

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Giedrės Dubonytės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

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

Magistro darbas

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

Vilnius 2012

Turinys

Įvadas	3
1. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus	5
1.1. Tarpininkavimo istorinė raida.....	5
1.2. Tarpininkavimo sąvoka.....	6
1.3. Tarpininkavimo procesas.....	10
2. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus užsienio valstybėse	15
2.1. Švedija.....	15
2.2. Olandija.....	18
2.3. Slovakija.....	23
2.4. Ispanija.....	26
3. Tarpininkavimas Lietuvoje	33
3.1. Tarpininkavimo formavimasis Lietuvoje.....	33
3.2. Tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, reglamentavimas	38
Išvados	44
Literatūros sąrašas	46
Santrauka	51
Summary	52

IVADAS

Šiuolaikinėje visuomenėje dėl įvairaus pobūdžio interesų nesutapimo, skirtingų poreikių ir socialinės nelygybės neišvengiamai susiduriama su konfliktais. Konfliktai ir ginčai yra natūralus žmonių, organizacijų ir visuomenių sąveikos reiškinys; jie atskleidžia besiklostančių ryšių, įtakų, tvarkos prigimtį, problemišumą, nepatvarumą¹. Teisiniai konfliktai, kylantys dėl asmenų teisių ir interesų, tradiciškai sprendžiami teismuose. Tačiau laikui bėgant randasi poreikis ieškoti greitesnių, veiksmingesnių, ekonomiškesnių priemonių ginčams spręsti. Dėl šios priežasties pasaulio šalių teisinėje sistemoje įtvirtinami alternatyvūs ginčų sprendimo būdai – arbitražas, taikinimas, tarpininkavimas.

Darbo temos aktualumas – nepaisant didelio susidomėjimo neteisminiais ginčų sprendimo būdais ir jų reglamentavimu Lietuvoje, vis dėlto tenka pripažinti, kad bylinėjimasis teisme iki šiol didžiajai daugumai teoretikų ir praktikų yra standartas, tuo tarpu tarpininkavimas, neteisminis sutaikymas, derybos – arba tik tolimos ateities vizija, arba išimtinai amerikietiška teisės sistemai būdingas reiškinys². Todėl aktualu išsiaiškinti, kodėl mechanizmas, kuriuo visi taip norim sekti, praktikoje vis dėlto veikia nepakankamai. Lietuvos darbo teisėje tarpininkavimas kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas įtvirtintas visai neseniai. Atsižvelgiant į tai, aktualu palyginti ir išanalizuoti užsienio valstybėse veikiančius tarpininkavimo modelius, jų teisinį reglamentavimą bei praktinį įgyvendinimą.

Darbo tikslas – siekiama kiek įmanoma detaliau išanalizuoti tarpininkavimą kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą Lietuvoje ir pasirinktose užsienio valstybėse.

Siekiant užsibrėžto tikslo, šiam darbui keliami tokie uždaviniai:

1. Remiantis įvairia literatūra bei teisiniu reglamentavimu pateikti tarpininkavimo sąvoką ir išskirti svarbiausius tarpininkavimo požymius, padedančius jį atriboti nuo kitų alternatyvių ginčų sprendimo būdų.
2. Išanalizuoti ir palyginti pasirinktų užsienio valstybių tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, modelius.
3. Pateikti Lietuvos darbo teisės tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčo sprendimo metodo, modelį bei palyginti su užsienio valstybėse veikiančiais tarpininkavimo modeliais.

¹ LAKIS, Juozas. Konfliktų sprendimas ir valdymas. Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 50

² KAMINSKIENĖ, Natalija. Alternatyvus ginčų sprendimas. Jurisprudencija, 2006, Nr. 9(87), p. 84

Darbo objektas – tarpininkavimas kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas Lietuvoje ir užsienio valstybėse (Švedijoje, Olandijoje, Slovakijoje, Ispanijoje).

Siekiant kuo išsamiau ir tinkamai atlikti tyrimą, darbe yra naudojami įvairūs tyrimo metodai: istorinis, lyginamasis, loginis sisteminis ir abstrakcijos.

Remiantis tuo, kad tik analizuojant teisinę problemą istoriniu atžvilgiu įmanoma geriau įsigilinti į reikalo esmę³, darbe naudojamas istorinis metodas – atskleidžiama tarpininkavimo istorinė raida nuo seniausių laikų bei pateikiami kiekvienos analizuojamos valstybės svarbiausi veiksniai, padėję įtvirtinti modernaus tarpininkavimo modelį šalyje.

Vokiečių teisės filosofas Liudvikas Fojerbachas (*Ludwig Andreas Feuerbach*) teigė, jog „turtiniausias visų atradimų kiekviename empiriniame moksle šaltinis yra lyginimas ir kombinacija, ir tik per įvairius kontrastus išryškėja tyrimo objektas, tik per panašumų ir skirtumų bei jų priežasčių nagrinėjimą išsamiai ištiriami kiekvieno objekto savitumai ir vidinė esmė⁴. Naudojant lyginamąjį ir sisteminių metodus darbe pateikiami bei analizuojami Lietuvoje ir užsienio valstybėse įtvirtinti tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, modeliai.

Loginis metodas naudojamas išvadoms pateikti, sąvokoms ir tiriamajai medžiagai apibendrinti. Remiantis abstrakcijos metodu, tarpininkavimas atskiriamas nuo kitų alternatyvių ginčų sprendimo modelių.

Darbo temos originalumas – tarpininkavimo institutas Lietuvoje įtvirtintas palyginus neseniai ir nėra plačiai paplitęs, todėl galima pastebėti, kad šia tema nėra daug mokslinių straipsnių ir darbų.

Darbo šaltiniai – atliekant tyrimą buvo analizuojama Lietuvos ir užsienio valstybių norminė, mokslinė ir teorinė literatūra. Išskiriami šie pagrindiniai darbe naudojami šaltiniai – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) ir Daivos Petrylaitės monografija – “Kolektyviniai darbo ginčai”⁵.

³ MIKELĖNIENĖ, Dalia, MIKELĖNAS, Valentinas. Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai. Vilnius: Justitia, 1999. p. 204

⁴ ZWEIGERT, Konrad, KÖTZ, Hein. Lyginamosios teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 2001. p. 59

⁵ PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005

1.TARPININKAVIMAS SPRENDŽIANT KOLEKTYVINIUS DARBO GINČUS

1.1. Tarpininkavimo istorinė raida

Neteisminiai ginčų sprendimo būdai atsirado ir buvo sėkmingai taikomi dar tais laikais, kai rašytinių dokumentų nebuvo, todėl rašytiniai istorijos šaltiniai jų neužfiksavo, o tarpininkai, taikintojai ir arbitrai egzistavo net ir tada, kai jie dar taip nebuvo vadinami⁶.

Tarpininkavimas (mediacija) turi labai senas tradicijas žydų, krikščionių, musulmonų, indų bei kitose pasaulio kultūrose. Netgi Biblijoje Jėzus Kristus įvardijamas kaip tarpininkas tarp žmogaus ir Dievo. Dvasininkai vakarų šalyse atlikdavo tarpininkų vaidmenį tarp valdžios atstovų ir nusikaltėlių, kaip vietą konfliktui spręsti pasirinkdavę bažnyčią ar šventovę.

Induizmas, budizmas - abi šios religijos turi ilgą tarpininkavimo istoriją. Indijos gyvenvietės jau nuo senų laikų turi tradicinę darbuotojų *panchayat*⁷ teisingumo sistemą, kur penki nariai specialistai sprendžia ginčus naudodamiesi tarpininkavimu bei arbitražu⁸.

Senovės Kinijoje ir Japonijoje tarpininkavimas pradėtas taikyti daugiau kaip prieš du tūkstančius metų. Šiam ginčų sprendimo būdui minėtose šalyse buvo teikiama pirmenybė, nes Azijos šalių tradicijos skatina kilusius ginčus spręsti kompromiso, o ne prievartos būdu - taip sprendžiami konfliktai leidžia išsaugoti gerus santykius. Gyventojai rėmėsi taikos ir supratimo filosofija, galbūt dėl to šiose kultūrose bylinėjimasis yra paskutinė priemonė ginčams spręsti.

Akivaizdu, kad alternatyvaus ginčų sprendimo užuomazgos siekia seniausius laikus, o skirtingi neteisminiai ginčų sprendimo būdai susiformavo daug anksčiau už valstybės prievarta grindžiamą teismo procesą⁹.

Svarbu paminėti, kad institucionalizuotas, modernus tarpininkavimas pradėtas taikyti Jungtinėse Amerikos Valstijose (JAV) XX a. septintame dešimtmetyje. “Roscoe Pound” konferencijoje, vykusioje 1976 m., Harvardo universiteto profesorius Frank Sander savo kalboje apie ginčų proceso įvairovę pristatė bylų sprendimų neteisminiais būdais viziją, siūlydamas patiems teismams rekomenduoti alternatyvius ginčų sprendimų

⁶ KAMINSKIENĖ, Natalija. Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011, p. 47

⁷ Žodis *panchayati* reiškia susirinkimą iš penkių išmintingų ir gerbiamų seniūnų, kuriuos išrenka vietos bendruomenė

⁸ MOORE, C., W. The mediation process: practical strategies for resolving conflict. San Francisco: Jossey – Bass, 2003, p. 21-22

⁹ KAMINSKIENĖ, Natalija. Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011p. 49

būdus: tarpininkavimą, arbitražą, taikinimą, faktų nustatymą (*angl. fact-finding*) - priklausomai nuo bylos pobūdžio¹⁰. Idėjai, kad ginčai gali būti nagrinėjami ne tik teismuose, pritarė JAV Aukščiausiojo teismo teisėjas Warren Burger, kuris savo pranešime „Roscoe Pound“ konferencijos metu taip pat pasisakė už bylų nagrinėjimą alternatyviais sprendimų metodais, taip sumažinant bylų skaičių teismuose, atitinkamai pagerinant darbo kokybę bei našumą. Taigi galima teigti, kad „Roscoe Pound“ konferencijoje buvo padėtas pagrindas alternatyvaus ginčo sprendimo judėjimui, naujai žvelgiant į teismo vietą besivystančioje visuomenėje ir susitelkiant ties daugybe kitų įvairių neteisminių ginčų sprendimo kelių¹¹.

Devinto dešimtmečio pradžioje tarpininkavimą, kaip alternatyvaus ginčo sprendimo būdą, pradėjo taikyti ir plėtoti Europos valstybės. Skandinavijos šalyse, Didžiojoje Britanijoje, Olandijoje, Airijoje, Vokietijoje bei Prancūzijoje buvo įkurti tarpininkavimo centrai, Norvegijoje – Taikinimo Tarnyba (norveg. *Forlikssrådet*). Rytų Europos valstybės 1990-ųjų metų pradžioje taip pat pradėjo institucionalizuoti tarpininkavimą, kaip ginčų sprendimo metodą. Čekijoje, Vengrijoje, Slovakijoje, Lenkijoje, Makedonijoje, Bulgarijoje, Ukrainoje, Rusijoje buvo steigiami ginčų sprendimo centrai, kuriuose siūlomos tarpininkavimo paslaugos bei organizuojami konfliktų sprendimo apmokymai. Siekiant padėti sukurti geresnę šių centrų veikimo sistemą, buvo kviečiami specialistai iš JAV, kurie dalinosi patirtimi apie ginčų sprendimus, pasitelkiant į pagalbą tarpininkus.

Nepaisant to, kad Europos šalys tarpininkavimą pradėjo taikyti palyginus neseniai, per pastaruosius kelis dešimtmečius šis alternatyvus ginčo sprendimo metodas sparčiai išplito ir tapo populiaria priemone kilusiems ginčams spręsti daugelyje valstybių.

1.2. Tarpininkavimo sąvoka

Šiame darbe sąvokos tarpininkavimas ir mediacija, tarpininkas ir mediatorius vartojamos kaip sinonimai, remiantis tuo, kad lietuvių kalboje vartojama tarpininkavimo sąvoka yra atitikmuo tarptautinei sąvokai mediacija, tad ir tarpininkas bei mediatorius bus vartojamos kaip sinonimai.

Tarpininkavimas kilęs iš lotynų kalbos (*lot. mediatio* iš žodžio *mediarie* - būti viduryje). Graikų kalboje žodis *mediate* reiškia „stovėti tarp“. Romėnai, iki pradėdami

¹⁰ MOFFITT Michael L., BORDONE Robert C. The Handbook of Dispute Resolution, p.19

¹¹ PETRAUSKAS, Feliksas. Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. Jurisprudencija, 2011, Nr. 18(2), p. 633

vartoti sąvoką mediatorius (*lot. medius*), tarpininkus vadindavo įvairiai: intemuncius, intercessor, philanthropus, interpolator, conciliator, interlocutor, interpres¹².

Monografijose, moksliniuose straipsniuose, vadovėliuose bei teisės aktuose randama daug tarpininkavimo apibrėžimų. Toliau bus pateikiama keletas iš jų bei išskiriami pagrindiniai tarpininkavimo požymiai.

- Nešališkos trečiosios šalies kišimasis į kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo eigą, siekiant padėti šio ginčo šalims priimti kompromisinią sprendimą¹³.
- Mediacija - savanoriškas metodas tarpusavio ginčams spręsti. Tai konfidencialus procesas, kurio metu mediatorius, kaip neutrali trečioji šalis, padeda ginčo dalyviams pasikeisti vienas kito turima informacija, ir surasti sprendimą, kuris tenkintų abiejų šalių interesus¹⁴.
- Civilinių ginčų sprendimo procedūra, kurios metu vienas ar keli civilinių ginčų taikinimo tarpininkai (mediatoriai) padeda civilinio ginčo šalims taikiai spręsti ginčą¹⁵.
- Trečiosios šalies, kuri neturi sprendimo priėmimo galios ir padeda šalims savanoriškai priimti bendrą ginčo sprendimą, įsikišimas į derybas arba konfliktą¹⁶.
- Tarpininkavimas yra laispsniškas ir tęstinis taikus konflikto valdymo būdas¹⁷.
- Nešališkos trečiosios šalies pagalba derybų procese šalims sprendžiant ginčą ar sudarant sandorį. Skirtingai, nei teisėjas ir arbitras, tarpininkas neturi įgaliojimų priimti privalomo ginčo šalims sprendimo¹⁸.

Apibendrinant pateiktas sąvokas, galima teigti, kad tarpininkavimas – taikus šalių ginčo sprendimo būdas, pasitelkiant į pagalbą trečią objektyvų, nešališką asmenį. Remiantis literatūroje pateiktais pasirinktais apibrėžimais, galima išskirti svarbiausius tarpininkavimui būdingus požymius:

1. Tarpininko nešališkumas. Ginčo šalys gali pasitikėti tik objektyviu abiejų konflikto šalių atžvilgiu tarpininku. Profesionalus mediatorius proceso eigoje negali reikšti simpatijų ar antipatijų, rodyti emocijų, ar stengtis daryti įtakos šalių

¹²CAMPBELL D., *International Disputes Resolution. The Netherlands*, Kluwer International Law, 2010

¹³PETRYLAITĖ, Daiva. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, p.145

¹⁴VALERIE F. BUTLER. *Mediation Essentials and Expectations*. Pittsburg, Pennsylvania, 2004, p. 2

¹⁵Lietuvos Respublikos civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 87 – 3462.

¹⁶MOORE, C., W. *The mediation process: practical strategies for resolving conflict*. San Francisco: Jossey – Bass, 2003, p. 15

¹⁷BERCOVITCH J., *Theory and Practise of International Mediation*, New York, 2011, p. 69

¹⁸EXON N. Susan. *The Effects that Mediator Styles Impose on Neutrality, Requirements of Mediation*, 2008 (interaktyvus), (žiūrėta 2012-04-11), prieiga per internetą:

<http://usf.usfca.edu/law/academic/journals/lawreview/printissues/v42i3/SAN301.pdf>, p. 580, 5

[nuorodą LEONARD L. RISKIN & JAMES E. WESTBROOK, *DISPUTE RESOLUTION AND LAWYERS* p. 313

apsisprendimui. Žinoma, reikia nepamiršti, kad kiekvienas žmogus turi savo vertybes ir nuomonę, tačiau kvalifikuotas ir kompetentingas tarpininkas tai turi įvertinti ir prireikus atidėti šias savo asmenines vertybes ir nuomonę į šalį¹⁹.

2. Sprendimo priėmimas abiejų ginčo šalių tarpusavio sutarimu. Tai, kad sprendimas priimamas šiuo būdu, padeda šalims ateityje išlaikyti gerus tarpusavio santykius, priešingai, nei kai kuriais atvejais teismo ar arbitražo privalomas šalims sprendimas. Tikėtina, jog abiejų šalių sutarimu priimtas susitarimas gali būti daug veiksmingesnis už prievarta grindžiamą teismo sprendimą. Kaip minėta, tarpininkas neturi sprendimo priėmimo galios, jis tik padeda šalims vesti derybas, duodamas patarimų, teikdamas rekomendacijas, dalindamasis praktine patirtimi.

