ne išimtis yra ir šios Skandinavijos valstybės, kuriose nėra įtvirtinta imperatyvios, kiekvienam

ation%2C%20mediation%20and%20arbitration%20danish%20report&source=web&cd=1&ved=0CCUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D2464%26langId%3Den&ei=x1NvT9TPF8el4gSDgPm_Ag&usg=AFQjCNF-8xehYry0bcZrrLsWhLQr2NV24Q>.

tarpininkavimo metodo pagalba sprendžiamam ginčui privalomos procedūros, o tarpininkui yra paliekama pakankamai plati veikimo laisvė. Dar vienu iš panašumų galima būtų nurodyti tai, kad tarpininkui yra suteikta teisė ginčo šalims teikti savo pasiūlymus, kaip, tarpininko manymu, galima būtų efektyviai rasti abiem šalims priimtina sprendimą, tačiau visose valstybėse minėtieji sprendimai neturi privalomos galios ginčo šalims. Pagal Švedijos ir Suomijos įstatymus kolektyvinių darbo ginčų šalims yra numatyta pareiga prieš inicijuojant ar pradėdant kolektyvinius veiksmus, apie tai pranešti tam tikriems subjektams (kitai šaliai, nacionaliniam, regioniniam tarpininkui, Vyriausybei, Tarpininkavimo tarnybai) ir nors šiose valstybėse yra numatyti skirtingi įspėjimo terminai, laiko tarpas nuo atitinkamo subjekto informavimo iki termino pasibaigimo yra naudojamas tam pačiam tikslui, t. y. bandymui išspręsti kilusį ginčą naudojant tarpininkavimą⁹⁴.

2.3. Tarpininkavimo metodo Vakarų Europos valstybėse lyginamasis tyrimas

Vienu iš pagrindinių *Didžiosios Britanijos* darbo teisės bruožu galima būtų įvardinti tai, kad tradicinė darbo teisė grindžiama idėja, jog valstybės vaidmuo šioje srityje turi būti minimalus⁹⁵. Priešingai nei daugelyje prieš tai aptartųjų valstybių, Didžiosios Britanijos kolektyvinėje darbo teisėje nėra išskiriami kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės ir kolektyviniai darbo ginčai dėl interesų, todėl egzistuoja viena kolektyvinių darbo ginčų sprendimų sistema⁹⁶. Dar vienu Didžiosios Britanijos ir Rytų bei Skandinavijos valstybių skirtumu galima laikyti tai, kad šioje šalyje vykdyti tiek taikinimo, tiek tarpininkavimo, tiek arbitražo funkcijas yra pavesta vienai institucijai. Šiuo atveju yra kalbama apie Taikinimo ir arbitražo tarnybą (*angl. ACAS*). Taikinimo ir arbitražo tarnyba buvo įsteigta 1976 metais, o tuo metu pagrindinis šios institucijos uždavinys buvo gerinti darbo santykių būklę. Reikėtų pažymėti, kad nepaisant to, jog ši tarnyba priklauso valstybiniam sektoriui, ji yra nepriklausoma nuo bet kokios valstybinės valdžios valios ir nei viena iš valstybinių institucijų neturi kompetencijos įtakoti vienu ar kitu Taikinimo ir arbitražo tarnybos priimamų sprendimų ar veiksmų. Taikinimo ir arbitražo tarnyba susideda iš šešių regioninių biurų, kuriuose dirba 616 darbuotojų ir iš biurų, įsikūrusių Škotijoje ir

⁹⁴ STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. *Scandinavian studies in law*, 2002, nr. 43, p 144.

⁹⁵ HEPPLER, B.; VENEZIANI B. *The transformation of labour law in Europe*. Oxford and Portland, Oregon: Hart publishing, 2009, p. 296.

⁹⁶ HARDLY, S. *Labour law and Industrial Relation in Great Britain*. The Netherlands: Kluwer law international. 2007, p. 41.

Velse. Šiai tarnybai finansavimas yra skiriamas iš biudžeto, o per metus Taikinimo ir arbitražo tarnybos išlaidos kainuoja apie 22 milijonus svarų sterlingų⁹⁷.

Analizuojant tarpininkavimą, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą, Didžiojoje Britanijoje, reikėtų pastebėti, kad kaip ir daugelyje prieš tai aptartųjų valstybių įtvirtintuose modeliuose, tarpininkavimas Didžiojoje Britanijoje yra tarpinis ginčo sprendimo metodas tarp taikinimo ir arbitražo. Tarpininkų paslaugomis naudojasi tos kolektyvinių ginčų šalys, kurioms kilusio tarpusavio ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus taikintoją, tačiau jos dar nėra suinteresuotos savo kolektyvinio darbo ginčo sprendimo perduoti arbitražo kompetencijai. Didžiojoje Britanijoje tam, kad į kolektyvinio darbo ginčo sprendimo procesą būtų įtrauktas nepriklausomas trečiasis subjektas (tarpininkas) nepakanka vienos iš ginčo šalių valios – tarpininkavimui turi pritarti ir duoti sutikimą abi ginčo šalys. Teigiama, kad tarpininkavimo kolektyviniuose darbo ginčiuose procedūra yra panaši į arbitražo procedūrą, o tarpininkų skyrimo procedūra yra analogiška arbitražo parinkimui, t. y. tiek tarpininkai, tiek arbitrai yra skiriami pagal sąrašą. Pati tarpininkavimo procedūra Didžiojoje Britanijoje nėra griežtai reglamentuota – iš esmės viskas yra paliekama kolektyvinių darbo ginčų šalių ir tarpininko susitarimui. Tradiciškai laikomasi pozicijos, kad esminė tarpininko pareiga yra teikti šalims rekomendacijas, kurios padėtų pasiekti abiem priimtina sprendimo variantą, o šalys turi išsipareigoti tarpininkui, kad rimtai apsvarstys jo pateiktus siūlymus ir elgsis sąžiningai⁹⁸. Tarpininko siūlomi ginčo sprendimo variantai nėra privalomi⁹⁹, t. y. šalys pačios turi pasiekti sprendimą, o tarpininkas joms padeda pateikdamas siūlymus¹⁰⁰. Apibendrinus, galima būtų daryti prielaidą, kad Didžiojoje Britanijoje, priešingai nei kitose aptartose valstybėse, tarpininkavimo procedūra labiau yra gretinama su arbitražo, o ne su taikinimo metodu. Pagrindiniais skirtumais tarp tarpininkavimo ir arbitražo yra įvardijama tai, kad, pirma, tarpininkas yra aktyvesnis subjektas nei arbitras, nes intensyviau ieško galimų ginčo sprendimo variantų. Antra, tarpininko siūlymai, priešingai nei arbitro, yra rekomendacinio pobūdžio¹⁰¹.

⁹⁷ *Advisory conciliation and arbitration service (ACAS)* [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.euofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/ADVISORYCONCILIATIONANDARBITRATIONSERVICEACAS-EN.htm>>.

⁹⁸ *The alchemy of disputes resolution – the role of collective conciliation* [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2012-03-03] p. 2. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=1074&p=0>>.

⁹⁹ BLAIN N.; GOODMAN J.; LOEWENBURG J. Mediation, conciliation and arbitration: an international comparison of Australia, Great Britain and the United States. *International Labour Review*, Vol. 126, No. 2, 1987, p. 190.

¹⁰⁰ PITT, Gwyneth. *Employment law*. London: Sweet & Maxwell, 2011, p. 7.

¹⁰¹ *Collective mediation* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2013>>.

Kitas aspektas, kurį reikėtų aptarti analizuojant Didžioje Britanijoje įtvirtintą tarpininkavimo modelį – kas ir kaip kompensuoja tarpininkavimo proceso metu susidariusias išlaidas. Nors įstatyminis reguliavimas leidžia Taikinimo ir arbitražo tarnybai apmokestinti savo paslaugas, tačiau mokestis imamas tik už nedaugelį minėtosios tarnybos teikiamų paslaugų (pavyzdžiui, įvairių seminarų, paskaitų vedimas), todėl tarpininkavimo paslaugos yra neapmokestinamos¹⁰².

Taigi, Didžiojoje Britanijoje įtvirtintas bene liberaliausias ir labiausiai savanoriškumo principu pagrįstas tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, modelis. Viena vertus, kaip ir daugelyje aptartųjų valstybių, Didžiojoje Britanijoje tarpininkavimo procedūrai reikalingas abiejų šalių sutikimas ir noras išspręsti tarpusavio ginčą, pasitelkiant tarpininkų paslaugas. Kita vertus, daugelyje valstybių įstatymų leidėjas nustato gana abstrakčias tarpininkavimo procedūros gaires, kai tuo tarpu Didžiojoje Britanijoje pagrindinis tarpininkavimo procedūros taisyklių šaltinis – kolektyvinių darbo ginčų šalių valia. Nei vienoje iš analizuotų Rytų ir Skandinavijos valstybių, priešingai nei Didžiojoje Britanijoje, tarpininkavimo paslaugų neteikia asmenys, kurie, esant visoms reikalingoms sąlygoms, atlieka ir arbitrų funkcijas.

Toliau darbe bus aptariamas dar vienos Vakarų Europos valstybės – *Prancūzijos* – darbo teisėje įtvirtintas tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo, modelis. Pagrindinis teisės aktas, numatantis galimybę kolektyvinių darbo ginčo šalims tarpusavio ginčus spręsti pasinaudojant tarpininkų teikiamomis paslaugomis, yra Prancūzijos darbo kodeksas, kurio V dalis yra skirta Prancūzijos darbo ginčams¹⁰³. Minėtame teisės akte, kaip ir didžiojoje dalyje aptartųjų valstybių, yra įtvirtinta trilypė alternatyvių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo sistema, t. y. reglamentuoti šie ginčų sprendimo būdai: taikinimas, tarpininkavimas ir arbitražas¹⁰⁴. Nors Prancūzijos darbo kodekse yra išskiriami tiek individualūs, tiek kolektyviniai darbo ginčai, šių sąvokų definicijos nėra pateikiamos.

