

KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ VAIDMUO IR REIKŠMĖ SPRENDŽIANT KOLEKTYVINIUS DARBO GINČUS: LENKIJOS PRAKTIKA IR PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

Dr. Daiva Petrylaitė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedra
Saulėtekio al. 9, LT-08303 Vilnius
Telefonas 236 61 71
Elektroninis paštas dtkatedra@tf.vu.lt

Pateikta 2005 m. gegužės 9 d.

Parengta spausdinti 2005 m. spalio 13 d.

Pagrindinės sąvokos: kolektyvinės derybos, kolektyviniai darbo ginčai, pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai

S a n t r a u k a

Pastaraisiais metais ne tik Lietuvoje, bet ir tarptautinėje bendruomenėje pastebimas socialinės partnerystės, kolektyvinių darbo santykių skatinimo ir populiarinimo procesas. Vis daugiau klausimų perduodama spręsti pačioms kolektyvinių darbo santykių šalims tarpusavio susitarimais, o valstybės ir jos priimamų teisės normų reikšmė siaurinama. Šiame procese svarbų vaidmenį vaidina kolektyvinių derybų institutas. Šį institutą tiek tarptautinė, tiek atskirų valstybių kolektyvinė darbo teisė visų pirma prilygina tam tikram procesui, sudarantiems prielaidas kolektyviniams darbo santykiams formuotis, socialiniam dialogui plėtotis. Šio proceso rezultatas yra kolektyvinės sutartys. Kitų valstybių kolektyvinės darbo teisės doktrinoje ir praktikoje pasitaiko ir kitokių kolektyvinių derybų instituto naudojimo kolektyviniuose darbo santykiuose atvejų. Vienu iš tokių atvejų galima laikyti ir kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procesą.

Šiame straipsnyje remiantis Lietuvos ir Lenkijos valstybių kolektyvinės darbo teisės norminiais aktais bei kolektyvinės darbo teisės doktrina siekiama analizuoti kolektyvinių derybų institutą, kaip galimą savarankišką kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą, ir pateikti atlikto mokslinio tyrimo išvadas. Straipsnyje taikomi aprašomasis, lyginamasis, sisteminės analizės metodai.

Įvadas

Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodams skiriama daug dėmesio visų valstybių kolektyvinės darbo teisės doktrinoje ir praktikoje. Šie klausimai svarią vietą užima ir tarptautiniuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo ir su jais susijusius santykius. Šių teisės normų tikslas nėra primesti kilusio kolektyvinių darbo ginčo šalims valstybės imperatyvią valią. Priešingai, teisiniu kolektyvinių darbo ginčų sprendimo reguliavimu siekiama ne tik užkirsti kelią atviriems, nekontroliuojamiems konfliktams, bet kartu sudaryti galimybę šalims be konfrontacijos spręsti ginčus. Kolektyviniai darbo ginčai, reikia pripažinti, yra pakankamai komplikuoti socialinis reiškinys, kurį įstatymais reglamentuoti sunku. Atsižvelgdamos į tai daugelis valstybių bando nustatyti tokią teisinę kolektyvinių darbo ginčų sprendimo reglamentavimo praktiką, kai vis daugiau reikšmės suteikiama pačių kolektyvinių darbo ginčų šalių autonomijai ir tarpusavio kompromisui, o valstybės priimtų teisės normų įtaka mažinama ir vis daugiau interpretuojama kaip tam tikra rekomendacinė sistema, išskyrus, žinoma, tuos klausimus, kurie susiję su gyvybiškai tiek visai valstybei, tiek visuomenei svarbiomis sritimis. Štai