3. Savanoriškumas (netaikomas teisminiams ir privalomiems tarpininkavimo procesams) ir lankstumas: tarpininkavimas kaip alternatyvus ginčų sprendimo metodas nėra privalomas, šalys pačios pasirenka, koku būdu spręsti ginčą. Proceso lankstumas pasireiškia tuo, kad, priešingai nei teismo procese, kur teisėjas yra skiriamas įstatymų nustatyta tvarka, ginčo šalys gali pasirinkti tarpininką, nusistatyti nagrinėjimo proceso eigos tvarką ir vietą. Verta paminėti savanoriškumo neigiamą aspektą – jis užtikrinamas per visą tarpininkavimą, o tai reiškia, kad šalys turi galimybę bet kada nutraukti pastangas taikiai išspręsti ginčą mediacija²⁰. Todėl, pasak Natalijos Kaminskienės, siekiant išvengti alternatyvios ginčo sprendimo procedūros žlugimo dėl per plačios ginčo šalių laisvės pasirenkant ginčo sureguliuavimo būdą, minimalios procesinės priemonės galėtų neutralizuoti minėtą ADR (*ang. alternative dispute resolution*) procedūrinį netobulumą²¹.

4. Konfidencialumas – labai svarbus aspektas, kadangi asmenys dažnai vengia viešumo. Neretai sprendimo metu šalims reikia atskleisti konfidencialią verslo ar asmeninę informaciją. Savaimė suprantama, privatumas šioje situacijoje yra labai svarbus. Neabejotina, privačioje erdvėje asmuo atskleis daugiau ginčui išspręsti reikalingų faktų, aktyviau dalyvaus procese, nei girdint pašaliniais klausytojams. Konfidencialumas garantuoja, kad proceso eigoje atskleista informacija ateityje nebus panaudota prieš ginčo dalyvius. Tarpininkui taip pat privaloma laikytis šio principo, priešingu atveju jis prarastų šalių pasitikėjimą bei susigadintų reputaciją.

Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso²² 9 ir 10 straipsniai numato, kad visuose teismuose bylos nagrinėjamos viešai, visa išnagrinėtos civilinės bylos ir

¹⁹ PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.p.145

²⁰ MILAŠIUS, Tadas. Mediacija kai alternatyvus ginčų sprendimo būdas. Teisė, 2007, Nr. 63, p. 52

²¹ KAMINSKIENĖ, Natalija. Alternatyvus ginčų sprendimas. Jurisprudencija, 2006, Nr. 9(87), p.85-86

²² Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitmais ir papildymais). Valstybės žinios, Nr. 36-1340

vykdomosios bylos medžiaga yra vieša, ir su ja susipažinti gali ir byloje nedalyvavę asmenys, išskyrus išimtis. Tad asmuo, siekdamas išsaugoti konfidencialumą, pirmenybę greičiausiai teiks alternatyviems, o ne teisiniams ginčų sprendimo metodams.

Prie svarbių tarpininkavimo požymių verta išskirti operatyvumą bei ekonomiškumą. Sprendžiant ginčus pasitelkiant tarpininką ar kitais teismui alternatyviais būdais, sutaupoma daug laiko, palyginus su gana ilgai trunkančiu teisiniu bylinėjimusi. Pavyzdžiui, Japonijoje vidutinė bylos nagrinėjimo trukmė pirmosios instancijos teisme yra keturiasdešimt mėnesių; Prancūzijoje – nuo šešių mėnesių iki dvejų metų; Italijoje – iki penkerių metų; Vokietijoje – apie šešis mėnesius; Danijoje – nuo vienerių iki trejų metų; Olandijoje – nuo vienerių iki šešerių metų²³. Vadovaujantis Lietuvos socialinių tyrimų centro mokslinio tyrimo “Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas” pateiktais statistiniais duomenimis apie darbo bylų nagrinėjimo trukmę 2006-2009 metais, paminėtina, kad tuo laikotarpiu Lietuvoje iki šešių mėnesių buvo nagrinėjami 79-86 procentai visų bylų, iki metų – 11,6-16 procentų darbo bylų, ilgiau nei metus – 2,4-5 procentai. Pastebėtina, kad Lietuvoje visgi gana didelio skaičiaus darbo bylų nagrinėjimas užtrunka nuo pusės iki vienerių metų²⁴. Taigi galima teigti, kad kai kuriais atvejais ilgas teismo procesas paskatina ginčo šalis rinktis trumpiau trunkančius procesus naudojantis alternatyviais ginčo sprendimo metodais. Kitas ne mažiau svarbus tarpininkavimo požymis – ekonomiškumas. Tai dar viena priežastis rinktis alternatyvą teismui bylos nagrinėjimui, kadangi teismo išlaidas sudaro žyminis mokestis, advokato honoraras ir kitos išlaidos, tuo tarpu tarpininkavimo išlaidos gerokai mažesnės.

Svarbu paminėti, kad, priklausomai, ar mediacija yra privalomas etapas ginčui spręsti išskiriamos: 1) privalomoji; 2) laisvai šalių pasirenkama mediacija²⁵. Vienose valstybėse taikomas privalomas tarpininkavimas, šiuo atveju tik nepavykus ginčo išspręsti pasinaudojus tarpininko paslaugomis, šalys kreipiasi į teismą, kitose šalyse galima rinktis, ar spręsti ginčus pasitelkiant tarpininko pagalbą. Kaip pavyzdį būtų galima pateikti Rusiją, kurioje tarpininkavimas nėra privalomas sprendžiant ginčus, priešingai Čekijoje - šioje valstybėje tarpininkavimas yra privaloma stadija sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

²³ PETRAUSKAS, Feliksas. Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. Jurisprudencija, 2011, Nr. 18(2), p.641

²⁴Lietuvos socialinių tyrimų centras. Mokslinis tyrimas “Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas“ (tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba, sutarties Nr. MIP-143/2010) Informacijos apie Lietuvos I instancijos teismuose 2005-2009 metais nagrinėtas bylas dėl darbo teisinių santykių analizės apibendrinimas.

²⁵ BUŽINSKAS Gintautas. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p.161

Tikslinga trumpai apibrėžti ir teisminį tarpininkavimą (*angl. court-annexed mediation*). Šios procedūros metu siekiama padėti šalims, pasitelkus tarpininką, bylos ginčą išspręsti taikiai. Teismo tarpininkavimo, kaip ir „įprastinio“ tarpininkavimo atveju, šalys ginčo sprendimą priima pačios. Pasak Natalijos Kaminskienės, teisminė mediacija reiškia ne tiek formalų teismo proceso ir mediacijos aljansą arba jungtinę strategiją, kiek bendrą interesą padėti besiginčijantiems šalims visomis įmanomomis ir prieinamomis priemonėmis kuo greičiau išspręsti ginčą²⁶. Sutinkant su šiuo teiginiu, galima pridurti, kad teisminis tarpininkavimas padeda spartinti bylų nagrinėjimo procesą, didinti ginčų išsprendimo efektyvumą²⁷. Tarpininkauti teisminėje mediacijoje dažniausiai skiriami teisėjai, jų padėjėjai arba atitinkamą kvalifikaciją turintys asmenys. Tais atvejais, kai teisėjai nagrinėja bylą, mediatoriais toje pačioje byloje būti nebegali. Kalbant apie teisminį tarpininkavimą, svarbu paminėti ir tai, kad jam taip pat būdingi jau prieš tai minėti „įprastinio“ tarpininkavimo požymiai - operatyvumas, ekonomiškumas, konfidencialumas ir pan.

Apibendrinant galima teigti, kad dėl tarpininkavimo lankstumo yra sudėtinga pateikti tikslų šio instituto apibrėžimą. Taigi norėtusi sutikti su Daivos Petrylaitės nuomone, kad tarpininkavimo procesas panašesnis į meną nei į mokslą, kadangi tarpininkavimo procese nėra jokios bendros formulės, kurią būtų galima pritaikyti kiekvienu konkrečiu atveju.

1.3. Tarpininkavimo procesas

Tarpininkas – objektyvi trečioji šalis, padedanti šalims spręsti ginčą. Nepaisant to, kad mediatorius neturi sprendimo priėmimo galios, jo vaidmuo ginčo procese yra labai svarbus. Pavyzdžiui, jeigu ginčas yra sprendžiamas suteikus šalims visišką autonomiją, panaikinus visas ginčo sprendimo taisykles, atsisakius trečiojo neutralaus asmens dalyvavimo sprendžiant ginčą, kompromisas tarp įprastai priešingus interesus turinčių šalių tampa beveik neįmanomas²⁸.

Europos Komisijos 2004 metais išleistas Europos mediatorių elgesio kodeksas, reguliuojantis tarpininkų kompetenciją bei išdėstantis tam tikrus principus, kurių mediatoriai gali savanoriškai nuspręsti įsipareigoti laikytis savo pačių atsakomybe²⁹.

²⁶ KAMINSKIENĖ, Natalija. Teisminė mediacija Lietuvoje. Qua vadis? Socialinis darbas, 2010, Nr. 9(1), p. 54-63, p.54

²⁷ Bandomasis teisminės mediacijos projektas, Nr. 13P- 348, 2005

²⁸ KAMINSKIENĖ, Natalija. Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011, p. 39

²⁹ Europos mediatorių elgesio kodeksas

Tarpininkais gali būti kompetentingi asmenys, gerai išmanantys derybų techniką bei turintys praktikos tarpininkavimo srityje. Verta paminėti, kad tarpininkas nebūtinai turi turėti teisininko kvalifikaciją, tačiau, be abejonės, jei, pavyzdžiui, nagrinėjamas kolektyvinis darbo ginčas, asmuo, padedantis vesti derybas, turi gerai išmanyti darbo teisės įstatymus ir kitus ginčui spręsti reikalingus teisės aktus. Todėl, kaip nustatyta Europos mediatorių elgesio kodekse, prieš priimdamas paskyrimą tarpininkas turi įsitikinti, ar jo kompetencija ir išsilavinimas tinkami ginčui spręsti.

Kaip jau minėta, mediatoriui labai svarbu išlikti neutraliam ir nešališkam. Jo pagalba procese visoms ginčo šalims turi būti vienoda. Europos mediatorių elgesio kodekse nurodoma, kad jei yra aplinkybių, kurios gali daryti įtaką, arba gali būti laikomos darančiomis įtaką mediatoriaus nepriklausomumui arba galinčios sukelti interesų konfliktą, mediatorius privalo atskleisti šalims tokias aplinkybes prieš pradėdamas ar tęsdamas mediacijos veiksmus. Tai gali būti aplinkybės, kurios apima bet kokius asmeninius ar verslo santykius su bet kuria iš šalių, bet kokį tiesioginį ar netiesioginį interesą mediacijos baigtimi, arba tai, jog mediatorius ar jo biuro narys vienai ar kelioms iš šalių teikė kitas nei mediacijos paslaugas. Jeigu šalys, nepaisydamos nurodytų aplinkybių, sutinka inicijuoti tarpininkavimo procesą bei tarpininkas garantuoja, kad galės vykdyti procesą užtikrindamas nešališkumą šalių atžvilgiu, tuomet jis gali sutikti padėti šalims spręsti kilusį ginčą. Mediatorius turi įsitikinti, kad šalys supranta proceso ypatybes ir aiškiai pritaria mediacijos susitarimo sąlygoms, įskaitant visas taikytinas nuostatas, susijusias su mediatoriaus ir šalių konfidencialumo pareigomis ir tarpininko bei šalių vaidmeniu procese.

Europos mediatorių elgesio kodekse taip pat išskiriamas proceso sąžiningumo principas: jei tarpininkas mano, kad susitarimas nebus pasiektas, arba jis bus neteisėtas, procesas turi būti nutraukiamas.

Konfidencialumas – jau buvo aptarta, kad tai vienas svarbiausių tarpininkavimo požymių, dėl kurio šalys renkasi alternatyvą teismo procesui, norėdami išvengti viešumo. Europos mediatorių elgesio kodeksas įpareigoja tarpininką laikyti paslapyje visą informaciją, susijusią su mediacija, išskyrus kai tokią informaciją įpareigojama atskleisti remiantis teisės aktais arba dėl viešosios tvarkos apsaugos.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad tarpininkais gali būti kompetentingi, sąžiningi, objektyvūs, sugebantys tinkamai įsigilinti į ginčo esmę bei šalių poreikius asmenys, kurie panaudodami savo teorines žinias bei praktinius įgūdžius gali padėti ginčo šalims priimti taikų sprendimą.

Tarpininkavimo procesas susideda iš atskirų stadijų. Įvairioje teisinėje literatūroje randame skirtingų autorių nuomonių dėl proceso sandaros. Kaip pavyzdys pateikiamas Christopher W. Moor³⁰ pasiūlytas ginčų sprendimo modelis, susidedantis iš dvylikos stadijų.

- 1 stadija. *Santykių su ginčo šalimis sukūrimas*. Čia tarpininkas užmezga pirminį kontaktą su ginčo šalimis, skatina šalių tarpusavio santykius bei pasitikėjimą ir suteikia informaciją apie patį tarpininkavimo procesą;
- 2 stadija. *Tarpininkavimo strategijos pasirinkimas*. Šioje stadijoje tarpininkas padeda šalims įvertinti įvairius konflikto valdymo ir sprendimo būdus bei išsirinkti tinkamiausią iš jų;
- 3 stadija. *Informacijos rinkimas ir analizė*. Renkama ir analizuojama informacija apie konflikto šalis bei kiti duomenys reikalingi ginčui išspręsti, patikrinamas pateiktų duomenų tikslumas ir minimalizuojamas netikslių ar nesamų duomenų poveikis potencialiam sprendimui;
- 4 stadija. *Tarpininkavimo plano sudarymas*. Nustatomos strategijos, kurios padėtų šalims tinkamai judėti link pagrindinio tikslo – bendro šalių sprendimo priėmimo. Šioje stadijoje taip pat numatoma, kaip bus elgiamasi ypatingo šalių konflikto atveju;
- 5 stadija. *Bendradarbiavimo ir pasitikėjimo santykių formavimas*. Ši stadija apima psichologinį šalių paruošimą deryboms, sukuriamas pasitikėjimas jų atžvilgiu. Patikrinamas šalių suvokimas apie vykstantį tarpininkavimo procesą, prireikus paaiškinama.
- 6 stadija. *Tarpininkavimo pradžia*. Prasideda šalių derybos. Taip pat nustatomos pagrindinės taisyklės ir elgesio gairės proceso metu. Tarpininkas padeda atskirti temas pagal atitinkamas sritis bei prižiūri, kad procesas vyktų sklandžiai – ginčo dalyviai nerodytų per daug emocijų, prireikus juos nuramina;
- 7 stadija. *Problemų apibrėžimas ir darbotvarkės sudarymas*. Šioje stadijoje išsiaiškinamos konflikto priežastys, susitariama dėl klausimų, kurie bus aptariami, nustatoma tolimesnė diskusijų eiga;
- 8 stadija. *Ginčo šalių neišsakytų interesų atskleidimas*. Identifikuojami realūs, pagrindiniai šalių interesai, šalys viena kitai atskleidžia savo interesus;

³⁰ MOORE, Christopher, W. The mediation process: practical strategies for resolving conflict. San Francisco: Jossey – Bass, 2003

- 9 stadija. *Galimų ginčo sprendimo variantų pateikimas*. Derybų būdu sukuriama sprendimų galimybių variantai.
- 10 stadija. *Sprendimo galimybių įvertinimas*. Dar kartą apžvelgiami šalių interesai, įvertinama, kaip šalių interesai gali būti patenkinami pasitelkiant galimus sprendimų variantus, taip pat įvertinami galimų sprendimų variantų tinkamumas ir nauda.
- 11 stadija. *Galutinės derybos*. Šių derybų metu pasiekiamas galutinis sprendimas.
- 12 stadija. *Sprendimo priėmimas*. Įforminamas sprendimas ir nustatoma jo vykdymo tvarka bei vertinimo ir tikrinimo procedūra.

Trumpai apibrėžus šias dvylika stadijų, pastebėtina, kad pasiūlytas ginčo sprendimo modelis didelį dėmesį skiria tarpininkavimo procesui pasiruošti – ryšiui su šalimis užmegzti, strategijai formuoti, informacijai rinkti ir pan. Darytina išvada, kad, pasak šių modelių pateikusių autoriaus, išsamus pasiruošimas tarpininkavimo procesui padeda geriau išspręsti tarp šalių kilusį ginčą.

Paminėtina ir tai, kad literatūroje yra skiriami tarpininkavimo stiliai. Remiantis Jolantos Sondaitės mediacijos stilių analize³¹, pateikiami pagrindiniai, daugiausia praktikoje naudojami stiliai:

Lengvinantysis tarpininkavimo stilius – užduodamas klausimus, padedantis šalims analizuoti ir ieškoti sprendimo alternatyvų, lengvinančio stiliaus tarpininkas siekia padėti dalyviams priimti bendrą sprendimą. Tarpininkas atsakingas už procesą, tuo tarpu šalys – už sprendimą. Pastebima, kad šis stilius plačiai taikomas visame pasaulyje, taip pat populiarinamas Lietuvoje;

Vertinamasis tarpininkavimo stilius – šio stiliaus tarpininkai daro tiesioginę įtaką tarpininkavimo rezultatams: pataria ir rekomenduoja šalims priimti atitinkamus sprendimus, numato galimą teismo sprendimą. Akcentuojama, kad šį stilių suformavo teisinį išsilavinimą turintys tarpininkai;

Transformacinis tarpininkavimo stilius – tarpininko pagrindinis tikslas yra ne rasti sprendimą, bet pakeisti konflikto dalyvių požiūrį į konfliktinę situaciją ir vienam į kitą. Tarpininkas padeda šalims įsisamoninti savo jėgą konfliktinėje situacijoje bei skatina suprasti ir pripažinti kitos šalies perspektyvą.