Šios šalies darbo teisėje tarpininkavimas yra įvardijamas kaip fakultatyvus kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, kuriame dalyvauja trečiasis nepriklausomas asmuo, tarpininkas, kuris abiems kolektyvinio darbo ginčo šalims turi padėti surasti

¹⁰² KRISTIANSEN, J. *Conciliation, mediation and arbitration: Danish report*. Union [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-25] p. 3. Prieiga per internetą: <http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=conciliation%2C%20mediation%20and%20arbitration%20danish%20report&source=web&cd=1&ved=0CCUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D2464%26langId%3Den&ei=x1NvT9TPF8el4gSDgPm_Ag&usq=AFQjCNF-8xehYry0bcZrrLsWhLQr2NV24Q>.

¹⁰³ JEAMMAUD, A. *Conciliation, mediation and arbitration in (collective) labour disputes. Report of France* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-03], p.6. Prieiga per internetą: <<http://www.csmb.unimore.it/online/Home/Prova/documento36001070.htm>>.

¹⁰⁴ BELL, J.; BOYRON, S.; WHITTAKER, S. *Principles of French law*. Oxford: Oxford University press, 2008, p. 507.

priimtina gincio sprendima. Taciau akcentuojama, kad praktikoje taikoma tarpininkavimo procedura gali skirtis nuo tos, kuri yra reglamentuota istatymais.

Be tarpininkavimo savokos svarbu ivardinti ir subjektus, kuriu kompetencijai yra suteikta tarpininkavimo proceduros iniciavimo teise, bei pagrindus, kuriems esant subjektai gali pasinaudoti minetaja teise. Taigi remiantis Prancuzijos darbo kodeksu, galima isskirti šiuos subjektus:

1. Taikinimo komisijos pirmininkas. Jis turi teise inicijuoti tarpininkavima tuo atveju, kai gincio nepavyksta isspresti taikinimo komisijoje. Taikinimo komisijos pirmininkas taip pat nurodo terminą, per kuri gincio šalys turi susitarti, kas atliks tarpininkavimo funkcijas.

2. Prancuzijos darbo ministras arba Regiono užimtumo tarnybos direktorius (priklausomai nuo to, ar kilęs kolektyvinis darbo ginčas apima vieną ar daugiau regionų). Prancuzijos darbo kodeksas numato, kad tarpininkavimas gali būti pradėtas teik minėtųjų subjektų iniciatyva, tiek esant vienos ar abiejų kolektyvinio darbo ginčo šalių prašymams. Kyla klausimas, ar tarpininkavimo pradžia pakanka vien tik ginčo šalių, Prancuzijos darbo ministro ar Regiono užimtumo tarnybos direktoriaus valios, ar turi būti ir tam tikrų faktinių aplinkybių visuma? Nurodoma, kad tarpininkavimo procedūra gali būti inicijuojama tais atvejais, kai nepavyko kilusio ginčo išspręsti taikinimo metodo pagalba arba tuomet, kai ginčas kilo pasirašant, peržiūrint ar atnaujinant susitarimą sektoriaus lygiu ar nacionalinį tarpsektorinį susitarimą. Šiuo atveju nebūtina, jog šalys būtų bandę išspręsti ginčą taikinimo metodo pagalba. Kitas aktualus klausimas – kam yra suteikta teisė nuspręsti, koks tarpininkas tarpininkaus konkrečiame ginče. Šiuo atveju Prancuzijoje, kaip ir daugelyje prieš tai analizuotų valstybių, pirmiausiai kolektyvinio darbo ginčo šalims paliekama pačioms nuspręsti dėl asmens, kuris joms tarpininkaus. Šalims nesutarus, tarpininką parenka Prancuzijos darbo ministras, Regiono užimtumo tarnybos direktorius iš tarpininkų sąrašo. Šioje vietoje galima pažymėti, kad skirtingai nei kitose aptartose valstybėse, kuriose tarpininkas yra skiriamas taip pat iš sąrašo ir valstybėje egzistuoja vienas tarpininkų sąrašas, Prancuzijoje numatyta, jog yra sudaromi du tarpininkų sąrašai: Nacionalinis tarpininkų sąrašas ir Regioninis tarpininkų sąrašas. Tiek Nacionalinis tarpininkų sąrašas, tiek Regioninis tarpininkų sąrašas yra atnaujinamas kas trejus metus, o už tai yra atsakingi Prancuzijos darbo ministras ir Regiono užimtumo tarnybos direktorius¹⁰⁵. Svarbu paminėti ir tai, kad į šiuos sąrašus yra įtraukiami

¹⁰⁵ JEAMMAUD, A. *Conciliation, mediation and arbitration in (collective) labour disputes. Report of France* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-03], p. 7. Prieiga per internetą: <<http://www.csm b.unimore.it/online /Home/Prova/documento36001070.htm>>.

mokslininkai ir gerai žinomi visuomenės nariai¹⁰⁶, o tarpininkavimo paslaugos ginčo šalims yra nemokamos¹⁰⁷.

Aptariant tarpininko veikimo laisvės ribas, reikėtų pabrėžti, kad įstatymų leidėjas tarpininkui suteikia plačius įgaliojimus. Jis turi teisę sužinoti ir tirti ekonominius kompanijų, susijusių su kolektyviniu darbo ginču, duomenis. Tarpininkui taip pat yra suteikiama teisė sužinoti ir tirti visus kitus, su ginčo esme susijusius tiek įmonių, tiek profesinių sąjungų duomenis. Be to, tarpininkas gali reikalauti, kad kolektyvinio darbo ginčo šalys pateiktų visus, jo manymu, reikalingus dokumentus ir informaciją bei gali prašyti įvairių sričių ekspertų, specialistų pagalbos.

Kiekviena ginčo šalis privalo tarpininkui pateikti visas su sprendžiamu ginču susijusias pastabas, su kuriomis turi būti supažindinta kita kolektyvinio darbo ginčo šalis, o tarpininkas gali abi šalis pakviesti susitikti ir aptarti nagrinėjamo ginčo atveju aktualius klausimus. Iki šiol aptartą tiek tarpininko, tiek ginčo šalių teisių ir pareigų visumą galima sąlyginai būtų galima įvardinti kaip paruošiamuosius veiksmus, nes jų pagalba yra sužinoma visa reikalinga informacija bei šalių pozicijos. Prancūzijos darbo teisėje nėra nustatyti terminai, per kiek laiko tarpininkas turi surinkti ir išanalizuoti su ginču susijusią informaciją ar per kiek laiko šalys turi būti pakviestos susitikti, tačiau yra nustatytas vieno mėnesio nuo tarpininko kandidatūros patvirtinimo terminas, per kurį tarpininkui nustatyta pareiga parengti ir ginčo šalims išsiųsti argumentuotą raštą, kuriame būtų išdėstyti galimi kilusio ginčo sprendimai. Prancūzijos darbo kodekse yra numatytas ir 8 dienų terminas, per kurį kolektyvinio darbo ginčo šalys turi atsakyti tarpininkui, ar sutinka ginčą išspręsti tarpininko pasiūlytu būdu. Manytina, kad ši tarpininko rekomendacija ginčo šalims neturi pravalomos galios, nes įstatymų leidėjas įtvirtinta du ginčo šalių elgesio variantus. Pirma, šalys gali sutikti su tarpininko siūlymais, antra, jos taip pat turi teisę atsisakyti ir atmesti tarpininko siūlomą ginčo sprendimo būdą, tačiau neigiamas sprendimas privalo būti argumentuotas. Pasibaigus 8 dienų laikotarpiui, esant teigiamiems abiejų šalių atsakymams, tarpininkas patvirtina kolektyvinių darbo ginčo šalių susitarimą, o tuo atveju, jeigu šalys atmetė tarpininko siūlymus – patvirtina šalių atsisakymus. Žinoma, gali susidaryti ir tokia situacija, kai viena ar abi šalys nepateikia tarpininkui atsakymų. Tokiu atveju tarpininkas pažymi apie šalių atsakymų nebuvimą.

¹⁰⁶ CONTREPOIS, S. *Changes in Conciliation, Arbitration and Mediation Services used in the Resolution of Labour Disputes in France* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-06], p.6. Prieiga per internetą:<<http://www.workinglives.org/londonmet/fms/MRSite/Research/wlri/CAMS/France%20Report.pdf>> .

¹⁰⁷ JEFFERYS, S.; CLARK, N.; CONTREPOIS, S.; *et al. Social Dialogue and the changing role of Conciliation, Arbitration and Mediation Services in Europe (CAMS): A five country study of third party dispute resolution* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-06], p. 19. Prieiga per internetą:<http://www.acas.org.uk/media/pdf/b/a/0910_CAMS.pdf>.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, praktikoje tarpininkavimas gali pasireikšti ir kitomis formomis nei tai reglamentuoja Prancūzijos darbo kodeksas. Iš esmės šių procedūrų pagrindiniu tikslu yra įvardijama ne pats ginčo išsprendimas, o šalių padaršinimas, patarimų davimas tam, kad šalys sugebėtų pačios išspręsti kilusį tarpusavio ginčą. Todėl toliau trumpai bus aptariami praktikoje pasitaikantys tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, atvejai:

1. Pirmajai grupei galima priskirti tuos atvejus, kai tarpininkauja darbo inspektoriai. Pažymėtina tai, kad šiuo atveju nepakanka vienos iš ginčo šalių valios, nes darbo inspektoriaus tarpininkavimui turi pritarti abi ginčo šalys, o darbo inspektoriaus esminė funkcija yra padėti šalims surasti būdus, kaip galima būtų optimaliai išspręsti tarpusavio konfliktą.

2. Tam tikrais atvejais, pavyzdžiui, kai darbo ginčas susijęs su didelės įmonės uždarymu, kuris turės įtakos viso regiono ekonomikai, Prancūzijos darbo ministras paskiria aukšto rango pareigūną arba visuomenėje didelį autoritetą turinį asmenį, kuris pradėtų dialogą su kolektyvinio darbo ginčo šalimis. Šis tarpininkas skiriamas nesilaikant Prancūzijos darbo kodekso nustatytų sąlygų ir tvarkos, nes minėtasis asmuo nebūtinai turi būti įtrauktas į Nacionalinį ar Regioninį tarpininkų sąrašą bei jam nėra keliamas reikalavimas per Prancūzijos darbo kodekso nustatytus terminus pateikti ginčo šalims rekomendacinio pobūdžio siūlymus.