kodėl užsienio valstybių kolektyvinės darbo teisės doktrina ir praktika pirmenybę teikia vadinamiesiems pozityviesiems kolektyvinių darbo ginčų metodams. Tai metodai, kurie leidžia siekti socialinės taikos nesinaudojant jėga ir spaudimu. Įvairiose kolektyvinės darbo teisės sistemose susiduriama su skirtingais šių metodų taikymo praktikoje būdais. Tai *derybos* (angl. *bargain*; lenk. *rokowanie*), *taikinimas* (angl. *conciliation*; lenk. *koncyliacja*), *tarpininkavimas* (angl. *mediation*; lenk. *mediacja, pojednowsto*), *arbitražas* (angl. *arbitration*; lenk. *arbitraž, rozjemstwo*) ir kita. Be to, daugelyje valstybių pačioms kolektyvinių darbo santykių šalims leidžiama susitarti dėl taikymo kitokių pozityvių metodų kilus kolektyviniam darbo ginčui. Šie metodai sudaro galimybę kolektyvinio darbo ginčo šalims pasiekti taikaus konflikto sprendimo rezultata.

Kolektyvinės derybos yra vienas iš kertinių kolektyvinės darbo teisės institutų, kurio egzistavimas pirmiausia siejamas su galimų susitarimų tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų sudarymu. Apie kitą šio instituto vaidmenį – įtaką ir reikšmę sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus – kalbama labai atsargiai. Daugelyje Vidurio ir Rytų Europos valstybių į kolektyvines derybas iš esmės žiūrima kaip į vieną iš socialinės partnerystės formų, t. y. kaip į procesą, kurio laukiama išdava yra kolektyvinės sutarties sudarymas. Tačiau kolektyvinių derybų prigimtis ir esmė leidžia kalbėti apie platesnes šio instituto panaudojimo galimybes. Žinoma, negalima neigti, kad pagrindinis kolektyvinių derybų instituto tikslas ir uždavinys yra susitarimo siekimas. Šiandien derybos yra neatsiejama kolektyvinių darbo santykių sudėtinė dalis. Tai skatina kalbėti apie naujas kolektyvinių derybų išraiškos ir taikymo formas. Vienu iš kolektyvinių derybų tikslų yra įvairių konfliktų likvidavimas ir prevencija. Kitaip tariant, šis institutas sudaro prielaidas taikiam darbo santykių sistemos egzistavimui. Todėl galima teigti, kad kolektyvinės derybos teisine ir socialine prigimtimi yra daug svarbesnės nei gali atrodyti iš pirmo žvilgsnio ir jų taikymas gali viršyti teisės normų nustatytas ribas.

Kolektyvinių derybų, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, turinys

Kalbant apie kolektyvines derybas ir jų įtaką tiek taikiam darbo santykių egzistavimui, tiek sprendžiant kilusius konfliktus, visų pirma svarbiausia nustatyti šio metodo pagrindinius principus, kurie ir lemia jo reikšmę bei rezultatyvumą kiekvienu konkrečiu atveju. Skiriami šie pagrindiniai principai, kuriais grindžiamos kolektyvinės derybos:

pirma, darbuotojus atstovaujančių subjektų įsipareigojimas susilaikyti nuo tokių reikalavimų, kurie viršija tiek ekonomines, tiek finansines darbdavių galimybes, iškelimo;

antra, darbdavių pasirengimas atsižvelgti į ekonomiškai ar (ir) finansiškai pagrįstus reikalavimus arba susijusios informacijos suteikimas;

trečia, trečiųjų šalių visuomeninių interesų gerbimas, įskaitant ir tuos darbuotojų interesus, kurių konkretus kolektyvinis darbo ginčas neapima [1, p. 245–246].

Taigi neišvengiamai kyla klausimas, koks vis dėlto yra kolektyvinių derybų vaidmuo, kodėl joms kolektyviniuose darbo santykiuose, o kartu ir sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, skiriama tiek daug dėmesio? Minėtą kolektyvinių derybų vaidmenį galima atskleisti per šių derybų funkciją, kuri taip pat nėra vienareikšmiška. Kolektyvinės derybos iš esmės yra suprantamos kaip:

pirma, atskirtų skirtingų interesų grupių tarpusavio bendravimo procesas, vedantis prie bendro sprendimo;

antra, vienas iš būdų pasiekti socialinę taiką kilus įvairiems darbo santykių srities konfliktams.