Pasakojamasis tarpininkavimo stilius – tarpininkas pokalbį ir aptarimą naudoja tam, kad padėtų dalyviams atskleisti tikrąją konflikto prigimtį. Konflikto dalyviai “pasakoja

³¹ SONDAITĖ, Jolanta. Mediacijų stilių lyginamoji analizė. Socialinis darbas, 2004, Nr. 3(2), p. 114-118

istoriją”, kuri atskleidžia, kaip ir kodėl jie jaučiasi taip, o ne kitaip. Tikslas yra sukurti “alternatyvią istoriją”, kuri būtų konfliktinės situacijos pakaitalas ir baigtusi ne tik abiejų šalių bendru sutarimu priimtu sprendimu, bet ir pagerėjusiu bendravimu;

Derėjimosi tarpininkavimo stilius – šio stiliaus tarpininkų pagrindinis tikslas yra pasiekti sprendimą, remiantis šalių pozicijomis, o ne interesais.

Terapinis tarpininkavimo stilius – tarpininkas gilinasi į šalių jausmus, taip daugiau susitelkdamas į bendravimą, o ne į sprendimo suradimą. Šio stiliaus pagrindinis tikslas – pasiekti šalims tarpusavio supratimą.

Pragmatiškasis tarpininkavimo stilius – šio stiliaus tarpininkai orientuoti į sprendimo suradimą, elgiasi direktyviai ir priimamą sprendimą derina su socialinėmis normomis, įstatymais. Šis stilius labiau naudojamas tarp teisinį išsilavinimą turinčių tarpininkų;

Socioemocinis tarpininkavimo stilius – daugiau susitelkiama į žmones, o ne į jų problemas, dėmesys skiriamas dalyvių emocijoms, nekreipiamas dėmesys į socialines normas ir įstatymus.

Mišraus stiliaus atveju apjungiami pragmatiškojo ir socioemocinio stiliaus bruožai – dalyviai supažindinami su socialinėmis normomis bei įstatymais, tačiau jiems paliekama teisė priimti sprendimus.

Pagal tarpininkų vaidmenų apibrėžimą ir tarpininkavimo proceso struktūrą taip pat skiriami: *sprendimo tarpininkavimo stilius* - šio stiliaus tarpininkas aktyvus, direktyvus, darantis įtaką sprendimams, ir *bendravimo stiliaus tarpininkavimas* – priešingai, nei minėto sprendimo tarpininkavimo stiliaus atveju, ne toks direktyvus, pagrindinis šio stiliaus tarpininko tikslas – skatinti šalių tarpusavio supratimą.

Apibendrinant pateiktas tarpininkavimo stilių definicijas galima pastebėti, kad kai kurie iš minėtų stilių turi daug panašumų – vieni iš jų nedirektyvūs ir jų pagrindinis tikslas – pasiekti dalyvių tarpusavio supratimą, kiti direktyvūs, kurių pagrindinis tikslas – pasiekti šalių susitarimą. Pritariant Jolantos Sondaitės nuomonei, reikia paminėti, kad Lietuvoje tarpininkavimas dar tik žengia pirmuosius žingsnius, todėl svarbu ne tik perimti kokį nors vieną mediacijos stilių, bet pažinti jų įvairovę.

2. TARPININKAVIMAS SPRENDŽIANT KOLEKTYVINIUS DARBO GINČUS UŽSIENIO VALSTYBĖSE

Vienose Europos valstybėse tarpininkavimo institutas veikia jau daug metų, kitose įsitvirtino vos prieš kelis dešimtmečius. Dėl daugelio aspektų įvairiose šalyse skiriasi minėto instituto reglamentavimas, proceso tvarka ir efektyvumas. Galima pridurti, kad Europos Tarybos susitikime dėl Užimtumo ir socialinės politikos Briuselyje Taryba pripažino, kad daugumoje šalių narių neteisminis darbo ginčų sprendimo mechanizmas prisideda prie sėkmingo konflikto sprendimo ir vaidina svarbų vaidmenį tarp darbdavių ir darbuotojų³². Toliau bus pateikiami ir analizuojami Švedijos, Olandijos, Slovakijos ir Ispanijos šalių tarpininkavimo kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modeliai.

2.1. Švedija

XIX amžiaus antroje pusėje, šalių lygmeniu susikūrus profesinėms sąjungoms ir darbuotojų asociacijoms, Šiaurės šalyse pradėjo plisti kolektyvinės sutartys, tuo tarpu tarpininkavimas tapo svarbiu veiksmu, užtikrinančiu jų taikų funkcionavimą³³. Tarpininkavimas, kaip ginčų sprendimo būdas, kuris padeda išvengti atviro šalių konflikto, buvo pagrindinė tema Skandinavijos šalių Darbo kongrese, vykusiame 1886 ir 1888 metais. Švedijoje kilusiems ginčams spręsti jau nuo 1920 metų buvo naudojamos trijų asmenų komisijos, sudarytos iš komisijos pirmininko ir dviejų kitų narių, atstovaujančių darbuotojų ir darbdavių interesus. Šios komisijos, kurios buvo sudaromos darbuotojų ir darbdavių ginčams spręsti, šalyje funkcionavo iki 1980 metų.

Švedija pirmoji iš Skandinavijos šalių įsteigė instituciją, teikiančią tarpininkavimo paslaugas. Ši institucija - Nacionalinis taikintojų biuras (šved. *Riksförlikningsmannen kansli*) buvo įsteigta 1906 metais priimto Tarpininkavimo įstatymo pagrindu. Taip pat svarbu paminėti, kad šalis buvo padalinta į aštuonis regionus, kuriems buvo skirta po vieną tarpininką. Tais atvejais, kai ginčas apimdavo daugiau nei vieną regioną, buvo skiriami ad hoc tarpininkai, padėdavę išspręsti kilusį konfliktą. Švedijoje tarpininkavimas buvo savanoriškas procesas, tačiau priėmus Tarpininkavimo

³² PECINO R., MUNDUATE L. MEDINA F. Papeles del Psicólogo, 2008. Vol. 29(1), p.41

³³ STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. *Scandinavian studies in law*, 2002, nr. 43.p.136

įstatymo pakeitimus, tarpininkas įgavo teisę inicijuoti tarpininkavimo procesą, jeigu kyla grėsmė, kad ginčo šalys gali imtis kolektyvinių veiksmų.

Šiuo metu tarpininkavimo institutas Švedijoje reguliuojamas Bendruoju sprendimų įstatymu (angl. *Co-determination Act*), kuris buvo priimtas 1976 metais. Minimas įstatymas reguliuoja klausimus, susijusius su darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykiais. Šis teisės aktas remiasi principu, kad ginčai tarp darbuotojų ir darbdavių turi būti sprendžiami derybomis. Bendrasis sprendimų įstatymas taip pat įpareigoja šalį, kuri ketina imtis kolektyvinių veiksmų, apie tai informuoti Švedijos Nacionalinę tarpininkavimo tarnybą, kuri buvo įsteigta 2000 metais, per septynių dienų laikotarpį. Ši tarnyba tokiu atveju skiria tarpininką kolektyviniam darbo ginčui spręsti.

Švedijoje už valstybės tarpininkavimo veiklą atsakinga Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba, kurios pagrindinė užduotis - tarpininkauti sprendžiant ginčus, vykstančius Švedijos darbo rinkoje. Svarbu paminėti, kad tarnyba taip pat atlieka šias funkcijas:

- tarpininkauja darbo ginčiuose, kurie neišspręsti taikinimo būdu;
- skatina veiksmingą darbo užmokesčio procesą;
- teikia patarimus socialiniams partneriams dėl kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių³⁴.

Minėtai tarnybai priklauso šeši regioniniai tarpininkai, kurie skiriami spręsti įmonės lygiu kilusius kolektyvinius darbo ginčus. Šie tarpininkai renkami dvylikos mėnesių laikotarpiui. Pastebėtina ir tai, kad dažnai regioniniams tarpininkams šios pareigos – antraeilės. Neretai jie dirba apylinkės teismo teisėjais. Atskirai kiekvieno ginčo atveju, kilusio nacionaliniu lygiu, skiriami ad hoc tarpininkai, kurie priešingai, nei regioniniai tarpininkai, pastoviai nedirba Švedijos Nacionalinėje tarpininkavimo tarnyboje. Galima paminėti ir tai, kad Švedijoje, kaip ir kitose Skandinavijos šalyse, tarpininkavimo paslaugos yra ganėtinai lanksčios - esant dideliame darbų krūviui, regioniniai tarpininkai gali būti skiriami spręsti nacionalinio lygio ginčus³⁵.

Taip pat svarbu ir tai, kad Švedijoje egzistuoja savanoriškas tarpininkavimas bei privalomas tarpininkavimas. Savanoriško tarpininkavimo atveju šalių prašymu Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba skiria tarpininką. Pastebėtina, kad abi šalys turi neprieštarauti dėl ginčo sprendimo pasitelkiant tarpininką. Esant nors vienos šalies prieštaravimui Nacionalinė tarnyba negali skirti tarpininko. Privalomas tarpininkavimas Švedijoje įtvirtintas 2000 metais birželio 1 d. Minėto tarpininkavimo atveju Nacionalinė

³⁴ Project for the study of conciliation, mediation and arbitration. Kurt Eriksson. National report: Sweden, p. 7

³⁵ STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. Scandinavian studies in law, 2002, nr. 43.p.143

tarpininkavimo tarnyba gali skirti tarpininką be ginčo šalių sutikimo, jeigu viena iš ginčo šalių praneša, kad imsis kolektyvinių veiksmų, arba šie veiksmai jau inicijuoti. Pagrindinė privalomo tarpininkavimo egzistavimo priežastis - kolektyvinių veiksmų atgarsis paprastai neapsiriboja ginčo šalimis, taip pat sukelia padarinius ir trečiosioms šalims³⁶. Svarbu paminėti, kad priverstiniu būdu tarpininkas negali būti skiriamas, jei ginčo šalys pasirašiusios kolektyvinę sutartį dėl kolektyvinių derybų procedūros, kurioje numatyta tarpininkų skyrimo tvarka. Ši sutartis turi būti įregistruota Nacionalinėje tarpininkavimo tarnyboje.

Kaip jau buvo minėta, šalis, besiruošianti imtis kolektyvinių veiksmų, apie tai turi informuoti Nacionalinę tarpininkavimo tarnybą prieš septynias dienas. Pastebėtina, kad nepranešimas apie kolektyvinius veiksmus nedaro jų neteisėtais, tačiau šalys gali būti baudžiamos pinigine bauda. Laikotarpiu nuo tada, kai tarpininkavimo tarnyba gauna pranešimą iki galimų kolektyvinių veiksmų pradžios inicijuojamas privalomas tarpininkavimo procesas. Kai Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba skiria tarpininką, šalys privalo dalyvauti procese, priešingu atveju šalims taip pat gali būti skiriama pinigine bauda. Galima teigti, kad pagrindinis tarpininkavimo galios elementas yra tai, kad tarpininkas turi teisę priversti šalis spręsti ginčus tarpininkavimo procese. Tarpininko pareiga - įtikinti šalis atšaukti planuojamus kolektyvinius veiksmus arba juos atidėti. Veiksmų atidėjimo terminas gali būti ne ilgesnis, kaip keturiolika dienų. Svarbu paminėti, kad nebegalima atšaukti jau prasidėjusių kolektyvinių veiksmų.

Tarpininkavimo procesas įprastai baigiasi vienu iš trijų būdų: 1) šalys priima bendrą sutarimą, 2) pateikiamas tarpininko pasiūlymas, 3) nepriėmus sutarimo šalys imasi kolektyvinių veiksmų.

Apibendrinant Švedijos tarpininkavimo modelį išskiriami šie pagrindiniai faktai:

- tarpininkavimo kaip ginčų sprendimo metodo institutas Švedijoje funkcionuoja jau daug metų;
- pagrindinis organas teikiantis tarpininkavimo paslaugas – Švedijos Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba;
- šalyje egzistuoja privalomas tarpininkavimas – ginčo šalys įpareigtos pranešti apie planuojamus kolektyvinius veiksmus ir gavusios pakvietimą dalyvauti tarpininkavimo procese;
- tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus yra finansuojamas valstybės.

³⁶ Fahlbeck R. Open Heart Surgery: Reform of Labour Mediation Regime in Sweden, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (2000) p. 419

Tarpininkavimas Švedijoje kaip ir kitose Skandinavijos šalyse yra taikomas jau daug metų. Paminėtina, kad tokie veiksniai, kaip tarpininko teisė pakviesti šalis į tarpininkavimo procesą, ginčo šalių pareiga informuoti Švedijos Nacionalinę tarpininkavimo tarnybą apie grėšiančius kolektyvinius veiksmus, atspindi tinkamą šio instituto reguliavimą ir taikymą šalyje.

2.2. Olandija

Nuo 1970 metų Olandijos piliečiai tapo vis labiau nepatenkinti teismų nepasiekiamumu, padidėjusiu formalių reikalavimų laikymusi, ilgu bylų svarstymo atidėliojimu ir didelėmis teismo išlaidomis. Šie veiksniai tapo stipria paskata ieškoti alternatyvų teisminiam bylų nagrinėjimui.

Moderniajam Olandijos tarpininkavimui sprendžiant įvairius teisinius ginčus svarbūs metai yra 1992-ieji. Tuomet pirmą kartą grupė asmenų, daugiausiai teisės profesionalai, pradėjo diskusijas dėl tarpininkavimo vilčių ir perspektyvų. Šie ankstyvieji tarpininkavimo šalininkai, remdamiesi savo asmenine ir profesine patirtimi, buvo nepatenkinti teisinių sprendimų rezultatais, kurie dažnai ignoruodavo konkrečius ginčo šalių poreikius³⁷. Praėjus metams, 1993 metais Olandijoje įkurtas Olandijos tarpininkavimo institutas (*angl. Netherlands Mediation Institute, NMI*), kurio pagrindinis tikslas – informuoti visuomenę apie tarpininkavimą, skatinti jo vystymąsi, taip pat užtikrinti tarpininkavimo praktiką ir kokybę. Šio instituto įkūrimą galima laikyti pirmuoju tarpininkavimo institucionalizavimo ženklu Olandijoje. Šiai dienai minėtame institute yra daugiau kaip 2000 tarpininkų, teigiama, kad šis pastarųjų skaičius pernelyg didelis. Norint užsiregistruoti į Olandijos tarpininkavimo institutą, pirmiausiai reikia sudalyvauti instituto organizuojamuose mokymosi kursuose, asmuo, pretenduojantis į tarpininkų sąrašus, taip pat turi sumokėti mokesť (apytikriai 200 eurų). Svarbu paminėti ir tai, kad Olandijos tarpininkavimo institutas yra priėmęs tarpininkavimo ir drausmines taisykles, elgesio kodeksą, skundų procedūras, kurių privalo laikytis tarpininkas.

NMI įkūrimas paskatino valdžią, tiksliau Teisingumo ministeriją, užsiimti tarpininkavimu. Vienas pirmųjų Teisingumo ministerijos veiksmų buvo vadinamosios ADR platformos įrengimas 1996 metų rugpjūtį, kurios pagrindiniu uždaviniu tapo iširti tarpininkavimo teismo procese perspektyvas. Paminėtina, kad komisijos sudėtis buvo

³⁷ ROO Annie, JAGTENBERG Rob. Mediation in the Netherlands: Past-Present-Future. Netherlands Comparative Law Association, p.129, prieiga per internetą <http://www.ejcl.org/64/art64-8.html>

labai įvairi - teisminės valdžios atstovai, teisės profesionalai, akademinės bendruomenės, taip pat ir ministerija. Pagrindinės platformos išvados ir rekomendacijos buvo paskelbtos parengtoje atsakaitoje. Pagal ADR platformos programą dviejuose teismuose pradėti bandomieji tarpininkavimo projektai. Padaryta svarbi išvada – kreipimasis dėl tarpininkavimo į teisėjus ir teisinės pagalbos įstaigas buvo sudėtingas. Svarbu paminėti, kad pagrindinė ADR platformos rekomendacija – tęsti eksperimentus su teismais, priėmusiais tarpininkavimą. Buvo paruoštas protokolas, kurio pagrindinis tikslas – įtraukti valdžią į ADR plėtros procesus.

Įdomu tai, kad nuo 1990 metų Olandijoje pasirodė tarpininkavimo mokymo programos. Inicijatyvos ėmėsi privačios institucijos, sudarydamos ir pasiūlydamos tarpininkavimo mokymo programas specialistams rengti. Pastebėtina, kad pirmosios programos buvo skirtos teisininkams bei psichologams.

Galima paminėti ir tai, kad Olandijos universitetuose, ypač teisės fakultetuose, tarpininkavimo mokymą pradėjo individualūs akademinės bendruomenės nariai. 1994 metais Roterdamo Teisės fakultete pirmą kartą Olandijoje pasirodė kursas – “Ginčų sprendimai: teorija ir praktika”. Pagrindinis šio mokymo dalyko tikslas yra suteikti studentams bendrą požiūrį į ginčų sprendimų pasirodymą ir perspektyvas bei jų reikšmę teisės sistemoje. Praktiniai mokymai vyksta pasiskirstant rolėmis, inscenizuojant procesus, kuriuos veda kvalifikuoti tarpininkai. Šiuo metu dauguma teisės fakultetų Olandijoje kreipia dėmesį į tarpininkavimą ir kitus ginčų sprendimo būdus.