3. Taip pat yra numatyta, kad tam tikrais atvejais pirmosios instancijos teismo teisėjas turi kompetenciją atidėti bylos nagrinėjimą ir paskirti tarpininką. Toks teismo sprendimas gali būti pakeistas, jeigu tarpininkas praneša, jog ginčo šalys nesistengia rasti abipusio sprendimo. Tarpininkavimo pabaigoje tarpininkas privalo raštu informuoti teisėją apie tarpininkavimo rezultatus. Esant šalių pageidavimui, pirmosios instancijos teisėjas patvirtina jų susitarimą, o minėtasis susitarimas turi būti vykdomas. Kalbant apie tarpininkavimo metu priimto susitarimo teisinę galią, reikia pažymėti, kad minėtame susitarime šalys dėl to susitarti turi pačios. Viena vertus, tais atvejais, kai susitarimas atitinka kolektyvinei sutarčiai keliamus reikalavimus, jis gali būti laikomas lygiaverčiu kolektyvinei sutarčiai. Kita vertus, jeigu jis neatitinka minėtųjų reikalavimų, jam gali būti suteikiama vienašalio susitarimo teisinė galia¹⁰⁸.

Apibendrinus galima teigti, kad Prancūzijos darbo teisėje įtvirtintas tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, modelis atitinka esminius

¹⁰⁸ JEAMMAUD, A. *Conciliation, mediation and arbitration in (collective) labour disputes. Report of France* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-03], p. 7-16. Prieiga per internetą: <[http://www.w.c.sm.b.unimore.it/on-line /Home/Prova/do_cume_nto3_60_01070.htm](http://www.w.c.sm.b.unimore.it/on-line/Home/Prova/do_cume_nto3_60_01070.htm)>.

tarpininkavimo bruožus. Pirma, galima išskirti kelis tarpininkavimo procedūros etapus, kuriuose siekiama skirtingų tikslų. Antra, nepriklausomai nuo to, kokia yra tarpininkavimo forma, kilusį ginčą padeda išspręsti nepriklausomas trečias asmuo – tarpininkas. Be to, daugeliu atveju tarpininkavimo pradžia yra reikalinga kolektyvinių darbo ginčo šalių valia. Palyginti su kitomis valstybėmis Prancūzijoje tarpininkavimas turi nemažai formų. Vienokia tarpininkavimo procedūra yra numatyta Prancūzijos darbo kodekse, taip pat, egzistuoja ir praktikoje yra taikomi Prancūzijos darbo kodekse nereglamentuoti tarpininkavimo atvejai, t. y. kolektyviniai ginčai gali būti sprendžiami ir viena iš tarpininkavimo rūšių – teisminiu tarpininkavimu.

Prieš pradėdant analizuoti, kokį tarpininkavimo modelį įtvirtina *Italijos* įstatymų leidėjas, reikėtų paminėti, kad pagal Italijos kolektyvinę darbo teisę taikinimo ir tarpininkavimo terminai yra sinonimai. Teigiama, kad teisinėje Italų kalboje, kalbant apie alternatyvius kolektyvinių darbo ginčo sprendimo metodus, dažniau vartojamas taikinimo terminas, o tarpininkavimo terminas vartojamas tais atvejais, kai trečioji šalis padeda pasiekti ginčo šalims susitarimą, nepriklausomai nuo paties ginčo pobūdžio. Pagal Italijos darbo teisę tiek tarpininkavimas, tiek taikinimas skiriasi nuo arbitražo procedūros, kurioje trečiajai šaliai yra suteikiama teisė priimti ginčo šalims privalomus sprendimus¹⁰⁹. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad pagal Italijos darbo teisę kolektyviniams darbo ginčams spręsti naudojami du pozityvūs ginčo sprendimo būdai – tarpininkavimas ir arbitražas¹¹⁰. Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, toliau šiame darbe, kalbant apie Italijos teisėje įtvirtintus alternatyvius kolektyvinių darbo ginčo sprendimo būdus, bus naudojamas tarpininkavimo terminas. Taip pat reikia paminėti, kad tarpininkavimo institutas yra numatytas Darbo santykių konstitucijoje bei pačios kolektyvinių santykių šalys sudaromose kolektyvinėse sutartyse susitaria, kad jų tarpusavio ginčai bus sprendžiami pasitelkiant tarpininką. Italijoje, kaip ir daugelyje užsienio valstybių, paprastai teisės aktams, numatantiems tarpininkavimo procedūrą, nebūdingas detalumas. Kolektyvinėse sutartyse yra susitariama ne tik dėl paties tarpininkavimo taikymo fakto, bet yra aptariama ir tarpininkavimo eiga¹¹¹. Apibendrinus matyti, kad šioje valstybėje tarpininkavimas – savanoriška procedūra, t. y. kolektyvinių santykių subjektai patys

¹⁰⁹ SENATORI, I. *EIRO thematic feature on collective disputes resolution in an enlarged European Union – case of Italy*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-03], p. 5. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubd/ocs/2006/42/en/3/ef0642en.pdf>>.

¹¹⁰ EISNER, M., WELZ, Ch. *Collective dispute resolution in an enlarged European Union* [interaktyvus]. Ireland, 2006, [žiūrėta 2012-03-25] p. 6. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubd/ocs/2006/42/en/3/ef0642en.pdf>>.

¹¹¹ SENATORI, I. *EIRO thematic feature on collective disputes resolution in an enlarged European Union – case of Italy* [interaktyvus]. London, 2010 [žiūrėta 2012-03-03], p. 5. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubd/ocs/2006/42/en/3/ef0642en.pdf>>.

nusprendžia, ar jų tarpusavio ginčų sprendimui bus taikomas tarpininkavimas ir kokie subjektai atliks tarpininko funkcijas.

Taip pat reikėtų aptarti institucijas ir asmenis, kuriems yra suteikti įgaliojimai atlikti tarpininkų funkcijas. Tarpininkauti kolektyviniuose darbo ginčiuose gali vietinės valdžios institucijos arba Darbo ministerija, darbuotojų arba profesinių sąjungų atstovai arba privatūs tarpininkai¹¹². Kyla klausimas, ar yra numatytos tam tikros taisyklės, koku atveju ir koks subjektas turi tarpininkauti? Ar tai yra ginčo šalių susitarimo dalykas? Nurodoma, kad tais atvejais, kai kolektyvinis darbo ginčas yra kilęs nacionaliniu mastu arba apima kelis regionus, tarpininkauja Italijos darbo ministerija. Atvejais, kai ginčas apima vieną regioną, tarpininkauja vietinės valdžios institucijos. Taip pat yra numatyta, kad tarpininkauti gali ir privatūs asmenys, t. y. asmenys, kurie nėra susiję nei su viena kolektyvinio darbo ginčo šalimi. Nors privataus tarpininkavimo atvejai yra pakankamai reti, tačiau tokia galimybė yra numatyta 1989 metų gruodžio 18 d. *Iri* susitarime. Tarpininkų funkcijas ginčo atveju atliks komitetas, susidedantis iš trijų paskutinių Konstitucinio teismo pirmininkų, tačiau išlaidos, esant privataus tarpininkavimo atvejui, turi būti kompensuojamos pačių ginčo šalių¹¹³.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, tarpininkavimo metodo ypatumas yra tas, kad tarpininkui suteikiama teise teikti pasiūlymus ginčo šalims, kaip galima būtų išspręsti kilusį ginčą ir atkurti tarpusavio taiką. Šiuo aspektu Italijoje įtvirtintas tarpininkavimo modelis nėra išimtis. Pagal Italijos darbo teisę, tarpininko siūlymai ginčo šalims neturi privalomosios galios¹¹⁴.

Apibendrinus Italijoje įtvirtintą tarpininkavimą, matyti, kad šioje valstybėje didžiausią reikšmę pačiai tarpininkavimo procedūrai turi kolektyvinių sutarčių nuostatos, o tarpininkais daugeliu atveju yra valstybinės institucijos. Aptariamoje valstybėje numatytas tarpininkavimas atitinka tarpininkavimo savanoriškumo principą, nes šalys pačios nusprendžia, ar jos nori bandyti ginčą spręsti pasinaudojant tarpininkų paslaugomis, o įstatymų leidėjas neįtvirtina atvejų, kada tarpininkavimo procedūra būtų privaloma.

¹¹² JEFFERYS, S., CLARK, N., CO, S. *et al. Social Dialogue and the changing role of Conciliation, Arbitration and Mediation Services in Europe (CAMS): A five country study of third party dispute resolution* [interaktyvus]. London, 2010 [žiūrėta 2012-03-25] p. 17. Prieiga per internetą: <http://www.acas.org.uk/media/pdf/fi/3/0910_CAMS_accessible_version-Nov-2011.pdf>.

¹¹³ SENATORI, I. *EIRO thematic feature on collective disputes resolution in an enlarged European Union – case of Italy*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-03], p. 8. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/42/en/3/ef0642en.pdf>>.

¹¹⁴ TREU, T. *Italy*. The Netherlands: Kluwer Law International, p. 224.

Apibendrinus Didžiosios Britanijos, Prancūzijos ir Italijos darbo teisėje įtvirtintus tarpininkavimo modelius, galima nurodyti šiuos skirtumus ir panašumus. Žvelgiant į analizuojamą klausimą formaliai, galima teigti, kad tarpininkavimo funkcijas minėtose valstybėse atlieka skirtingi subjektai. Didžiojoje Britanijoje tarpininkavimas priskiriamas Taikinimo ir arbitražo tarnybos kompetencijai, Prancūzijoje nėra institucijos, kuri vykdytų tarpininkavimą, nes šioje valstybėje yra sudaromi tarpininkų sąrašai, tuo tarpu Italijoje tarpininkauja arba privatūs, su ginčo šalimis nesusiję tarpininkai, arba priklausomai nuo to, kokių lygiu yra kilęs ginčas, atitinkamos valstybinės institucijos. Analizuojamose valstybėse yra skirtingas tarpininkavimo procedūros reglamentavimo laipsnis. Kaip jau buvo minėta, pagrindinis Didžiojoje Britanijoje ir Italijoje tarpininkavimo procedūros taisyklių šaltinis yra kolektyvinių darbo ginčų šalių valia. Prancūzijos darbo teisėje tarpininkavimo procedūra yra reglamentuota detaliau, t. y. nurodoma, per kokius terminus turi būti atlikti tam tikri veiksmai, kaip turi būti įforminamas tarpininkavimo metu pasiektas šalių susitarimas ir t. t. Trečia, Didžiojoje Britanijoje, Prancūzijoje kolektyvinių darbo ginčų šalys turi teisę tarpininkų paslaugomis naudotis neatlygintinai, o Italijoje, esant privačiam tarpininkavimui, išlaidų atlyginimas – kolektyvinio ginčo šalių prievolė.