Kilus kolektyviniam darbo ginčui, kolektyvinės derybos iš esmės įgyja vienintelį, specifinį tikslą, t. y. tradiciškai laikoma, kad kolektyvinės derybos šiuo atveju yra veiksnys, lemiantis socialinę taiką. Išties reikia pripažinti, kad kilus bet kokiam kolektyviniam darbo ginčui, minėta kolektyvinių derybų funkcija įgauna išskirtinę reikšmę. Kiekvienas kolektyvinis darbo ginčas, nepaisant jo apimties ir lygio, *status quo* reiškia socialinių santykių dezorganizaciją, ligšiolinių darbo santykių šalių tarpusavio taikaus buvimo sugriovimą. Todėl tokiu atveju didelės viltys dedamos į kolektyvines derybas, kuriomis kaip tik ir siekiama minėtos pusiausvyros ir buvusių darbo santykių šalių statuso atkūrimo. Tačiau, kaip teigia kai kurie autoriai, socialinė taika negali būti vienintelis ir pagrindinis kolektyvinėms deryboms keliamas tikslas. Dažniausiai kolektyvinis darbo ginčas kyla iš atitinkamų interesų kolizijos. Šių interesų apsauga ir patenkinimas kaip tik ir tampa pagrindiniu kolektyvinių derybų siekiu [2, p. 163]. Taigi pasinaudodamas kolektyvinėmis derybomis kaip vienu iš pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų tokio ginčo šalys siekia ne tik socialinės taikos ir geranoriško tarpusavio santykių egzistavimo atkūrimo, bet ir kuo didesnio savų interesų realizavimo. Tai gana sunku, nes nepavykus

pasiekti tokių interesų pusiausvyros ir vienai iš šalių manant, kad jos interesai nebuvo patenkinti siektinu lygiu, iš esmės kalbėti apie socialinę taiką, o drauge ir kolektyvinio darbo ginčo pabaigą vargu ar galima.

Išties kalbant apie kolektyvines derybas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdą, reikia pripažinti, kad pati kolektyvinių derybų teisinė prigimtis, kur iš esmės visiška veikimo ir sprendimų priėmimo laisvė yra paliekama pačioms kolektyvinių darbo santykių šalims, leidžia manyti, kad tai turėtų būti bene pats civilizuočiausias ir veiksmingiausias būdas kolektyviniams darbo ginčams išspręsti ir socialinei taikai bei rimčiai atkurti. Kaip jau buvo minėta, kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tiesioginių derybų būdu specifika yra ta, kad pačios ginčo šalys be pašalinės pagalbos stengiasi išspręsti ginčą ir priimti atitinkamą susitarimą. Paprastai net ir tose valstybėse, kur kolektyvinės derybos yra laikomos privaloma pirmine kolektyvinių darbo ginčų sprendimo stadija, kolektyvinių derybų eiga ir kiti su jomis susiję klausimai arba išvis teisės normomis neregamentuojami, arba tai daroma labai lakoniškai, kuo daugiau veikimo laisvės paliekant pačioms kolektyvinio darbo ginčo šalims. Dažnai kolektyvinių derybų sprendžiant kilusius kolektyvinius darbo ginčus procedūra aptariama kolektyvinėse sutartyse. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas tiesioginėmis derybomis yra laikomas lanksčiu ir dažniausiai duodančiu gerus rezultatus taikaus ginčų sprendimo būdu. Todėl kai kuriose valstybėse, kaip jau minėjome, šis etapas yra privalomas ir turi būti taikomas pirma kitų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų. Tačiau, kita vertus, reikia pažymėti, kad tiesiogine šio teisinio reiškimo prasme kolektyvinės derybos, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas, yra taikomos nedaugelyje valstybių. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekse apibrėžiant kolektyvinį darbo ginčą nustatoma, kad toks ginčas kyla tik po to, kai šalims tiesioginių derybų būdu nepavyksta pasiekti kompromiso ir taip išspręsti kilusį nesutarimą [3, p. 817]. Tokios pat pozicijos laikosi ir Latvijos darbo teisės teorija bei praktika [4], Estijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas [5], Čekijos Respublikos kolektyvinių derybų įstatymas [6], Slovakijos kolektyvinių derybų įstatymas [7]. O Lenkijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo įstatymo [8] antrame skyriuje įtvirtinta, kad derybos yra pirmoji kolektyvinio darbo ginčo sprendimo stadija. Tokią praktiką suponuoja pati kolektyvinio darbo ginčo samprata, įtvirtinta užsienio, taip pat ir Lietuvos, teisės aktuose, kur vienu iš kolektyvinio darbo ginčo, kaip teisinio reiškimo, identifikavimo aspektų yra laikomas tokio ginčo, tiksliau – tarp kolektyvinių darbo santykių šalių kilusio nesutarimo, perdavimas nagrinėti atitinkamai kompetentingai institucijai ar organui. Tačiau akivaizdu, kad visose be išimties valstybėse kiekvienas toks nesutarimas, nors dar ir neįvardijamas kolektyviniu darbo ginču, pereina kolektyvinių derybų stadiją, kurios metu abi nesutarimo šalys turi visapusiškas galimybes pasiekti kompromisą. Galbūt todėl daugelyje užsienio valstybių nerandama tokio savarankiško kolektyvinio darbo ginčo sprendimo būdo kaip kolektyvinės derybos įvardijimo. Tačiau kita vertus, reikia konstatuoti, kad visos kitos pozityviosios kolektyvinių darbo ginčų sprendimo priemonės ir būdai iš esmės remiasi kolektyvinių derybų vedimo principais ir yra ne kas kita, kaip šio instituto modifikacija. Todėl negalima teigti, kad kolektyvinės derybos kaip principas bei procesas yra netaikomos sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Šio metodo esmę bei teisinę reikšmę kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procese galima atskleisti pasinaudojant Lenkijos kolektyvinės darbo teisės pavyzdžiu, nes, kaip jau buvo minėta, tai yra viena iš nedaugelio valstybių, kurios norminiai teisės aktai kolektyvines derybas tiesiogiai įvardija kaip privalomą kolektyvinių darbo ginčų sprendimo stadiją.