Didelį susidomėjimą tarpininkavimo institutu Olandijoje atspindi 1997 metais pradėtas leisti “Tarpininkavimo žurnalas”, tai buvo pirmas tarpininkavimo klausimams skirtas leidinys šalyje. Pagrindinis šio kas ketvirtį išeinančio leidinio tikslas – sukurti terpę tarpininkų ir visų kitų, besidominčių tarpininkavimu, diskusijoms dėl tarpininkavimo praktikos ir akademiinių tarpininkavimo studijų. Kitas tarpininkavimo informacijos skleidėjas yra ADR naujienlaikraštis (ADR Newsletter), kuris išeina 8 kartus per metus. Jo pagrindinis tikslas yra teikti savo skaitytojams trumpus, tai dienai svarbius tarpininkavimo informacinius pranešimus, siunčiamus ir visiems Olandijos tarpininkavimo institutui priklausantiems tarpininkams.

Pastebėtina, kad Olandijoje nėra jokių specialių įstatymų, susijusių su tarpininkavimo institutu. Siekiant užpildyti šią spragą, 1995 metais Olandijos tarpininkavimo institutas patvirtino tarpininkavimo taisykles³⁸. Tokiu būdu buvo įforminti tam tikri standartai, kuriais turi vadovautis tarpininkai.

³⁸ NMI mediation rules (interaktyvus), (žiūrėta 2012-04-15), prieiga per internetą http://www.nmimmediation.nl/english/nmi_rules_and_models/nmi_mediation_rules.php

Darbo ginčai sudaro antrą pagal apimtį tarpininkavimo praktikos erdvę Olandijoje. Galbūt taip yra todėl, kad darbo ginčai, kaip ir šeimos ginčai, dažnai orientuoti į ilgalaikius žmonių santykius³⁹.

Kalbant apie kolektyvinius darbo ginčus Olandijoje, privačiame sektoriuje jie sprendžiami pasitelkiant ad hoc tarpininkus arba įprastus tarpininkus, pastaraisiais dažnai būna politikai ar profesoriai, kurie pasirenkami dėl jų turimo autoriteto.

2000-ųjų metų pabaigoje viešojo sektoriaus socialiniai partneriai įsteigė *Instituut Conflictmanagement Overheid en Arbeid NICOA* (Olandijos institutas viešojo sektoriaus ir darbo problemoms spręsti). NICOA tarpininkai turi būti patvirtinti NMI. NICOA administruoja prašymus tiek dėl kolektyvinių, tiek dėl individualių darbo ginčų tarpininkavimo viešajame sektoriuje.

Konkrečių modelių darbo ginčiuose neegzistuoja. Kaip žinoma, NICOA rengia Elgesio Taisykles. Kol nebus konkrečių modelių, Olandijos tarpininkavimo instituto patvirtintos tarpininkavimo taisyklės ir toliau bus pačios svarbiausios tarpininkavimo procesui⁴⁰.

Šalys tarpininką ginčui spręsti pasirenka pačios. Šalims pageidaujant, kad tarpininkas būtų skiriamas, jos turi pateikti prašymą Olandijos tarpininkavimo instituto sekretoriui. Pastarasis, gavęs prašymą, ginčo šalims išsiunčia tarpininkų, kurie atsižvelgiant į šalių pateiktą problemos aprašą, galėtų būti tinkami nagrinėti kilusį ginčą, sąrašą bei kitus formalius dokumentus. Šalys abipusiu sutarimu iš minėto sąrašo išsirenka tarpininką, tuomet gali arba tiesiogiai kreiptis į tarpininką, arba informuoti Olandijos tarpininkavimo institutą, kurį tarpininką jos pasirinko. Šalys su tarpininku sudaro tarpininkavimo sutartį. Nuo sutarties pasirašymo momento prasideda tarpininkavimo procesas. Pastebėtina, kad sutartyje gali būti nurodytas ir kitas tarpininkavimo pradžios momentas. Komentuojamose tarpininkavimo taisyklėse nustatyta, kad tarpininkas dėl proceso turi pasitarti su šalimis ir tik tada priimti sprendimą dėl tarpininkavimo tvarkos.

Olandijos tarpininkavimo instituto patvirtintose taisyklėse įtvirtinami jau ne kartą šiame darbe minėti tarpininkavimui būdingi požymiai – savanoriškumas ir konfidencialumas. Šalys turi teisę nutraukti tarpininkavimo procesą bet kuriuo metu, jos negali būti varžomos tarpininko pasiūlymų ar jo nuomonės. Svarbu paminėti, kad tarpininkavimo proceso metu priimti šalių susitarimai privalomi tik tais atvejais, kai tai

³⁹ ROO Annie, JAGTENBERG Rob. Mediation in the Netherlands: Past-Present-Future. Netherlands Comparative Law Association, p.129, prieiga per internetą <http://www.ejcl.org/64/art64-8.html>, p.132

⁴⁰ Project for the study of conciliation, mediation and arbitration. Annie de Roo. The Settlement of (Collective) Labour Disputes in the Netherlands National report: Netherlands, p.13

nurodyta sutartyje. Tarpininkavimo procese dalyvauja tik šie subjektai: ginčo šalys arba jų atstovai bei tarpininkas. Taip pat numatyta galimybė tarpininkui pasitelkti į pagalbą asmenį, kuris gali būti naudingas tarpininkavimo proceso metu. Šiuo atveju reikalingas šalių sutikimas. Tuo tarpu tarpininkas turi užtikrinti, kad visi asmenys, dalyvaujantys tarpininkavime, būtų pasirašę konfidencialumo deklaraciją. Įsipareigojama neatskleisti, necituoti, nenurodyti netgi perfrazuojant trečiosioms šalims, įskaitant arbitrus, teisėjus, jokios informacijos, kuri sužinota tarpininkavimo metu. Net ir tuo atveju, kai tarpininkavimo procesas nutraukiamas vienos iš šalių iniciatyva, pareiga laikytis konfidencialumo įsipareigojimo išlieka. Akcentuotina, kad dėl šalių priimto sprendimo turinio konfidencialumo lygio šalys nusprendžia bendru sutarimu. Tais atvejais, kai viena iš šalių nesilaiko susitarimo vykdymo principo, sutarties, sudarytos tarpininkavimo metu, turinys gali būti atskleidžiamas teismui, siekiant įrodyti susitarimo laikymąsi.

Svarbu paminėti tai, kad tarpininkas Olandijoje privalo laikytis elgesio standartų, kurie yra nurodyti Tarpininkų Elgesio kodekse⁴¹. Minėtas kodeksas, kaip ir Tarpininkavimo elgesio taisyklės, patvirtintas NMI.

Elgesio kodekse nurodoma, kad pagrindas tarpininko veiksmams ir elgesio normoms yra profesinė etika ir sąžiningumas. Net ir išorinio spaudimo atveju iš tarpininko tikimasi, kad jis vykdys savo profesinę pareigą ir vadovausis bendrosiomis socialinėmis ir etikos normomis. Tarpininkavimo proceso išaiškinimas taip pat yra tarpininko pareiga. Jis išaiškina šalims apie savo vaidmenį procese, suteikia ginčo dalyviams galimybę aptarti problemas, išdėsto savo požiūrį. Pastebėtina, kad atvirumas ir aiškumas padeda tarpininkui vėlesniuose proceso etapuose išvengti nesusipratimų.

Komentuojamame tarpininkų Elgesio kodekse taip pat išskiriamas šalių autonomijos principas – tarpininkas savo dalyvavimą procese vykdo remdamasis šalių savanorišku dalyvavimu. Konflikto dalyviai patys priima sprendimus ir tampa atsakingais už jų vykdymą. Prireikus tarpininkas tik suteikia šalims informacijos apie bendrą ginčo situaciją, taip pat pateikia savo nuomonę ir patarimus apie tai, ko šalys turėtų imtis ir nuo kokių veiksmų susilaikyti, taip padėdamas šalims eiti svarbiausio tikslo link – bendro sutarimo dėl konflikto išsprendimo.

Elgesio kodekse paminėtina, kad tarpininkas turi užimti nepriklausomą poziciją – jei tarpininkas negali spręsti ginčo nepriklausomu būdu, jis negali sutikti būti tarpininku konkrečiame ginče arba sutikimą dėl tarpininkavimo turi panaikinti. Taip pat išskirtas ir tarpininko nešališkumas – tarpininkas atstovauja abiem šalims, todėl nei žodžiu, nei

⁴¹ NMI Code of Conduct (interaktyvus), nuoroda į internetą
http://www.nmimmediation.nl/english/nmi_rules_and_models/nmi_code_of_conduct.php

veiksmis negali būti teikiama pirmenybė vienai ar kitai šaliai. Akcentuotina, kad šalių pasitikėjimas nešališku tarpininku yra pagrindinis veiksnys, užtikrinantis kokybišką tarpininkavimą.

Konfidencialumo principas, kuris įtvirtintas ne tik minėtose tarpininkavimo taisyklėse, bet ir tarpininkų Elgesio kodekse, įpareigoja tiek šalis, tiek tarpininką laikytis konfidencialumo pareigos. Elgesio kodekse nurodoma, kad pagrindinis reikalavimas yra tai, kad visi žodiniai ir rašytiniai tarpininkavimo informacijos mainai būtų konfidencialūs. Kaip jau buvo minėta, konfidencialumo pareiga taikoma visoms tarpininkavime dalyvaujančioms šalims, tačiau pagrindinė užtikrinimo atsakomybė tenka tarpininkui. Konfidencialumo laikymuisi įtvirtinti prieš prasidedant tarpininkavimui tarpininkas visoms šalims pateikia rašytinę tarpininkavimo sutartį, kurioje turi būti numatyta konfidencialumo pareiga ir tai, kad tarpininkavimas remiasi savanoriškumo principu.

Elgesio kodekse taip pat numatomos tarpininko, kuris gali būti skiriamas šalių ginčui spręsti, savybės – jis turi turėti žinių, įgūdžių, pasižymėti profesiniu požiūriu ir asmeninėmis savybėmis, kas yra būtina siekiant užtikrinti sklandų ir pažangų tarpininkavimo procesą. Taip pat tarpininkas turi turėti ir praktinių įgūdžių, pvz., kaip rengti ir registruoti sutartis. Paminėtina, kad tik profesionalus tarpininkas yra patikimas, kokybiškai atlieka jam pavestą tarpininkavimo procesą, nuolat tobulėja ir plėtoja tarpininkavimo sritį. Devintame šio kodekso straipsnyje įtvirtinta tarpininko pareiga iš anksto sutarti dėl išlaidų su šalimis ir šį susitarimą įregistruoti, pateikti šalims tikslią ir tvarkingą sąskaitą. Paminėtina ir tai, kad tarpininkui leidžiama pateikti fiksuotą užmokestį, kurį siekiama gauti už tarpininkavimo paslaugas.

Galima pastebėti, kad NMI patvirtintame Elgesio kodekse išskiriami pagrindiniai tarpininkavimo požymiai – konfidencialumas, nešališkumas, skaidrumas, tarpininko kompetencija ir pan.

Vadovaujantis pateiktu Olandijos tarpininkavimo modelio apibrėžimu išskiriami šie pagrindiniai bruožai:

- šalyje veikia tik savanoriškas tarpininkavimas;
- tarpininkai Olandijoje vadovaujasi tarpininkavimo taisyklėmis ir Elgesio kodeksu, kurie yra patvirtinti NMI;
- nėra specialių įstatymų dėl tarpininkavimo proceso kolektyviniuose darbo ginčiuose.

Apibendrinus galima pridurti, kad šiuo metu nėra aišku, kokia kryptimi tarpininkavimo institutas plėtosis Olandijoje, neiškumų kyla dėl migloto valdžios vaidmens. Tarpininkavimas gali būti iš tikro palengvintas, jeigu bus palankesnė sistema

teisinės sistemos fone, neturėtų būti vertinama kaip tarpininkavimas arba teisinė sistema, turėtų būti vertinami drauge – tarpininkavimas ir teisė⁴².

2.3. Slovakija

Modernaus tarpininkavimo, kaip alternatyvaus ginčų sprendimo būdo, apraiškos Slovakijos Respublikoje prasidėjo nuo 2002 metų. Sėkmingo bendradarbiavimo tarp Slovakijos Teisingumo ministerijos ir Jungtinės Karalystės pagrindu tais metais buvo pradėtas vykdyti projektas “Teisingumo stiprinimas Slovakijoje”⁴³. Projektas, kurio tikslas buvo įdiegti modernius, prieinamus alternatyvius ginčų sprendimo metodus Slovakijoje, buvo finansuojamas iš Jungtinės Karalystės Tarptautinės plėtros departamento lėšų. Kadangi, kaip jau minėta, šio projekto finansavimas truko tik dvylika mėnesių, pirmenybė buvo teikiama plėtoti suinteresuotų šalių sugebėjimus alternatyvių ginčų sprendimo būdų srityje (ypač tarpininkavimo), siekiant, kad šie ginčų sprendimo metodai būtų naudojami projektui pasibaigus. Projekto tiriamajame etape buvo glaudžiai bendradarbiaujama su Slovakijos Respublikos teisingumo ministerija ir kitais partneriais tam, kad būtų tinkamai įvertintas esamas šalies požiūris į tarpininkavimo institutą, atsižvelgiant į suinteresuotų asmenų nuomonę. Daugiausiai dėmesio vykdant šį projektą buvo skiriama rekomendacijoms, kurias teikė CEDR (Jungtinėje Karalystėje veikianti ne pelno siekianti organizacija, teikianti alternatyvių ginčų sprendimo paslaugas) konsultantų komanda, įgyvendinti. Rekomenduota skatinti teisės aktų, įtvirtinančių tarpininkavimo institutą, leidimą, sukurti atitinkamą institucinę struktūrą, kuri prisiimtų atsakomybę už tarpininkavimo plėtrą Slovakijoje, rengti švietimo ir sklaidos programas apie alternatyvius ginčų sprendimo būdus, bei organizuoti tarpininkų mokymus⁴⁴. Galima teigti, kad įgyvendinant šį projektą buvo padėtas pagrindas vystyti moderniajam tarpininkavimui, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodui, Slovakijos Respublikoje. Svarbu paminėti, kad praėjus kuriam laikui po šio projekto, 2004 metais,

⁴² ROO Annie, JAGTENBERG Rob. Mediation in the Netherlands: Past-Present-Future. Netherlands Comparative Law Association, p.129, prieiga per internetą <http://www.ejcl.org/64/art64-8.html>, p.145

⁴³ CAMPBELL D., International Disputes Resolution. The Netherlands, Kluwer International Law, 2010, p. 267

⁴⁴ Improving access to justice in Slovakia. Case study. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-04-12], prieiga per internetą <http://www.cedr.com/skills/intstudies/?param=96>

Slovakijos Respublikoje įsigaliojo Tarpininkavimo įstatymas⁴⁵, kuris bendruoju atveju nustato tarpininkavimo proceso vykdymą, organizavimą bei pagrindinius principus.

Kalbant apie tarpininkavimą, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą, Slovakijoje, svarbu paminėti Kolektyvinių derybų įstatymą⁴⁶, kuriame reglamentuota tarpininkavimo ir arbitražo tvarka sprendžiant minėtus ginčus.

Kolektyvinio darbo ginčo šalys, nusprendusios kilusį konfliktą spręsti pasinaudodamos tarpininkavimo paslaugomis, tarpininką išsirenka iš Darbo, socialinės apsaugos ir šeimos ministerijos (toliau – Ministerija) patvirtinto tarpininkų sąrašo. Pastebėtina, kad jeigu šalys pačios nesusitaria dėl tarpininko pasirinkimo, tuomet jis yra išrenkamas Darbo, socialinės apsaugos ir šeimos ministro. Kalbant apie tarpininkų sąrašą, reikia paminėti, kad Slovakijoje jis tvirtinamas kas trejus metus. Ministerija ne vėliau, kaip prieš keturias savaites dienraštyje paskelbia apie vykdomą tarpininkų atranką. Kolektyvinių derybų įstatyme yra nurodyti keliami reikalavimai asmeniui, norinčiam tapti tarpininku – reikalaujama gerai išmanyti teisės aktus, nuolatos gyventi Slovakijos Respublikoje, turėti aukštąjį išsilavinimą, tinkamą kompetenciją bei pakankamas darbo teisės žinias. Patvirtinus tarpininkų sąrašą, jis skelbiamas šalies dienraštyje bei išsiunčiamas darbdavių asociacijų atstovams ir profesinėms sąjungoms. Minėtame sąrašė nurodomi tarpininko vardas pavardė, profesinė specializacija bei profesinė praktika. Aptariant tarpininkų sąrašą, svarbu paminėti, kad Ministerija, esant atitinkamoms aplinkybėms, yra įgaliota asmenis iš sąrašo pašalinti. Numatytos tokios aplinkybės, kaip, pavyzdžiui, paties asmens pageidavimas būti pašalintam iš sąrašo, asmens mirtis, atsisakymas be pateisinamos priežasties dalyvauti tarpininkavimo procese, arba reikalavimų, numatytų tarpininko pareigoms eiti, neatitikimas.