Atlikus užsienio valstybėse įtvirtintų tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, lyginamąjį tyrimą, galima būtų aptarti, kaip praktikoje numatyti tarpininkavimo modeliai atitinka teorijoje tarpininkavimo procesui keliamus reikalavimus. Kaip jau buvo minėta anksčiau, tarpininkavimas yra procesas, kuriame be tarpininko dalyvavimo yra būdingas konfidencialumas, savanoriškumas, priimtumas. Galima teigti, kad absoliučiai visose valstybėse tarpininkavimas yra laikomas procesu, kuriame dalyvauja tarpininkas. Žinoma, skiriasi subjektai, kuriems yra priskiriamos tarpininkavimo funkcijos, tiems subjektams keliami reikalavimai, tačiau dažniausiai yra reikalaujama, kad tarpininkas būtų neutralus ir nebūtų iš anksto suinteresuotas kolektyvinio darbo ginčo baigtimi. Nors teorijoje nemažai dėmesio skiriama tarpininkavimo konfidencialumo principui, tačiau, iš esmės, valstybių įstatymų leidėjai šiam principui skiria nedaug dėmesio (pavyzdžiui, nurodo, kad šalis, perduodama informaciją, gali reikalauti, kad tarpininkas jos neperduotų kitai ginčo šaliai) arba jo visiškai neakcentuoja. Kalbant apie tarpininkavimui keliamą savanoriškumo reikalavimą, reikia pažymėti, kad didžioji dalis valstybių numato, jog tarpininkavimo pradžia reikia vienos arba abiejų šalių iniciatyvos, ir tik kai kurios valstybės (Švedija, Danija) numato vieną iš tarpininkavimo rūšių – privalomąjį tarpininkavimą, kuriame savanoriškumo principas yra ribojimas. Be to, Prancūzijos darbo teisėje numatyta ir dar viena

tarpininkavimo rūšis – teisminis tarpininkavimas, kuriame savanoriškumo principas taip pat neveikia visa apimtimi. Reikėtų pažymėti ir tai, kad nors teorijoje yra skiriamos kelios tarpininkavimo rūšys, tačiau užsienio valstybėse dažniausiai yra įtvirtinamas „paprasto“ tarpininkavimo modelis, o spręsti kolektyvinius darbo ginčus privalomojo ir teismo tarpininkavimo pagalba nėra populiaru. Priimtumo kaip ir konfidencialumo principas praktikoje minimas retai.

3. TARPININKAVIMAS, KAIP KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO METODAS, LIETUVOJE

3.1. Tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, Lietuvoje

Svarbu paminėti, kad tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, nėra senas institutas Lietuvoje. Po nepriklausomybės atkūrimo kolektyviniai ginčai, atsiradę nepatenkinus profesinių sąjungų reikalavimų, buvo nagrinėjami pagal 1992 metų kovo 17 d. Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymą¹¹⁵. Minėtojo teisės akto 5 straipsnyje nurodomos tokios kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjančios institucijos: taikinimo komisija, darbo arbitražas, trečiųjų teismas¹¹⁶. Taigi, tarpininkavimo institutas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, pirmuosiuose po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės išleistuose įstatymuose nebuvo įtvirtintas. 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 priėmė Darbo kodeksą – vientisą kodifikuotą darbo teisės šaltinį, kuriame buvo naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, siekiant, kad jie geriau atitiktų pasikeitusias sąlygas, suaktyvėjus globalizacijos procesams¹¹⁷. Naujojo

¹¹⁵ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys*. Kaunas: Spindulys, 2001, p. 176.

¹¹⁶ TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 224.

¹¹⁷ BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras. 2008, p. 9.

Darbo kodekso dvejuose straipsniuose buvo užsimenama apie tarpininką: Darbo kodekso 70 straipsnyje buvo nustatyta, kad darbdaviui nepatenkinus darbuotojų atstovų iškeltų ir įteiktų reikalavimų šalis turi teisę pasitelkti tarpininko paslaugas arba perduoti ginčą nagrinėti taikinimo komisijai. Darbo kodekso 72 straipsnio 3 dalyje buvo nustatyta, kad šalių susitarimu taikinimo komisijai gali tarpininkauti nepriklausomas tarpininkas. Taigi Darbo kodekse jau galima aptikti tam tikrų tarpininkavimo metodo aprašų¹¹⁸.

2008 m. gegužės 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymo¹¹⁹ 11 straipsnyje buvo numatyta pakeisti 71 straipsnį ir jį išdėstyti taip: kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija, darbo arbitražas ar trečiųjų teismas arba, vienos iš kolektyvinių darbo ginčų reikalavimu, kolektyvinis darbo ginčas turi būti nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką. Kitaip sakant, įstatymų leidėjas įtvirtino galimybę kolektyvinių darbo ginčo šalims bandyti tarpusavio ginčus spręsti pasinaudojant tarpininkų teikiamomis paslaugomis. Minėtojo teisės akto 14 straipsnis numatė, kad Darbo kodeksas yra papildomas 75¹ straipsniu, kuris skirtas kolektyvinių darbo ginčų sprendimui pasitelkiant tarpininką. 75¹ straipsnio 6 dalis įpareigojo Vyriausybę priimti tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarką. Tačiau Lietuvos Respublikos Vyriausybė tik 2010 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99 patvirtino Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašą (toliau – ir Aprašas)¹²⁰.

Darbo kodekso 68 straipsnyje kolektyviniu darbo ginču įvardijamas nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio arba 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. Darbo kodekso 71 straipsnyje yra įtvirtinti organai, nagrinėjantys kolektyvinius darbo ginčus: taikinimo komisija, darbo arbitražas, trečiųjų teismas, tarpininkas.

Kadangi tarpininkavimas yra tik vienas iš alternatyvių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų, derėtų trumpai apžvelgti, kokios yra kolektyvinių darbo ginčo šalių galimybės spręsti tarpusavio ginčą, nepavykus tarpininkavimui bei nustatyti, ar šalis gali

¹¹⁸ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p.146154.

¹¹⁹ 2008 m. gegužės 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008-06-03, Nr. 63-2375.

¹²⁰ Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos vyriausybės 2010 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99, Valstybės žinios, 2010-02-04, Nr. 15-714.

panaudoti tarpininkavimą, jeigu joms tarpusavio ginčo nepavyko išspręsti kitais alternatyviais būdais. Darbo kodekso 71 straipsnis tik įvardija pozityviuosius kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus, tačiau tiksliai ir konkrečiai neįvardija, kokia seka ginčo šalys gali pasinaudoti minėtaisiais metodais, t. y. darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija, darbo arbitražas ar trečiųjų teismas arba, vienos iš kolektyvinių darbo ginčų šalių reikalavimu, kolektyvinis darbo ginčas turi būti nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką. Darbo kodekso 73 straipsnio 1 dalis nurodo, kad ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija, jeigu viena iš kolektyvinių darbo ginčo šalių nepareikalavo, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką.

Mokslinėje literatūroje nėra vieningos nuomonės, ar tas pats kolektyvinis darbo ginčas gali būti sprendžiamas tiek taikinimo, tiek tarpininkavimo metodų pagalba. Vieni autoriai nurodo, kad kiekvienas kolektyvinis darbo ginčas privalo būti sprendžiamas arba taikinimo komisijoje, arba pasitelkiant tarpininką, o kurį metodą taikyti, sprendžia pačios ginčo šalys. Jeigu nebandoma ginčo spręsti nė vienu iš minėtų būdų, darbuotojų atstovai negali inicijuoti kito ginčo sprendimo etapo¹²¹. Taip pat literatūroje sutinkama nuomonė, kad taikinimo komisija – privalomas pirminis organas, nagrinėjantis kolektyvinį darbo ginčą, o darbo arbitražas, trečiųjų teismas arba tarpininkas – alternatyvūs kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai, o kuriam iš jų perduoti nagrinėti kolektyvinį ginčą sprendžia taikinimo komisija arba šalys savo susitarimu¹²². Analizuojant Darbo kodekso 73 straipsnio 1 dalį lingvistiniu metodu, matyti, kad kolektyvinis darbo ginčas gali būti nagrinėjamas arba taikinimo komisijoje arba pasitelkiant tarpininkus. Be to, sistemiškai vertinant Darbo kodekso X skyriaus nuostatas, galima teigti, kad taikinimo komisijos kompetencijai nėra priskiriama teisė nuspręsti ginčą perduoti nagrinėti tarpininkui. Darbo kodekso 74 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad jeigu taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta, komisija gali perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui, trečiųjų teismui arba užbaigti taikinimo procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu. Apibendrinus tai, kas išdėstyta, manytina, kad tas pats kolektyvinis ginčas negali būti sprendžiamas ir taikinimo komisijoje ir tarpininkavimo metodu, t. y. taikinimas ir tarpininkavimas yra vienas kitam alternatyvūs ginčo sprendimo metodai, o kurį iš jų taikyti turi apsispręsti pačios kolektyvinio darbo ginčo šalys.

¹²¹ PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 57.

¹²² BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras. 2008, p. 102.

Darbo kodekso 75¹ straipsnyje yra nurodyta procedūra, kurios turi būti laikomasi sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą pasitelkiant tarpininką. Minėtojo straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kolektyvinių darbo ginčų sprendimo pasitelkus tarpininką užduotis – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį susitarimą. Šio straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta dvinarė tarpininko pasirinkimo sistema. Pirma, šalys turi teisę bendru sutarimu iš socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto tarpininkų sąrašo pasirinkti tarpininką (tą padaryti turi per tris dienas nuo darbdavio pranešimo apie sprendimą dėl gautų reikalavimų dienos). Antra, įmanomos tokios situacijos, kai kolektyvinio darbo ginčo šalys pačios nesugeba susitarti dėl asmens, kuris tarpininkaus sprendžiant iškilusį ginčą, todėl Darbo kodekse įtvirtinta nuostata, kad esant tokiai situacijai, tarpininką burtais ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo vienos iš kolektyvinių darbo ginčo šalių kreipimosi parenka Trišalė tarnyba. Kyla klausimas, ar toks reguliavimas nepažeidžia tarpininkavimo savanoriškumo, kurio vienas iš aspektų – šalių teisė pačioms pasirinkti tarpininką, principo. Manytina, kad tokios nuostatos nepaneigia savanoriškumo principo, nes, pirma, iš pradžių šalims yra suteikta galimybė pačioms pasirinkti tarpininką, t. y. šalys išreiškia savo valią naudoti tarpininkavimą, antra, tik šalims neradus vieningo sprendimo dėl tarpininko, jį išrenka Trišalė taryba. Taigi, galima būtų teigti, kad šia norma įtvirtintas apsaugos mechanizmas, jog tarpininkavimo procedūra nepasibaigtų šalims nepriėmus vieningo sprendimo dėl tarpininko.