Kolektyvinių derybų vaidmuo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus Lenkijoje

Lenkijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo įstatymo [8] antrame skyriuje įtvirtinta, kad kolektyvinės derybos yra pirmoji kolektyvinio darbo ginčo sprendimo stadija. Šio įstatymo 8 straipsnyje nustatyta, kad darbdavys nedelsdamas turi imtis priemonių inicijuoti ir dalyvauti kolektyvinėse derybose siekdamas sureguliuoti kilusį kolektyvinį darbo ginčą ir apie tai informuoti regioninį darbo inspektorius. Taigi pozityvioji Lenkijos kolektyvinė darbo teisė, privaloma kolektyvinių darbo ginčų sprendimo stadija pripažįsta *derybas*, kurios laikomos pačiu natūraliausiu susitarimo ir taikaus ginčo sprendimo metodu [1, p. 245]. Teisė į kolektyvines derybas yra įtvirtinta Lenkijos Respublikos Konstitucijoje [9]. Jos 59 straipsnio 2 dalyje deklaruojama profesinių sąjungų, darbdavių ir jų organizacijų teisė į kolektyvines derybas tiek sudarant kolektyvines sutartis ar kitokius susitarimus, tiek sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Kaip teigia Lenkijos darbo teisės doktrinos atstovai, nepaisant Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo įstatymo nuostatų, kolektyvinės derybos, kaip kolektyvinių

darbo ginčų sprendimo metodas, gali būti taikomas iš esmės kiekviename kolektyvinio darbo ginčo sprendimo etape, taip pat ir kaip kolektyvinių darbo ginčų prevencijos priemonė [1, p. 245].