Akcentuotina, kad tarpininkavimas Slovakijoje inicijuojamas abiejų šalių sutarimu. Kolektyvinių derybų aklavietėje atsidūrę ginčo dalyviai gali pasinaudoti tarpininko paslaugomis, tačiau tik praėjus ne mažiau, kaip šešiasdešimt dienų nuo to momento, kai viena iš šalių pateikė rašytinį pasiūlymą dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir derybų pradžios⁴⁷. Paminėtina ir tai, kad Ministerija prieš skirdama tarpininką, pirmiausiai įvertina, ar konfliktas tikrai atitinka kolektyvinių darbo ginčų

⁴⁵ Slovak Mediation Act, 2010, [interaktyvus], [žiūrėta 2012-04-12], prieiga per internetą http://www.cmi-consulting.com/~hurstwood/resources/full.php?section_id=5&offset=5

⁴⁶ The act of Collective Bargaining, [interaktyvus] [žiūrėta 2012-04-12], prieiga per internetą http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=SVK&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY

⁴⁷ TOTH. A., NEUMANN L. Labour disputes settlement in four central and eastern European countries, 2003, [interaktyvus], [žiūrėta 2012-04-16], prieiga per internetą <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/01/study/tn0301101s.htm>

požymius, ir ar šalių prašymas atitinka formalius reikalavimus, kurie nurodyti Kolektyvinių derybų įstatyme. Šalių pasirinktas tarpininkas, arba tarpininkas, paskirtas ministro, nuo susipažinimo su ginčo turiniu per penkiolika dienų šalims turi pateikti pasiūlymus dėl konflikto išsprendimo varianto. Pastebėtina, kad jei tarpininkas ginčui spręsti paskirtas ministro, tuomet pasiūlymus dėl ginčo sprendimo tarpininkas turi išsiųsti ne tik šalims, bet ir Ministerijai. Jeigu per trisdešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo šalims nepavyksta nutarti dėl ginčo išsprendimo, tuomet tarpininkavimas laikytinas nepavykusiu. Tačiau nepaisant to, kad yra nustatomi terminai, per kiek laiko turi būti išspręstas ginčas, įstatymai šalims suteikia galimybę susitarti dėl ilgesnio termino. Tam tikrais atvejais tarpininkai, spręsdami šalių kolektyvinį darbo ginčą, naudoja specifines taikinimo procedūras, kurios nėra reglamentuotos Kolektyvinių derybų įstatyme. Tuomet tarpininkai sprendžia ginčus preliminarios sutarties sudarytos tarp šalių pagrindu⁴⁸.

Galima teigti, kad tarpininkavimas Slovakijoje sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus veikia efektyviai. Kaip pavyzdį galima pateikti 1998 – 2002 metų statistinius duomenis apie tarpininkavimo atvejus sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus ir kiek jų buvo sėkmingai išspręsta.

Tarpininkavimo atvejai ir jų rezultatai:

Lentelė Nr. 1

Metai	Tarpininkavimo atvejai	Sėkmingai išspręsti
1998	46	29
1999	31	21
2000	29	23
2001	29	19
2002	24	18

Šaltinis: Metinės ataskaitos dėl Slovakijos Respublikos gyventojų socialinės padėties. Slovakijos Darbo, socialinės apsaugos ir šeimos ministerija⁴⁹.

Kalbant apie Slovakijos tarpininkavimo modelį apibendrinant išskiriami šie faktai:

- Tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, reglamentuotas Kolektyvinių derybų įstatyme;
- Tarpininkų sąrašą Slovakijoje tvirtina Darbo, socialinės apsaugos ir šeimos ministerija;
- Tarpininkavimas Slovakijoje – savanoriška procedūra;
- Šalys už tarpininko paslaugas moka lygiomis dalimis.

⁴⁸ CZIRIA, L. Social dialogue and conflict resolution in Slovakia, 2005 [interaktyvus], nuoroda per internetą <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0454.htm>

⁴⁹ CZIRIA, L. Social dialogue and conflict resolution in Slovakia, 2005 [interaktyvus], nuoroda per internetą <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0454.htm>

Apibendrinant galima pridurti, kad Slovakijos Kolektyvinių derybų įstatyme tarpininkavimo sąvoka nėra pateikiama, tačiau, kaip jau buvo minėta, reglamentuota tarpininkavimo proceso tvarka.

2.4. Ispanija

Neteisminių procedūrų taikymo klausimas Ispanijoje buvo svarstomas nuolatos, tačiau dėl aukšto lygio teismų specializacijos darbo kontekste, pasitikėjimo trečiosiomis šalimis trūkumo (išskyrus teisminės valdžios) sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus praktikoje neteisminiai ginčų sprendimo būdai pradėti naudoti palyginus neseniai.

1996 metų sausio mėnesį socialiniai partneriai pasirašė sutartį (*Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, ASEC*), siekdami palengvinti neteismines procedūras socialiniams partneriams sprendžiant kolektyvinius teisės ir interesų ginčus. Šią sutartį pasirašė dvi didžiausios Ispanijos sąjungos, atstovaujančios darbdavių interesus (*CEOE ir CEPYME*) ir darbuotojus atstovaujančios profesinės sąjungos (*CC.OO ir UGT*). Sutartis buvo sudaryta remiantis tarpininkavimo ir arbitražo procesų regioninio lygio patirtimi nuo 1990 metų. Siekiant įgyvendinti socialinių partnerių susitarimą, 1998 metais Ispanijoje įkurta tarp-sektorinė tarpininkavimo ir arbitražo tarnyba (ispan. *Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA*)⁵⁰, kurioje nacionaliniu lygiu vykdomas tarpininkavimas, arbitražas. Tuo tarpu apie šešiasdešimt sektorių, apimančių apie penkis milijonus darbuotojų, savo kolektyvinėse sutartyse numatė sąlygą, kad kilęs ginčas bus sprendžiamas su institucijos SIMA pagalba. Svarbu paminėti, kad šalis įsipareigoja prieš inicijuodamos kolektyvinius veiksmus kreiptis į tarpininką. Taigi galima teigti, kad alternatyvių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų plėtrą Ispanijoje lėmė profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų veiksmas, įtvirtinę sėkmingą tarpininkavimo schemą darbo ginčų srityje.

Pagal Ispanijos teisinę sistemą ginčai, kylantys tarp darbuotojų ir darbdavių, gali būti sprendžiami:

- Teismuose – tiek individualūs, tiek kolektyviniai ginčai, tačiau, akcentuotina, kad šie ginčai turi būti teisinio pobūdžio;

⁵⁰ ALMENDROS, F. *New organisation established for resolving disputes out of court*. EIRO, 1998 žiūrėta 2010 m. kovo 28 d.]. Prieiga internete: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/09/feature/es9809181f.htm> >

- Pasitelkiant alternatyvius ginčų sprendimo metodus – tai savanoriškas procesas, kuriuo sprendžiami kolektyviniai darbo ginčai;
- Taikinimo procedūra prieš kreipiantis į teismą – Ispanijos teisinėje sistemoje prieš sprendžiant ginčus yra būtina taikinimo stadija;
- Autonominiai susitarimai (savarankiški) – kolektyvinėse sutartyse šalys numato ginčų sprendimo būdą.

Neteisminius ginčų sprendimo būdus Ispanijoje reglamentuoja 1977 metais priimtas įstatymas (*Royal Decree-Law 17/1977 on Labour Relations*) ir poįstatyminiai teisės aktai. Šalys, prieš kreipdamosi į teismą, turi teisę kilusius ginčus spręsti pasinaudodamos alternatyviais ginčų sprendimo metodais. Kaip jau buvo minėta, ginčo šalys gali sutartyse nustatyti, kaip bus sprendžiamas kilęs ginčas. Ispanijos teisė nustato, kad neteisminiai ginčų sprendimo metodai yra savanoriški. Kalbant apie tarpininkavimo procesą, jis nėra privalomas, tačiau esant vienos šalies reikalavimui inicijuoti tarpininkavimą, kita ginčo šalis taip pat privalo dalyvauti procese. Ispanijoje neteisminiai ginčų sprendimo būdai finansuojami valstybės lėšomis, kitaip tariant valstybė subsidijuoja institucijas, atsakingas už tokią veiklą.

Svarbu paminėti, kad Ispanijoje susitarimai dėl savarankiško ginčų sprendimo būdo procedūros nėra vienodi, tiksliau sakant, nėra vieningo susitarimo, kaip taikinimo ar tarpininkavimo procedūros turi būti vertinamos. Kai kuriuose autonominiuose susitarimuose procedūros yra sujungtos į vieną ir žinomos kaip taikinimo-tarpininkavimo procedūra, tuo tarpu kitose yra aiškus skirtumas tarp taikinimo ir tarpininkavimo⁵¹. Pastebėtina, kad jau minėta ASEC sutartis išskiria tarpininkavimo institutą kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą. Susitarimuose, atskiriančiuose tarpininkavimo ir taikinimo procedūras, taikintojas įvardijamas kaip pasyvesnis asmuo lyginant su tarpininku, kuris rodo aktyvų susidomėjimą procese. Iš tikrųjų šiuose autonominiuose susitarimuose, sudarančiuose sąlygas taikinimui ir tarpininkavimui kaip dviem atskirom procedūrom, tarpininkavimo privalumas yra tas, kad tarpininkas turi pateikti daugiau ar mažiau oficialių pasiūlymų dėl galimo ginčo išsprendimo varianto, kurį šalys gali priimti arba atmesti. Tuo tarpu taikintojas tik padeda vesti patį procesą.

Ispanija turi alternatyvių ginčų sprendimo sistemą, patvirtintą Autonominės bendruomenės (angl. *Autonomous Communities*)⁵² lygiu ir sistemą, patvirtintą valstybės lygiu, vadinasi, yra poreikis nustatyti, kuri sistema gali prisiimti atsakomybę už ginčų

⁵¹ Luz Rodríguez Fernández, *Out-of-Court Methods for resolving conflicts in the Spanish system of employment relationships*, 2002;

⁵² Ispanijos Respublika padalinta į septyniolika autonominių bendruomenių. Autonominis reiškia, kad kiekviena iš jų turi savo įstatymų leidžiamąją galią ir savo teisminę valdžią.

sprendimą atitinkamoje vietovėje. Dauguma atvejų parodė, kad vertinimo pagrindas yra teritorinė ginčo apimtis. Taigi tarpininkavimo procedūra apibrėžta ASEC gali būti taikoma šiais atvejais:

- kai ginčas paveikia sektorių, nepatenkanti į Autonominės bendruomenės sritį;
- kai ginčas paveikia įmonės darbo centrą, įsikūrusį keliose Autonominėse bendruomenėse.

Apibendrinant galima teigti, kad tarpininkavimo procedūra apibrėžta ASEC gali būti taikoma sektoriniams ar įmonių ginčams su sąlyga, kad ginčas bet kuriuo atveju vyks už Autonominės bendruomenės teritorijos. Taip yra todėl, kad nebūtų kėsinamasi į ginčų sprendimo atstovų kompetencijas, sukurtas Autonominėse Bendruomenėse⁵³.

Tarpininkavimo procedūra, įkurta ASEC pagrindu, gali būti naudojama spręsti tiek teisės, tiek interesų kolektyviniams ginčams. ASEC sąraše daug ginčų, kuriuos šalys gali spręsti tarpininkavimo procedūros pagalba, yra pateikiami pačioje sutartyje. ASEC ketvirtame straipsnyje išvardijami ginčai, galintys būti sprendžiami pasitelkiant tarpininką:

- Ginčai, kylantys dėl kolektyvinėje sutartyje numatytų sąlygų aiškinimo;
- Ginčai, kylantys kolektyvinių derybų metu, galintys nuvesti į “aklavietę”;
- Ginčai, galintys privesti prie kolektyvinių poveikio priemonių (pvz., streiko);
- Ginčai, kylantys dėl darbo sąlygų pakeitimo, darbuotojų perkėlimo, darbo santykių sustabdymo ar atleidimo.

Kolektyvinio darbo ginčo šalys tarpininką gali išsirinkti iš tarpininkų sąrašo, patvirtinto SIMA. Asmenys, įtraukti į šiuos sąrašus, turi patirties darbo santykių sferoje (darbo teisės profesoriai, darbo inspektoriai, ekonomistai). Paminėtina ir tai, kad išskirtiniais atvejais būna skiriami tarpininkai, kurie nėra įtraukti į SIMA patvirtintą sąrašą. SIMA tarpininką skiria tuo atveju, jeigu ginčo šalys neišsirenka tarpininko. Atsižvelgiant į formalumus reikia paminėti, kad šalys, prieš pradėdamos tarpininkavimo procesą, turi pateikti SIMA informaciją, leidžiančią tinkamai identifikuoti ginčą, taip pat nurodyti ginčo šalių duomenis ir teritorinę vietovę.

Kalbant apie tarpininko paskyrimo terminus, ASEC yra numatyti reikalavimai tam tikrais atvejais – jeigu kolektyvinės derybos privedė prie “aklavietės”, tarpininkas turi būti skiriamas ne vėliau, kaip per penkis mėnesius nuo derybų pabaigos, jeigu ginčo metu kyla streiko tikimybė - ne vėliau, kaip likus septyniasdešimt dviem valandom iki streiko

⁵³ Luz Rodríguez Fernández, *Out-of-Court Methods for resolving conflicts in the Spanish system of employment relationships*, 2002;

pradžios. Tarpininkavimas dažniausiai trunka dešimt dienų, šalių pageidavimu terminas gali būti pratęsimas. Išimtiniais atvejais procedūra gali trukti trumpiau – numatyta ne ilgesnė, nei septyniasdešimt dviejų valandų trukmė, jei yra grėsmė, kad gali būti inicijuotas streikas.

Tarpininkas proceso metu teikia šalims pasiūlymus dėl galimo sprendimo varianto, tuo tarpu ginčo šalys gali priimti pasiūlytą sprendimą arba ne. Proceso metu tarpininkas gali reikalauti iš šalių atskleisti tiek informacijos, kiek būtina ginčui išspręsti, tačiau, akcentuotina, kad jis privalo vadovautis konfidencialumo principu.

Prasidėjus tarpininkavimo procesui negali būti inicijuojami streikai, lokautai. Taip pat, kol vyksta tarpininkavimo procesas, konfliktas negali būti sprendžiamas kitais ginčų sprendimo būdais. Svarbu paminėti, kad tarpininkavimas laikomas neįvykusi, jei nedalyvauja viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių. Tarpininkavimo procesas užsibaigia vienu iš šių atvejų:

- Ginčo šalims priėmus bendrą susitarimą – pasirašoma kolektyvinė sutartis;
- Ginčo šalims nesusitarus – šiuo atveju pasirašomas nesutarimų protokolai.

Pasibaigus tarpininkavimo procesui tarpininkas turi paruošti protokolą. Šalių nesusitarimo atveju protokole tarpininkas nurodo ne tik priežastis, dėl kurių šalys nepriėmė bendro sprendimo, bet ir pasiūlymus, kurie šalims buvo suteikti.

Kaip jau minėta, Ispanijoje kiekviena autonominė bendruomenė turi savo patvirtintas alternatyvių ginčų sprendimo procedūras. Toliau bus pateikiamas Andalūzijoje įtvirtintas tarpininkavimo modelis⁵⁴.

Andalūzijos neteisminių darbo ginčų sprendimo sistema (ispan. *Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SERCLA*), kurią suformavo profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos, veikiančios Andalūzijos autonominėje bendruomenėje, pradėjo veikti nuo 1999 metų. Kilusiam ginčui spręsti tarpininkavimo būdu paprastai sudaroma komisija iš dviejų darbdavių asociacijų narių, dviejų profesinės sąjungos narių ir vieno asmens, kuris veikia kaip sekretorius, skiriamas Andalūzijos darbo santykių tarnybos (ispan. *Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, CARL*). Siekiant geriau išanalizuoti tarpininkavimo modelį, veikiančią Andalūzijoje, toliau bus nurodomos literatūroje pateiktos proceso stadijos:

- Pirma stadija. Prieš pradėdant procesą susitinka visi į komisiją įeinantys tarpininkai;

⁵⁴ PECINO R., MUNDUATE L. MEDINA F. Papeles del Psicólogo, 2008. Vol. 29(1), p. 43

- Antra stadija (I dalis). Komisija, kurią sudaro penki tarpininkai, susitinka su ginčo šalimis;
- Antra stadija (II dalis). Komisija ir ginčo šalys renka informaciją ir tiria konfliktą;
- Trečia stadija. Tarpininkų komisija nusprendžia, kaip bus toliau vedamas procesas – ar bus diskutuojama tik esant tarpininkų komisijai, ar kartu su ginčo šalimis;
- Ketvirta stadija. Iškeliami galimi sprendimų variantai – šioje stadijoje privalo dalyvauti visa penkių narių komisija;
- Penkta stadija. Pasiūlytų sprendimų vertinimas – bendrame posėdyje deramasi dėl alternatyvų;
- Šešta stadija. Diskusijų būdu išsirenkamas sprendimų variantas;
- Septinta stadija. Šioje stadijoje tarpininkai siūlo galimą sprendimo variantą, jeigu šalys pačios neapsisprendė;
- Aštunta stadija. Tarpininkavimo pabaiga.