Darbo kodekso 75¹ straipsnio 3 dalis nurodo, kad kolektyvinis darbo ginčas pasitelkus tarpininką turi būti išspręstas per dešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo (pasirinkimo), tačiau šalių susitarimu šis dešimties dienų terminas gali būti pratęstas. Ši norma, viena vertus, bando nurodyti konkretų tarpininkavimo procedūros terminą, tačiau, kita vertus, palieka teisę pačioms šalims nuspręsti dėl tarpininkavimo pasibaigimo.

Tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, kuris yra įforminamas raštu, ginčo šalys privalo vykdyti susitarime numatytais terminais ir tvarka. Tais atvejais, kai susitarimo priimti nepavyksta, surašomas nesutarimų protokolas. Tiek susitarimą, tiek nesutarimų protokolą turi pasirašyti ginčo šalių atstovai ir tarpininkas.

Kitas svarbus teisės aktas, kuris susijęs su tarpininkavimo procedūra – Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas. Nurodytame teisės akte yra detalčiai reglamentuota tarpininkų sąrašo sudarymo procedūra. Pirma, įvardijami subjektai, kurie turi teisę siūlyti kandidatus: centrinės (respublikinės) profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos, valstybinės institucijos ir įstaigos, savivaldybių institucijos per 2 mėnesius nuo to momento, kai Trišalės tarybos sekretoriatas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lietuvos

Respublikos trišalės tarybos interneto tinklalapyje paskelbia apie tarpininkų sąrašo sudarymą. Trišalės tarybos sekretoriui pristato kandidatų į tarpininkus teikimą. Minėtame teikime turi būti patvirtinama, kad kandidatas į tarpininkus turi specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti, ir nurodoma, kokia kandidato į tarpininkus darbo ir tarpininkavimo patirtis (teikimas turi būti pasirašytas įstaigos, institucijos ar organizacijos vadovo). Vien tik teikimo nepakanka, nes prie jo turi būti pridėdama eilė dokumentų, tokių kaip: kandidato į tarpininkus sutikimas būti įrašytam į tarpininkų sąrašą, dokumentai, įrodantys, kad kandidatas į tarpininkus turi specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti, kopijas, atitinkamų institucijų išduotas pažymas, patvirtinančias, kad kandidatas į tarpininkus yra nepriekaištingos reputacijos ir t.t. Pasibaigus dokumentų pristatymo terminui, Trišalės tarybos sekretoriatas per 10 darbo dienų privalo pateikti Lietuvos Respublikos trišalei tarybai svarstyti tarpininkų kandidatūras. Lietuvos Respublikos trišalė taryba per mėnesį įvertinusi pateiktus kandidatus į tarpininkus, sudaro tarpininkų sąrašo projektą, kuris teikiamas tvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministrui, kuris per 5 darbo dienas patvirtina tarpininkų sąrašą. Patvirtintas sąrašas per 3 darbo dienas turi būti paskelbtas Lietuvos Respublikos trišalės tarybos interneto tinklalapyje.

Likusias nagrinėjamo teisės akto nuostatas galime sąlyginai suskirstyti į kelias grupes:

1. *Nuostatos, nustatančios kolektyvinių darbo ginčų šalių teises ir pareigas.* Pirma, yra įtvirtinta ginčo šalių lygybė tarpininkavimo metu bei nurodyta, kad abi kolektyvinio darbo ginčo šalys turi teisę susipažinti su medžiaga, kuri yra susijusi su darbo ginču, kviešti ekspertus, specialistus, dalyvauti įrodymų apžiūroje ir tiriant duoti paaiškinimus visais kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo metu kilusiais 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. Antra, šalys tarpininkavimo metu privalo sąžiningai naudotis savo teisėmis, susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, galinčių sutrukdyti teisingai išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, visai prisidėti, kad visos kolektyvinio ginčo aplinkybės būtų iširtos, visapusiškai ir iki galo. Trečia, kiekviena kolektyvinio darbo ginčo šalis turi pateikti tarpininkui įrodymus, nurodyti aplinkybes, kuriomis jis grindžia savo reikalavimus ar prieštaravimus, prireikus padėti tarpininkui iškviešti liudytojus arba kitaip gauti jų parodymus (kolektyvinio darbo ginčo šalys ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo) pateikia tarpininkui savo reikalavimus ir prie jų pridėdamas dokumentus).

2. *Tarpininko teisės ir pareigos.* Kaip jau buvo minėta anksčiau, vienas iš ryškiausių tarpininkavimo proceso bruožų – tarpininko dalyvavimas. Mokslinėje doktrinoje tarpininkui yra keliami neutralumo, nešališkumo reikalavimai, todėl derėtų aptarti, ar ir Lietuvos darbo teisėje yra įtvirtinti minėtieji reikalavimai. Aprašo 7 straipsnyje nurodyta, kad Lietuvos Respublikos trišalė taryba vertina, ar pateikti kandidatai į tarpininkus atitinka Darbo kodekso 75¹ straipsnio 5 dalyje numatytus reikalavimus (nepriekaištingos reputacijos, turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti, fiziniai asmenys). Iš šių nuostatų analizės matyti, kad Lietuvos Respublikos trišalė taryba nevertina, ar kandidatai atitinka neutralumo, nešališkumo kriterijus. Aprašo 12 straipsnis numato, kad parinktas burtais tarpininkas, jeigu jis asmeniškai susijęs su viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių, privalo nusišalinti nuo tarpininkavimo. Manytina, kad šioje normoje ir yra įtvirtintas neutralumo reikalavimas, tačiau teisė spręsti dėl atitikimo nešališkumo reikalavimu yra suteikiama pačiam tarpininkui. Tuo tarpu įstatymų leidėjas nepateikia atsakymo, kaip derėtų elgtis kolektyvinio darbo ginčo šaliai, jeigu ji mano, kad tarpininkas yra nešališkas kitos ginčo šalies atžvilgiu, tačiau tarpininkas savo noru nuo ginčo sprendimo nenusišalino. Toliau kalbant apie teises ir pareigas, reikia paminėti, kad tarpininkas ne vėliau kaip per 3 darbo dienas po to, kai baigiasi šalims nustatytas terminas pateikti tarpininkui savo reikalavimus ir dokumentus, turi sušaukti posėdį ir apie jį informuoti kolektyvinio darbo ginčo šalis ir suinteresuotus asmenis (tarpininkas pats nustato posėdžiavimo vietą, nebent kitaip susitaria pačios kolektyvinio darbo ginčo šalys). Taip pat yra įtvirtinta eilė normų, nurodančių, ką tarpininkas privalo daryti, norėdamas padėti šalims išspręsti kolektyvinį darbo ginčą: turi griežtai laikytis įstatymų viršenybės, nepriklausomumo, nešališkumo, teisingumo, sąžiningumo principų, išnagrinėti visus pateiktus dokumentus, faktines aplinkybes, kitą turimą informaciją, siekti, kad kolektyvinio darbo ginčo šalys pasiektų susitarimą.

3. *Normos, iš esmės labiausiai susijusios su tarpininkavimo procesu.* Pirma, posėdyje dalyvauja kolektyvinio darbo ginčo šalys arba jų atstovai (prireikus gali dalyvauti specialistai, liudytojai ir t. t.), posėdyje dalyvaujantys asmenys tarpininko pasirinkta tvarka išdėsto savo argumentus dėl iškeltų reikalavimų ir prašymus dėl būsimo susitarimo, o posėdžio metu posėdžio sekretorius, kuriuo skiriamas Trišalės tarybos sekretoriato valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, rašo protokolą, kurį turi pasirašyti jis pats ir tarpininkas. Antra, baigus nagrinėti ginčą, tarpininkas surašo arba susitarimą arba nesutarimų protokolą. Be to, nagrinėjamas teisės aktas išvardija duomenis, kurie turi būti nurodyti tiek susitarime, tiek nesutarimo

protokole, pavyzdžiui, kolektyvinio darbo ginčo šalys, jo esmė, iškeltų reikalavimų turinys ir panašiai.

Nors nei Darbo kodekse, nei Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos apraše nėra pateikta tarpininkavimo sąvoka, apibendrinus tai, kas yra išdėstyta, galime daryti išvadą, kad Lietuvos darbo teisėje įtvirtintas tarpininkavimo modelis iš esmės atitinka tarpininkavimo sampratą ir turi esminius tarpininkavimui būdingus bruožus. Šalys turi teisę pačios savo noru inicijuoti tarpininkavimo procedūrą, o pati procedūra nėra detalčiai reglamentuota (išlaikomas tarpininkavimo lankstumas), tarpininko užduotis yra suderinti šalių interesus, o abipusį susitarimą turi pasiekti pačios šalys. Galima teigti, kad Lietuvos kolektyvinėje darbo teisėje yra įtvirtintas tik „bendrasis“ tarpininkavimas, t. y. nėra numatyta nei viena iš tarpininkavimo rūšių (privalomasis arba teisminis tarpininkavimas).

3.2. Lietuvoje ir užsienio šalyse įtvirtintų tarpininkavimo modelių panašumai ir skirtumai

Šioje darbo dalyje, lyginant Lietuvoje įtvirtintą tarpininkavimo modelį su nagrinėtose valstybėse įtvirtintais tarpininkavimo modeliais, bus aptariami pagrindiniai panašumai ir skirtumai. Minėtuosius panašumus ir skirtumus, atsižvelgiant į tai, ar jie yra susiję su tarpininkų klasifikacija, jų skyrimo procedūromis ir pan., ar yra labiau susiję su tarpininkavimo eiga, galima sąlyginai išskirti į dvi grupes. Taigi toliau patiekiami skirtumai ir panašumai iš esmės labiausiai susiję su tarpininkais.