Lenkijoje pareiga pradėti kolektyvines derybas tenka darbdaviui, tačiau ši pareiga taip pat kyla ir kitai šaliai, t. y. darbuotojams ir jų atstovams, nes vienaip ar kitaip kolektyvinėmis derybomis yra siekiama abipusiu, savarankišku susitarimu išspręsti kilusį kolektyvinį darbo ginčą. Tokiu atveju akivaizdu, kad įstatymas įpareigoja abi šalis sąžiningai dalyvauti kolektyvinėse derybose, jų nevilkinti ir siekti kompromisinio susitarimo [10, p. 95]. Reikia pažymėti, kad Lenkijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo įstatymas detaliau nereglamentuoja kolektyvinių derybų, kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodo, vedimo tvarkos ir eigos. Įstatyme netgi neapibrėžta tokių derybų trukmė. Akivaizdu, kad derybos gali baigtis jau po pirmojo šalių atstovų susitikimo. Kita vertus, jos gali trukti labai ilgai, kol galiausiai bus suvokta, kad šalims nepavyks priimti kolektyvinį darbo ginčą užbaigiančio dvišalio susitarimo. Įstatymas taip pat nenustato principų ar kokių nors specifinių metodų, kuriais šalys turi remtis kolektyvinių derybų metu. Lenkijos darbo teisės doktrinos darbuose nurodoma, kad šiuo atveju šalys neišvengiamai turi laikytis tokio daugelio užsienio valstybių ir tarptautinėje praktikoje priimto kolektyvinių derybų vedimo principo kaip geros valios principas, reiškiančio, kad prietas susitarimas turi atspindėti abiejų šalių interesus ir siekius, kartu jis turi būti priimtas nepažeidžiant bendrai priimtų ir galiojančiuose teisės aktuose įtvirtintų principų bei normų, atspindinčių bendruosius visuomenės socialinius, ekonominius ir darbo interesus [10, p. 95].

Kalbant apie kolektyvinių derybų dalyvius taip pat pažymėtina, kad Lenkijos įstatymas nenustato nei tokių dalyvių skaičiaus, nei sudėties. Tik įstatymo 8 straipsnyje įtvirtinama darbdavio pareiga apie pradėtas kolektyvines derybas siekiant išspręsti kilusį kolektyvinį darbo ginčą pranešti regioniniam darbo inspektoriumi. Tačiau šis pareigūnas nėra laikomas dalyvaujančiu kolektyvinio darbo ginčo sprendimo procese asmeniu. Šio pareigūno informavimas iš esmės yra susijęs tik su kolektyvinių darbo ginčų registravimu ir apskaita, t. y. tam tikrų statistikos duomenų rinkimu, bet ne vienokia ar kitokia kolektyvinio darbo ginčo baigties įtaka.

Lenkijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo įstatymas tiktai nustato, kaip gali baigtis kolektyvinių derybų sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą procesas, t. y. šio įstatymo 9 straipsnyje nustatyta, kad kolektyvinės derybos gali baigtis pasirašant tarp šalių sutartį arba, nepavykus tokio susitarimo pasiekti, – nesutarimo protokolo surašymu. Tai formali derybų sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą baigtis. Tačiau realiai kolektyvinės derybos gali baigtis ir kitokiomis formomis. Pavyzdžiui, labai galimas dalykas, kad derybos bus nutrauktos be jokių galutinių išvadų (teigiamų ar neigiamų), o tai, be abejo, tokiu atveju kelia klausimą dėl tolesnio kolektyvinio darbo ginčo likimo, jo tolesnės eigos. Tokiu atveju niekas, netgi įstatymų nuostatos, negali įpareigoti šalių pasirašyti bent jau nesutarimų protokolą. Nors, kaip teigia B. Cudowski, tokiu atveju atsisakymą pasirašyti nesutarimų protokolą būtų galima laikyti Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo įstatymo 26 straipsnio 1 dalies pažeidimu, už kurį gali būti taikoma administracinė atsakomybė. Tačiau tokia teisinė sankcija visiškai neišsprendžia pagrindinio – kolektyvinio darbo ginčo užbaigimo – klausimo. Tokiu atveju minėtas autorius vis dėlto siūlo laikyti, kad nepavykusi kolektyvinių derybų pabaiga negali užkirsti kelio tolesnei kolektyvinio darbo ginčo eigai, t. y. jo sprendimui pasinaudojant tarpininkavimo procedūromis [10, p. 96]. Be to, darbdaviui atsisakius vesti kolektyvines derybas ir taip bandyti išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, pagal Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo įstatymo 17 straipsnio 2 dalį, darbuotojams atstovaujanti profesinė sąjunga gali inicijuoti streiką [11, p. 337]. Tai išimtinė įstatyme numatyta galimybė skelbti streiką, neišnaudojus kitų privalomų pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų.