Aptariamo proceso veiksmingumas pasireiškia tuo, kad užtikrinamas objektyvumas - tarpininkų komisija sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavių atstovų – kaip jau buvo minėta, skiriami du profesinių sąjungų atstovai ir du darbdavių asociacijos atstovai. Tai kelia didesnę šalių pasitikėjimą tarpininkavimo procesu. Paminėtina ir tai, kad tarpininkų komisijos sudarymas iš darbuotojų ir darbdavių atstovų, kurių dažnai nuomonės ir interesai yra skirtingi, skatina geresnę jų bendradarbiavimą. Taip pat galima pridurti, kad komentuojamojo tarpininkavimo modelio komisijos nariai turi daugiau žinių apie esamą konflikto padėtį ir dalyvius, kas lemia proceso veiksmingumą.

Ispanijos tarpininkavimo modelio pagrindiniai bruožai:

- Valstybiniu lygiu veikia tarpininkavimo ir arbitražo institucija SIMA, kuri buvo įsteigta ASEC sutarties, sudarytos tarp profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų atstovų, pagrindu;
- Autonominės bendruomenės Ispanijoje gali nusistatyti savitą ginčų sprendimo tvarką;
- Šalys sutartyse gali nustatyti ginčo sprendimo tvarką;
- Ginčo sprendimas pasitelkiant tarpininką finansuojamas valstybės.
- Kai kuriais atvejais tarpininkavimo procesas yra privalomas.

Apibendrinant galima teigti, kad Ispanijoje aktyviai veikia profesinių sąjungų ir darbuotojų asociacijų atstovai, siekdami sukurti palankias darbo sąlygas ir plėtoti neteisminius ginčų sprendimo būdus šalyje.

Taigi, remiantis faktais ir išvadomis, kurie buvo pateikti apibūdiant Švedijos, Olandijos, Slovakijos ir Ispanijos tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą, galima palyginti šalyse egzistuojančius tarpininkavimo modelius.

Akivaizdu, kad pirmoji iš minėtų valstybių tarpininkavimo institutą įtvirtino Švedija – jau 1906 metais Tarpininkavimo įstatymo pagrindu buvo įsteigta Nacionalinė taikintojų tarnyba. Tuo tarpu kitose valstybėse modernaus tarpininkavimo apraiškos įtvirtintos daug vėliau. Kalbant apie teisinį tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą, reikia paminėti, kad tik vienoje iš komentuojamųjų valstybių - Olandijoje - šis institutas teisiškai nereglamentuotas: kolektyviniai darbo ginčai pasitelkiant tarpininką sprendžiami vadovaujantis NMI patvirtintomis tarpininkavimo taisyklėmis.

Kiekvienoje iš minėtų šalių veikia institucija, nacionaliniu lygiu atsakinga už tarpininkavimo veiklą. Švedijoje – Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba, Olandijoje – Olandijos tarpininkavimo institutas, Slovakijoje - Darbo, socialinės apsaugos ir šeimos ministerija, Ispanijoje – Tarpininkavimo ir arbitražo tarnyba.

Švedijoje ir Ispanijoje egzistuoja privalomo tarpininkavimo modeliai. Švedijoje tarpininkavimas privalomas, jeigu kyla grėsmė kolektyvinių veiksmų iniciavimui, tuo tarpu Ispanijoje šalys, kurios vadovaujasi ASEC sutarties nuostatomis, taip pat privalo prieš vykdydamos streiką inicijuoti tarpininkavimo procesą. Olandijoje pagal galiojančias NMI taisykles tarpininkavimo procesas yra savanoriškas. Slovakijoje Kolektyvinių derybų įstatymas įtvirtina šalių savanorišką apsisprendimą dėl tarpininkavimo paskyrimo. Švedijoje ir Ispanijoje kolektyvinio darbo ginčo šalims tarpininkavimas finansuojamas valstybės lėšomis, priešingai nei Slovakijoje ir Olandijoje, kur ginčo šalys už tarpininkavimo paslaugas moka pačios.

Apibendrinant terminus, susijusius su tarpininko paskyrimu ir tarpininkavimo procesu sprendžiant kolektyvinius ginčus, nustatytus minėtose valstybėse, pastebėtina, kad Švedijoje numatytas septynių dienų terminas privalomam tarpininkavimui inicijuoti nuo šalių pranešimo apie kolektyvinius veiksmus iki jų pradžios. Slovakijoje dėl tarpininko paskyrimo šalys gali kreiptis tik praėjus ne mažiau, kaip šešiasdešimt dienų nuo vienos iš šalių pateikto rašytinio pasiūlymo dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir derybų pradžios, tuo tarpu ministro paskirtas ar šalių pasirinktas tarpininkas praėjus ne daugiau, kaip penkiolikai dienų šalims turi pateikti pasiūlymus dėl ginčo išsprendimo varianto. Ispanijoje kolektyvinio darbo ginčo šalims atsidūrus kolektyvinių derybų aklavietėje tarpininkas turi būti skiriamas ne vėliau, kaip per penkis mėnesius nuo kolektyvinių derybų pabaigos. Olandijoje nėra numatytų terminų dėl tarpininko

paskyrimo kolektyvinio ginčo atveju, kadangi, kaip jau buvo minėta, nėra specialių teisės aktų, reglamentuojančių tarpininkavimą kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą.

Palyginus Švedijos, Olandijos, Slovakijos ir Ispanijos tarpininkavimo modelius darytina išvada, kad minėtose valstybėse tarpininkavimas kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas skiriasi dėl daugelio aspektų – reglamentavimo, įsitvirtinimo šalyje, procesinių terminų, apmokėjimo tvarkos ir pan.

3. TARPININKAVIMAS LIETUVOJE

3.1. Tarpininkavimo formavimasis Lietuvoje

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje⁵⁵ numatyta, kad Lietuvoje teisingumą vykdo tik teismai. Nepaisant to, mūsų šalis atsisako stereotipinio požiūrio į teismą kaip į vienintelę kompetentingą instituciją spręsti tarp asmenų kylančius ginčus⁵⁶. Didelis bylų skaičius teismuose, augančios bylinėjimosi išlaidos, ilgi teismo procesai – priežastys, kurios skatina rinktis alternatyvą teisminiam bylos nagrinėjimui. Lietuvoje tarpininkavimas yra vis dar naujas reiškinys, tačiau pirmieji žingsniai tiek reguliavimui, tiek praktikos keitimui jau yra žengti⁵⁷.

1993 metais Lietuvoje įsteigtas Lietuvos konfliktų prevencinis centras, dar po metų, siekiant suaktyvinti konfliktologijos plėtrą, įkurta Lietuvos konfliktų prevencijos asociacija (toliau – *Asociacija*), kurios viena iš veiklos krypčių – tarpininkavimas, sprendžiant sudėtingus konfliktus, kylančius asmeniniame ir visuomeniniame gyvenime. Asociacija įvykdė tik apie dešimtį įvairaus dydžio su mediacija ir jos plėtra susijusių projektų, todėl ji nesulaukė didesnio atgarsio visuomenėje⁵⁸. Kiek vėliau, 1999 metais, prie minėtos Asociacijos prisijungus dar dviem nevyriausybinėms organizacijoms - Socialinių ir psichologinių paslaugų centrui ir “Baltic Partners for Change Management”- buvo įgyvendintas projektas “Tarpininkavimo paslaugų plėtra Lietuvoje”, kurio metu apmokyta penkiolika tarpininkų teikti tarpininkavimo paslaugas Lietuvoje.

Vienas iš pirmųjų teisės aktų, įtvirtinusių tarpininkavimą kaip alternatyvų ginčo sprendimo būdą, buvo Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas⁵⁹. Šio įstatymo devintas skyrius numatė galimybę šalims, pageidaujančioms sureguliuoti ginčą be teismo ar arbitražo, kreiptis į komercinį arbitražą dėl ikiarbitražinio tarpininkavimo. Tačiau ši ginčo sprendimo alternatyva praktikoje nebuvo taikoma, todėl 2008 m. liepos 15 d. buvo priimtas įstatymas dėl Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo IX skyriaus pripažinimo netekusiu galios⁶⁰.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;

⁵⁶ PETRAUSKAS, Feliksas. *Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas*. Jurisprudencija, 2011, Nr. 18(2),

⁵⁷ BUŽINSKAS Gintautas. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010

⁵⁸ MILAŠIUS, Tadas. *Mediacija kai alternatyvus ginčų sprendimo būdas*. *Teisė*, 2007, Nr. 63, p. 50

⁵⁹ Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas. Valstybės žinios. 1996, Nr. 39-961

⁶⁰ Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo IX skyriaus pripažinimo netekusiu galios įstatymas. Valstybės žinios. 2008, Nr. 87-3463

Taip pat buvo rengiami kursai, seminarai, konferencijos, leidžiami moksliniai straipsniai tarpininkavimo tema. Svarbu paminėti ir tai, kad 2006 metais Vilniaus miesto antrajame apylinkės teisme, vadovaujantis Civilinio proceso kodekso 231 straipsniu, kuriame buvo įtvirtintas reikalavimas teismui privaloma tvarka pasirengimo bylą nagrinėti stadijoje vykdyti taikinimo procedūrą, pradėjo veikti Bandomasis teisminės mediacijos projektas. Taip įstatymų leidėjas sudarė prielaidas teisėjams įvertinti taikaus ginčo sprendimo pranašumus, padėjo formuoti jų "taikingam" mąstymui, o besiginčijančius paskatino spręsti ginčus taikiai⁶¹. Praėjus keleriems metams, 2008 m. liepos 15 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos taikinamojo tarpininkavimo įstatymas⁶², taikomas neteisminiam ir teisminiam civilinių ginčų taikinamajam tarpininkavimui.

Paminėtina ir tai, kad buvo atliktas mokslinis tyrimas, kurio tikslas - išsiaiškinti teisėjų, dalyvavusių ir nedalyvavusių mediacijos apmokymo programose, požiūrio į teisminę mediaciją ir mediacijos paslaugos perspektyvas Lietuvoje ypatumus⁶³. Remiantis šiuo tyrimu toliau pateikiamas teisėjų požiūris į teisminę mediaciją. Teisėjai skyrė šiuos mediacijos privalumus: konfidencialumas, ginčas išsprendžiamas geruoju, šalys priima sprendimą pačios, todėl jį vykdo noriai, šalys patenkintos procesu, teismų darbo sumažėjimas. Svarbu paminėti, kad buvo išskirti ir šie mediacijos trūkumai: šalių priimti sprendimai gali būti neteisėti, mediacija neformuoja precedentų, taip pat vienas apklausos dalyvis teigė, kad bet kokią privalumą galima paversti trūkumu dėl profesionalumo stokos. Taip pat buvo teikiami teisėjų, dalyvavusių mediacijos apmokymuose, pasiūlymai dėl mediacijos paslaugos rekomendavimo ginčo šalims. Respondentai nurodė kelis būdus, kuriuos taikant būtų įmanoma suinteresuoti ginčo šalis naudotis teisminės mediacijos procedūra. Pirmiausia reikia kuo daugiau šviesti visuomenę apie konstruktyvius sprendimo metodus, taip pat didinti mediacijos paslaugas teikiančių institucijų skaičių, nes tai didins informacijos kiekį. Galima pridurti, jog visi teisėjai pažymėjo, kad įdiegus teisminę mediaciją padidėtų visuomenės pasitikėjimas Lietuvos juridine sistema, bet tik tada, kai visuomenė suvoks taikaus ginčo nagrinėjimo privalumus bei bus teikiamos kokybiškos mediacijos paslaugos. Apibendrinus mokslinį tyrimą apie teisėjų požiūrį į mediaciją ir jos taikymo galimybes Lietuvoje, buvo padaryta išvada, kad mediacijai plisti

⁶¹ KAMINSKIENĖ, Natalija. Teisminė mediacija Lietuvoje. Qua vadis? *Socialinis darbas*, 2010, Nr. 9(1), p. 54-63, p.55

⁶² Lietuvos Respublikos civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2008, Nr. 87 – 3462

⁶³ SONDAITĖ, Jolanta. ČECHANAVIČIENĖ, Aušra. Teisėjų, dalyvavusių ir nedalyvavusių mediacijos apmokymo programose, požiūris į mediaciją. *Socialinis darbas*, 2008 Nr.7(2)

yra visos galimybės, tačiau daug kas priklausys nuo plačiosios bei teisinės visuomenės švietimo ir to, kaip bus vykdoma mediacija⁶⁴.

Tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, buvo reglamentuotas 2003 metais priimtame naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau Darbo kodeksas), vėliau priėmus Darbo kodekso pakeitimus šis institutas reglamentuotas plačiau (plačiau aprašyta 3.2 skyriuje).

Europos socialinės chartijos (pataisytos)⁶⁵ 6 straipsnio 3 punkte įtvirtinta šalių pareiga skatinti sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti. Pagal Lietuvoje galiojantį Darbo kodeksą, kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija, darbo arbitražas ar trečiųjų teismas, arba, vienos iš kolektyvinio darbo ginčų šalių reikalavimu, kolektyvinis darbo ginčas turi būti nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką. Taigi, vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis, galima išskirti šiuos pozityvius kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus: taikinimo komisiją, trečiųjų teismą, darbo arbitražą, tarpininkavimą. Tais atvejais, kai kolektyvinis darbo ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas, gali būti inicijuotas streikas (kolektyvinio poveikio priemonė). Siekiant geriau išanalizuoti tarpininkavimą, kaip kolektyvinių darbo ginčo sprendimo metodą, toliau bus pateikiama kolektyvinio darbo ginčo samprata bei trumpai aptariami kiti pozityvieji kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodai Lietuvoje.

Kolektyvinio darbo ginčo sąvokos apibrėžimas pateikiamas Darbo kodekso 68 straipsnyje – tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės. Kolektyviniams darbo ginčams spręsti Darbo kodeksas nustato specialią sistemą, kuri remiasi socialinės partnerystės principais⁶⁶.

Visų pirma siekiama, kad kilusį nesutarimą šalys bandytų išspręsti tarpusavio derybomis ir tik nepavykus to padaryti gali būti inicijuojamas kolektyvinis darbo ginčas⁶⁷.

⁶⁴ SONDAITĖ, Jolanta. ČECHANAVIČIENĖ, Aušra. Teisėjų, dalyvavusių ir nedalyvavusių mediacijos apmokymo programose, požiūris į mediaciją. Socialinis darbas, 2008 Nr.7(2)

⁶⁵ Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704

⁶⁶ PETRYLAITĖ, Daiva, BLAŽIENĖ Inga. Veiksmingesnio darbo ginčų sprendimo galimybės. Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys, p.422

⁶⁷ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.396

Taigi, vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis, galima išskirti dvi nesutarimų sprendimo stadijas – derybų ir ginčų. Derybų stadijoje susidariusią konfliktinę padėtį siekiama išspręsti susitarimų būdu⁶⁸. Minėtą stadiją netiesiogiai reglamentuoja 69 ir 70 Kodekso straipsniai – profesinė sąjunga arba darbo taryba turi teisę pateikti reikalavimus darbdaviui, kuris per septynias dienas privalo juos išnagrinėti ir apie savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiems darbuotojų atstovams. Pastebėtina, kad pagal Darbo kodeksą, derybų stadija dar nėra laikytina kolektyvinių darbo ginčų sprendimo stadija. Remiantis Kodekso nuostatomis darytina išvada, kad kolektyvinio darbo ginčo pradžia – kilusių nesutarimų tarp šalių perdavimas nagrinėti taikinimo komisijai, jeigu viena iš ginčo šalių nepareikalavo, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką (apie kolektyvinių darbo ginčų sprendimą pasitelkiant tarpininką plačiau 3.2 darbo dalyje).

Kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina, šalims privaloma ginčo nagrinėjimo stadija. Įstatymų leidėjas šio instituto privalomumą užtikrina 72 Darbo kodekso straipsnyje reglamentuodamas taikinimo komisijos sudarymą. Taikinimo komisija darbo ginčą turi išnagrinėti per septynias dienas nuo komisijos sudarymo. Sprendimas, kuris įforminamas surašant protokolą ir šalims yra privalomas vykdyti jų pačių nustatytais terminais ir tvarka, priimamas šalių sutarimu. Tuo atveju, jei taikinimo komisijoje nepavyksta susitarti dėl dalies arba visų reikalavimų, komisija gali juos perduoti nagrinėti darbo arbitražui, trečiųjų teismui arba užbaigti procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu. Antruoju minėtu atveju profesinė sąjunga įstatymų nustatyta tvarka gali inicijuoti streiką.

Kolektyvinio darbo ginčo nepavykus išspręsti taikinimo komisijoje, abiejų šalių sutarimu reikalavimai gali būti perduoti nagrinėti darbo arbitražui (pabrėžiama, kad Lietuvoje darbo arbitraže nagrinėjami tik kolektyviniai darbo ginčai), arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė. Perduotą kolektyvinį darbo ginčą darbo arbitražas turi išnagrinėti per keturiolika dienų. Ginčo šalims privalomas ir neskundžiamas arbitražo priimtas sprendimas įforminamas raštu. Galima paminėti, kad Lietuvoje, priešingai nei kai kuriose užsienio valstybėse, arbitražas nėra populiarus kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas.