1. Lietuvoje įtvirtinta tarpininkų skyrimo procedūra yra bene panašiausia į Slovakijoje numatytą tarpininkų skyrimo procedūrą. Tiek Lietuvoje, tiek Slovakijoje yra sudaromi tarpininkų sąrašai, o šių sąrašų sudarymo principai yra panašūs (juos tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministrai, kandidatai turi atitikti iš anksto numatytus kriterijus ir t. t.). Lietuvoje ir Slovakijoje pirmiausiai suteikiama galimybė kolektyvinių darbo ginčų šalims iš tarpininkų sąrašo pasirinkti asmenį, kuris tarpininkaus jų ginče, o šalims nepavykus to padaryti, tarpininką paskiria trečiasis subjektas (Slovakijoje – Slovakijos Respublikos darbo ir socialinės apsaugos ministras, Lietuvoje – Trišalė taryba). Manytina, kad Lietuvoje įtvirtinta tvarka, kuria vadovaujantis skiriami tarpininkai, labiausiai skiriasi nuo tų valstybių, kuriuose kompetencija tarpininkauti yra priskirta specialioms institucijoms (Didžioji Britanija, Švedija) (žr. Priedas Nr. 1).

2. Lietuvoje egzistuoja tik viena tarpininkų rūšis, t. y. tarpininkai, kurie yra skiriami pagal tarpininkų sąrašą. Tuo tarpu didžiojoje dalyje aptartų valstybių teisinėse sistemose dažniausiai yra įtvirtintos arba kelios tarpininkų rūšys, arba tarpininkams yra priskiriamos tam tikros veiklos teritorijos (pavyzdžiui, vieni tarpininkai tarpininkauja ginčiuose, kilusiuose nacionaliniu lygiu, kiti – įmonės lygio ginčiuose) (žr. Priedas Nr. 1). Galima būtų daryti prielaidą, kad tais atvejais, kai tarpininkai specializuojasi tam tikrų ginčų sprendime (pavyzdžiui, jie sprendžia kolektyvinius darbo ginčus tik tam tikrame regione arba tik tam tikros rūšies kolektyvinius darbo ginčus), jie yra išsamiau susipažinę su tam tikrų ginčų specifika.

3. Pagal Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinktą tarpininkavimo modelį, ginčo šalys tarpininką renkasi iš patvirtinto tarpininkų sąrašo. Nėra numatyta galimybė, esant abiejų šalių pritarimui, pasirinkti tarpininką ne iš minėtojo tarpininkų sąrašo. Atkreiptinas dėmesys, kad tam tikrose valstybėse (Latvija, Švedija) yra numatyta, kad kolektyvinio darbo ginčo šalys abipusiu susitarimu gali nuspręsti, jog kilusį ginčą bandys spręsti, pasinaudojant privataus tarpininko teikiamomis paslaugomis.

4. Kai kurių valstybių įstatymai įtvirtina ir tarpininkavimo rūšis. Pavyzdžiui, Švedijoje ir Danijoje numatytas privalomasis tarpininkavimas, tais atvejais, kai šalys ketina imtis kolektyvinių poveikio priemonių, o Prancūzijoje įtvirtintas teisminis tarpininkavimas. Lietuvoje nei viena iš minėtųjų tarpininkavimo rūšių nėra numatyta. Teisės mokslininkai, analizuodami kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, siūlė taikinimui palikti neprivalomo kolektyvinių darbo ginčo sprendimo metodo statusą, o ginčo šalims suteikti galimybę pabandyti išspręsti tarpusavio ginčus derybomis. Tuo atveju, jeigu šis procesas nepavyktų, reiktų ginčą spręsti tarpininkavimo – privalomo kolektyvinių darbo ginčo sprendimo metodu. Net ir tuo atveju, jeigu šalys visų pirma bandė ginčą spręsti taikinimo komisijoje, bet tai nebuvo sėkmingas procesas, jos privalėtų kreiptis į tarpininką, kuris kaip neutrali, nepriklausoma, bet aktyvi trečioji šalis padėtų priimti ginčo šalis įpareigojantį kompromisinį sprendimą¹²³. Atsižvelgiant tiek į Lietuvos mokslininkų siūlymus, tiek į užsienio šalių praktiką, manytina, kad tarpininkavimas galėtų būti privalomas kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas. Nors taikinimo ir tarpininkavimo metodai yra panašūs, tačiau vienas iš esminių skirtumų yra tai, kad tarpininkas, priešingai, nei taikintojas, turi teisę siūlyti savo ginčo išsprendimo variantą. Tai leidžia daryti prielaidą, kad tarpininkavimas yra „griežtesnis“ alternatyvus ginčo sprendimas. Taip pat, galima būtų daryti prielaidą, kad tarpininkavimas kaip privalomas

¹²³ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p.158.

kolektyvinių ginčų sprendimo metodas, galėtų būti naudingas ir tais atvejais, kai šalys ketina imtis kolektyvinio poveikio priemonių. Atkreiptinas dėmesys, kad didžioji dalis valstybių yra įtvirtinusios panašų teisinį reguliavimą, o laikotarpis, kai bandoma išspręsti kilusį konfliktą pasinaudojant tarpininkavimo metodu, vadinamas „*cold-off period*”.

Antrajai grupei sąlyginai galima priskirti tuos panašumus ir skirtumus, kurie iš esmės labiausiai yra susiję su pačia tarpininkavimo procedūra ir jos reglamentavimo ypatybėmis:

1. Kaip jau buvo minėta anksčiau, tarpininkavimo procesas yra grindžiamas savanoriškumo principu, kurio vienas iš aspektų yra tai, kad šalys paprastai pačios pasirenka tarpininkavimą kaip kilusio ginčo sprendimo mechanizmą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 71 straipsnyje nurodyta, kad kolektyvinis darbo ginčas turi būti nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką, jeigu to reikalauja viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių. Taigi, galima teigti, kad Lietuvoje kaip ir daugumoje analizuotų valstybių tarpininkavimas – savanoriškas kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, kurio pradžia yra reikalingas šalių sutikimas. Vyraujančio reglamentavimo išimtimis galima būtų laikyti Skandinavijos valstybių darbo teisėse numatytą privalomąjį tarpininkavimą (prieš ginčo šalims imanti kolektyvinių veiksmų) bei Prancūzijoje numatytą teismo tarpininkavimo modelį.

2. Kalbant apie tarpininkavimo procedūros reglamentavimo detalumą, reikia pastebėti, kad Lietuvoje, kaip ir daugumoje valstybių, tarpininkavimas nepasižymi imperatyviu ir griežtu reglamentavimu. Dažniausiai valstybių darbo teisėje yra abstrakčiai nurodomi tarpininkavimo etapai ar terminai, kuriuos šalys savo susitarimu dažniausiai gali keisti, o teisė spręsti, kokie metodai ir būdai bus naudojami konkrečiau tarpininkavimo atveju, paliekama tiek tarpininkui, tiek pačioms kolektyvinių darbo ginčų šalims.

3. Kaip jau buvo ne kartą minėta, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus tarpininkavimo metodo pagalba susidaro tam tikros išlaidos. Prie tokių išlaidų būtų galima priskirti tarpininkų darbo užmokesčius, atlyginimus įvairių sričių specialistams ir ekspertams. Daugiau nei pusėje valstybių kolektyvinių darbo ginčų šalims tarpininkavimas yra nemokamas, t. y. tarpininkavimo išlaidas kompensuoja valstybė ir tik vienoje iš aptartųjų valstybių (Slovakija) sumokėti minėtas išlaidas yra kolektyvinių darbo ginčų šalių prievolė (žr. Priedas Nr. 2). Pagal Lietuvoje įtvirtintą modelį, kolektyvinio darbo ginčo šalys teisės aktų nustatyta tvarka su tarpininku sudaro atlygintinų paslaugų teikimo sutartį, kurioje susitariama dėl tarpininkavimo trukmės, etapų, tarpininko darbo apmokėjimo sąlygų ir kitų atlygintinų paslaugų teikimo sutarties šalims svarbių sąlygų. Apibendrinus galima teigti, kad iš esmės Lietuvoje ir Slovakijoje

šis klausimas yra reglamentuojamas vienodai, t. y. tarpininkavimas kaip alternatyvus kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas yra mokamas procesas, o mokėjimo pareiga priklauso kolektyvinių darbo ginčo šalių kompetencijai.

IŠVADOS

1. Tarpininkavimas – jau pirmą kartą visuomenėje gerai žinomas ginčų sprendimo būdas. Kadangi vienas esminių tarpininkavimo požymių yra lankstumas, pakankamai sunku suformuoti siaurą tarpininkavimo apibrėžimą, nes tam įtakos turi tokie faktoriai kaip taikomas modelis, šalių geranoriškumas ir t. t. Dažnai greta tarpininkavimo termino yra sutinkami ir tokie terminai kaip privalomasis ir teisminis tarpininkavimas. Reikia pastebėti, kad mokslinėje literatūroje šie terminai paprastai yra nagrinėjami atskirai vienas nuo kito, neaptariant šių terminų, procesų ryšio. Manytina, kad vienas esminių skirtumų – savanoriškumo principo ribojimai teisiniame ir privalomajame tarpininkavime (tai neleidžia šių procesų laikyti lygiaverčiais tarpininkavimui), tačiau nei iš vieno minėtų procesų savanoriškumo principas nėra eliminuojamas absoliučiai. Todėl, manytina, kad teisminis ir privalomasis tarpininkavimas – dvi tarpininkavimo formos, atsiradusios, kaip bandymų, pritaikyti tarpininkavimą įvairiems ginčams spresti, rezultatas.

2. Tarpininkavimas yra priskiriamas taikių ginčų sprendimo metodų kategorijai. Kilusio ginčo sprendimas, pasitelkiant tarpininkų paslaugas, turi nemažai privalumų: siekiama ne tik išspręsti ginčą, bet ir išlaikyti, atkurti draugiškus ginčo šalių tarpusavio santykius, o tai yra svarbu tolimesniam šalių bendravimui. Dar vienu tarpininkavimo privalumu įvardijama tai, kad ginčas yra greičiau išspręstas tarpininkavimo būdu.