Kolektyvinės derybos sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus pagal Lietuvos kolektyvinę darbo teisę

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) tiesiogiai kolektyvinių derybų nelaiko kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdu [12], tačiau šio Kodekso 48 straipsnyje apibrėžiant kolektyvinių derybų esmę nurodoma, kad kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia *derybų būdu*. Taigi galima teigti, kad kolektyvinės derybos gali būti taikomos ne tik kolektyvinių darbo santykių šalims derinant savo interesus, bet taip pat ir sprendžiant kilusius ginčus. Šios pozicijos laikosi ir kai kurie Lietuvos kolektyvinės darbo teisės doktrinos atstovai teigdami, kad kolektyvinėmis derybomis laikoma veikla arba procesas rengiant kolektyvinę sutartį bei nagrinėjant socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų ginčą [13, p. 10].

Darbo kodekso normų, reglamentuojančių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo klausimus, analizė rodo, kad jame sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus ypač daug dėmesio skiriama ginčų šalių laisvoms kolektyvinėms deryboms ir kilusių nesutarimų sprendimui kompromiso būdu.

Remiantis Darbo kodekso 68 straipsnyje pateikta kolektyvinio darbo ginčo samprata ne bet koks tarp kolektyvinių darbo santykių šalių kilęs nesutarimas yra pripažįstamas kolektyviniu darbo ginču, o tik toks, kurio nepavyko sureguliuoti šalių tarpusavio derybomis. Tiesa, minėtoje sąvokoje tiesiogiai apie derybas neužsimenama, tačiau sistemškai aiškinant Darbo kodekso nuostatas, įtvirtinančias reikalavimų iškelimo ir jų nagrinėjimo taisykles, vienareikšmiškai darytina išvada, kad bet koks tarp kolektyvinių darbo santykių šalių kilęs nesutarimas pereina dvi derybų ir ginčo stadijas.