Trečiųjų teismui, kaip ir darbo arbitražui, taikinimo komisija taip pat gali perduoti nagrinėti kolektyvinį darbo ginčą. Trečiųjų teismas sudaromas tik iš teisėjų, kurie

⁶⁸ BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p.97

skiriami ginčo šalių sutarimu. Svarbu paminėti, kad teisėjais gali būti tik asmenys, neturintys intereso dėl ginčo išsprendimo rezultato. Kaip ir darbo arbitražo, trečiųjų teismo sprendimas yra priimamas balsų dauguma ir yra privalomas kolektyvinio darbo ginčo šalims. Kalbant apie trečiųjų teismo institutą svarbu paminėti, kad kai kurių teisės mokslininkų nuomone, jo, kaip kolektyvinių darbo ginčo sprendimo metodo, reikėtų atsisakyti – abejojama, kad nepavykus ginčo išspręsti taikinimo komisijoje, pavyks konfliktą išspręsti trečiųjų teisme, kadangi šis institutas turi ir taikinimo, ir arbitražo bruožų. Dėl šios priežasties abejojama dėl trečiųjų teismo efektyvumo.

Atsižvelgiant į tai, kad šiame darbe pagrindinis dėmesys skiriamas tarpininkavimui, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodui, toliau tarpininkavimo institutą palyginsime su kitais pozityviais konfliktų sprendimo būdais.

Paminėtina, kad ilgą laiką kolektyvinės darbo teisės teorijoje sąvokos tarpininkavimas ir taikinimas buvo vartojamos kaip sinonimai, bet pastaruoju metu pradėtas akcentuoti šių sąvokų skirtumas ir pabrėžiama tam tikra teorinė bei praktinė šių dviejų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų takoskyra⁶⁹. Sutinkama, kad tiek tarpininkas, tiek taikintojas ginčo sprendimo procese dalyvaudami kaip trečioji neutrali šalis, siekia padėti ginčo šalims priimti sprendimą bendru sutarimu. Taikintojas ar tarpininkas neturi įtakos šalims apsisprendžiant. Abiem atvejais valstybė nekontroliuoja savanoriškai priimtų šalių sprendimų, tačiau, be abejonės, tikimasi, kad šie šalių abipusiu sutarimu priimti sprendimai bus vykdomi geranoriškai. Vis dėlto būtina pabrėžti, kad tarpininkas yra daug aktyvesnė šalis nei taikintojas, nes pastarasis tik padeda vesti procesą, suteikdamas šalims reikalingą informaciją bei palengvindamas tarpusavio komunikaciją, tuo tarpu tarpininkas yra “stipresnė” šalis, galinti net pasiūlyti ginčo sprendimo variantą. Nepaisant to, tarpininko pasiūlytas sprendimas nėra privalomas šalims, nes priešingu atveju būtų pažeidžiamas tarpininkavimo savanoriškumo principas. Lyginant su arbitražu, neabejotina, kad tarpininkavimas nėra toks imperatyvus kaip arbitražas, kurio priimtas sprendimas, užbaigiantis kolektyvinį darbo ginčą, neskundžiamas ir toliau nenagrinėjamas. Galima teigti, kad arbitras yra labiau panašus į teisėją, nei į tarpininką – ginčo nagrinėjimo arbitraže metu šalims nesuteikiama teisė tarpusavio sutarimu priimti sprendimo.

Apibendrinus tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad nepaisant minėtų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų skirtumų, visi jie vyksta neteisminio proceso tvarka dalyvaujant trečiam asmeniui bei remiasi šalių ginčo išsprendimo be prievartos principu.

⁶⁹ PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 136

3.2. Tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, reglamentavimas

Lietuvos Respublikai atgavus nepriklausomybę, 1992 metais, siekiant sureguliuoti kolektyvinius darbo ginčus buvo priimtas Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas⁷⁰. Šio įstatymo penktas straipsnis nustatė, kad jei subjektų pareikšti reikalavimai ar dalis jų viršija darbdavio kompetenciją, darbdavys per septynias kalendorines dienas privalo perduoti reikalavimų nagrinėjimą atitinkamam organui arba pareigūnui, tuomet kolektyvinis ginčas nagrinėjamas atitinkamo organo arba pareigūno ir reikalavimus pateikusio subjekto abipusio susitarimo nustatyta tvarka (sudarant taikinimo komisiją arba darbo arbitražą, arba trečiųjų teismą), dalyvaujant darbdaviui. Jeigu taikinimo komisijoje, kuri įvardijama kaip privalomas kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodas, dėl reikalavimų susitarti nepavyksta, tuomet yra galimybė ginčą perduoti nagrinėti darbo arbitražui, trečiųjų teismui. Galima teigti, kad 1992 metais priimtas Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas reglamentavo tik šiuos pozityvius ginčų sprendimo būdus: taikinimą, arbitražą, trečiųjų teismą. Kitaip tariant, tarpininkavimo institutas reglamentuotas nebuvo.

Tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, buvo įtvirtintas Darbo kodekse, įsigaliojusiame 2003 metų sausio 1 d. Darbo kodekso 70 straipsnyje, kuris išsamiai nereglementavo nei tarpininkų pasirinkimo taisyklių, nei nustatė, kas gali būti kviečiami būti tarpininkais, nereglementavo ir tarpininkavimo proceso bei tarpininkų priimtų sprendimų reikšmės⁷¹, buvo numatyta galimybė pasinaudoti tarpininko paslaugomis, jei priimtas sprendimas reikalavimus iškėlusio ir pateikusio subjekto netenkino. Taigi šalys, nusprendusios pasitelkti į pagalbą tarpininką, turi pačios pasirinkti tokį specialistą, kuris galėtų atlikti tarpininkavimo funkcijas sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, nustatyti tarpininkavimo procedūrą ir tarpininko priimtų sprendimų reikšmę⁷². Kaip jau buvo minėta, tarp kolektyvinių darbo santykių šalių yra skiriamos dvi nesutarimų sprendimo stadijos – derybų stadija, kai kilusio nesutarimo šalys tarpusavio derybų keliu, t.y. iškeldamos reikalavimus ir juos

⁷⁰ Lietuvos Respublikos Kolektyvinių ginčų įstatymas. Valstybės žinios, 1992-04-30, Nr. 12-307 (Negalioja)

⁷¹ PETRYLAITĖ, Daiva. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32), p.

⁷² NEKROŠIUS I., TIAŽKIJUS V., KOVEROVAS P., DAMBRAUSKIENĖ G., PETRYLAITĖ D. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, Justitia, 2003

nagrinėdamos, o prireikus ir abiejų šalių susitarimu pasitelkusios tarpininko paslaugas bando išspręsti konfliktinę situaciją ir priimti kompromisinį susitarimą⁷³, bei ginčo stadija, kuri prasideda, kai šalims nepavyksta kilusio nesutarimo išspręsti derybų metu. Vadovaujantis Darbo kodekso 70 straipsniu galima teigti, kad tarpininkavimas – paskutinis derybų stadijos etapas. Taip pat svarbu paminėti, kad tarpininkavimas pagal šį straipsnį nėra privalomas procesas, jis priklauso nuo šalių iniciatyvos. Darbo kodekso 72 straipsnyje buvo reglamentuota taikinimo komisijos sudarymo tvarka, šio straipsnio trečia dalis nustatė, kad šalių susitarimu komisijai pirmininkauti gali būti skiriamas nepriklausomas tarpininkas. Matoma, kad šiame straipsnyje buvo sujungti tarpininkavimo ir taikinimo institutai.

Akivaizdu, kad naujai priimtame Darbo kodekse, kuriame tarpininkavimas buvo numatytas tik dviejuose straipsniuose, tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, išsamiai nebuvo reglamentuotas.

2008 metų gegužės mėnesį buvo priimtas 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 75¹, 130¹ straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymas⁷⁴. Priėmus šį įstatymą plačiau reglamentuotas tarpininkavimo institutas. Iki šio įstatymo įsigaliojimo Darbo kodekso 71 straipsnis nustatė, kad kolektyviniai darbo ginčai gali būti nagrinėjami taikinimo komisijoje ir darbo arbitraže arba trečiųjų teisme. Priėmus Darbo kodekso pakeitimus, minėtame straipsnyje įstatymų leidėjas prie taikinimo, arbitražo arba trečiųjų teismo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų, numato galimybę kilusį nesutarimą spręsti pasitelkiant tarpininką, jeigu to pareikalauja viena iš ginčo šalių. Pastebėtina, kad pagal dabartines galiojančias Darbo kodekso normas tarpininkavimas laikytinas kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodas, o ne kaip paskutinis kolektyvinių derybų etapas, dar viena naujovė – kolektyviniam darbo ginčui išspręsti pasitelkiant tarpininko pagalbą užtenka tik vienos iš ginčo šalių iniciatyvos. Tai reiškia, kad kita kolektyvinio darbo ginčo šalis kai kuriais atvejais yra verčiama dalyvauti tarpininkavimo procedūroje. Todėl galima teigti, kad ši nuostata nesuderinama su tarpininkavimo savanoriškumo principu.

Kartu su šiais pakeitimais Darbo kodeksas papildytas 75¹ straipsniu, kuris reglamentuoja tarpininkavimo procedūrą. Pirmoje straipsnio dalyje įvardijama tarpininko užduotis – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį sprendimą. Toliau,

⁷³ PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p.154

⁷⁴ 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 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas, Valstybės žinios, Nr. X-1534

antroje dalyje, reglamentuotas tarpininko pasirinkimo procesas. Ginčo šalys tarpininką renkasi bendru sutarimu iš Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto tarpininkų sąrašo. Numatomas pasirinkimo terminas – trys darbo dienos nuo darbdavio pranešimo apie sprendimą dėl gautų reikalavimų gavimo dienos. Jei šalys nesusitaria dėl tarpininko paskyrimo, Trišalės tarybos sekretoriatas ne vėliau kaip per dvi darbo dienas nuo vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių kreipimosi, išrenka jį burtų keliu. Trečia straipsnio dalis nustato kolektyvinio darbo ginčo išsprendimo terminą – 10 dienų nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo) dienos, taip pat nurodoma galimybė, esant šalių susitarimui, terminą pratęsti. Šioje straipsnio dalyje reglamentuota darbdavio ar darbdavių organizacijos pareiga sudaryti tarpininkui darbo sąlygas. Ketvirta straipsnio dalis reglamentuoja priimto susitarimo, kuris įforminamas raštu, vykdymą. Ginčo šalys pačios nustato susitarimo vykdymo terminus ir tvarką, kurių privalu laikytis. Ši norma, įtvirtinanti galimybes šalims laisva valia nusistatyti terminus ir tvarką, kaip jau buvo minėta, parodo tarpininkavimo lankstumą. Susitarimas tarp šalių įforminamas raštu. Jei ginčo šalims susitarimo priimti nepavyksta, surašomas nesutarimų protokolai, kurių pasirašo ginčo šalių atstovai ir tarpininkas.

Įstatymų leidėjas Darbo kodekso 75¹ straipsnyje nurodo, kad tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarką nustato Vyriausybė. Vyriausybės nutarimu Nr. 99 buvo patvirtintas Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas⁷⁵ (toliau - Aprašas), nustatęs tarpininkų, pasitelkiamų sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo ir tarpininkų darbo apmokėjimo tvarką.

Antroje komentuojamo Aprašo dalyje sureguliuota tarpininkų sąrašo sudarymo tvarka. Trišalės tarybos sekretoriatas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos skelbia apie tarpininkų sąrašo sudarymą. Per du mėnesius nuo šio paskelbimo centrinės (Respublikinės) profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos, valstybės institucijos ir įstaigos teikia kandidatus būti tarpininkais Trišalės tarybos sekretoriatui. Teikimą pasirašo subjekto, teikiančio kandidatus, vadovas, patvirtindamas, kad kandidatas į tarpininkus turi specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti ir nurodoma, kokia jo darbo ir tarpininkavimo patirtis, jei kandidatas jos turi. Tarp įstatyme nurodytų dokumentų, kuriuos teikia kandidatas į tarpininkus, įvardijama, kad reikalinga pateikti dokumentų, įrodančių kandidatą į tarpininkus turint specialių žinių, reikalingų

⁷⁵ 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

kolektyviniams darbo ginčams spręsti, kopijas. Pastebėtina, kad nėra specialaus reikalavimo turėti teisinį išsilavinimą. Trišalės tarybos sekretoriatas, pasibaigus dviejų mėnesių terminui, per 10 darbo dienų pateikia Lietuvos Respublikos trišalei tarybai svarstyti tarpininkų kandidatūras. Tarpininkų sąrašą, kuris skelbiamas Lietuvos Respublikos trišalės tarybos interneto tinklapyje, patvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministras, ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo Trišalės tarybos nutarimo. Tarpininkų sąrašė turi būti nurodomi tarpininko vardas, pavardė, išsilavinimas, tarpininkavimo patirtis, jei tarpininkas jos turi.

Toliau darbe bus aptariama trečioje Darbo kodekso straipsnio dalyje reglamentuota tarpininko pasirinkimo ir darbo apmokėjimo tvarka. Įstatymų leidėjas dėl tarpininko pasirinkimo procedūros nukreipia į Darbo kodekso 75¹ straipsnį, kuris reguliuoja tarpininko pasirinkimo tvarką (šiam darbe jau buvo aptarta). Siekiant išvengti kartojimosi, galima tik pridurti, kad, jei ginčo šalims pačioms neišsirinkus tarpininko, burtais parinktas tarpininkas asmeniškai susijęs su viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių, tuomet jis privalo nusišalinti nuo tarpininkavimo. Pagal Aprašo nuostatas, pareiga apmokėti tarpininko paslaugas tenka ginčo šalims, o ne valstybei.

Kolektyvinio darbo ginčo šalių teisės ir pareigos išskiriamos ketvirtoje Aprašo dalyje. Be abejonės, šalių teisės yra lygios. Darbo ginčo šalys turi teisę susipažinti su medžiaga, susijusia su kolektyviniu darbo ginču, daryti jos išrašus, dokumentų kopijas, kviesti ekspertus, specialistus, dalyvauti įrodymų apžiūroje ir juos tiriant duoti savo paaiškinimus visais kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo metu kilusiais klausimais, prieštarauti kitų asmenų, susijusių su kolektyviniu darbo ginču, pareiškimams, prašymams ir išvadoms, naudotis kitomis teisėmis, kurios priklauso pagal Lietuvos Respublikos įstatymus. Kalbant apie pareigas, šalys privalo sąžiningai naudotis savo teisėmis, susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, galinčių sutrukdyti teisingai išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, visai prisidėti, kad visos kolektyvinio darbo ginčo aplinkybės būtų ištirtos greitai ir nuodugniai. Aptariama ir tai, kad ginčo šalys turi pateikti tarpininkui įrodymus, nurodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus ir prieštaravimus, prireikus padėti tarpininkui iškviesti liudytojus ar kitaip gauti jų parodymus.

Komentuojamoje dalyje nustatomos tarpininko pareigos. Jis, padėdamas ginčo šalims išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, privalo vadovautis šiomis nuostatomis:

- Griežtai laikytis įstatymų viršenybės, nepriklausomumo, nešališkumo, teisingumo, sąžiningumo principų;
- Siekti, kad kolektyvinio darbo ginčo šalys pasiektų susitarimą;

- Išnagrinėti visus pateiktus dokumentus, faktines aplinkybes, kitą turimą informaciją.

Apibendrinant Apraše tarpininkui nustatytus reikalavimus, galima teigti, kad tarpininko pareiga yra išlikti nešališkam, objektyviam, sąžiningam ir teisingam, tuo tarpu pagrindinė užduotis – pasiekti bendrą šalims sprendimą.

Toliau darbe aptariama tarpininkavimo procedūra, kurią taip pat reguliuoja Aprašo ketvirta dalis. Tarpininkas sušaukia posėdį ir raštu apie jį informuoja kolektyvinio darbo ginčo šalis bei suinteresuotus asmenis, ne vėliau, kaip per tris darbo dienas nuo to momento, kai kolektyvinio darbo ginčo šalys pateikia savo reikalavimus. Posėdžio vietą nustato tarpininkas, nebent ginčo šalys susitaria kitaip. Posėdžio metu rašomas protokolas, kurį rašo sekretorius – Trišalės tarybos sekretoriato valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį. Protokolą pasirašo posėdžio sekretorius ir tarpininkas. Be tarpininko ir sekretoriaus posėdyje dalyvauja kolektyvinio darbo ginčo šalys arba jų atstovai, prireikus ir specialistai, liudytojai bei kiti suinteresuoti asmenys, galintys pateikti paaiškinimus ar išvadas. Posėdžio metu išdėstomi argumentai dėl iškeltų reikalavimų ir prašymai dėl būsimo susitarimo, taip pat reiškiamos dalyvių pastabos dėl kitų asmenų paaiškinimų, specialistų, ekspertų išvadų ir nagrinėjamų dokumentų. Kolektyvinio darbo ginčo šalims pasiekus susitarimą surašomas susitarimo protokolas, šalims nesusitarus – nesutarimo protokolas. Abiejuose iš jų nurodomi susitarimo ar nesutarimų priėmimo laikas ir vieta, tarpininko vardas ir pavardė, posėdžio sekretorius, posėdyje dalyvavę kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovai, kolektyvino darbo ginčo šalys, ginčo esmė, taip pat ginčo metu iškeltų reikalavimų turinys, nustatytos aplinkybės ir motyvai, kuriais remdamasis tarpininkas padėjo šalims išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas ar nesutarimai, susitarimo vykdymo tvarka ir terminai; pasiekto susitarimo ar nesutarimų paskelbimo darbo ginčo šalims tvarka. Protokolą pasirašo kolektyvinių darbo ginčo šalių atstovai ir tarpininkas. Tarpininkavimo metu surašytas susitarimo ar nesutarimų protokolas skelbiamas posėdyje dalyvavusiems asmenims.