Tačiau negalima teigti, kad tarpininkavimas yra universalus, visoms ginčų rūšims tinkantis sprendimo būdas. Manytina, kad maksimalus tarpininkavimo efektyvumas gali būti pasiektas tik tuo atveju, kai ginčų rūšys, kurias rekomenduojama ar nurodoma spręsti pasitelkiant tarpininkus, yra nustatomos vadovaujantis proporcingumo ir protingumo principais.

3. Ištyrus pasirinktąsias Rytų ir Vakarų Europos, Skandinavijos valstybes, matyti, kad visose valstybėse yra įtvirtinti pakankamai skirtingi tarpininkavimo modeliai. Vienose jų yra pasirinktas valstybinis tarpininkavimo modelis, kitose – tarpininkavimo paslaugas gali teikti ir privatūs asmenys. Nepaisant įtvirtintų modelių skirtumų visumos, galima teigti, kad visose valstybėse tarpininkavimas yra grindžiamas vienodais principais, išlaikomi būdingiausi tarpininkavimo bruožai, t. y. visose nagrinėtose valstybėse yra numatytas trečiosios šalies – tarpininko – dalyvavimas. Su tam tikromis išimtimis šis tarpininkavimas yra savanoriškas procesas, grindžiamas konfidencialumo bei priimtino principais. Negalima teigti, kad įstatymo leidėjo dėmesys, skiriamas minėtiesiems tarpininkavimo bruožams, yra lygiavertis. Išanalizavus pasirinktų užsienio valstybių modelius, matyti, kad bene mažiausiai ir rečiausiai yra akcentuojamas tarpininkavimo procedūros konfidencialumas.

4. Nuo tarpininkavimo proceso yra neatsiejamas nešališko, neutralaus, nepriklausomo trečiojo asmens – tarpininko - dalyvavimas. Aptartųjų šalių įstatymų leidėjai pakankamai lakoniškai ir abstrakčiai nurodo tarpininkų teises ir pareigas, o dažniausiai patiems tarpininkams yra paliekama teisė spręsti, kokių technikų ir metodų pagalba jie bandys išspręsti tarp kolektyvinių darbo ginčo šalių kilusius konfliktus. Kaip ir pati tarpininkavimo procedūra, kuri nagrinėtose valstybėse yra reglamentuota pakankamai skirtinga, taip skiriasi ir tarpininkų rūšys. Visose analizuotose šalyse (išskyrus Slovakiją, Didžiąją Britaniją) yra įtvirtinta tam tikra tarpininkų sistema, t. y. tarpininkai skirstomi pagal jų kompetencijai priskirtų konkrečių ginčų rūšis arba pagal tai, kokiose teritorijose kilusius kolektyvinius darbo ginčus jiems yra suteikta teisė spręsti.

5. Lietuvos darbo teisėje tarpininkavimas kaip metodas spręsti kolektyvinius darbo ginčus yra įtvirtintas 2008 metais. Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinkto modelio atitikmenų tarp nagrinėtų užsienio valstybių rasti sunku. Tiesa, tam tikrų panašių aspektų galima rasti lyginant Lietuvos ir Slovakijos kolektyvinėje darbo teisėje įtvirtintus tarpininkavimo modelius. Bene didžiausiu Lietuvos ir tirtų užsienio valstybių

tarpininkavimo modelių skirtumu galima laikyti tai, kad kitose valstybėse tarpininkavimo paslaugas teikia valstybės įsteigtos specialios tarpininkavimo tarnybos, kurios be tarpininkavimo atlieka ir kitas su darbo santykiais susijusias funkcijas arba tarpininkavimo paslaugas teikia ir už tarpininkavimo koordinavimą atsakingi valstybės skiriami tarpininkai, kuriems tarpininkavimas – pagrindinis, o ne antraeilis darbas.

LITERATŪRA

I. NORMINIAI TEISĖS AKTAI:

Tarptautiniai teisės aktai:

1. 2008 m. gegužės 29 d. Europos parlamento ir tarybos direktyva 2008/52/EB dėl tam tikrų mediacijos civilinėse ir komercinėse bylose aspektų. OL, 2009, p. 122.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

2. 2008 m. gegužės 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008-06-03, Nr. 63-2375.

3. Lietuvos Respublikos civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2008, Nr. 87 – 3462.

4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, Nr. 64 – 2569.

5. Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos vyriausybės 2010 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99, Valstybės žinios, 2010-02-04, Nr. 15-714.

Užsienio valstybių teisės aktai:

6. Act on Mediation in Labour Disputes. [Tarpininkavimo darbo ginčuose įstatymas] [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2012-02-29]. Prieiga per internetą: <[http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/haku.php?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Labour+Disputes+&submit=Search](http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/haku.php?search[type]=pika&search[pika]=Labour+Disputes+&submit=Search)>.
7. Co-determination Act. [Bendrų sprendimų įstatymas] [interaktyvus]. 2007 [žiūrėta 2012-02-26], p.6. Prieiga per internetą: <<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/82/49c02263.pdf>>.
8. Statute of Conciliator of Collective Labour Disputes. [Kolektyvinių darbo ginčų taikintojų statusas]. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-26]. Prieiga per internetą: <http://www.sm.ee/fi/leadadmin/meedia/Dokumentid/Toovaldkond/TAO/Statute_of_Conciliator_of_Collective_Labour_Disputes.pdf>.
9. The Act on Collective Bargaining. [Kolektyvinių derybų įstatymas]. [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2012-02-20]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlexbrowse.detail?p_lang=en&p_county=SVK&p_classification=02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>.
10. The Labour Disputes Law of the Republic of Latvia. [Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas]. *The newspaper of the Republic of Latvia „The Latvian Herald“*, 2002, Nr. 149 (2724).
11. The Labour law. [Darbo įstatymas] [interaktyvus]. 2004 [žiūrėta 2012-02-02]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>>.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA:

Monografijos, vadovėliai:

12. BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
13. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys*. Kaunas: Spindulys, 2001.
14. KAMINSKIENĖ, N. *Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011.
15. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
16. PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius: Registrų centras, 2010.

17. TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
18. BARRETT, J.; T., BARRETT, J. P. *A history of alternatives disputes resolution: the story of political, cultural and social movement*. San Francisco: Jossey – Bass, 2004.
19. BOULLE, L.; NESIC, M. *Mediation: principles process practice*. Great Britain: Tottel publishing, 2006.
20. HARDLY, S. *Labour law and Industrial Relation in Great Britain*. The Netherlands: Kluwer law international, 2007.
21. HEPPLER, B.; VENEZIANI B. *The transformation of labour law in Europe*. Oxford and Portland, Oregon: Hart publishing, 2009.
22. LOVENHEIM, P.; DOSKOW, E. *Becoming a mediator: young guide to career opportunities*. USA: Nolo, 2004.
23. LOVENHEIM, P.; GUERIN, L. *Mediate, don't litigate*. USA: Nolo, 2005.
24. MOORE, Ch. W. *The mediation process: practical strategies for resolving conflict*. San Francisco: Jossey – Bass, 2003.
25. NEWMARK C.; MONAGHAN A. *Mediators on mediation: eading mediator perspectives on the practice of commercial mediation*. Great Britain: Tottel Publishing, 2005.
26. PARKINSON, L. *Family mediation: appropriate dispute resolution in a new family justice system*. Bristol: Jordan Publishing, 2011.
27. PITT, Gwyneth. *Employment law*. London: Sweet & Maxwell, 2011.
28. SPENCER, D.; BROGAN M. *Mediation law and practice*. New York: Cambridge University press, 2006.
29. WELZ, Ch.; KAUPPINEN, T. *Social dialogue and conflict resolution in the acceding countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.

Moksliniai straipsniai:

30. KAMINSKIENĖ, N. Teisminė mediacija Lietuvoje. Qua vadis? *Socialinis darbas*, 2010, Nr. 9(1), p. 54-63.
31. MILAŠIUS, T. Mediacija kai alternatyvus ginčų sprendimo būdas. *Teisė*, 2007, Nr. 63, p. 43-58.
32. PETRAUSKAS, F. Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(2), p. 631-658.

33. PETRYLAITĖ, D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32), p. 33-40; RUDAITIENĖ, V. Skoliniai socialiniame diskurse: vartoseną ir normos. *Socialinis darbas*, 2007, Nr. 6 (1), p. 145-153.
34. SIMAITIS, R. Racionalus sprendimas be pykčio – teisminės mediacijos rezultatas. *Juristas*, 2006, Nr. 5, p. 32-34.
35. SONDAITĖ, J. Mediacijos stilių lyginamoji analizė. *Socialinis darbas*, 2004, Nr. 3(2), p. 1-5.
36. ZAKSAITĖ, S.; GARALEVIČIUS, Z. Teisminės ir neteisminės šeimos ginčų mediacijos galimybės. *Teisės problemos*, 2009, Nr. 4 (66), p. 70-108.
37. ZALIENE, I.; TVARONAVIECIENE, A. Features and development trends of mediation in Lithuania: the opportunities for lawyers. *Jurisprudencija*, 2010, Nr. 1(9), p. 227-242.
38. BLAIN N.; GOODMAN J.; LOEWENBWRG J. Mediation, conciliation and arbitration: an international comparison of Australia, Great Britain and the United States. *International Labour Review*, Vol. 126, No. 2, 1987.
39. BRUUN, N. *The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004: National Report Finland* [interaktyvus]. 2003 [žiūrėta 2012-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://eprints.unifi.it/archive/0001158/01/Finlandia.pdf>>.
40. CONTREPOIS, S. *Changes in Conciliation, Arbitration and Mediation Services used in the Resolution of Labour Disputes in France* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-06]. Prieiga per internetą: <http://www.workingives.org/londonmet/fms/MR_Site/Research/wlri/CAMS_France%20Report.pdf>.
41. CROALL, S. *National Mediation Office: a short presentation of a new Swedish agency* [interaktyvus]. 2006 [žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.mi.se/pdfs/pdfs2006/MIpreseng06.pdf>>.
42. CZIRIA, L. *Social dialogue in the Slovak Republic* [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2012-02-20]. Prieiga per internetą: <http://cerm.com.mk/en/e-news/Paper_Social%20Dialogue.pdf>.
43. EISNER, M.; WELZ, Ch. *Collective dispute resolution in an enlarged European Union* [interaktyvus]. Ireland, 2006 [žiūrėta 2012-03-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/42/en/3/ef0642en.pdf>>.