Pirmoji – vadinamoji derybų stadija, kai kilusio nesutarimo šalys tarpusavio derybų būdu, t. y. išskeldamos reikalavimus ir juos nagrinėdamos, bando išspręsti konfliktinę situaciją ir priimti bendrą kompromisinį susitarimą. Ši stadija praktiškai dar net nėra laikytina kolektyvinių darbo ginčų sprendimo stadija. Tai tam tikra kompromiso paieška, kai siekiama pašalinti konflikto priežastis ir išspręsti kilusius nesutarimus nesinaudojant kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procedūromis. Būtent šioje stadijoje stengiamasi suteikti kiek įmanoma daugiau galimybių pačioms konflikto šalims tarpusavio susitarimu, savo valia spręsti kilusias problemas ir taip pasiekti interesų suderinamumo bei socialinės taikos. Nepavykus nesutarimo išspręsti derybomis, kyla kolektyvinis darbo ginčas – kolektyvinių darbo santykių šalių nesutarimas pereina į antrą – ginčo stadiją. Remiantis Darbo kodekso 70 straipsnio nuostatomis kolektyvinių darbo santykių šalys, spręsdamos kilusį nesutarimą, kuris dar nėra peraugęs į kolektyvinį darbo ginčą, turi teisę pasinaudoti tarpininko paslaugomis. Tarpininkavimo procedūros reglamentavimas sietinas su Tarptautinės darbo organizacijos 1981 metų konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ įtvirtintu kolektyvinių derybų skatinimo principu [14]. Šios konvencijos 5 straipsnis skelbia, kad kolektyvinių darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros turi būti sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas. Taigi Darbo kodeksas tarpininkavimą laiko vienu, tiksliau, paskutiniu kolektyvinių derybų etapu, kuriame šalys trečiojo neutralaus asmens padedamos siekia rasti bendrą kompromisą ir išspręsti kilusius nesutarimus. Šios nuostatos galėtų būti vertinamos dvejopai. Pirma, abejonių kelia Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinkta pozicija tarpininkavimą priskirti kolektyvinėms deryboms ir taikyti šį metodą dar į kolektyvinį darbo ginčą neperaugusio nesutarimo sprendimui. Antra vertus, tai galima laikyti pažangiu dalyku, skatinančiu kolektyvinių derybų metodo taikymą kolektyvinių darbo ginčų prevencijai. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 72 straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog taikinimo komisijai, t. y. pirmam privalomam jau į kolektyvinį darbo ginčą peraugusio nesutarimo sprendimo organui, gali vadovauti nepriklausomas tarpininkas. Šios nuostatos dar kartą įrodo, kad nors įstatymų leidėjas *explicite* ir nekalba apie kolektyvinių derybų, kaip savarankiško metodo, taikymą sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, tačiau galima teigti, kad šio principo taikymas kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procese yra ne tik galimas, bet ir skatinamas. Tokios pačios pozicijos laikosi ne tik pozityvioji Lietuvos kolektyvinė darbo teisė, bet ir teismų praktika. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad netgi streikas yra savotiška derybų priemonė, skirta priversti darbdavį siekti kompromiso, o pats derybų taikymas kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metu kiekvienu konkrečiu atveju turi būti nulemtas pačios derybų eigos [15]. Žinoma, negalima pamiršti, kad daugelis pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų genetiškai gali būti kildinami iš kolektyvinių derybų instituto, nes didžioji jų dalis būtent ir remiasi pagrindiniais, tik šiek tiek modifikuotais šių derybų principais. Taigi tokiu atveju būtų galima kalbėti apie dvejopą sąvokos „derybos“ reikšmę, kai omeny turimi kolektyviniai darbo ginčai ir jų sprendimo mechanizmas, t. y. kaip savarankišką kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą (procesą) ir principą, iš kurio kyla kiti pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai (taikinimas, tarpininkavimas, arbitražas).

Išvados

Atlikta kolektyvinių derybų instituto, kaip galimo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodo, analizė leidžia daryti išvadą, kad pati kolektyvinių derybų prigimtis vis dėlto labiau turėtų būti sietina su kolektyvinių darbo santykių šalių tarpusavio santykių statuso apibrėžimu, darbo ir su tuo susijusių sąlygų nustatymu, t. y. darbo ir su jais susijusių santykių reglamentavimu, o tik tada – kolektyvinių darbo ginčų sprendimu. Pirminis ir prigimtinis kolektyvinių derybų tikslas yra darbo sąlygų nustatymas ir reglamentavimas, o jų taikymas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus laikytinas išvestine šių derybų funkcija. Kartu reikia pripažinti, kad kol kas nei darbo teisės teorija, nei tuo labiau praktika nesurado jokie kito tokio savo prigimtimi ir eiga savarankiškesnio būdo kolektyviniams darbo ginčams

spręsti, kai ginčo šalims paliekama iš esmės nevaržoma elgesio ir apsisprendimo laisvė. Akivaizdu, kad tai pats natūraliausias būdas išspręsti bet kokią kolektyvinį darbo ginčą nepažeidžiant šalių autonomijos bei atsakomybės už savo pačių priimtus įsipareigojimus principų. Todėl kolektyvinės derybos, kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodas, gali ir turi būti skatinamos taikyti ne tik pirmiame kolektyvinių darbo ginčų sprendimo etape, bet taip pat vėlesniuose etapuose ir netgi kolektyviniam darbo ginčui peraugus į kolektyvinius veiksmus.