Apibendrinant tarpininkavimą, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą, Lietuvoje galima išskirti svarbiausius šio instituto bruožus:

- Tarpininkavimas reglamentuotas Darbo kodekse kaip vienas iš kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų;
- Tam, kad būtų inicijuojamas tarpininkavimo procesas, užtenka vienos iš šalių iniciatyvos;

- Tarpininką ginčo šalys pasirenka iš tarpininkų sąrašo, kurį tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministras;
- Šalys pačios nustato priimto susitarimo vykdymo tvarką ir terminus.

Pastebėtina ir tai, kad Lietuvos darbo teisėje neišskiriamas nei privalomas, nei teisminis tarpininkavimas. Todėl galima teigti, kad Lietuvos darbo teisė reglamentuoja „įprastinį“ tarpininkavimą. Svarbu paminėti ir tai, kad tarpininkavimo institutas, kuris reglamentuotas Darbo kodekse, atitinka bendruosius tarpininkavimo požymius – šalys pačios nusprendžia dėl ginčo sprendimo pasitelkiant tarpininką, kuris padeda konflikto dalyviams vesti procesą – galutinį sprendimą dėl kilusio kolektyvinio ginčo šalys priima bendru sutarimu.

Remiantis tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, iširtais bruožais Lietuvoje ir užsienio valstybėse (Švedijoje, Olandijoje, Slovakijoje, Ispanijoje) galima išskirti pagrindinius skirtumus ir panašumus tarp Lietuvos ir minėtų valstybių tarpininkavimo modelio.

Lietuvoje, skirtingai nei Švedijoje ir Ispanijoje, nėra įtvirtintas privalomasis tarpininkavimas. Olandijoje nėra specialių įstatymų dėl tarpininkavimo proceso kolektyviniuose darbo ginčiuose, tuo tarpu Lietuvoje tarpininkavimo procedūrą reglamentuoja Darbo kodeksas. Lietuvoje, priešingai nei Švedijoje ir Olandijoje, nėra už tarpininkavimą atsakingos centralizuotos ar valdžios institucijos, kuri teiktų tik tarpininkavimo paslaugas. Ispanijoje ir Švedijoje tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus yra finansuojamas valstybės, Lietuvoje pagal Vyriausybės patvirtinto Aprašo nuostatas, pareiga apmokėti tarpininko paslaugas tenka ginčo šalims, o ne valstybei. Slovakijoje, kaip ir Lietuvoje, tarpininkavimas yra mokamas procesas – šalys Slovakijoje už ginčo paslaugas moka lygiomis dalimis. Svarbu paminėti ir tai, kad Lietuvoje, kaip ir Slovakijoje, yra tvirtinamas tarpininkų sąrašas. Lietuvoje minėtą sąrašą Trišalės tarybos nutarimu tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministras, Slovakijoje – Darbo, socialinės apsaugos ir šeimos ministras. Pastebėtina ir tai, kad šiose valstybėse tarpininkų pasirinkimo procesai yra panašūs – Lietuvoje ginčo šalims nesusitarus dėl tarpininko paskyrimo, jį skiria Trišalės tarybos sekretoriatas, Slovakijoje ši pareiga tenka Darbo, socialinės apsaugos ir šeimos ministrui. Taip pat svarbu paminėti, kad Slovakijoje šis sąrašas tvirtinamas kas trejus metus, Lietuvoje nėra nurodytų terminų dėl tarpininkų sąrašo keitimo ar atnaujinimo.

Taigi palyginus tarpininkavimo modelius, galima teigti, kad tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, reguliuojamas Lietuvos įstatymų, turi daugiausiai panašumų su Slovakijos tarpininkavimo modeliu.

IŠVADOS

1. Tarpininkavimo kaip konflikto sprendimo metodo užuomazgos siekia seniausius laikus, tuo tarpu modernus tarpininkavimas buvo įtvirtintas Jungtinėse Amerikos Valstijose XX amžiuje. Šiomis dienomis tarpininkavimas, kaip priemonė ginčams spręsti, plačiai taikomas Europos valstybėse. Pastebėtina, kad mokslinėje ir norminėje literatūroje nėra vieningo tarpininkavimo apibrėžimo. Išanalizavus literatūroje pateiktas tarpininkavimo sampratas, galima išskirti tarpininkavimo bruožus, padedančius jį atriboti nuo kitų alternatyvių ginčo sprendimo būdų, - nešališkumas, objektyvumas, ekonomiškumas, sprendimo priėmimas abiejų ginčo šalių tarpusavio sutarimu, savanoriškumas, konfidencialumas, operatyvumas.
2. Atlikus pasirinktose užsienio valstybėse egzistuojančių tarpininkavimo modelių analizę, galima konstatuoti, kad:
 - 2.1. Švedijoje tarpininkavimo institutas funkcionuoja jau daug metų, pagrindinis organas teikiantis tarpininkavimo paslaugas – Švedijos Nacionalinė tarpininkavimo tarnyba, šalyje egzistuoja privalomasis tarpininkavimas, tarpininkavimo paslaugos sprendžiant kolektyvinių darbo ginčą finansuojamos iš valstybės biudžeto.
 - 2.2. Olandijoje pagrindinė institucija atsakinga už tarpininkavimo veiklą – Olandijos tarpininkavimo institutas. Atsižvelgiant į tai, kad šalyje nėra specialių teisės aktų, reglamentuojančių tarpininkavimo kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo institutą, tarpininkai vadovaujasi NMI patvirtintomis taisyklėmis ir Elgesio kodeksu. Olandijoje tarpininkavimas – savanoriška procedūra.
 - 2.3. Slovakijoje tarpininkavimas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, reglamentuotas Kolektyvinių derybų įstatyme, kuriame numatyta, kad tarpininkavimas gali būti vykdomas tik savanoriškai. Šalyje egzistuoja tarpininkų sąrašas, kurį tvirtina Darbo, socialinės apsaugos ir šeimos ministerija.
 - 2.4. Ispanijoje valstybiniu lygiu veikia tarpininkavimo ir arbitražo institucija SIMA, kuri buvo įsteigta sutarties, sudarytos tarp profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų atstovų, pagrindu. Atsižvelgiant į tai, kad valstybė padalinta į septyniolika Autonomių bendruomenių, kiekviena iš jų turi teisę nusistatyti tarpininkavimo proceso tvarką kolektyviniams ginčams spręsti. Šalyje

tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus finansuojamas valstybės lėšomis. Ispanijoje kai kuriais atvejais tarpininkavimo procesas yra privalomas.

3. Lietuvoje tarpininkavimas kaip vienas iš kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų reglamentuotas Darbo kodekse. Tarpininką ginčo šalys pasirenka iš Tarpininkų sąrašo, kurį tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministras. Lietuvoje egzistuoja savanoriškas tarpininkavimas. Ginčo šalims pačioms pavesta nusistatyti susitarimo vykdymą ir tvarką.

Palyginus Lietuvos tarpininkavimo kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modelį su pasirinktomis užsienio valstybėmis, daugiausiai panašumų randama su Slovakijos tarpininkavimo modeliu. Lietuvoje, skirtingai nei Slovakijoje, nėra nustatytų terminų dėl tarpininkų sąrašo atnaujinimo. Lietuvai rekomenduotina perimti šį Slovakijoje įtvirtinto tarpininkavimo modelio bruožą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

2. Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) Valstybės žinios, Nr. 36-1340.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, Nr. 64 – 2569.
5. 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 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas, Valstybės žinios, Nr. X-1534.
6. Lietuvos Respublikos civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2008, Nr. 87 – 3462.
7. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų įstatymas. Valstybės žinios, 1992-04-30, Nr. 12-307 (Negalioja).
8. Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas. Valstybės žinios. 1996, Nr. 39-961.
9. Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo IX skyriaus pripažinimo netekusiu galios įstatymas. Valstybės žinios. 2008, Nr. 87-3463.
10. 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

1. The Act of Collective Bargaining [interaktyvus], prieiga per internetą<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=SVK&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>[žiūrėta 2012-04-20].
2. Co-determination Act. [Bendrų sprendimų įstatymas] [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/82/49c02263.pdf>>[žiūrėta 2012-04-15].
3. Slovak Mediation Act, 2010, [interaktyvus], prieiga per internetą<http://www.cmiconsulting.com/~hurstwood/resources/full.php?section_id=5&offset=5> [žiūrėta 2012-04-12].
4. The Act of Collective Bargaining [interaktyvus] prieiga per internetą<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=SVK&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY>[žiūrėta 2012-04-12].

Specialioji literatūra

Monografijos, vadovėliai, kitos knygos

1. BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
2. BERCOVITCH J. , Theory and Practise of International Mediation, New York, 2011.
3. BUŽINSKAS Gintautas. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010.
4. CAMPBELL D., International Disputes Resoluition. The Netherlands, Kluwer International Law, 2010.
5. KAMINSKIENĖ, Natalija. Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011
6. LAKIS, Juozas. Konfliktų sprendimas ir valdymas. Mykolo Romerio univeristetas, 2008.

7. MOFFITT Michael L., BORDONE Robert C. The Handbook of Dispute Resolution, San Francisco, 2005.
8. MOORE, Christopher, W. The mediation process: practical strategies for resolving conflict. San Francisco: Jossey – Bass, 2003.
9. NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
10. NEKROŠIUS I., TIAŽKIJUS V., KOVEROVAS P., DAMBRAUSKIENĖ G., PETRYLAITĖ D. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, Justitia, 2003.
11. PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
12. VALERIE F. BUTLER. Mediation Essentials and Expectations. Pittsburg, Pennsylvania, 2004.
13. ZWEIGERT, Konrad, KÖTZ, Hein. Lyginamosios teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 2001.

Straipsniai, konferencijų medžiaga

1. EXON N. Susan. The Effects that Mediator Styles Impose on Neutrality, Requirements of Mediation, 2008 [interaktyvus], prieiga per internetą <<http://usf.usfca.edu/law/academic/journals/lawreview/printissues/v42i3/SAN301.pdf>>[žiūrėta 2012-04-11].
2. Fahlbeck R. Open Heart Surgery: Reform of Labour Mediation Regime in Sweden, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2000.
3. KAMINSKIENĖ, Natalija. Alternatyvus ginčų sprendimas. Jurisprudencija, 2006, Nr. 9(87), p. 84-91.
4. KAMINSKIENĖ, Natalija. Teisminė mediacija Lietuvoje. Qua vadis? Socialinis darbas, 2010, Nr. 9(1), p. 54-63.
5. Luz Rodríguez Fernández, Out-of-Court Methods for resolving conflicts in the Spanish system of employment relationships, 2002.
6. MIKELĖNIENĖ, Dalia, MIKELĖNAS, Valentinas. Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai. Vilnius: Justitia, 1999.
7. MILAŠIUS, Tadas. Mediacija kai alternatyvus ginčų sprendimo būdas. Teisė, 2007, Nr. 63, p. 43-58.

8. PECINO R., MUNDUATE L. MEDINA F. Papeles del Psicólogo, 2008. Vol. 29(1), p. 41-48, [interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.papelesdelpsicologo.es/english/1537.pdf>> [žiūrėta 2012-04-17].
9. PETRAUSKAS, Feliksas. Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. Jurisprudencija, 2011, Nr. 18(2), p. 631-658.
10. PETRYLAITĖ, Daiva, BLAŽIENĖ Inga. Veiksmingesnio darbo ginčų sprendimo galimybės. Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys.
11. PETRYLAITĖ, Daiva. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40(32), p. 33-40.
12. ROO Annie, JAGTENBERG Rob. Mediation in the Netherlands: Past-Present-Future. Netherlands Comparative Law Association [interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.ejcl.org/64/art64-8.html>> [žiūrėta 2012-04-11].
13. SONDAITĖ, Jolanta. ČECHANAVIČIENĖ, Aušra. Teisėjų, dalyvavusių ir nedalyvavusių mediacijos apmokymo programose, požiūris į mediaciją. Socialinis darbas, 2008 Nr.7(2)
14. SONDAITĖ, Jolanta. Mediacijų stilių lyginamoji analizė. Socialinis darbas, 2004, Nr. 3(2), p. 114-118.
15. STOKKE, A. T. Mediation in collective interest dispute. Scandinavian studies in law, 2002, nr. 43.

Kita

1. Project for the study of conciliation, mediation and arbitration. Kurt Eriksson. National report: Sweden.
2. Project for the study of conciliation, mediation and arbitration. Annie de Roo. The Settlement of (Collective) Labour Disputes in the Netherlands National report: Netherlands.
3. NMI mediation rules [interaktyvus], prieiga per internetą <http://www.nmimmediation.nl/english/nmi_rules_and_models/nmi_mediation_rules.php> [žiūrėta 2012-04-15].
4. NMI Code of Conduct [interaktyvus], prieiga per internetą <http://www.nmimmediation.nl/english/nmi_rules_and_models/nmi_code_of_conduct.php> [žiūrėta 2012-04-15].

5. TOTH. A., NEUMANN L. Labour disputes settlement in four central and eastern European countries, 2003, [interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/01/study/tn0301101s.htm>> [žiūrėta 2012-04-16].
6. Improving access to justice in Slovakia. Case study. [interaktyvus], prieiga per internetą < <http://www.cedr.com/skills/intstudies/?param=96>>[žiūrėta 2012-04-12].
7. ALMENDROS, F. New organisation established for resolving disputes out of court. EIRO online, 1998 [žiūrėta 2012 m. balandžio 14 d.]. prieiga per internetą < <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/09/feature/es9809181f.htm>>[žiūrėta 2012 m. balandžio 14 d.].
8. CZIRIA, L. Social dialogue and conflict resolution in Slovakia, 2005 [interaktyvus], nuoroda per internetą <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0454.htm1>>, [žiūrėta 2012 m. balandžio 14 d.].
9. Lietuvos socialinių tyrimų centras. Mokslinis tyrimas “Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas“ (tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba, sutarties Nr. MIP-143/2010).

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

Santrauka

Europos šalys tarpininkavimą pradėjo taikyti palyginus neseniai, tačiau per pastaruosius kelis dešimtmečius šis alternatyvus ginčo sprendimo metodas sparčiai išplito ir tapo populiaria priemone kilusiems ginčams spręsti daugelyje valstybių. Atsižvelgiant į tai, kad tarpininkavimas susideda iš kelių stadijų bei skiriami tarpininkavimo stiliai, šiame darbe pateikiama keletas pavyzdžių. Priklausomai nuo to, ar tarpininkavimas yra privalomas etapas ginčui spręsti, yra skiriamas privalomas ir savanoriškas tarpininkavimas. Lietuvoje privalomasis tarpininkavimas netaikomas, Darbo kodekse įtvirtintas savanoriško tarpininkavimo modelis. Lietuvoje tarpininkavimo institutas įsitvirtino neseniai. Siekiant geriau išanalizuoti tarpininkavimą kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą Lietuvoje, šiame darbe taip pat pateikiama kolektyvinio darbo ginčo sąvoka bei trumpai aptariami kiti pozityvieji kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodai. Tarpininkavimo institutui būdingi požymiai – savanoriškumas, konfidencialumas, proceso lankstumas, šalių bendru sutarimu priimtas - sprendimas padeda jį atskirti nuo kitų ginčų sprendimo metodų ir skatina šalis kilusius ginčus spręsti pasitelkiant tarpininką ir taip išsaugoti gerus santykius ateityje. Tikėtina, jog abiejų šalių sutarimu priimtas susitarimas gali būti daug veiksmingesnis už prievarta grindžiamą teismo sprendimą. Dėl daugelio aspektų įvairiose šalyse skiriasi tarpininkavimo, kaip kolektyvinių darbo ginčo sprendimo metodo, reglamentavimas, proceso tvarka ir efektyvumas. Šiame darbe analizuojami bei lyginami Lietuvos, Švedijos, Olandijos, Slovakijos ir Ispanijos tarpininkavimo kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modeliai.

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

Summary

Most European countries became familiar with mediation process relatively recently, only in a last few decades this alternative labour disputes solving method became increasingly popular in majority of the countries. Considering that mediation process consists of a few different stages as well as multiple techniques in this research I am providing a few different scenarios. Depending if mediation is compulsory stage of dispute solving there are two types of mediation: compulsory or voluntary. In Lithuania compulsory mediation is not used in practice, only voluntary mediation process is approved by Labour Code. Only recently institute of mediation was established in Lithuania. In my article I am aiming to analyse mediation process as a tool of collective labour disputes solving in Lithuania as well as defining the nature of collective labour disputes and briefly describing other collective disputes solving methods. Certain rules need to be accomplished in order for mediation to be used, it has to be voluntary, confidential and flexible process acceptable by all parties involved in the dispute. Interestingly what makes mediation different to other dispute solving techniques is that mutual agreement must be reached in the course of the process, it encourages parties and organisations to use mediation as most, civilized and diplomatic way to solve the dispute to keep a professional working relationship. Many will agree that mutually reached agreement is more effective than a court order. In different countries understanding and definition of mediation process as well as it's length and effectiveness varies. In this article I am analyzing and comparing mediation process as a method of collective disputes solving in Lithuania, Sweden, Netherlands, Slovakia and Spain.