44. EPSTEIN, J.; EPSTEIN, S. Co – Mediation. *The Colorado Lawyer*, 2006, Vol. 35, No. 6.
45. ERIKSSON, K. *The Swedish rules on Negotiation and Mediation – a brief summary* [interaktyvus]. 2010 [žiūrėta 2012-02-26]. Prieiga per internetą:<[http://www.mi.se/pdfs/pdfs2010/swedishrulefeb %202010.pdf](http://www.mi.se/pdfs/pdfs2010/swedishrulefeb%202010.pdf)>.
46. ERMSONE, D. *Social dialogue and conflict resolution mechanisms in the acceding countries: Cyprus, the Czech Republic, Latvia, Lithuania and Slovakia* [interaktyvus]. 2004 [žiūrėta 2012-02-02]. Prieiga per internetą:<<http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/workshopprague2004/abstltvia.htm>>.
47. JEAMMAUD, A. *Conciliation, mediation and arbitration in (collective) labour disputes. Report of France* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą:<<http://www.csm.b.unimore.it/online/Home/Prova/documento36001070.htm>>.
48. JEFFERYS, S.; CLARK, N.; CONTREPOIS, S.; *et al.* *Social Dialogue and the changing role of Conciliation, Arbitration and Mediation Services in Europe (CAMS): A five country study of third party dispute resolution* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-06], p. 19. Prieiga per internetą :<http://www.acas.org.uk/media/pdf/b/a/0910_CAMS.pdf>.
49. KRISTIANSEN, J. *Conciliation, mediation and arbitration: Danish report. Union* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-25]. Prieiga per internetą:<http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=conciliation%2C%20mediation%20and%20arbitration%20danish%20report&source=web&cd=1&ved=0CCUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D2464%26langId%3Den&ei=x1NvT9TPF8eI4gSDgPm_Ag&usg=AFQjCNF8xehYry0bcZrrLsWhLQr2NV24Q>.
50. SALONIUS, J. *The system of labour relations* [interaktyvus]. 2003 [žiūrėta 2012-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=juhani%20salonius%20national%20raport&source=web&cd=1&ved=CQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D2465%26langId%3Den&ei=51FvT6eIL6rZ4QSbn9DAAG&usg=AFQjCNEAKWU5c4srS7bcUsGUu1Szp0d8UQ&cad=rja>>.
51. SENATORI, I. *EIRO thematic feature on collective disputes resolution in an enlarged European Union – case of Italy* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/42/en/3/ef0642en.pdf>>.

52. STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. *Scandinavian studies in law*, 2002, nr. 43.
53. TARAŠKEVIČIUS, Rolandas. Could mediation as one of the most important ADR forms exist under today's law in Lithuania? *International Journal of Baltic law*, 2002, No. 1, p. 145-161.
54. TREBILCOCK, A. *European labour court: Remedies and sanctions in industrial actions; preliminary relief*. Geneva: International Labour Office, 1995.

Kita literatūra:

55. *Advisory conciliation and arbitration service (ACAS)* [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.euofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/ADVISORYCONCILIATIONANDARBITRATIONSERVICEACAS-EN.htm>>.
56. *Collective mediation* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2013>>.
57. GARNER, B.A. *Black's law dictionary*. USA: West : Thomson Reuters business, 2009.
58. High-level tripartite seminar on the settlement of labour disputes through mediation, conciliation, arbitration and labour court. *Collective Disputes Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration. European and ILO Perspective*. [interaktyvus]. 2007 [žiūrėta 2012-02-02]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/cyprus2007/cyprus_dialogue.pdf>.
59. MARTIN, E.A., LAW, Jonathan. *A dictionary of law*. New York: Oxford university press, 2006.
60. *Sweden: mediation* [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2012-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.euofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-MEDLING-SE.htm>>.
61. *The alchemy of disputes resolution – the role of collective conciliation* [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2012-03-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?d=1074&p=0>>.

SANTRAUKA

Santykiuose, kuriose susiduria skirtingi šalių interesai, manytina, ginčai neišvengiami. Dėl nuolatinio ginčų egzistavimo bei sudėtingėjančių santykių, visuomenė ieško efektyvių jų sprendimo galimybių. Teisminis kilusių ginčų sprendimas yra paskutinė sprendimo stadija. Įvairių šalių įstatymai numato galimybę ir siūlo šalims, prieš kreipiantis į teismus, pabandyti tarpusavio ginčus išspręsti pasinaudojant alternatyviais ginčų sprendimais. Tiek mokslinėje literatūroje minimi, tiek įvairių užsienio šalių įstatymuose dažniausiai yra įtvirtinti trys alternatyvūs ginčo sprendimo būdai – taikinimas, tarpininkavimas ir arbitražas. Tačiau nei teisminis, nei alternatyvus ginčų sprendimas nėra universalus ir tinkantis visiems ginčams. Teigiama, kad tarpininkavimo metodas labiausiai tinkamas tais atvejais, kai be ginčo išsprendimo yra svarbu išlaikyti ar atkurti gerus ginčo šalių santykius, t. y. tarpininkavimas rekomenduojamas tais atvejais, kai ginčo šalių santykiai yra tęstinio pobūdžio. Būtent tokie ir yra kolektyviniai darbo santykiai. Ir nors Lietuvos kolektyvinėje darbo teisėje tarpininkavimo institutas yra žinomas pakankamai neseniai, tuo tarpu užsienio valstybės žymiai seniau įtvirtinto galimybę kilusius kolektyvinius darbo ginčus spręsti pasitelkiant tarpininkavimą. Priešingai nei Lietuvos, kai kurių užsienio valstybių darbo teisės įtvirtinta ir dvi tarpininkavimo rūšis – privalomąjį ir teisminį tarpininkavimą. Pagrindinis kriterijus, leidžiantis privalomąjį ir teisminį tarpininkavimą laikyti tarpininkavimo rūšimis yra tas, kad minėtose tarpininkavimo rūšyse tam tikrais apsektais yra ribojamas savanoriškumo principas. Atsižvelgiant į tarpininkavimo, kaip alternatyvaus ginčų sprendimo, Lietuvos kolektyvinėje darbo teisėje naujumą, magistro darbe teoriniu ir praktiniu lygmeniu yra

analizuojamas tarpininkavimas kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas ir lyginama pasirinktų užsienio šalių praktika.

SUMMARY

The Content and Importance of Mediation as a Collective Labour Dispute Settlement Method Abroad: Comparative study

It is thought that disputes are inevitable in relations where different interests of many parties meet. Due to the existence of disputes and relations that are becoming more complicated, society searches for effective ways of their settlement. Judicial settlement of the occurred disputes is the last stage of settlement. The laws of various countries foresee opportunities and offer the parties to try to employ alternative ways to settle the disputes emerging between them before applying to court. Both, scientific references describe and the laws of various foreign countries most often consolidate three alternative ways for dispute settlement – conciliation, mediation and arbitration. However, neither judicial nor alternative settlement of disputes is universal and suitable for all disputes. It is stated that the method of mediation is the most suitable in cases when in addition to the settlement of a dispute it is very important to maintain or restore good relations between the parties of a dispute, i.e. mediation is recommended in cases when the relations of the parties of the dispute are of continual character. These are the collective labour relations. The institute of mediation is known rather recently in Lithuanian collective labour law; meanwhile foreign countries have consolidated an opportunity to settle collective labour disputes by means of mediation rather long ago. Differently from Lithuania, the labour laws of some foreign countries consolidate two kinds of mediation – mandatory (compulsory)

mediation and court-annexed mediation. The main criterion that allows considering mandatory (compulsory) and court-annexed mediation as kinds of mediation, is that the principle of voluntariness is limited in some aspects in both kinds of mediation. Taking into account the novelty of mediation as an alternative for dispute settlement in Lithuanian collective labour law, this Master thesis analyses mediation as a method for the settlement of collective labour disputes in theoretical and practical terms and compares it to the practice of the selected foreign countries.

PRIEDAI

PRIEDAS Nr. 1. TARPININKŲ RŪŠYS IR SUBJEKTAI, SKIRIANTYS TARPININKUS

	Tarpininkų rūšys	Subjektai, skiriantys tarpininkus/sudarantys tarpininkų sąrašus
Latvija	Viešieji tarpininkai pagal sąrašą	Nacionalinė trišalė bendradarbiavimo tarnyba
	Privatūs tarpininkai	Kolektyvinio darbo ginčo šalys
Estija	Valstybiniai tarpininkai	Vyriausybė
	Vietiniai tarpininkai	Valstybiniai tarpininkai
Slovakija	Tarpininkai pagal tarpininkų sąrašą	Slovakijos Respublikos darbo ir socialinės apsaugos ministras
Švedija	Tarpininkai <i>ad hoc</i>	Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba
	Regioniniai tarpininkai	

Suomija	Valstybinis tarpininkas	Vyriausybė
	Rajoniniai tarpininkai	Valstybinis tarpininkas
	Tarpininkai <i>ad hoc</i>	Vyriausybė
	Privatūs tarpininkai	Kolektyvinio darbo ginčo šalys
Danija	Valstybiniai tarpininkai (Valstybinė tarpininkavimo tarnyba)	Darbo ministras
Didžioji Britanija	Taikinimo ir arbitražo tarnyba	Vyriausybė
Prancūzija	Tarpininkai pagal Nacionalinį/Regioninį sąrašą Aukšto rango pareigūnas/visuomenėje gerai žinomas asmuo	Prancūzijos darbo ministras/Regioninės užimtumo tarnybos direktorius
Lietuva	Tarpininkai pagal sąrašą	Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras

Priedas Nr. 2. TARPININKAVIMO PROCESO IŠLAIDŲ APMOKĖJIMAS

	Tarpininkavimas nemokamas	Tarpininkavimas dalinai mokamas	Tarpininkavimas mokamas
Latvija	+	-	-
Estija	-	+	-
Slovakija	-	-	+
Švedija	+	-	-
Suomija	+	-	-
Didžioji Britanija	+	-	-
Prancūzija	+	-	-
Italija	+	-	-
Danija	+	-	-

*Atkreiptinas dėmesys, kad paprastai, kai kolektyvinių darbo ginčų šalys renkasi privačių tarpininkų paslaugas, tarpininkavimo proceso išlaidų apmokėjimo klausimas dažniausiai yra šalių sutarties objektas, todėl lentelėje šie atvejai nėra pavaizduoti.