LITERATŪRA

1. **Cudowski B.** Model rozwiązywania sporów zbiorowych // Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej. Pod redakcją Goździewicza G. Toruń. Wydawnictwo „Dom Organizatora”. 2000.
2. **Masewicz W.** Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wydawnictwa Prawnicze PWN. Warszawa, 1998.
3. **Комментарий** к трудовому кодексу Российской Федерации / От. ред. Орловский Ю. П. Москва: Издательский дом „ИНФРА”. 2002.
4. **The Labour** Dispute Law of the Republic of Latvia (Darba strīdu likums) // The Newspaper of the Republic of Latvia „The Latvian Herald” (Latvijas Republikas laikraksts „Latvijas Vēstnesis”) 2002. Nr.149 (2724).
5. **The Collective** Labour Dispute Resolution Act of the Republic of Estonia (Kollektiivse töötüli lahendamise seadus) // The State Gazette of the Republic of Estonia (Riigi Teataja). 1993. Nr. 26–442.
6. **The Collective** Bargaining Act of the Republic of Czech (Zákon o kolektivním vyjednávání) // The State Gazette of the Republic of Czech (Sbírka zákonů České Republiky). 1991. Nr. 1–2.
7. **The Collective** Bargaining Act of the Republic of Slovak // The State Gazette of the Republic of Slovak (Zbierka zákonov Slovenskej Republiky). 1991. Nr. 2.
8. **Ustawa** Rzeczpospolitą Polską „O rozwiązywaniu sporów zbiorowych” // The Journal of Laws of the Republic of Poland (Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej). 1991. Nr. 55–236.
9. **Konstytucja** Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. // The Journal of Laws of the Republic of Poland (Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej). 1997. Nr.78–483.
10. **Cudowski B.** *Spory zbiorowe w Polskim prawie pracy.* Białystok, Temida 2. 1998.
11. **Florek L., Zieliński T.** *Prawo pracy.* Warszawa. Wydawnictwo C. H. Beck. 2003.
12. **Valstybės** žinios. 2002. Nr. 64–2569.
13. **Dambrauskienė G.** Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija. 2003. T. 40(32).
14. **Valstybės** žinios. 1996. Nr. 30–740.
15. **LAT CBS teisėjų** kolegijos 2001 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *Specialiosios paskirties UAB „Vilniaus autobusų parkas“ v. Specialiosios paskirties UAB „Vilniaus autobusų parkas“ darbininkų sąjunga, Nr.3K-3-32/2001, kat. 11.2.*



The Role and Importance of Collective Bargaining solving Collective Labour Disputes: Polish Practice and Future Prospects in Lithuania

Dr. Daiva Petrylaitė
Vilnius University

Keywords: collective bargaining, collective labour disputes, positive methods of collective labour dispute resolution.

SUMMARY

Recently the interest in the process of promoting social partnership and collective labour relations is quite evident in Lithuania and as well in all international community. More and more issues are transferred to the parties of collective labour disputes in order to find solution by their common agreement. Consequently the role of the Government and national legislation is declining. In all this process the institute of collective bargaining has significant meaning. This institute according national and international labour law is

considered as a cause for the formation of collective labour relations and social dialogue; the result of it – collective labour agreements. Though, there are some national practice and doctrine of labour law that uses the institute of collective bargaining in another field, namely in the process of resolution of collective labour disputes.

In this article author using legislation and doctrine of labour law tries to analyze the institute of collective labour bargaining considering it as the independent method of collective labour disputes resolution.

Analysis of collective bargaining institute leads to conclusion that the very nature of collective bargaining should be firstly related to determination of the status of parties participating in collective relations and regulation of labour conditions. Whereas appliance of collective bargaining in resolving collective labour disputes may be considered as derivative function. However the author does not admit that nor theory of labour law nor practice of it did not know another, more independent method to solve collective labour disputes allowing for parties to act in such a unforced and autonomous way. Obviously collective bargaining is the most inartificial way to solve collective labour disputes without prejudice to rules of parties' autonomy and their responsibility for own commitments. Thus, collective bargaining being one of the positive methods of collective labour disputes resolution should be applied not only at the initial stage of resolution process but also at the later stagers, even after taking collective actions.

